



T.C.
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Çanakkale Onsekiz Mart University

YÖNETİM BİLİMLERİ DERGİSİ

JOURNAL OF ADMINISTRATIVE SCIENCES

CİLT 18 • SAYI 37 • 2020
Volume 18 • Number 37 • 2020

YÖNETİM BİLİMLERİ DERGİSİ

JOURNAL OF ADMINISTRATIVE SCIENCES



Yılda Dört Kez Yayınlanır/*Published Quarterly a Year*

Yönetim Bilimleri Dergisi (YBD) yılda dört kez yayınlanan hakemli bir dergidir. Gönderilen yazılar ilk olarak editörler ve yazı kurulunca bilimsel anlatım ve yazım kuralları yönünden incelenir. Daha sonra uygun bulunan yazılar alanında bilimsel çalışmaları ile tanınmış üç ayrı hakeme gönderilir. Hakemlerin kararları doğrultusunda yazı yayımlanır veya yayımlanmaz.

Yönetim Bilimleri Dergisi (YBD)/Journal of Administrative Sciences (JAS)
Yönetim Bilimleri Dergisi

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Prof. Dr. Ramazan Aydın Yerleşkesi, Ağaköy, Biga, Çanakkale, Turkey
Phone: +90 (286) 335 8738 Fax: +90(286) 3358736
Web: <http://ybd.dergi.comu.edu.tr> / E-mail: ybd@comu.edu.tr

YBD'de yayınlanan yazılarda fikirler yalnızca yazar(lar)ına aittir. Dergi sahibini, yayıncıyı ve editörleri bağlamaz.

Bu yayında yer alan tüm çalışmalar başvuru anında ve yayın öncesi olmak üzere iki kez iThenticate uygulaması aracılığıyla benzerlik taramasından geçirilmiştir.

Yayın Türü: Yaygın Süreli Yayın
Yayın Şekli: 3 aylık (Ocak-Mart-Temmuz-Ekim) Türkçe ve İngilizce

Tasarım-Baskı Hazırlık:
Tam Pozitif Reklamcılık ve Matbaacılık İç ve Dış Ticaret Ltd. Şti.
Çamlıca Mahallesi 145. Cadde No: 10/11 Yenimahalle /ANKARA
Tel: 0312 397 00 31 | Faks: 0312 397 86 12 | E-Posta: pozitif@pozitifmatbaa.com



Yönetim Bilimleri Dergisi (YBD); EBSCOHOST Academic Search Complete, International Bibliography of the Social Sciences (IBSS), Worldwide Political Science Abstracts Database, TÜBİTAK ULAKBİM, TÜBİTAK DERGİPARK, Index Islamicus, Index Copernicus Journals Master List, Ulrichs Periodical directory, International Bibliography of Periodical Literature in the Humanities and Social Sciences (IBZ), International Bibliography of Book Reviews of Scholarly Literature in the Humanities and Social Sciences (IBR), ASSOS INDEX, ProQuest Political Science Database, PROQuest Social Science Journals Database, Directory of Open Access Journals (DOAJ), EBSCO Discovery Service (EDS), EBSCO Business Source Database (BSI), DergiPark ve SOBİAD tarafından indekslenmektedir.

Tüm hakları saklıdır. Önceden yazılı izin alınmaksızın hiçbir iletişim, kopyalama sistemi kullanılarak yeniden basılamaz. Akademik ve haber amaçlı kısa alıntılar bu kuralın dışındadır.

All rights reserved. No part of this publication may be reproduced, stored or introduced into a retrieval system, or transmitted in any form, or by any means, electronic, mechanical, photocopying, recording, or otherwise, without prior written consent of the JAS editors.

Disclaimer: Statements of acts or opinions appearing in the Journal of Administrative Sciences (JAS) are solely those of the authors and do not imply endorsement by the editors, other authors or publishers.

ISSN:1304-5318

E-ISSN:2147-9771

YÖNETİM BİLİMLERİ DERGİSİ

JOURNAL OF ADMINISTRATIVE SCIENCES

JAS is published quarterly a year
Vol. 18 No. 37 Year 2020

Journal of Administrative Sciences is a peer reviewed interdisciplinary journal (both Turkish and English) sponsored by Canakkale Onsekiz Mart University. The Editorial board and editors take consideration whether submitted manuscript follows the rules of scientific writing. The appropriate articles are then sent to three international referees known for their academic reputation in their respective areas. Send your articles to ybd@comu.edu.tr

JAS publishes original research articles that engage with but not limited to the following subjects: economics, politics, history, international relations, business, accounting and public administration.

Manuscripts submitted to JAS should be original and challenging, and should not be under consideration by another publication at the time of submission.

All the works in this publication have been subjected to similarity screening through iThenticate application twice, at the time of application and before publication.

JAS Indexed or/and Abstracted in

EBSCOHOST Academic Search Complete, International Bibliography of the Social Sciences (IBSS), Worldwide Political Science Abstracts Database, TÜBİTAK ULAKBİM, Index Islamicus, Index Copernicus Journals Master List, Ulrichs Periodical Directory, International Bibliography of Periodical Literature in the Humanities and Social Sciences (IBZ), International Bibliography of Book Reviews of Scholarly Literature in the Humanities and social Sciences (IBR), ASSOS INDEX, ProQuest Political Science Database, ProQuest Social Science Journal Database, Directory of Open Access Journals (DOAJ), EBSCO Discovery Service (EDS), EBSCO Business Source Database (BSI), DergiPark and SOBIAD.

Editorial Office **Journal of Administrative Sciences (JAS)**

Yönetim Bilimleri Dergisi
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Prof. Dr. Ramazan Aydın Yerleşkesi, Ağaköy, Biga, Çanakkale, Turkey
Phone: +90 (286) 335 8738 Fax: +90(286) 3358736
Web: <http://ybd.dergi.comu.edu.tr> / E-mail: ybd@comu.edu.tr

All rights reserved. No part of this publication may be reproduced, stored or introduced into a retrieval system, or transmitted in any form, or by any means, electronic, mechanical, photocopying, recording, or otherwise, without prior written consent of the JAS editors

Disclaimer: Statements of acts or opinions appearing in the Journal of Administrative Sciences (JAS) are solely those of the authors and do not imply endorsement by the editors, other authors or publishers.

ISSN:1304-5318
E-ISSN: 2147-9771

YÖNETİM BİLİMLERİ DERGİSİ

JOURNAL OF ADMINISTRATIVE SCIENCES

Cilt 18. Sayı 37. 2020 / Volume 18. Number 37. 2020

ISSN:1304-5318 E-ISSN:2147-9771

SAHİBİ / Owner

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi adına Rektör Prof. Dr. Sedat MURAT

EDİTÖR / Editor

Doç. Dr. Mustafa KARA (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)

ALAN EDİTÖRLERİ / Field Editors

Doç. Dr. Cüneyt KILIÇ (İktisat, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)

Doç. Dr. Yener PAZARCIK (İşletme, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)

Dr. Öğr. Üyesi Sabri Sami TAN (Maliye, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)

Dr. Öğr. Üyesi Nihal EMİNOĞLU (Uluslararası İlişkiler, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)

Dr. Öğr. Üyesi Abdullah KIRAY (İşletme, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)

Dr. Öğr. Üyesi Tanju ÇOLAKOĞLU (Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)

YAZI İŞLERİ / Assisting Editor

Arş. Gör. Tahir Anıl GÜNGÖRDÜ (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)

Arş. Gör. Mehmet GÜRTÜRK (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)

YAZI VE DANIŞMA KURULU / Editorial Board

Alfabetik Sıra ile / In Alphabetical Order

- | | |
|-----------------------------------|-------------------------------------|
| ACER, Yücel (Yıldırım Beyazıt Ü.) | KARATAŞ-ÖZKAN, Mine (SOTON U.) |
| AKYOL, İbrahim Tanju (ÇOMÜ) | KAYA, İbrahim (İstanbul Ü.) |
| ALPER, Yusuf (Uludağ Ü.) | KILIÇ, Cüneyt (ÇOMÜ) |
| AYDIN, Erdal (ÇOMÜ) | KORKUSUZ Refik (İst. Medeniyet Ü.) |
| AYDIN, Murat (ÇOMÜ) | KÖLEOĞLU, Nilay (ÇOMÜ) |
| BABA, Gürol (Ankara SBÜ) | KURT, Serdar (ÇOMÜ) |
| BACAK, Bünyamin (ÇOMÜ) | ÖRNEK, Ali Şahin (ÇOMÜ) |
| BENLİ, Abdurrahman (Sakarya Ü.) | ÖZDEMİR, Süleyman (İstanbul Ü.) |
| BİÇERLİ, M. Kemal (Anadolu Ü.) | PAZARCIK, Yener (ÇOMÜ) |
| BOZKURT, Veysel (İstanbul Ü.) | SİĞIRCI, Özge (Kırklareli Ü.) |
| CAM, Erdem (Ankara Ü.) | SÖNMEZLER, Gökhan (Trakya Ü.) |
| DÖNMEZ KARA, C. Öykü (ÇOMÜ) | ŞAHİN, Levent (İstanbul Ü.) |
| ELAGÖZ, İsmail (ÇOMÜ) | TAN, Sabri Sami (ÇOMÜ) |
| ENER, Meliha (ÇOMÜ) | TAYŞİR, Eyüp Aygün (Marmara Ü.) |
| ERKAN, Gülgün (ÇOMÜ) | TOPBAŞ, Ferhat (Balıkesir Ü.) |
| GÖKTEPE, Ahmet Orkun (ÇOMÜ) | TORUN, Mustafa (ÇOMÜ) |
| GÖRÜN, Mustafa (ÇOMÜ) | TİNKER, Vanessa (Collegium Civitas) |
| HACIOĞLU, Güngör (ÇOMÜ) | TUNÇ, Metin (İstanbul Ü.) |
| İNCEKARA, Ahmet (İstanbul Ü.) | UĞUR, Suat (ÇOMÜ) |
| İPEK, Selçuk (ÇOMÜ) | ULUDAĞ, M. Bülent (Onbeş Kasım Ü.) |
| KANTEN, Pelin (ÇOMÜ) | ULUYOL, Osman (Adıyaman Ü.) |
| KANTEN, Selahattin (ÇOMÜ) | UZUNOĞLU, Sadi (Trakya Ü.) |
| KARA, Mustafa (ÇOMÜ) | YELKİKALAN, Nazan (ÇOMÜ) |
| KARADENİZ, Oğuz (Pamukkale Ü.) | YİĞİT, Yusuf (ÇOMÜ) |
| KARAGÜL, Soner (ÇOMÜ) | |

BU SAYININ HAKEM KURULU / Referees of this Issue
Alfabetik Sıra İle/ In Alphabetical Order

- AKYÖN, Fehmi Volkan** (ÇOMÜ)
ARMAĞAN, Ece (Aydın Adnan Menderes Üniversitesi)
DÖNMEZ KARA, Canan Öykü (ÇOMÜ)
İSLAMOĞLU, Emel (Sakarya Üniversitesi)
KARA, Mustafa (ÇOMÜ)
KAYĞUSUZ AKBAY, Mehtap (İstanbul Üniversitesi)
KAYSI, Feyzi (İstanbul Üniversitesi)
KIRAY, Abdullah (ÇOMÜ)
KIZILDAĞ, Duygu (İzmir Demokrasi Üniversitesi)
KOÇ, Umut (Eskişehir Osmangazi Üniversitesi)
ÖZCAN, Ahmet (Adana Alparslan Türkeş Bilim ve Teknoloji Üniversitesi)
ÖZKÖK, Ferah (ÇOMÜ)
SEVİNÇ, İnan (İstanbul Bilgi Üniversitesi)
SÜMER, Nebi (Sabancı Üniversitesi)
ŞİMEK, Doğuş (Koç Üniversitesi)
TAYŞİR, Eyüp Aygün (Marmara Üniversitesi)
TOPKAYA, Özgür (ÇOMÜ)
TÖRE, Esra (İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi)
UYAN, Umut (Çukurova Üniversitesi)
YEŞİLTAŞ, Murat (Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi)

İÇİNDEKİLER / CONTENTS

İçindekiler / Contents	VII
Editörden/ Editor's Note.....	IX
Turizm Çalışanlarında İş Doyumu ve Bütünleşme: Akış Kuramı Yaklaşımı	445
<i>Job Satisfaction and Engagement Among Tourism Employees: Flow Theory Approach</i> Berrin Güzel, Gözde Karabacak, Ceren İşçi	
Türkiye’de Engelli Bireylerin Çalışma Koşulları: Bizimköy Örneği	471
<i>Working Conditions of The Disabled People in Turkey: Case of Bizimköy</i> Emel İslamoğlu, Yunus Yiğit, Nazan Budak	
Afetlerde Lojistik Yönetimi: Çanakkale Depremi Örneği	499
<i>Logistics Management in Disasters: Çanakkale Earthquake Sample</i> Merve Yaman Yüce, Sedat Bostan	
Giyim Tercihlerinin İlk İzlenim Oluşturma ve Tüketim Kararlarına Etkisi	521
<i>The Effect of Clothing Preferences on First Impression and Consumption Decisions</i> Mehmet Marangoz, Ali Emre Aydın, Hatice Hicret Özkoç	
Work-Family Spillover and The Mediating Role of Work Engagement	549
<i>İş-Aile Yayılımı ve Çalışmaya Tutkunluğun Aracı Rolü</i> Safiye Şahin, Vedat Açar	
Algılanan Rekabetçi İş Ortamı ve Nicel İş Güvencesizliğinin İşe Bağlı Gerginliğe Etkisi	573
<i>The Effect of Perceived Competitive Work Environment and Quantitative Job Insecurity on Job Strain</i> Şeyda Nur Seçkin	

Institutional Maintenance of E-Commerce Through Traditional Retail	597
<i>E-Ticaretin Geleneksel Perakendecilik Üzerinden Kurumsal Muhafazası</i>	
Bahtiyar Onur Geyik, Çağrı Topal	
Türkiye'deki Suriyeli Göçmen Girişimciler Üzerine Bir Alan Araştırması	629
<i>A Field Research on Syrian Immigrant Entrepreneurs in Turkey</i>	
Elif Şeyda Duman, Ata Özdemirci	
Communicative Planning and Participation in Sweden Through Planner's Perspective: Case of Ulleråker Region	657
<i>Planlamacıların Prespektifinden İsveç'te İletişimsel Planlama ve Katılımcılık: Ulleråker Bölgesi Örneği</i>	
Pınar Akarçay	
Sosyal Belediyecilikten Sosyal Politikaya Geçiş Bağlamında Sakarya Büyükşehir Belediyesi Hizmetlerinin Değerlendirilmesi	685
<i>Evaluation of Sakarya Metropolitan Municipality Services in The Context of Transition From Social Municipality to Social Policy</i>	
Mustafa Çöpöğlü	
Yazarlar Hakkında	705
Yazarlar için Bilgi Notu	710
<i>About the Authors</i>	713
<i>Notes for Contributors</i>	719

EDİTÖRÜN NOTU

Hakemli akademik yayın olarak faaliyetini sürdüren Yönetim Bilimleri Dergisine yayınlanması üzere çok değerli akademisyenler tarafından gönderilen makaleler hakem sürecinden geçirildi, olumlu rapor alanlar kabul edildi ve yayına hazır hale getirilerek 37. sayı oluşturuldu. Çok zengin bir içeriğe sahip olan 37. sayıda emeği geçen hakem hocalarımıza ve yazarlara çok teşekkür ederiz.

Dergimizin bu sayısında; çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri, ekonometri, iktisat, işletme, kamu yönetimi, maliye ve uluslararası ilişkiler alanından çok çeşitli çalışmalar yer almaktadır. Dergimizde 33. sayıdan itibaren editor değişikliği gerçekleştirilmiş, araştırma makalelerine öncelik vermeye başlamıştır. Bu nedenle, dergimize eserlerini gönderecek yazarların çalışmalarında nitel ya da nicel bir araştırmaya yer vermelerini önemle rica ederiz.

İçten saygılarımızla,

Editör
Doç. Dr. Mustafa KARA

EDITOR'S NOTE

Various articles have been received, reviewed and made ready for publication in the 37nd issue by the editor's office of the Journal of Administrative Sciences. The issue has articles from diverse fields of social sciences. We would like to thank all reviewers and authors who have contributed for the formation of the issue.

In this issue there are several articles in the fields of business management, economics, econometrics, finance, international relations, labor economics and industrial relations, public administration.

Editor
Assoc. Prof. Dr. Mustafa KARA

-ARAŞTIRMA MAKALESİ-

TURİZM ÇALIŞANLARINDA İŞ DOYUMU VE BÜTÜNLEŞME: AKIŞ KURAMI YAKLAŞIMI

Berrin GÜZEL & Gözde KARABACAK & Ceren İŞÇİ

“...O, evrende oynadığı rolle kesinlikle mutlu ve huzurlu...”

Mihaly Csikszentmihalyi

Öz

Keyif alınarak yapılan bir iş, gerçekten de kişinin işle bütünleşmesini sağlamakta ve doyumla sonuçlanmakta mıdır? Kişinin yaptığı işten doyum elde etmesinde bu süreç içinde akış yaşaması ve/veya kendini işine vermesi ve işle bütünleşmesi etkili midir? Bu sayede yapılan bir iş için optimal bir deneyim yaşanıp yaşanmadığı söylenebilir mi? Yapılan bu çalışma ile tüm bu sorulara cevap aranmaktadır. Çalışanlar bir işi yaparken yaptığı işe yoğunlaşmakta ve bu işten de derin bir haz duymaktadır. Bu derin haz duygusu, sarmalanma ve içsel motivasyon ile birlikte gerçekleşmekte ve kişinin doruk bir deneyim yaşamasını sağlamaktadır. Bu deneyimi yaşayan kişi ise kendini işine adamakta ve işinden haz almaktadır. Bu da iş doyumunu ile sonuçlanarak, örgüt verimliliğine pozitif katkı sağlamaktadır. Diğer taraftan mevcut çalışma aynı zamanda, işte yaşanan akış deneyimi, işle bütünleşme ve iş doyumunu arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir model de önermektedir. 259 turizm çalışanı ile birlikte araştırma modeli test edilmiştir. Araştırma örneklemini, Kuşadası'nda faaliyet gösteren 4 ve 5 yıldızlı konaklama işletmeleri çalışanları oluşturmaktadır. Araştırmanın analiz sürecinde, SPSS veri analiz programı ile frekans analizi, güvenilirlik analizi, açımlayıcı (keşfedici) faktör analizi, LISREL programı ile de doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, çalışanların içsel motivasyon, haz ve sarmalanma alt boyutlarıyla işte akış deneyimi gerçekleşmekte, bu da işle bütünleşmeyi ve işle bütünleşme de iş doyumunu anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir. Çalışmanın bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. İşle bütünleşmenin bu çalışma kapsamında, Schaufeli ve Bakker (2003) tarafından geliştirilen UWES ölçeğinin kısa versiyonu ile ölçülmüş olmasıdır. Yine, bütünleşme ve sarmalanma kavramlarının ayrı yapılar olup olmadığı, sarmalanmanın boyut mu sonuç mu olduğu, odaklanılmış dikkat ile sarmalanma kavramlarının farklı

yapılar olup olmadığı da araştırılması gereken konulardır. Tüm bu bulgular, ilgili literatür kapsamında değerlendirilip tartışılmış ve buradan yola çıkılarak, gelecek çalışmalar için önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Akış Deneyimi, İşle Bütünleşme, İş Doyumu, Turizm.

JEL Kodları: D23, L83.

Başvuru: 11.04.2019 **Kabul:** 22.07.2019

JOB SATISFACTION AND ENGAGEMENT AMONG TOURISM EMPLOYEES: FLOW THEORY APPROACH

*“...S/He is absolutely happy and
pleased with the role s/he plays in the universe...”*

Mihaly Csikszentmihalyi

Abstract

Does any work that you do in pleasure really make it possible for you to be an engagement or result in your satisfaction? Is the fact that you experience a flow and/or devote yourself to your work and become engaged with the work influential in your satisfaction with it? Can it be said whether an optimal satisfaction is experienced for any work done by means of this? This study is intended to seek for answers to these questions. Employees, while working, focus on the work they do and take a big pleasure in this. This deep sense of pleasure is realized with involvement and inner motivation, and it enables the one to have a top experience. Whoever has this experience devotes themselves to their work and takes pleasure in working. This results in satisfaction and makes a positive contribution to organization productivity. On the other hand, the present study also proposes a model for the determination of the relationship between flow experience, engagement and job satisfaction. A research model has been tested with 259 tourism workers. The sample of the research consists of the employees at four- and five-star accommodation organizations currently active in Kuşadası. In the analysis process of the research, a confirmatory factor analysis has been conducted with LISREL programme and frequency analysis, reliability analysis and exploratory factor analysis have been conducted with SPSS data analysis programme. According to the results of the study, flow experience at work takes place with the employees' sub-dimensions of inner motivation, pleasure and involvement, and this affects the engagement, which in turn has a positive and significant on job satisfaction. The study has some limitations, one of which is that engagement has been measured with the short version of UWES scale developed by Schaufeli and Bakker (2003) in the

context of this study. Again, whether the concepts of involvement and engagement are separate structures, whether involvement is a dimension or result, and whether the concepts of focused attention and involvement are separate structures should be engaged. All these findings have been assessed and discussed within the context of literature concerned. With this in mind, some recommendations have been made for the progressive studies.

Key Terms: Flow Experience, Engagement, Job Satisfaction, Tourism.

JEL Codes: D23, L83.

'Bu çalışma Araştırma ve Yayın Etiğine uygun olarak hazırlanmıştır.'

1. GİRİŞ

Ortalama bir insan yaşamı 72,0 yıldır (Dünya Sağlık Örgütü, 2019) ve bunun yaklaşık 35,9 yılı iş yerinde geçmektedir (EuroStat, 2018). İnsan yaşamının 49,9%'unu harcadığı bu süre göz önüne alındığında, Konfüçyus'un "sevdiğiniz bir iş seçin ve böylece hayatınızda bir gün bile çalışmış sayılmazsınız" sözü daha fazla anlam kazanmaktadır. Ancak günümüz koşullarında, yapılacak işin sadece çekici yönlerini görmek istemek, gerçekten heyecan duyulan işin ne olduğunun bulunamaması, yüksek ücret beklentisi ve benzeri nedenlerle kişiler sevdiği işte çalışmamaktadır (Efron, 2013).

Bir işin çalışan tarafından yapılabilmesi için birtakım özellikler taşıması gerekmektedir. Bu konudaki araştırmalar, temelde Hackman ve Lawler (1971) ile başlamış, Hackman ve Oldham (1976), Sims vd. (1976), Karasek vd. (1998) ve Sonnentag ve Zijlstra (2006) geliştirdiği kuramlar ile birlikte devam etmiş de belirtilen iş özellikleri arasında işin kişiye keyif verici veya memnun edici olmasına yönelik bir özellik yer almamaktadır (örn: Hackman ve Oldham, 1976; Sims vd., 1976; Karasek vd., 1998; Sonnentag ve Zijlstra, 2006). Kavram, tatmin ile birlikte değerlendirilmişse de (bkz: Lawler ve Hall, 1970; Brass, 1981; Brief ve Aldag, 1975; Singh, 1998; Morris ve Venkatesh, 2010), aslında tatminin işyerinin özelliklerini içermesi (Freeman, 1977) nedeniyle farklı olarak değerlendirilmesi gerekir. Kaldı ki, keyif alınarak yapılan bir iş, gerçekten de kişinin işle bütünleşmesini sağlamakta ve doyumla sonuçlanmakta mıdır? Kişinin yaptığı işten doyum elde etmesinde bu süreç içinde akış yaşaması ve/veya kendini işine vermesi ve işle bütünleşmesi etkili midir? Bu sayede yapılan bir iş için optimal bir deneyim yaşanıp yaşanmadığı söylenebilir mi?

Mevcut çalışmanın amacı bir işi yaparken, işin kendine has özelliklerinden ayrı olarak, akış yaşamının kişilerin bütünleşme ve doyum duygu durumlarına etkisinin belirlenmesidir. Bu da örgütlerin verimliliğini arttıran bir unsur olarak çalışan verimliliğinde önemli kavramlar arasında yer alan doyumunun yapısal özelliklerinin açıklanmasına yardımcı olacaktır.

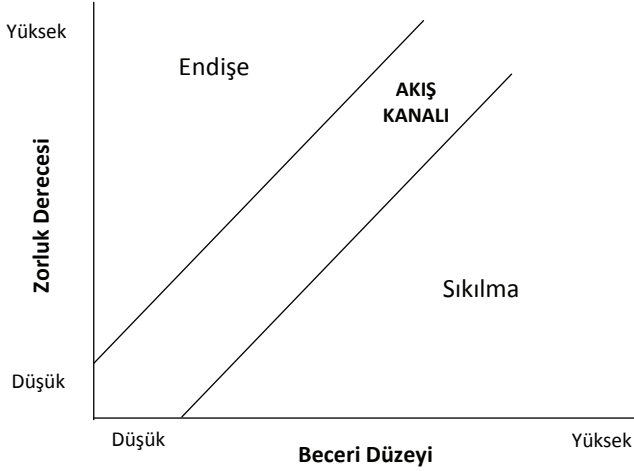
1.1.Kavramsal Çerçeve

1.1.1. Akış Kuramı

Akış, kuramı ortaya atan Csikszentmihalyi (1997) tarafından insanların yaptıkları işe çok müdahil olmaları ve o işi yaparken başka hiçbir şeyin önemi yokmuş gibi hissetmeleri şeklinde tanımlanmıştır. Bu tanımı daha sonra Bakker (2008) “bireylerin kendilerini tamamen bir aktiviteye kaptırması ve bundan yoğun bir şekilde keyif alması durumu”, Kwak ve arkadaşları (2014) ise “insanların bir şeyler yaptıklarında kendilerinden memnun oldukları optimum tecrübe” olarak ifade etmiştir. Akış deneyimi, Nakamura ve Csikszentmihalyi (2009) tarafından üç ön koşul ile birlikte, yaşanan altı özelliği taşıyan öznel durum olarak tanımlanmıştır. Önkoşullar (1) birtakım hedeflerin olması, (2) sürece dair geribildirim olması ve (3) geribildirime bağlı olarak eylem düzenlemesinin olması iken; öznel durumlar (1) o an yapılan işe dair yoğun ve odaklanılmış dikkat, (2) eylem ve farkındalığın birleşimi, (3) öz-bilincin kaybolması, (4) eyleme dair öz-kontrol, (5) zaman hissini bozulması ve (6) eylemin içsel ödüllendirici deneyim olmasıdır (Nakamura ve Csikszentmihalyi, 2009).

Akışın anlık olarak ortaya çıkan bir zihin durumu olması ile birlikte (Sheldon vd., 2014), Ghani ve Deshpande (1994) akış tanımlarında iki temel özelliği, tam bir konsantrasyon ile etkinlikten alınan haz olarak tanımlarken, Bakker (2005) aslında haz ile birlikte bunun sarmalanmayı (etkinliğe tam olarak kapılmak) ve içsel motivasyonu da kapsadığını, dolayısıyla üç ortak özellik taşıdığını belirtmiştir. Csikszentmihalyi (1997) doruk düzeyde gerçekleşen bir deneyim hissini, herhangi bir faaliyet durumunda ortaya çıkabileceğini savunmaktadır. Dolayısıyla, arkadaşlar ile birlikte geçirilen bir akşam yemeğindeki sohbetle dâhil olduğunda bile anlık da olsa akışın gerçekleşmesi mümkündür. Nitekim spor, sanat, müzik oyun ya da boş zaman etkinlikleri gibi çok sayıda farklı deneyim sırasında akış yaşanması mümkündür (Kowal ve Fortier, 1999). Bir durumun zorluğu ve kişinin bu zorlukla mücadele etmedeki becerisi arasındaki dengeyi kavraması durumunda, akışın ortaya çıkması çok daha olasıdır (Ullen, vd, 2012; Bakker, 2008; Fagerlind, vd., 2013). Bu durumu Csikszentmihalyi (1997) tenis oyunu ile örneklemiştir. Kişinin beceri seviyesi altındaki oyunda sıkılacağını belirtirken, beceri seviyesi üzerindeki oyunda ise endişe duyacaktır. Sonuç olarak da kişi aynı şeyi aynı düzeyde ve uzun bir süre boyunca yapmayacaktır. Kişi sıkılmakta veya endişe ile birlikte hayal kırıklığı yaşamaktadır. Bunun sonucunda da yeni deneyimler aramaya yönelmektedir (Csikszentmihalyi, 2018) (Şekil 1).

Şekil 1: Akış Deneyimi



Kaynak: Mihaly Csikszentmihalyi (1990). *Flow, The Psychology of Optimal Experience*, s. 74.

Akış deneyiminin sadece spor, sanat ve boş zaman etkinliklerinde değil, aynı zamanda iş başındayken de deneyimlenebilmektedir (Csikszentmihalyi, 1997). Bakker (2005, 2008) akış kavramını iş için “sarmalanma, yapılan işten haz alma ve içsel iş motivasyonu ile nitelenen kısa süreli doruk deneyim” olarak tanımlamıştır. Ancak bu deneyimin gerçekleşmesi için zaman ve enerji harcanması ve işin gereklerinin de çalışanların profesyonel becerileriyle örtüşmesi gerekmektedir (Hakanen vd., 2005).

Bakker (2005, 2008) işte akış deneyimini sarmalanma, haz duyma ve içsel motivasyon olmak üzere üç boyutlu olarak değerlendirmiştir. Çalışanlarda bu deneyimlerin gerçekleşmesi ile birlikte kısa süreli doruk deneyim gerçekleşecektir. *Sarmalanma* kavramı, çalışanların bir işe kendini kaptırması ile birlikte, genel anlamda konsantrasyon durumunu ifade etmektedir. Bu anlamda aslında boyut, akış deneyiminin odaklanılmış dikkat yönünü içermektedir (Csikszentmihalyi, 1990; akt. Bakker, 2008). Csikszentmihalyi (1975) odaklanılmış dikkat kavramını “bireyin eylemlerine odaklanmasını sağlaması için istenmeyen uyarılara dikkatini vermektan kaçınması” şeklinde tanımlamıştır. Kişi işi gerçekleştirirken, hayatın tüm hoş olmayan yönlerini unutabilmekte ve bu da akış deneyiminin boyutlarından biri olarak değerlendirilmektedir. Gerçekleştirilen iş sadece bir takım sınırlı bilgilerin farkındalığını gerektirmektedir (Csikszentmihalyi, 1990). İşte akış deneyiminin *haz* boyutunda, işinden haz duyan çalışanlar iş hayatlarının kalitesi hakkında olumlu tutum sergilemektedir (Csikszentmihalyi, 1990). Haz duygusunda çalışan, işine dalmakta ve iş yaptığını hissetmemektedir (Lövey ve Nadkarni, 2007). Derin bir haz duygusunu da içeren akış deneyimi, optimal deneyim durumudur. Nitekim haz duygusu ile birlikte yaşananlar kişide olumlu duygular yaratmaktadır. Hatta bu derin haz duygusu, onu hissetmek için kişinin

yoğun bir enerji harcayabileceği kadar tatminkâr bir duygudur (Csikszentmihalyi, 1990). Dolayısıyla haz duygusunun bilişsel ve duygusal olumlu değerlendirmeleri akış deneyimi ile sonuçlanmaktadır (Csikszentmihalyi, 1990; akt. Bakker, 2008). Akış deneyiminin son boyutu olan içsel motivasyon, kavram olarak ilgi, zorluk ve kişisel tatmin gibi etkenlerle kişinin içsel bir motivasyon ile bir iş yapmasını sağlanmasıdır. Çalışanlar işlerini gerçekten önemsedikleri, daha iyi yapmaya çalıştıkları ve yaparken enerjik olup tatmin olduklarında içsel olarak motive olurlar. Dolayısıyla, aslında motivasyonun, işin kendisinden kaynaklandığını söylemek mümkündür (Langton ve Robbins, 2007). Gelişme, sorumluluk ve ilgilenim ile motivasyonu artan çalışanlarda (Robbins ve Judge, 2013) işin içsel boyutları ile akış deneyimi yaşamaktadır (Bakker, 2008). Nitekim araştırmalar da yüksek motivasyona sahip bireylerin, yüksek akış deneyimlediklerini belirtmektedir (Kowal ve Fortier, 1999).

1.1.2. İş Doymu

Doym, duygusal yönlü soyut bir kavram olması nedeniyle birçok farklı tanıma sahiptir (Cass, vd., 2003; Kanwar, vd., 2012, Karatepe, vd., 2006; Lam, vd. 2001). Ancak tüm bu tanımların ortak noktası, bireylerin yaptıkları işleri ile pozitif duygusal ilişki içerisinde olmalarıdır. Ancak burada bahsedilen iş kavramı, günlük hayattaki rutin faaliyetler dışında, zihinsel ya da fiziksel çaba gerektiren ve karşılığında mesleki kazanç elde edilen bir üretim faktörü olarak değerlendirilmelidir. Bu bağlamda işi, örgütsel ortamda, belirli bir zamanda, belli bir ücret karşılığında çalışan bireyler tarafından gerçekleştirilen mal ve/veya hizmet üretme çabası (Sevimli ve İşcan, 2005) olarak tanımlayıp, bu tanım çerçevesinde de çalışanların yaptıkları işten kazandıkları deneyimlerin, kendilerinde bıraktığı pozitif duygusal durumu ise iş doymu olarak ifade etmek mümkündür.

Locke (1969) tarafından duygusal durum olarak bahsedilen iş doymu, duygusal tepki (Wilkin, 2012; Sevimli ve İşcan, 2005) veya tutum (Shepard, 2007; Robbins ve Coulter, 1996; akt. Lam vd., 2001) olarak ifade edilmektedir. Ayrıca iş doymu içsel ve dışsal doym (Açıkalm, 2011) ya da doym ve doymsuzluk (Lam, vd.,2001; Sun, 2002) olarak iki boyutlu da ele alınmaktadır. Bu durum, iş doymunun çalışanın kişisel bir değerlendirmesi olup hem kişilik özelliklerinden hem de örgütsel ve çevresel unsurlardan etkilenebileceğinden kaynaklanmaktadır. Çalışanların beklentileri, yaptıkları işe yükledikleri anlam, kendi değer yargıları, tutum ve inançları, bireysel özellikleri doğrultusunda harmanlanıp, kişisel iş doym düzeylerini belirlediğinden (Bakotic ve Babic, 2013) aynı örgütte, aynı statüde ve aynı maaşı alan bireylerden, birinin iş doym düzeyi diğerinden farklı olabilir. Biri iş doymu yaşarken diğeri doymsuzluk yaşıyor olabilir. Bu nedenle Öztürk ve Hançer (2011) iş doymunu, bireyin ihtiyaçları ve kişisel değer yargılarıyla, yaptığı iş ve işten elde ettiklerinin örtüşme derecesi olarak tanımlarken; Tütüncü ve Kozak (2007), bu örtüşme durumunda iş doymundan, tersi durumda ise iş doymsuzluğundan bahsedebileceğini ifade etmektedir.

Kavramın bu dinamik yapısı, örgütler açısından sürekliliğini de beraberinde getirmekte; bunun karşılığında da örgütler belli bir zaman diliminde çalışanlarının iş doyumlarını sağlayıp sonra bu konuyu göz ardı edememektedir. Nitekim iş doyumunu hızla sağlanabildiği gibi, yerini çok daha hızlı bir şekilde doyumsuzluğa da bırakabilme özelliğini taşımaktadır (Baştemur, 2006). Doyumsuzluk durumu çalışanda, bireysel olarak tükenmişlik sendromu, gerilim, stres, motivasyon düşüklüğü gibi fiziksel veya psikolojik sağlık sorunları yaratırken; örgüt açısından da yüksek personel devir hızı, devamsızlık, iş yavaşlatma, işten ayrılma niyeti gibi önemli sonuçlar doğurmaktadır (Lugman vd., 2012; Karatepe, vd., 2006; Nadiri ve Tanova, 2010; Sevimli ve İşcan, 2005; Aşık, 2010; Cass, vd., 2003; Gichohi, 2012; Wilkin, 2012; Namasivayam ve Zhao, 2007; Carmeli ve Freund, 2004).

1.1.3. İşle Bütünleşme

Bütünleşme (engagement) kavramı akademik ve uygulama alanlarında birbirinden farklı kullanılmaktadır. Akademik yazında “işle bütünleşme (work engagement)” olarak kullanılan bütünleşme kavramı, uygulama alanlarında ise “çalışan bütünleşmesi (employee engagement)” şeklinde ele alınmaktadır (Schaufeli ve Salanova, 2011). İşle bütünleşme kavramına ilişkin ilk çalışmaları William A. Kahn yapmıştır (Lyu vd., 2016). Kahn (1990) bütünleşmenin kavramsal temellerini atarak, çalışan bütünleşmesini “örgüt üyesinin kendini iş rolüne harmanlaması” olarak yazına kazandırmıştır. Kahn’ın bu özgün çalışmasından yola çıkılarak, iş doyumuna benzer şekilde, işle bütünleşme kavramına yönelik olarak da yazında birçok farklı tanımlama olduğu görülmektedir. Tanımlar incelendiğinde, işle bütünleşmenin çalışanların işini yaparken kendilerini fiziksel, bilişsel ve duygusal olarak yüksek düzeyde işe katmaları, işe dâhil olmaktan oldukça hoşlanmaları, işlerine bağlanmaları ve işlerini büyük bir hırs ve enerji ile yapmalarını ifade eden bir kavram olduğu görülmektedir (Ashforth ve Humphrey, 1995; Macey ve Schneider, 2008; Christian vd., 2011; Baldwin ve Nakata, 2017).

Bütünleşme ile ilgili olarak Christian vd. (2011), Kahn’ın (1990) tanımında yer alan (1) yaptığı işin performansı ile ilişkili psikolojik bağ ve (2) kişisel kaynaklarını öz-yatırımı olmak üzere iki noktanın önemini vurgulamıştır. Ancak burada bahsedilen psikolojik bağ, çalışanın örgüte veya işin belli özelliklerine dönük bir tutum değildir. Bu konuda iş deneyimine yönelik UWES ölçeğini ve bileşenlerini örnek olarak vermiştir. Diğer yandan kişisel kaynakların öz-yatırımında da fiziksel, duygusal ve bilişsel boyutların yatırımı söz konusudur ve bunlar anlık ve bütüncül bir deneyimi ortaya çıkarmaktadır (Kahn, 1992; akt. Christian vd., 2011). Dolayısıyla Kahn (1990)’a göre kaynak ne kadar fazla ise işle bütünleşme düzeyi o kadar artacak, tersi durumda ise işle bütünleşme düzeyi azalacaktır (akt. Christian vd., 2011).

Bakker (2005) işle bütünleşmenin dinçlik, adama ve sarmalanma olmak üzere üç boyutu olduğunu belirtmiştir. *Dinçlik* boyutunda çalışanlar kendilerini, işlerinin talepleri ile tamamen başa çıkabilecek durumda görürler. Onlar işlerine öyle

dalmışlardır ki, çalışırken zaman uçup gider. Çalışanların yaptığı işi önemli görmeleri, işe coşku, gurur duygularıyla bağlanmaları ise *adanmışlık* boyutunun göstergeleridir. *Sarmalama* boyutunda ise kavramı Schaufeli vd. (2008) işle bütünleşmenin alt boyutu olarak tanımlamada sorunlu olarak değerlendirmiştir. Sarmalanma boyutu, çalışanların akıllarının tamamen işinde olması, bundan mutluluk duyması, çalışırken zamanın nasıl geçtiğini anlamamaları, işten zorlukla ayrılma durumları ile ifade edilebilmektedir (Bakker, 2005). Ancak Bakker vd. (2011) sarmalanmanın işle bütünleşmenin bir boyutu mu yoksa bir sonucu mu olduğunun bilinmediğini eklemektedir (akt. Kavgacı, 2014).

Birbirinden farklı işle bütünleşme tanımlarının bulunduğu ortak nokta hem birey hem de örgüt için işle bütünleşmenin oldukça önemli ve pozitif çıktıları olduğudur. Yapılan araştırmalar, işle bütünleşmenin çalışanların performans ve iş doyumunu düzeyleri artmaktadır (Saks, 2006; Kamalanabhan vd., 2009; Gündüz vd., 2013; Emeksiz, 2015; Martin vd., 2017). İşle bütünleşmiş çalışanlar, hevesli ve enerjiktirler. İşleriyle ilgilidirler ve makul derecede işlerine bağlıdırlar (Innanen vd., 2014). Gorgievski ve Hobfoll'un (2008) belirttiği üzere, işle bütünleşmiş çalışanlar, fiziksel, duygusal ve zihinsel tüm enerjilerini işlerine verirler, bu yüzden de işte olumlu duygular hissederek, en iyi performansı elde edebilirler. Bu bağlamda örgütsel başarı için, çalışanların işle bütünleşmesini sağlamak son derece önemlidir (Aşık, 2016; Breevaart vd., 2014).

2.YÖNTEM

2.1.Araştırma Modeli

Akış ve işle bütünleşme kavramları birbirine benzer fakat farklı kavramlardır. Hallberg ve Schaufeli (2006) bu farklılığı akışın, çalışanın işi ile kısa süreli ancak üst düzey bütünleşme durumu olduğunu, işle bütünleşmenin ise akış durumuna nazaran daha sabit ve uzun süreli bir durumu ifade etmesinden kaynaklandığını belirtmektedirler. Her ne kadar Wollard ve Shuck (2011) akış içerisinde de yer alan merak kavramını bütünleşmenin bireysel bir öncülü olarak değerlendirir de temelde ikisi farklı yapıdır. Diğer yandan, çalışanın işini yaparken kendini çevreden tamamen soyutlaması, kendini tamamen işine kaptırması, çalışırken zamanının nasıl geçtiğini fark etmemesi ve zihnini yalnızca belli bir uyaran ile sınırlaması hem akış (Csikszentmihalyi, 1997) hem de işle bütünleşme (Ashforth ve Humphrey, 1995; Macey ve Schneider, 2008; Christian vd., 2011; Baldwin ve Nakata, 2017) için geçerlidir. Bu yönü ile de örtüşme söz konusudur. Temelde işle bütünleşme kavramının ancak bireyin kendini işe kaptırması ve etrafından soyutlanması durumunda gerçekleşmesi (Robbins ve Judge, 2013), bu yönüyle de özünde akışı içermesi nedeniyle aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir;

H1: Akış deneyimi işle bütünleşmeyi etkilemektedir.

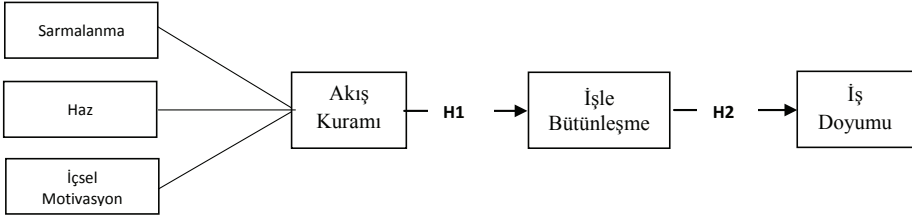
Bakker vd. (2011) işle bütünleşmiş çalışanların iş hayatlarında mutlu oldukları

gibi özel hayatlarında mutlu olduklarını; içsel ya da dışsal zorunluluktan dolayı çalışmadıklarını; çalışırken eğlendikleri için, çok yorulmalar bile bu durumu tatlı yorgunluk olarak değerlendirdikleri belirtilmektedir. Benzer şekilde Yakın ve Erdil (2012) işle bütünleşmenin özyeterlilik kavramı ile birlikte iş doyumunu arttırdığını saptamıştır. Turizm alanı ile doğrudan ilgili olmak üzere ise Yeh (2013)'in yaptığı çalışma, işle bütünleşme ve iş doyumunu arasındaki doğrudan ve dolaylı ilişkileri incelediği ve alandaki ilk çalışma olarak işle bütünleşmenin iş doyumunu etkilediği belirtilmiştir. Buradan hareketle aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir;

H2: İşle bütünleşme, iş doyumunu etkilemektedir.

Çalışanların işte akış deneyimi yaşadıkları ve bunun sonucunda da işle bütünleştikleri ve doymaya ulaştıkları düşüncelerinden hareketle Şekil 2'de belirtilen model oluşturulmuş ve test edilmiştir.

Şekil 2: Hipotezlenen Araştırma Modeli



2.2. Örneklem ve Veri Toplama Tekniği

Araştırma örneklemini “Kuşadası’nda faaliyet gösteren 4 ve 5 yıldız konaklama işletmelerindeki çalışanlardır.” Araştırma kapsamında, evrene ait tam bir listenin bulunmadığı durumlarda, tesadüfi olmayan örnekleme yöntemlerinden, kolayda örnekleme uygulanmıştır. Veriler, Mayıs-Eylül 2018 tarihleri aralığında Kuşadası’nda faaliyet gösteren 4 ve 5 yıldız olmak üzere 9 işletmeden toplanmıştır. Veri toplama sürecinin sonunda analiz edilebilir toplam 259 anket elde edilmiştir.

Araştırmada anket tekniğinden yararlanılmıştır. Uygulanan anket dört ana bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde, işte akış ölçeği yer almaktadır. Ölçek, Bakker (2008)’in çalışmasından Türkçe’ye çevrilmiştir. Ölçek, sarmalanma (4 ifade), haz (4 ifade) ve motivasyon (5 ifade) olmak üzere üç boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin örnek ifadeleri, “*çalışırken başka hiçbir şey düşünmem.*”, “*işim bana iyi hissettirir.*”, “*daha düşük ücret alsam bile yine bu işi yapardım.*”dır. Anketin ikinci bölümde yer alan işle bütünleşme kavramı için, Schaufeli ve Bakker (2004) tarafından geliştirilen, Utrech işle bütünleşme (UWES) ölçeğinin üç ifadeli kısa versiyonu Türkçe’ye çevrilerek kullanılmıştır. Ölçeğin örnek ifadeleri, “*işteyken enerjik olurum.*”ve “*işime tutkuyla bağlanırım.*” şeklindedir. Anketin üçüncü bölümünde yer alan iş doyumunu kavramını ölçmek için ise, Brayfield ve Rothe (1951)’un geliştirdiği, Yoon ve Thye (2002)’in kısalttığı ve Kuşluyan ve Kuşluyan (2005)’in Türkçe’ye çevirdiği beş ifadeden oluşan ölçekten yararlanılmıştır. “*Genel olarak*

işimden memnunum”, “genel olarak işimi seviyorum.” ve “çoğu zaman iyi bir işim olduğunu düşünüyorum.” örnek ifadelerdir. Ayrıca, çalışanların demografik özelliklerinin belirlenmesi için çalıştığı işletmenin yıldız sayısı ve departman bilgisi de sorulmuştur. Demografik sorular haricinde tüm ölçekler için 5’li likert tipi ölçüm aracı kullanılmıştır.

Özellikle ölçek çevirilerinin yeterliliğinin test edilmesi için, araştırma kapsamında 50 katılımcı ile ön test gerçekleştirilmiştir. Ön teste katılan katılımcılardan herhangi olumsuz bir geri dönüş olmamıştır. Ölçeklerin de güvenilirliği kabul edilebilir sınırlar dâhilinde olduğu tespit edildikten sonra anket uygulamasına geçilmiştir. Ön test sonrası herhangi bir düzeltme gerçekleştirilmediğinden, ön test verileri araştırma verilerine dâhil edilmiştir.

Çalışmada frekans analizi, güvenilirlik ve açımlayıcı faktör analizi (AFA) SPSS veri analiz programı ile yapılırken, doğrulayıcı faktör analizi ise LISREL programında gerçekleştirilmiştir. Kullanılan paket programlar verinin eksiksiz olmasını gerektirdiğinden veri incelenmiş, kayıp değerlerin rastlantısal olduğu ve verinin normal dağılım gösterdiği belirlenmiş, böylelikle kayıp değerler giderilmiştir.

3.BULGULAR

Araştırmada yer alan tanımlayıcı sorular için frekans analizi uygulanmıştır. Yapılan analiz sonucunda katılımcıların çoğunluğunun (%54,4) 5 yıldızlı otel çalışanı olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca anket yanıtlayıcılarının, %53,7 ‘si yiyecek içecek, %26,3’ü ön büro departman çalışanı olduğu saptanmıştır (Tablo 1).

Tablo 1: Katılımcı Profili

	Değişkenler	Frekans (N)	%
Otelin Yıldızı	4 yıldızlı	101	39,0
	5 yıldızlı	141	54,4
	Kayıp veri	17	6,6
	TOPLAM	259	100
Departman	Yiyecek- İçecek (Servis/Mutfak)	139	53,7
	Ön büro	68	26,3
	Kat Hizmetleri	23	8,9
	Güvenlik	12	4,6
	Muhasebe	4	1,5
	Pazarlama	3	1,2
	İnsan Kaynakları	2	0,8
	Diğer	6	2,3
	Kayıp veri	2	0,8
	TOPLAM	259	100

Anket çalışmasında kullanılan ölçeklerin öncelikle güvenilirliklerine bakılmıştır. “İşimi güler yüzlü şekilde yaparım ifadesi (H4)” ile “İşime ilgimi kaybediyorum (D5)” ifadeleri, ölçeğin Cronbach’s Alpha değerlerini düşürdükleri gerekçesiyle

çıkarılmıştır. Güvenirlilik analizi bulguları açımlayıcı faktör analizi tablosunda verilmiştir (Tablo 2-3-4). Ölçeklerin güvenilirlik katsayılarına bakıldığında değerlerin ,587 (doyum Tablo 4) ile ,818 (içsel motivasyon Tablo 2) arasında değiştiği görülmektedir. Lorcu (2015)'e göre Cronbach's Alpha katsayısı $0,40 \leq \alpha < 0,60$ ise ölçek güvenilirliği düşüktür ancak yine de kabul edilebilir düzeydedir. İşle bütünleşme ($\alpha = ,59$) ve iş doyumunu ($\alpha = ,58$) ölçekleri $\leq 0,60$ 'dan küçük olmakla birlikte kavramların bağımlı değişkenler olmaları nedeniyle araştırma modelinde kalmaları uygun görülmüştür. Ölçeklerin güvenilirliği test edildikten sonra faktör yapılarını belirlemek amacıyla açımlayıcı faktör analizi uygulanmıştır. AFA sonucunda "İşime tamamen dalar giderim (S4)" ifadesi faktöre tek başına yüklendiği için çıkarılmış, açımlayıcı faktör analizi ifade olmaksızın tekrar edilmiştir. KMO (,834) ve Bartlett Küresellik testi (sig ,000) işte akış ölçeğinin faktör analizine uygunluğunu göstermektedir. Yapılan faktör analizi sonucunda, işte akış ifadelerinin üç boyutta toplandığı görülmektedir. Ölçeğin toplam varyansın % 63,097'sini açıklayan *içsel motivasyon* (2,893 öz değer), *haz* (2,133 öz değer), *sarmalanma* (1,914 öz değer) boyutlarından oluşan yapı ortaya çıkmıştır.

Tablo 2: Açımlayıcı Faktör Analizi Bulguları: İşte Akış Ölçeği

Faktörler ve faktörlere ait ifadeler	Faktör Yükleri	Özdeğer	Açık. Varyans (%)	Cronbach's Alpha
<i>Faktör 1: İçsel Motivasyon (M)</i>				
M1: Daha düşük ücret alsam bile, yine bu işi yaptım.	,817	2,893	26,304	,818
M2: Boş zamanlarımda bile çalışmak istediğimi anladım.	,810			
M4: Bir konu üzerine çalışırken, bunu kendim için yapıyorum.	,642			
M3: Çalışıyorum çünkü keyif alıyorum.	,629			
M5: Motivasyonumu verilecek ödülünden değil, yaptığım işimden alıyorum.	,592			
<i>Faktör 2: Haz (H)</i>				
H1: İşim bana iyi hissettirir	,853	2,133	19,394	,759
H2: İşimi eğlenerek yaparım	,809			
H3: İşimi yaparken mutlu olurum	,682			
<i>Faktör 3: Sarmalanma (S)</i>				
S1: Çalışırken başka hiçbir şey düşünmem	,845	1,914	17,399	,666
S2: İşime kaptırıp giderim	,807			
S3: Çalışırken, etrafımdaki her şeyi unuturum	,483			
			63,097	,847
<i>Kaiser Meyer Olkin Ölçek Geçerliliği ,834</i>				
<i>Barlett Küresellik Testi Ki Kare 995,028</i>				
<i>Sd 55</i>				
<i>P değeri, 000</i>				

İşle bütünleşme ölçeğinin KMO değeri ,612 ve P değeri ,000 faktör analizine uygunluğu göstermektedir. AFA sonucunda tek boyutlu yapı ortaya çıkmış (1,659 öz değer), bu boyutun ölçeğe ilişkin açıkladığı toplam varyans %55,293 olarak tespit edilmiştir. Faktöre ait faktör yükleri ,694 ile ,804 arasında değişmektedir (Tablo 3).

Tablo 3: Açımlayıcı Faktör Analizi Bulguları: İşle Bütünleşme Ölçeği

Faktörler ve faktörlere ait ifadeler	Faktör Yükleri	Özdeğer	Açıklanan Varyans (%)	Cronbach's Alpha
<i>Faktör 1: İşle Bütünleşme (B)</i>		1,659	55,293	,590
B3: İş yaparken yaptığım işe gömülürüm.	,804			
B2: İşime tutkuyla bağlanırım.	,729			
B1: İşteyken enerjik olurum.	,694			
<i>Kaiser Meyer Olkin Ölçek Geçerliliği ,612</i>				
<i>Barlett Küresellik Testi Ki Kare79,994</i>				
<i>Sd 3</i>				
<i>P değeri ,000</i>				

İş doyumu ölçeği için KMO (,786) ve Barlet Küresellik Testi (p=,000) veri setinin AFA'ya uygunluğu göstermektedir. Açımlayıcı faktör analizinde "Genel olarak işimden memnunum. (D1)" ifadesi tek başına faktöre yüklendiğinden ölçekten çıkarılması uygun görülmüştür. 3 ifade ile analiz tekrar edilmiştir. Yapıya ilişkin faktör yükleri ,575 ile ,830 arasında değişmektedir. Elde edilen boyutun ölçeğe ilişkin açıkladığı toplam varyans %55,448'dir (Tablo 4).

Tablo 4: Açımlayıcı Faktör Analizi Bulguları: İş Doyumu Ölçeği

Faktörler ve faktörlere ait ifadeler	Faktör Yükleri	Özdeğer	Açıklanan Varyans (%)	Cronbach's Alpha
<i>Faktör 1: İş Doyumu (D)</i>		1,663	55,448	,587
D3: Çoğu zaman iyi bir işim olduğunu düşünüyorum.	,830			
D2: Genel olarak işimi seviyorum.	,803			
D4: İşimden zevk alıyorum.	,575			
<i>Kaiser Meyer Olkin Ölçek Geçerliliği ,786</i>				
<i>Barlett Küresellik Testi Ki Kare 803,831</i>				
<i>Sd 6</i>				
<i>P değeri,000</i>				

Açımlayıcı faktör analizinde ortaya çıkan yapılar önerilen modelin testi için doğrulayıcı faktör analizine tabi tutulmuştur. M1, M2, M3, M4, M5 gözlenen değişkenler MOTİVASYON (M) örtük değişkenine; H1, H2, H3 gözlenen değişkenler HAZ (H) örtük değişkenine; S1, S2, S3 gözlenen değişkenler SARMALANMA (S) Öncelikle AKIS değişkenine yönelik 2. Düzey Doğrulayıcı

Faktör (DFA) analizi uygulanmış, SARMALANMA (S), HAZ (H) ve MOTİVASYON (M) “AKIS” örtük değişkeninin birer bileşeni olarak tanımlanmıştır. Daha sonra, B1, B2, B3 gözlenen değişkenler BÜTÜNLEŞME (B) örtük değişkenine ve D2, D3, D4 gözlenen değişkenler DOYUM (D) örtük değişkenine aktarılmıştır.

Modelin düzeltme önerileri doğrultusunda, S1-S2 (29,0) ve M1-M2 (36,8) kovaryans hataları düzeltilmiştir. Elde edilen bulgulara göre, SARMALANMA (S) faktörüne ilişkin değişkenliğin en çok S3 gözlenen değişkeni ($R^2=,53$); HAZ (H) faktörüne ilişkin değişkenliğin en çok H1 gözlenen değişkeni ($R^2=,77$); MOTİVASYON (M) faktörüne ilişkin değişkenliğin en çok M4 gözlenen değişkeni ($R^2=,57$); AKIŞ faktörüne ilişkin değişkenliğin en çok MOTİVASYON (M) değişkeni ($R^2=,91$); BÜTÜNLEŞME (B) faktörüne ilişkin değişkenliğin en çok B2 gözlenen değişkeni ($R^2=,51$); DOYUM faktörüne ilişkin değişkenliğin en çok D3 gözlenen değişkeni ($R^2=,52$) tarafından açıklandığı görülmektedir (Tablo 5). Ayrıca, model kapsamındaki gözlenen değişkenlerin tümünün standart yük değerlerinin ,30 ve üzerinde olduğu saptanmıştır.

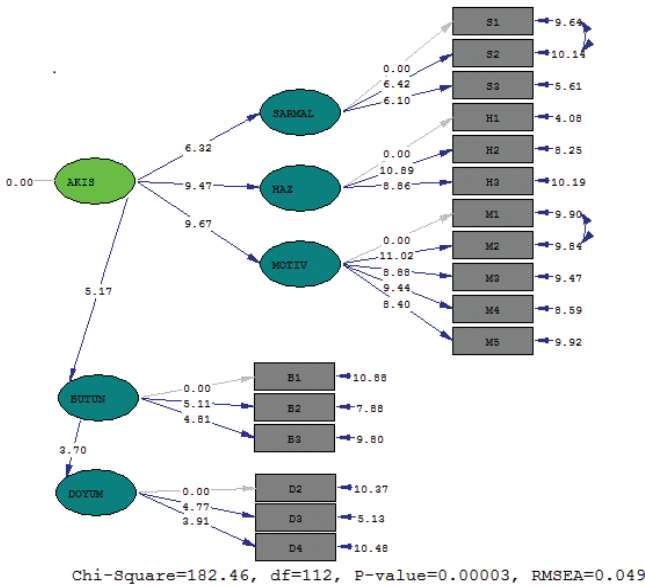
Tablo 5: Araştırma Modeli YEM Sonuçları

Faktörler/Maddeler	Standart Yükler	t- değeri	R2	HİPOTEZ TESTLERİ
Faktör: İçsel Motivasyon (M)				
M1	,63		,40	
M2	,64	11,02	,41	
M3	,69	8,88	,48	
M4	,75 9,44 ,57			
M5	,64	8,40	,41	
Faktör: Haz (H)				
H1	,88		,77	
H2	,73	10,89	,54	
H3	,58	8,86	,34	
Faktör: Sarmalanma (S)				
S1	,51		,26	
S2	,44	6,42	,20	
S3	,72	6,10	,53	
Faktör: Bütünleşme (B)				
B1	,37		,13	
B2	,72	5,11	,51	
B3	,57	4,81	,33	
Faktör: İş Doyumunu (D)				

D2	,40		,16	
D3	,72	4,77	,52	
D4	,38	3,91	,15	
İçsel Motivasyon / AKIS		9,67	,91	
Haz / AKIS		9,47	,44	
Sarmalanma / AKIS		6,32	,63	
AKIS/ BUTUNLESME		5,17	,75	H1 KABUL
BUTUNLESME / DOYUM		3,70	,61	H2 KABUL

Hipotez testlerinde t değeri 1,96 ve üzeri hipotezler kabul edilmiştir. Teorik modelde sunulan hipotezlerin tümü H1= Akış deneyimi işle bütünleşmeyi etkilemektedir. (t=5,17); H2= İşle bütünleşme, iş doyumunu etkilemektedir. (t=3,70) doğrulanmıştır (Tablo 5, Şekil 3).

Şekil 3. Teorik Modelin T Değerleri



Modelin uyum ölçütleri incelendiğinde, RMSEA= ,049; NFI= ,94; NNFI= ,97; CFI= ,98; GFI= ,92; AGFI= ,90 ve $X^2/sd=1,629$ modelin iyi uyum gösterdiği saptanmıştır (Tablo 6). Ayrıca modelin örneklem yeterliliğinin değerlendirildiği ve 200 ve üzeri değerlerin yeterli görüldüğü “kritik N” (critical N-Cn) değeri (Çelik ve Yılmaz, 2013) model için 213,35 bulunmuştur. Bu bulgu örneklemin yeterliliğine işaret etmektedir.

Tablo 6: Modelin Uyum Ölçütleri

UYUM ÖLÇÜTLERİ	MODELİN UYUM ÖLÇÜTLERİ
RMSEA	,049
NFI	,94
NNFI	,97
CFI	,98
GFI	,92
AGFI	,90
X^2/sd	1,629

AGFI (Uyarlanmış uyum iyiliği indeksi- Adjusted Goodness-of-Fit-Index), **CFI** (Uyum iyiliği indeksi- Goodness-of-Fit-Index), **NFI** (Normlandırılmış uyum indeksi- Normed Fit Index), **NNFI** (Normlandırılmamış uyum indeksi- Nonormed Fit Index), **RMSEA** (Yaklaşık artık kareler ortalamasının kare kökü- Root Mean Square Error of Approximation)

4. TARTIŞMA

Mevcut çalışmanın amacı, kişinin akış deneyiminin işle bütünleşme ve iş doyumunu arasındaki ilişkinin belirlenmesidir. Elde edilen sonuçlara göre, çalışanlar sarmalanma, haz ve içsel motivasyon yaşamaları durumunda yaptıkları işte akış yaşamakta, bu durum işle bütünleşmelerini ve sonucunda da iş doyumunu elde etmelerini sağlamaktadır. Elde edilen sonuçlar Bakker (2005; 2008) ile birlikte Demerouti (2006) desteklemektedir.

İşte akış deneyimi, Reid (2011) eleştirilerine rağmen, üç boyutlu olarak değerlendirilmiştir. Buna göre çalışan, işte akışı sarmalanma, haz ve içsel motivasyon durumları ile birlikte yaşamaktadır. Reid (2011) akış kavramını araştırmacıların farklı kavramlar ve ölçekler kullanarak ölçmesinden dolayı akış kavramının tutarsız bir hale gelmesini eleştirmektedir. Nitekim mevcut araştırmada da Csikszentmihalyi (1997)'nin işte akış deneyimi için Bakker (2008)'in yaklaşımı ve geliştirdiği ölçek kullanılmıştır. Bu konu ile ilgili tartışma gelecek çalışmalara öneriler kısmında tartışılmıştır.

Akış deneyimi boyutları arasında kişi akışı en yüksek düzeyde (26%) içsel motivasyon, daha sonra haz (19%) ve sonrasında da sarmalanma (17%) açıklamaktadır. Bu anlamda işte akış deneyiminin içsel motivasyon temelinde yer aldığı söylenebilir. Bu bulgu, iş yaşamı için motivasyonun önemi (Mathis ve Jackson, 2008) ile açıklanabilir. İşte akış deneyiminde içsel motivasyon kavramı en fazla işi yapmak için ücret miktarının önemli olmadığı ifadesi ile açıklanmaktadır. Nitekim, ücret motivasyon için kullanılacak araçlardan sadece biridir (Doğanlı ve Demirci, 2014). Her ne kadar 18. yüzyıl düşünürlerinden Adam Smith her ne kadar işin insanlar için zevkli olmayan veya eziyetli bir deneyim olduğunu belirtmiş ancak yine de iyimser bir bakış açısıyla durumu değerlendirmiş

ve uygun koşullar olduğunda kişinin işini sevebileceğini ve bundan da keyif alabileceğini ifade etmiş olsa da bu noktada ancak yeterli ücret verilmesinin etkili olduğunu belirtilmesi de ayrıca önemlidir (Dalal ve Hulin, 2008). İçsel motivasyon konusunda boş zamanlarda çalışma isteği, ikinci olarak kavrama yüklenmiştir. Çalışan, işi bir zorunluluk olarak değil, aksine boş zamanlarda da gerçekleştirilecek bir etkinlik olarak değerlendirmektedir. İçsel motivasyonunun yapısı gereği olarak düşünülebilen boş zamanın (Dalal ve Hulin, 2008) önemli olmasının nedeni, işinin kendisinde gelişme ve sorumluluk alma olanakları sağlaması (Hayes ve Ninemeier, 2009) ve bir ilgilenim (Robbins ve Judge, 2013) sağlamasından kaynaklanabilir ki bu durum aslında motivasyonun kapsam teorileri ile de açıklanabilir. Nihayetinde kapsam teorileri, çalışanı neyin motive ettiğini açıklarken (Kitchin, 2010), boş zamanlarda bile yapılacak bir etkinlik olması ile ilginin etkili olduğu düşünülebilir. Ancak, çalışanın duyduğu içsel motivasyonun hangi motivasyon teorisi ile açıklanabileceği, mevcut araştırmanın konusu olmadığı için, değerlendirilmemiştir.

İşte akış deneyimini açıklayan ikinci boyut, hazdır. Kavram, işin çalışana sırasıyla kendini iyi hissettirmesi, işini eğlenerek yapması ve işi ile mutlu olması ile açıklanmaktadır. Haz duygusunun kişide olumlu duygular yaratması (Csikszentmihalyi, 1990) ile bu durum açıklanabilir. Nitekim yapılan iş, kişinin becerilerinin altında olmayan ve sıkılma duygusu veya becerilerinin çok üzerinde olan ve endişe duymaya neden olan bir iş olarak değerlendirilmediği için bu bulgu elde edilmiş olabilir. Ne var ki çalışanlara yaptıkları işin özelliklerine dair soru yöneltilmemiştir. Bu anlamda bu sonucun işin özelliklerinden mi yoksa farklı nedenlerden mi kaynaklandığı bilinmemektedir.

İşte akış deneyimi en düşük düzeyde sarmalanma ile açıklanmıştır. Bu bulgu ilginçtir zira, akış deneyimi kavramının temelinde kişinin yaptığı işe kendini kaptırması ve etrafındaki hiçbir şeyin önemli olmaması şeklinde açıklanmaktadır (Csikszentmihalyi, 1997). Bu bulguda aslında değerlendirilmesi gereken anlam, eylemin çekiciliğidir. Bu çekicilikten kastedilen eylemin kişiyi çekmesi (Pine ve Gilmore, 1999), diğer bir ifadeyle işin çalışanı çekmesidir. Dolayısıyla aslında akış içerisinde işin çekici bir özelliğinin olmasıdır. Bu yönüyle bakıldığında çekicilik aslında kişiye değil, işe atfedilmektedir. İşte akış deneyiminin en yüksek oranda açıklanması, beklenen sarmalanmanın en düşük düzeyde işte akışı açıklamasının nedenleri olması gerekmektedir ki bunun Hackman ve Oldham (1976) işin özelliklerinden kaynaklanabileceği düşünülmektedir. İşte akış deneyiminin işin özellikleri ile ilişkilendirildiği çalışmalar incelenmesi gerekmektedir (Maeran ve Cangiano, 2013; Demerouti, 2006). Ancak çalışmanın konusu olmaması nedeniyle incelenmemiştir.

Akış deneyimi işte bütünleşmeyi sağlamaktadır. İşle bütünleşme ile ilgili olarak, bütünleşmenin içerdiği keyif, kişinin bir işin çelişen yapısını dönüştürme veya birleştirme becerisinden kaynaklanmaktadır. Aslında akış deneyiminin içerdiği sarmalanma boyutu ile (Csikszentmihalyi, 1975) bütünleşme kavramı karşılıklı

birbirlerini dışlayan veya tam ters kavramlar değildir. Bu anlamda ikisi de birlikte gerçekleşebilmektedir. Temelde de akış, aynı anda her ikisinin özelliklerinden yararlanmaktadır (Douglas ve Hargadon, 2000). Diğer bir ifadeyle yapılan iş, akış deneyiminin boyutu kapsamında işin özelliği olarak kişiyi çekmekte; işle bütünleşmede ise kişi işin içine “gömülme” deneyimini yaşamaktadır. Bu gömülme kavramını Pine ve Gilmore (1999) kişinin gerçekleştirdiği bir deneyim olarak açıklamaktadır. Bu durumda bu deneyimin kaynağının iş değil, kişinin kendi özelliği olabileceği düşünülmektedir. Dolayısıyla aslında bütünleşme kavramının kişi özellikleri, akış deneyiminin ise kısmen işe yönelik özellikler ile açıklanabilir.

Wİşle bütünleşme ile iş doyumunu kavramları arasında bir ilişki belirlenmiştir. Bu ilişki literatür (Saks, 2006; Kamalanabhan vd., 2009; Bakker vd., 2011; Yakın ve Erdil, 2012; Yeh, 2013; Gündüz vd., 2013; Emeksiz, 2015; Martin vd., 2017) ile benzerlik göstermektedir. Dolayısıyla işi ile bütünleşmiş çalışanların iş doyumunu artmaktadır.

SONUÇ

Kişinin sevdiği işi yaptıkça ve bundan keyif aldıkça kendini işine daha yoğun şekilde kaptırmakta, işinden aldığı haz duygusu ile birlikte tatmin olabilmekte ve işlerini önemsemeleri ile birlikte motive olabilmektedir. Bu da sonuçta iş ile bütünleşmekte ve doyuma ulaşabilmektedir. Her ne kadar literatürde iş doyumunu konusu iş ile ilgili unsurlar ile ilişkilendirilmişse de işle bütünleşme ve kişinin işte akış deneyimi yaşamaması konusundaki çalışmalara nadir şekilde yer verilmiş veya akış kuramı bu kavramlar ile ilişkilendirilmemiştir. Bu çalışma iş doyumunu akış deneyimi ile açıklamış ve söz konusu ilişkiyi model ile ortaya çıkarmıştır.

Çalışmanın bazı sınırlılıkları vardır. Bunlardan birincisi işle bütünleşmenin Schaufeli ve Bakker (2003) tarafından geliştirilen UWES ölçeğinin kısa versiyonu ile ölçülmüş olmasıdır. Bu anlamda ölçek orijinalinde her ne kadar üç boyutu toplam 17 ifade ile ölçmüşse de bunun kısa versiyonunda üç ifade ile oluşturulmuştur. Bu durumda her boyut tek ifade ile ölçülmüştür. Diğer yandan işle bütünleşmenin boyutlarından biri olarak değerlendirilen sarmalanma boyutu Bakker vd. (2011) tarafından da sonuç veya boyut olup olmadığı bilinmemektedir. Dolayısıyla bu yöndeki çalışmalarda, bütünleşme ve sarmalanma kavramlarının ayrı yapılar olup olmadığı veya sarmalanmanın boyut olup olmadığı araştırılması gerekir. Ayrıca, işle bütünleşme ile birlikte, Csikszentmihalyi (1975)'nin akış deneyiminde tanımladığı odaklanılmış dikkat ile birlikte bütünleşmenin sarmalanma boyutları benzerlik göstermektedir. Bu iki kavramın da farklı yapılar olup olmadığının da ölçülmesi gerekmektedir.

Araştırma çalışanların işlerini yaparken yaşadıkları akış deneyimi, iş doyumunu ve işle bütünleşme arasındaki ilişkinin belirlenmesine yöneliktir. Yukarıda sınırlılıklarda belirtilen öneriler ile birlikte değerlendirilmek üzere, mevcut modelde iş doyumunu ve işle bütünleşmeyi etkileyebilecek temel kriterlerden olan iş özellikleri çalışmaya dahil edilmemiştir. Bu anlamda aslında işin sahip

olduğu özelliklerin, kişinin akış deneyimi yaşayıp yaşayamayacağında etkili olduğu düşünülmektedir. Zira akış deneyimi içerisinde yer alan yeteneklere uygun olması koşulu, iş özellikleri içerisinde de farklı şekillerde belirtilmiştir. Buna göre aslında Hackman ve Oldham (1976) iş özellikleri modeli temel alındığında, temel bileşenler altında yer alan unsurların akış deneyiminin koşulu olarak değerlendirilmesi mümkündür. Nitekim, Maeran ve Cangiano (2013) ve Demerouti (2006)'ye göre işin anlamlılığı, sorumluluğu ve geribildiriminde işte akış deneyiminin öncülüdür. Ancak, Maeran ve Cangiano (2013) akış deneyimini, Csikszentmihalyi (1975) yaklaşımı ile ele almış, Bakker (2008) yaklaşımı ile de desteklenmesi önerilmektedir. Zira Csikszentmihalyi (1975) konuyu genel ele alırken, Bakker (2008) işte akış deneyimini ölçmektedir.

Diğer yandan tatmin kavramı her ne kadar Freeman (1977) tarafından işyeri özelliği olarak tanımlanmış ve değerlendirilmişse de ve bu kavram iş özellikleri ile sıklıkla araştırılmışsa da (Lawler ve Hall, 1970; Brass, 1981; Brief ve Aldag, 1975; Kelloway ve Barling, 1991; Singh, 1998; Chiu ve Chen, 2005) kavramın genel bir tatmin olduğu bilinmelidir. Dolayısıyla aslında tatmin kavramı her ne kadar kendi alt başlıklarında ücret, iş, iş arkadaşları, yönetici boyutlara sahip olsa da söz konusu tatminin gelecekteki çalışmalarda sadece iş tatmini boyutu üzerinden değerlendirilmesi önemlidir. Bu anlamda genel bir tatmin, kavram için diğerlerini kapsayıcı olması nedeniyle detaylı görülmeyebilir.

JOB SATISFACTION AND ENGAGEMENT AMONG TOURISM EMPLOYEES: FLOW THEORY APPROACH

1. INTRODUCTION

In order for a job to be done, the job should have some features. Researches on these features started mainly with Hackman and Lawler (1971). Among the job characteristics stated in the theories, there is no feature to make the job enjoyable or satisfying for the person (eg: Hackman and Oldham, 1976; Sims et al., 1976; Karasek et al., 1998; Sonnentag and Zijlstra, 2006). Although the concept has been evaluated with satisfaction (see Lawler & Hall, 1970; Brass, 1981; Brief & Aldag, 1975; Singh, 1998; Morris & Venkatesh, 2010), it differs from the fact that satisfaction involves the characteristics of the workplace (Freeman, 1977) it should be evaluated separately. Besides, does an enjoyable job really ensure the integration of the person and result in satisfaction? Is the flow and/or integration of the work within this process effective in obtaining satisfaction with the work done by the person?

The aim of the current study is to determine the effect of experiencing flow, on the integration and satisfaction of individuals, apart from the specific features of the job while doing a job. This will help explain the structural features of satisfaction, which is one of the important concepts in employee productivity, as an element that increases the efficiency of organizations.

1.1.Literature

1.1.1.Flow at Work

Csikszentmihalyi (1997), who put forward the flow theory, defines it by that people are very involved in what they do and feel that nothing else matters while doing it. Later Bakker (2008) expresses this definition as “the situation where individuals are completely immersed in an activity and enjoy it intensely”, and Kwak et al. (2014) as “the optimum experience that people are satisfied with when they do something”.

Bakker (2005, 2008) evaluates the flow experience at work in three dimensions: absorption, enjoyment and intrinsic motivation. With the realization of these experiences in the employees, short-term peak experience takes place. Absorption is the state of concentration in general, with employees immerse in work. In this sense, the dimension actually includes the focused attention aspect of the flow experience (Csikszentmihalyi, 1990; act. Bakker, 2008). Csikszentmihalyi (1975) defines the concept of focused attention as “avoiding paying attention to unwanted stimuli to enable the individual to focus on their actions”. While the person is doing the work, he can neglect all the unpleasant aspects of life, which he considers as one of the dimensions of the flow experience. The work performed requires awareness of only a limited set of information (Csikszentmihalyi, 1990). In the enjoyment dimension of the flow experience, the employees who enjoy their work show a positive attitude about the quality of their work lives (Csikszentmihalyi, 1990). Employee with a sense of enjoyment immerse in the work and feels that he is working (Lövey and Nadkarni, 2007). The flow experience, including a deep sense of enjoyment, is the optimal state of experience. As a matter of fact, what is experienced with the feeling of pleasure creates positive emotions in the person. In fact, this deep sense of enjoyment is such a satisfying feeling that a person can spend intense energy to feel it (Csikszentmihalyi, 1990). Therefore, cognitive and emotional positive evaluations of the feeling of enjoyment result in flow experience (Csikszentmihalyi, 1990; cf. Bakker, 2008). Intrinsic motivation, which is the last dimension of the flow experience, is to enable the person to work with an intrinsic motivation with factors such as interest, difficulty and personal satisfaction. Employees are internally motivated when they truly are interested in their work, try to do better, and are energetic and satisfied while working. Therefore, it is possible to say that motivation actually stems from the work itself (Langton & Robbins, 2007).

1.1.2.Job Satisfaction

Job satisfaction, which is mentioned as an emotional state by Locke (1969), is expressed as emotional reaction (Wilkin, 2012; Cute & İşcan, 2005) or attitude (Shepard, 2007; Robbins & Coulter, 1996; act. Lam et al., 2001). In addition, job satisfaction is considered in two dimensions as internal and external satisfaction

(Açıklan, 2011) or satisfaction and dissatisfaction (Lam, et al., 2001; Sun, 2002). This is due to the fact that job satisfaction is a personal assessment of the employee and can be affected by both personality traits and organizational and environmental factors. Since the expectations of the employees are formed by the combination of the meaning of their work, their own value judgments, attitudes and beliefs, and their personal characteristics, and determine their personal job satisfaction levels (Bakotic and Babic, 2013), the job satisfaction level of one of the individuals who have the same status and the same salary can be different from each other. One may experience job satisfaction while the other may be experiencing dissatisfaction. Therefore, while Öztürk and Hançer (2011) define job satisfaction as the degree of overlap of the individual's needs and personal value judgments with the work and work they do; Tütüncü and Kozak (2007) state that in this overlap causes job satisfaction and in the opposite case, job dissatisfaction happens.

1.1.3. Work Engagement

Kahn (1990) defined the employee engagement as "syncretizing the member of the organization into his job role". There are many different definitions for the concept of work engagement. When the definitions are reviewed, it is seen that integration with the job is a concept that expresses that employees engage in a high level of work physically, cognitively and emotionally while doing their job, they like to be involved in the job, connect with their jobs and do their jobs with great ambition and energy (Ashforth and Humphrey, 1995; Macey and Schneider, 2008; Christian et al., 2011; Baldwin and Nakata, 2017).

Bakker (2005) states that work engagement has three dimensions: vigor, dedication and absorption. Vigorous employees see themselves in a situation that can fully cope with the demands of their work. They are so immersed in their work that time flies away as they work. The fact that the employees see the work they do important, their enthusiasm and attachment to their feelings of pride are indicators of the dedication dimension. Schaufeli et al. (2008) consider absorption problematic in defining it as a sub-dimension of work engagement. Absorption dimension is expressed by the fact that the employees are immersed in work, are happy about it, do not understand how time passes while working, and with difficulty leaving the job (Bakker, 2005). However, Bakker et al. (2011) concludes that absorption is not known whether it is a dimension or a consequence of work engagement (cf. Kavgacı, 2014).

2. METHODOLOGY

The data were collected from 9 hotels, 4 and 5 stars operating in Kuşadası between May-September 2018. At the end of the data collection process, a total of 259 questionnaires were analyzed.

The survey technique was used in the research. The questionnaire consists of

four main sections. In the first part, there is the flow at work scale. The scale was translated into Turkish from Bakker (2008)'s study. The scale consists of three dimensions: absorption (4 items), enjoyment (4 items) and intrinsic motivation (5 items). For the concept of work engagement in the second part of the questionnaire, a short three-item version of the Utrecht business integration (UWES) scale developed by Schaufeli and Bakker (2004) was translated into Turkish. In order to measure the job satisfaction concept in the third part of the questionnaire, the scale consisting of five items developed by Brayfield and Rothe (1951), shortened by Yoon and Thye (2002), and translated into Turkish by Kuşluvan and Kuşluvan (2005) were used. In addition, the number of stars and department information of the hotels was determined. Apart from demographic questions, a 5-point Likert-type measurement tool was used for all scales.

3. RESULTS AND DISCUSSION

The aim of the present study is to determine the relationship between flow experience, work engagement and job satisfaction. According to the results obtained, if the employees experience absorption, enjoyment and intrinsic motivation, they experience a flow in their work, which enables them to integrate with the work and achieve job satisfaction as a result.

Among the flow experience dimensions, flow explained by intrinsic motivation (26%), enjoyment (19%) and then absorption (17%) respectively. In this sense, it can be said that the flow experience at work is based on intrinsic motivation. Flow experience provides engagement at work. Regarding work engagement, the pleasure of engagement stems from one's ability to transform or combine the conflicting structure of a job. In fact, the concept of absorption dimension of the flow experience (Csikszentmihalyi, 1975) and engagement is not mutually exclusive or completely opposite. In this sense, both can happen at the same time. Basically, the flow benefits from the properties of both at the same time (Douglas & Hargadon, 2000). As the employee does the work he loves and enjoys it, he immerses in his work, can be satisfied with the feeling of enjoyment he gets from his work and can be motivated by caring about his work. This eventually integrates with the work and can reach satisfaction. Although in the literature, the subject of job satisfaction has been associated with work-related factors, studies on work engagement and flow experience at work are rarely included or not associated with these concepts. This study explained job satisfaction with flow experience and revealed the relationship in question with the model.

KAYNAKLAR

- Açıkalın, C. (2011). İçsel ve dışsal doyumun örgütsel bağlılığa etkisi: Eskişehir üretim sektörü örneği. *Dumlupınar Üniversitesi Dergisi*, 31, 237-254.
- Ashforth, B. E. ve Humphrey, H. R. (1995). Emotion in the workplace: A reappraisal. *Human Relations*, 48(2), 97-125.
- Aşık N. A. (2010). Çalışanların iş doyumunu etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler ile sektöründe bir uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 5(1), 17-26.
- Bakker, A. B. (2005). Flow among music teachers and their students: The crossover of peak experiences. *Journal of Vocational Behavior*, 66(1), 26-44.
- Bakker, A. B. (2008). The work-related flow inventory: Construction and initial validation of the WOLF. *Journal of Vocational Behavior*, 72(3), 400-414.
- Bakotic, D. ve Babic, T. B. (2013). Relationship between working conditions and job satisfaction: The case of Croatian shipbuilding company. *International Journal of Business and Social Science*, 4(2), 206-213.
- Baldwin, W. L. Q. ve Nakata, Y. (2017). Engagement, gender, and motivation: A predictive model for Japanese young language learners. *System*, 65, 151-163.
- Baştemur Y. (2006). İş tatmini ile yaşam tatmini arasındaki ilişkiler: Kayseri Emniyet Müdürlüğü'nde bir araştırma, *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Kayseri.
- Brass, D. J. (1981). Structural relationships, job characteristics, and worker satisfaction and performance. *Administrative Science Quarterly*, 331-348.
- Breevaart, K., Bakker, A.B. ve Demerouti, E. (2014). Daily self-management and employee work engagement, *Journal of Vocational Behavior*, Vol.84, pp.31-38
- Brief, A. P. ve Aldag, R. J. (1975). Employee reactions to job characteristics: A constructive replication. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 182-186.
- Carmeli, A. ve Freund, A. (2004). Work commitment, job satisfaction, and job performance: An empirical investigation, *International Journal of Organization Theory And Behavior*, 6(4), 289-309
- Cass M.LaH., Siu O.L., Faragher E.B. ve Cooper C.L. (2003). A meta-analysis of the relationship between job satisfaction and employee health in Hong Kong, *Stress and Health*, 19, 79-95
- Chiu, S. F. ve Chen, H. L. (2005). Relationship between job characteristics and organizational citizenship behavior: The mediational role of job satisfaction. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 33(6), 523-540.
- Christian, M. S., Garza, A. S. ve Slaughter, J. E. (2011). Work engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. *Personnel Psychology*, 64(1), 89-136.
- Csikszentmihalyi, M. (1975). Beyond boredom and anxiety. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Csikszentmihalyi, M. (1990). Flow: The Psychology of Optimal Experience." *Journal of Leisure Research*, 24(1), pp. 93-94.
- Çelik, E.H., Yılmaz, V. (2013). Yapısal Eşitlik Modellemesi. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Dalal, R. S. ve Hulin, C. L. (2008). Motivation for What? A Multivariate Dynamic Perspective of the Criterion in Work Motivation, Past, Present and Future (Eds: Ruth Kanfer, Gilad Chen ve Robert D. Pritchard) (pp.63-100). USA: Routledge.
- Demerouti, E. (2006). Job characteristics, flow, and performance: The moderating role of conscientiousness. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(3), 266-280.
- Douglas, Y. ve Hargadon, A. (2000, May). The pleasure principle: immersion, engagement, flow.

- In *Proceedings of the eleventh ACM on Hypertext and hypermedia* (pp. 153-160). ACM.
- Efron, L. (2013). Why you can't find a job you love. *Forbes Magazine*, <https://www.forbes.com/sites/louisefron/2013/09/13/why-you-cant-find-a-job-you-love/#57d90ceb1b0b> (12.02.2019).
- Emeksiz, E. (2015). İş doyumunun yordayıcısı olarak çok boyutlu örgütsel kimliklenme: İşle bütünleşmenin aracılık rolü, *Bahçeşehir Üniversitesi (Yüksek Lisans Tezi)*, İstanbul.
- EuroStat (2018). Duration of working life – statistics, https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Duration_of_working_life_-_statistics#General_overview (12.02.2019)
- Fagerlind, A.C., Gustavsson, M., Johansson, G. and Ekberg, K. (2013). Experience of work-related flow: Does high decision latitude enhance benefits gained from job resources?. *Journal of Vocational Behavior* 83 (2013) 161–170
- Freeman, R. B. (1977). Job satisfaction as an economic variable.
- Ghani, J. A. ve Deshpande, S. P. (1994). Task characteristics and the experience of optimal flow in human—computer interaction. *The Journal of Psychology*, 128(4), 381-391.
- Gichohi, P.M. (2012). The role of employee engagement in revitalizing creativity and innovation at the workplace: a survey of selected libraries in Meru County – Kenya. *Library Philosophy and Practice* (e-journal), 1-33.
- Gorgievski, M.J., and Hobfoll, S.E. (2008). Work can burn us out or fire us up: conservation of resources in burnout and engagement. In J.R.B.D. Halbesleben (Ed.), *Handbook of stress and burnout in health care* (pp. 7–22). New York: Nova Science Publishers Inc.
- Gündüz, B., Çapri, B. ve Gökçekalan, Z. (2013). Mesleki tükenmişlik, işle bütünleşme ve iş doyumları arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi, Uluslararası E-Dergi*, 3 (1), 29-49.
- Hackman, J. R. ve Lawler, E. E. (1971). Employee reactions to job characteristics. *Journal of applied psychology*, 55(3), 259.
- Hackman, J. R. ve Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250-279.
- Hakanen, J.J., Bakker, A.B. and Demerouti, E. (2005). How dentists cope with their job demands and stay engaged: The moderating role of job resources. *European Journal of Oral Sciences*, 113, 479-487.
- Hallberg, U. E. ve Schaufeli, W. B. (2006). Same same but different? can work engagement be discriminated from job involvement and organizational commitment?. *European Psychologist*, 11(2), 119-127.
- Hayes, D. ve Ninemeier, J. D. (2009). *Human Resource Management in the Hospitality Industry*. USA: John Wiley & Sons.
- Innanen, H., Tolvanen, A. ve Salmela-Aro, K. (2014). Burnout, work engagement and workaholism among highly educated employees: Profiles, antecedents and outcomes. *Burnout Research*, 1, 38–49.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Kanwar Y.P.S., Singh A.K. ve Kodwani A.D. (2012). "A Study of Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intent among the IT and ITES Sector Employees", *Vision: The Journal of Business Perspective*, c:16 ss:27
- Kamalanabhan, T.J., Sai, L.P. and Duggirala, M., (2009). Employee Engagement and Job Satisfaction In The Information Technology Industry. *Psychological Reports*, 105, 759-770

- Kanten, S. ve Sadullah, Ö. (2012). An empirical research on relationship quality of work life and work engagement. *Procedia - Social and Behavioral Scassiences*, 62, 360-366.
- Karasek, R., Brisson, C., Kawakami, N., Houtman, I., Bongers, P. ve Amick, B. (1998). The Job Content Questionnaire (JCQ): An instrument for internationally comparative assessments of psychosocial job characteristics. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3(4), 322-355.
- Karatepe, O. M., Beirami, E., Bouzari, M. ve Safavi, H. P. (2014). Does work engagement mediate the effects of challenge stressorson job outcomes? evidence from the hotel industry. *International Journal of Hospitality Management*, 36, 14-22.
- Karatepe O. M. ve Baddar L. (2006). "An Empirical Study Of The Selected Consequences Of Frontline Employees' Work-Family Conflict And Family-Work Conflict", *Tourism Management*, Vol. 27, pp.1017-1028
- Kavgacı, H. (2014). İlköğretim Kurumu Öğretmenlerinin İşle Bütünleşme Düzeylerinin Bireysel ve Örgütsel Değişkenlerle İlişkisi. Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü: Ankara.
- Kelloway, E. K.ve Barling, J. (1991). Job characteristics, role stress and mental health. *Journal of Occupational Psychology*, 64(4), 291-304.
- Kitchin, D. (2010). An Introduction to Organisational Behaviour for Managers and Engineers, A Group and Multicultural Approach. First Edition. UK: Butterworth-Heinemann.
- Kowal, J. ve Fortier, M. (1999). Motivational Determinants of Flow: Contributions From Self-Determination Theory. *Journal of Social Psychology*, 139 (3), 355-369.
- Kwak, K. T., Choi, S.K., and Lee, B.G. (2014). SNS flow, SNS self-disclosure and post hoc interpersonal relations change: Focused on Korean Facebook user, *Computers in Human Behavior* 31 (2014) 294-304
- Lam T., Zhang H. ve Baum T. (2001). An investigation of employees' job satisfaction: The case of hotels in Hong Kong., *Tourism Management*, 22, 157-165.
- Langton, N. ve Robbins, S. P. (2007). Fundamentals of Organizational Behaviour. 3rd Edition. USA: Pearson.
- Lawler, E. E. ve Hall, D. T. (1970). Relationship of job characteristics to job involvement, satisfaction, and intrinsic motivation. *Journal of Applied Psychology*, 54(4), 305.
- Lorcu, F. (2015). Örneklerle Veri Analizi SPSS Uygulamalı. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Lövey, I. ve Nadkarni, M. S. (2007). How Healthy Is Your Organization?. USA: Praeger.
- Lugman O.O., Boloji S. ve Abubakar M-J (2012). Job satisfaction and job commitment: A study of quantity surveyors in Nigerian public service. *International Journal of Business and Management*, 7(5), 1-15.
- Lyu, Y., Zhu, H., Zhong, H-J. ve Hu, L. (2016). Abusive supervision and customer-oriented organizational citizenship behavior: The roles of hostile attribution bias and work engagement. *International Journal of Hospitality Management*, 53, 69-80.
- Macey, W. H. ve Schneider, B. (2008). The meaning of employee engagement. *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice*, 1, 3-30.
- Maeran, R. ve Cangiano, F. (2013). Flow experience and job characteristics: Analyzing the role of flow in job satisfaction. *TPM-Testing, Psychometrics, Methodology in Applied Psychology*, 20(1), 13-26.
- Martin, A. J., Ginns, P., & Papworth, B. (2017). Motivation and engagement: Same or different? Does it matter? *Learning and Individual Differences*, 55, 150-162.
- Mathis, R. L. ve Jackson, J. H. (2008). Human Resource Management. 12th Edition. USA: Thomson South-Western.

- Morris, M. G. ve Venkatesh, V. (2010). Job characteristics and job satisfaction: understanding the role of enterprise resource planning system implementation. *Mis Quarterly*, 34(1), 141-161.
- Nadiri H. ve Tanova C. (2010). An investigation of the role of justice in turnover intentions, job satisfaction and organizational citizenship behavior in hospitality industry. *International Journal of Hospitality Management*, 29, 33-41.
- Nakamura, J. ve Czikszentmihalyi, M. (2009). The concept of flow. in Snyder, C. R. ve Lopez, S. J. (pp: 89-105), (Eds.). *Oxford Handbook of Positive Psychology*. USA: Oxford University Press
- Namasivayam K. ve Zhao X. (2007). An investigation of the moderating effects of organizational commitment on the relationships between work-family conflict and job satisfaction among hospitality employees in India. *Tourism Management*, 28, 1212-1223.
- Öztürk A.B. ve Hançer M. (2011). The effect of demographics on job satisfaction: A study of hotel managers in Turkey. *International Journal of Hospitality & Tourism Administration*, 12, 189-201.
- Pine, J. B. Ve Gilmore, J. H. (1999). The experience economy, work is theatre and every business a stage. USA: Harvard Business School Press.
- Reid, D. (2011). Mindfulness and flow in occupational engagement: Presence in doing. *Canadian Journal of Occupational Therapy*, 78(1), 50-56.
- Robbins, S. P. ve Judge, T. A. (2013). Organizational Behavior. 15th Edition. USA: Pearson.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of managerial psychology*, 21(7), 600-619.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2003). UWES–Utrecht work engagement scale: test manual. *Unpublished Manuscript: Department of Psychology, Utrecht University*, 8.
- Schaufeli, W., & Salanova, M. (2011). Work engagement: On how to better catch a slippery concept. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(1), 39-46.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B. ve Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire. A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66, 701-716.
- Schaufeli, W. B., Martinez, I., Marques-Pinto, A., Salanova, M., Bakker, A., (2002a). Burnout and engagement in university students: A cross-national study. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 33(5), 464-481.
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., ve Van Rhenen, W. (2008). Workaholism, burnout, and engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well-being. *Journal of Applied Psychology: An International Review*, 57, 173-203.
- Sevimli, F. ve İscan, Ö. F. (2005). Bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından iş doyumunu. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 5 (1), 55-65.
- Sheldon, K. M., Prentice, M. ve Halusic, M. (2015). The experiential incompatibility of mindfulness and flow absorption. *Social Psychological and Personality Science*, 6(3), 276-283.
- Sims, H. P., Szilagyi, A. D. ve Keller, R. T. (1976). The measurement of job characteristics. *Academy of Management Journal*, 19(2), 195-212.
- Singh, J. (1998). Striking a balance in boundary-spanning positions: An investigation of some unconventional influences of role stressors and job characteristics on job outcomes of salespeople. *Journal of Marketing*, 62(3), 69-86.
- Sonnentag, S. ve Zijlstra, F. R. (2006). Job characteristics and off-job activities as predictors of need for recovery, well-being, and fatigue. *Journal of Applied Psychology*, 91(2), 330.

- Sun H. Ö. (2002). İş doyumunu üzerine bir araştırma: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü. Uzmanlık Yeterlilik Tezi, Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü: Ankara
- Tütüncü, Ö. ve Kozak, M. (2007) An investigation of factors affecting job satisfaction. *International Journal of Hospitality & Tourism Administration*, 8(1), 1-19.
- Ullén, F., de Manzano, Ö., Almeida, R., Magnusson, P. K., Pedersen, N. L., Nakamura, J., Csikszentmihalyi, M. and Madison, G. (2012). Proneness for psychological flow in everyday life: Associations with personality and intelligence. *Personality and Individual Differences*, 52(2), 167-172.
- Wilkin C. L. (2012). I can't get no job satisfaction: Meta-analysis comparing permanent and contingent workers. *Journal of Organizational Behavior*, 5-18.
- Wollard, K. K. ve Shuck, B. (2011). Antecedents to employee engagement: A structured review of the literature. *Advances in Developing Human Resources*, 13(4), 429-446.
- World Health Organization (2019). Global Health Observatory (GHO) data, Life Expectancy. https://www.who.int/gho/mortality_burden_disease/life_tables/situation_trends_text/en/ (12.02.2019)
- Yakın, M. ve Erdil, O. (2012) Relationships between self-efficacy and work engagement and the effects on job satisfaction: A survey on certified public accountants. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 58, 370-378.
- Yeh, C.M. (2013) Tourism involvement, work engagement and job satisfaction among frontline hotel employees. *Annals of Tourism Research*, 42, 214-239.

KATKI ORANI / CONTRIBUTION RATE	AÇIKLAMA / EXPLANATION	KATKIDA BULUNANLAR / CONTRIBUTORS
Fikir veya Kavram / Idea or Notion	Araştırma hipotezini veya fikrini oluşturmak / Form the research hypothesis or idea	Doç.Dr. Berrin GÜZEL %40 Dr. Öğr. Üyesi Gözde KARABACAK %30 Dr. Öğr. Üyesi Ceren İŞÇİ %30
Tasarım / Design	Yöntemi, ölçeği ve deseni tasarlamak / Designing method, scale and pattern	Doç.Dr. Berrin GÜZEL %40 Dr. Öğr. Üyesi Gözde KARABACAK %30 Dr. Öğr. Üyesi Ceren İŞÇİ %30
Veri Toplama ve İşleme / Data Collecting and Processing	Verileri toplamak, düzenlenmek ve raporlamak / Collecting, organizing and reporting data	Doç.Dr. Berrin GÜZEL %50 Dr. Öğr. Üyesi Ceren İŞÇİ %50
Tartışma ve Yorum / Discussion and Interpretation	Bulguların değerlendirilmesinde ve sonuçlandırılmasında sorumluluk almak / Taking responsibility in evaluating and finalizing the findings	Doç.Dr. Berrin GÜZEL %50 Dr. Öğr. Üyesi Gözde KARABACAK %30 Dr. Öğr. Üyesi Ceren İŞÇİ %20
Literatür Taraması / Literature Review	Çalışma için gerekli literatürü taramak / Review the literature required for the study	Doç.Dr. Berrin GÜZEL %50 Dr. Öğr. Üyesi Gözde KARABACAK %50

-ARAŞTIRMA MAKALESİ-

TÜRKİYE’DE ENGELLİ BİREYLERİN ÇALIŞMA KOŞULLARI: BİZİMKÖY ÖRNEĞİ

Emel İSLAMOĞLU¹ & Yunus YİĞİT² & Nazan BUDAK³

Öz

Engelli bireylerin istihdamı toplumsal refahın sağlanması için önemli göstergelerden biridir. Ancak engelli bireylerin istihdam edilmesinin önemli olduğu gibi hangi çalışma koşullarında istihdam edildiği de önemlidir. Bu çalışmanın amacı engelli bireylerin yoğun olarak istihdam edildiği Bizimköy Engelliler Üretim Merkezinde çalışma koşullarının belirlenmesidir. Bu kapsamda katılımcıların çalışma koşullarının belirlenmesi amacı ile çalışma süresi, çalışma ortamı, ücret, zaman baskısı, işe ulaşım ve ayrımcılık gibi temalar işlenmiştir. Çalışmanın örneklemini Bizimköy Engelliler Üretim Merkezinde istihdam edilen 15 engelli birey oluşturmaktadır. Çalışmada, istihdam edilen engelli bireylerden derinlemesine bilgi edinilmesi amacıyla nitel araştırma yöntemi tercih edilmiş olup durum çalışması yapılmıştır. Veri toplama aracı olarak katılımcılara yarı yapılandırılmış mülakatlar uygulanmıştır. Katılımcılar çalışma süresi, çalışma ortamı, işe ulaşım ve ayrımcılık temaları üzerinde olumlu görüş beyan ederken olumsuz yöndeki ortak görüş ise verilen ücretin yetersiz bulunmasıdır.

Anahtar Kelimeler: Engelli Bireyler, Engelli Bireylerin İstihdamı, Engelli Bireylerin Çalışma Koşulları.

Jel Kodlar: E24, I00, J21, J81.

Başvuru: 23.04.2019 **Kabul:** 19.08.2019

1 Doç. Dr., Sakarya Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, (Sakarya, Türkiye), emelc@sakarya.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0003-3922-6325>

2 Arş. Gör., Sakarya Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, (Sakarya, Türkiye), yunusyigit@sakarya.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-8323-0383>

3 Doktora Öğrencisi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, (Sakarya, Türkiye), nazan.budak@hotmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-5146-5241>

WORKING CONDITIONS OF THE DISABLED PEOPLE IN TURKEY: CASE OF BİZİMKÖY

Abstract

The employment of people with disabilities is one of the important indicator to provide social welfare. However, it is also important to employ the handicapped people as well as the conditions in which they are employed. The aim of this study is to determine working conditions in Bizimköy Production Center for Disabled People where handicapped people are intensively employed. In this context, the subjects which are working time, working environment, wage, time pressure, work transportation and discrimination were discussed in order to determine the working conditions of the participants. The sample of the study consists of 15 disabled individuals employed in Bizimköy Production Center for Disabled People. In this study, qualitative research method was preferred to obtain in-depth information from disabled individuals employed and a case study was conducted. Semi-structured interviews were applied to the participants as data collection tools. Participants express positive opinions on working time, working environment, transportation and discrimination while the common negative opinion is insufficient wage.

Keywords: People with Disabilities, Employment of People with Disabilities, Working Conditions of People with Disabilities.

Jel Code: E24, I00, J21, J81.

'Bu çalışma Araştırma ve Yayın Etiğine uygun olarak hazırlanmıştır.'

1.GİRİŞ

5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanununun 3. maddesinde engelli; *fiziksel, zihinsel, ruhsal ve duyuşal yetilerinde çeşitli düzeyde kayıplarından dolayı topluma diğer bireyler ile birlikte eşit koşullarda tam ve etkin katılımını kısıtlayan tutum ve çevre koşullarından etkilenen bireyi ifade etmektedir.* Normal birey ile engelli birey arasında meydana gelebilecek farklılıkları ortadan kaldırmak ve engelli bireyleri toplumla kaynaştırmak sosyal devletin önemli görevleri arasında yer almaktadır (Aytaç, 2005:152). Bu kapsamda Türkiye'de engellilerin toplumla kaynaşmasının sağlanması ve ayrımcılıkların ortadan kaldırılması için çeşitli kanunlar mevcuttur. Anayasa başta olmak üzere 5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanun ve 4857 sayılı İş Kanununda engellileri koruyucu maddelere rastlamak mümkündür.

Anayasanın 61. maddesine göre devlet, engellilerin korunması ve toplum hayatına uyum sağlaması için tedbir almakla yükümlüdür. Ayrıca engelliler için alınacak tedbirlerin Anayasanın 10. maddesinde yer alan eşitlik ilkesine aykırı sayılamayacağı belirtilmiştir. 5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanun ise engellilerin temel hak ve özgürlüklerden faydalanmasını temin ederek toplumsal hayata diğer bireylerle eşit koşullarda tam ve etkin katılımlarının sağlanması ve engelliliği

önleyici tedbirlerin alınması için gerekli düzenlemelerin yapılmasını sağlama amacıyla çıkarılmıştır. İlgili kanunun 4. maddesi doğrudan ve dolaylı ayrımcılık dâhil olmak üzere engelliliğe dayalı her türlü ayrımcılığı yasaklamaktadır. 5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanununun 14. maddesinde ise engellilerin işgücü piyasası ve çalışma ortamında sürdürülebilir istihdamı için gerekli tedbirler alınacağı belirtilmektedir. 4857 sayılı İş Kanununda da engellileri koruyucu hükümler yer almaktadır. İlgili kanunun 5. maddesinde yer alan eşit davranma ilkesinde, iş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamayacağı vurgulanmaktadır. Aynı kanunun 30. maddesinde ise engelli ve eski hükümlü çalıştırma zorunluğu hükümleri bulunmaktadır. Bu maddeye göre işverenler, elli veya daha fazla işçi çalıştırdıkları özel sektör işyerlerinde yüzde üç engelli, kamu işyerlerinde ise yüzde dört engelli çalıştırmakla yükümlü oldukları belirtilmektedir.

Engellilerin işgücü piyasası içinde yer almaları hem bireysel hem de toplumsal refahı arttıran bir gerçekliktir. Toplumunu oluşturan bir bireyin istihdam edilmesi ülke ekonomisi açısından üretkenliğin, vergi gelirlerinin ve sosyal sigorta prim gelirlerinin artması anlamına gelirken sosyal yardım harcamalarının da azalması anlamına gelmektedir. Birey açısından ise ekonomik özgürlüğe sahip olmanın ve başkalarına muhtaç olmadan hayatını devam ettirmenin bir göstergesidir (Selek Öz ve Orhan, 2012:38). Türkiye'de toplam nüfus içerisinde engelli nüfus oranının yüksek olması, işgücü piyasasında engellilerin ücret karşılığı istihdam edilmesinin önemini artırmaktadır. İşgücü piyasasında dezavantajlı gruplardan biri olarak görülen engellilerin istihdam edilmesi, yaşamış oldukları topluma uyum sağlamaları ve engelli bireylerin işsizliğinin yüksek bir sosyal maliyetinin olması yönünden de önem arz etmektedir (Kuzgun, 2009:2462).

Türkiye'de engellilerin işgücü piyasasındaki durumlarına yönelik en güncel istatistikler 2011 Nüfus ve Konut Araştırmasında yer almaktadır. TÜİK tarafından yapılan bu çalışmada en az bir engeli bulunan bireylerin oranı %6,9'dur. Engellilerin temel işgücü gösterilerine bakıldığında işgücüne katılma oranının %22,1, istihdam oranının %20,1 ve işsizlik oranının ise %8,8 olduğu görülmektedir. Bu oranların genel işgücü istatistikleri ile kıyaslandığında oldukça düşük seviyelerde kaldığı açıktır. Ayrıca Engelli ve Yaşlı İstatistik Bülteni'nde 2018 yılı engelli çalıştırmakla yükümlü bulunan engelli birey sayısı kamu sektöründe 16.157 iken özel sektörde 107.373'tür. Buna karşın kamu sektöründe 15.846, özel sektörde ise 106.809 çalışan engelli birey bulunmaktadır. Bir başka ifade ile engelli kotası her iki sektörde de doldurulamamıştır. Engelli bireyler işgücü piyasasında dezavantajlı grupların içinde yer almaktadır. Engelli bireylerin toplumsal hayata uyum sağlamada en önemli araçlardan biri olan işgücüne katılımının önündeki engellerin kaldırılması toplumsal sorumluluğun bir gereği olarak görülmektedir (Gürsel ve Uysal-Kolaşın, 2010:12).

Türkiye'de engellilerin istihdamına yönelik çeşitli yöntemler kullanılmaktadır. Kota sistemi bunların başında gelmektedir. Bunun haricinde korumalı işyeri ile ilgili

yasal mevzuat bulunmaktadır. Devletin uygulamış olduğu bu yöntemler haricinde gönüllü kurum ve kuruluşlarında engelli istihdamına yönelik çabaları mevcuttur. Engellilerin istihdam edilmesi toplumsal refahın sağlanmasında önemli bir rol oynamaktadır. Ancak engellilerin hangi çalışma koşullarında istihdam edildiği de önem arz eden bir konudur.

Bu çalışmanın amacı engelli bireylerin yoğun olarak istihdam edildiği Bizimköy Engelliler Üretim Merkezinde çalışma koşullarının belirlenmesidir. Çalışma iki kısımdan oluşmaktadır. İlk kısımda engellilerin çalışma koşullarına yönelik literatür taraması yapılmıştır. İkinci kısımda ise çalışma süresi, ücret, çalışma ortamı, zaman baskısı, işe ulaşım ve ayrımcılık/dışlanma temaları altında Bizimköy Engelliler Üretim Merkezi araştırması yer almaktadır. Bu çalışmada Bizimköy Engelliler Üretim Merkezinde istihdam edilen 15 engelli birey örneklemini oluşturmaktadır. Çalışmada, istihdam edilen engelli bireylerden derinlemesine bilgi edinilmesi amacıyla nitel araştırma yöntemi tercih edilmiş olup durum çalışması yapılmıştır. Veri toplama aracı olarak katılımcılara yarı yapılandırılmış mülakatlar uygulanmıştır. Elde edilen veriler ise Nvivo 12 programında analiz edilmiştir.

1.1.Literatür Taraması

Türkiye’de ve Dünya’da engelli bireylerin istihdam edilmesine yönelik çalışmaların yoğun olduğu görülmekle birlikte engelli bireylerin çalışma koşullarının belirlenmesine yönelik çalışmaların ise daha kısıtlı olduğu görülmektedir. Bu kısımda Türkiye’de ve Dünya’da engelli bireylerin çalışma koşullarına yönelik yapılan çalışmalara değinilmiştir.

Randolph ve Andresen’in (2004) yapmış oldukları çalışmada, istihdamdaki engelli bireyler arasında kadınların ve engellilik derecesi fazla olanların diğer çalışanlar ve yöneticiler tarafından çok daha fazla önyargıya maruz kaldığı belirtilmiştir. Ayrıca engelli kadınların çalışma hayatında; hem bir kadın hem de engelli bir birey olarak diğer bireyler tarafından ayrımcılık ile karşılaştığı görülmüştür. Bu sebepten dolayı engelli kadınların engelli erkeklere oranla işten çıkarılma riskinin daha yüksek olduğu belirtilmektedir.

Alkan Meşhur’un (2006) yaptığı çalışmada engellilerin tele çalışmaya olan algısına değinilmiştir. Bu kapsamda tele çalışmaya olumlu bakan engelli bireylerin bu çalışma türünü tercih etmesinde ulaşım maliyetinin yüksek olması, işyerine ulaşım gücü ve işyerinde çalışma zorluğu başı çekmektedir. Ayrıca bu çalışmada lavabo ve tuvaletler ile merdiven ve kapı eşiklerinin de işyerinde engel oluşturduğu belirtilmektedir.

Hendricks ‘in (2010) yapmış olduğu çalışmada, çalışma isteği ve gücüne sahip olan ve istihdamda yer almak için gerekli çabayı gösteren engelli bireylerin, diğer çalışanların ya da işverenlerin önyargılı davranışlarından dolayı çalışma hayatına katılmakta zorluk yaşadığı belirtilmektedir. Ayrıca engelli bireylerin

bu zorlukları aşip istihdama katıldıkları takdirde ise diğer çalışma arkadaşlarıyla iletişim kurmada ve sosyal becerilerini gerçekleştirmede birtakım güçlükler yaşadığı görülmektedir. İlgili çalışmada engelli bireylerin çalışma hayatında karşılaştıkları güçlükler; verilen emirleri anlayamama, sesinin seviyesini ayarlayamama, amirlerinin ya da diğer çalışma arkadaşlarının jest ve mimiklerini anlayamama, işverenle nasıl iletişim kurulacağını bilememe ve hoş olmayan bir şekilde davranma olarak sayılmaktadır.

Zaim Gökbay vd'nin (2011) yapmış oldukları çalışmada engelliler denetim döneminde ücretlerinin düzgün ödendiğinin ve onların yapabileceği işlerin verildiğinden ancak denetim geçtiğinde yapamayacağı işlerin verildiğinden ve aynı zamanda işe başladıkları kişilere nazaran çok daha az zam aldıklarından bahsetmektedir. Aynı çalışmada işveren görüşleri ise engellilere yönelik uygulanan kota sisteminin kendilerini zorladığından, engellilerin niteliksiz işlerde çalıştırıldığından, engellilerin sık sık izin aldığı için işlerin aksadığından, iş aldıkları engelli çalışanın kısa süre içinde işi bıraktığından söz edilmektedir.

Kış vd'nin (2012) yapmış oldukları çalışmada engelli öğretmenlerin iş doyumları ve çalışma koşulları incelenmiştir. Bu çalışmada istihdamda bulunan engelli öğretmenlerin büyük bir çoğunluğu çalışmış oldukları okula gelmede zorluk çektiklerini, okula girişte ve okul içerisinde gerekli düzenlemelerin yapılmamasından dolayı rahat hareket edemediklerini belirtmişlerdir. Aynı çalışmada engelli öğretmenlerin büyük bir çoğunluğu okulda kendilerinin engelinin dolayı herhangi bir olumsuz tutum sezinlemediklerini ve öğrenciler ile iletişimde zorluk yaşamadıklarını ifade etmişlerdir.

Genç ve Çat'ın (2013) Gülen Yüzler Engelliler Mesleki Rehabilitasyon ve İş Merkezi'nde 30 kişi ile nicel ve nitel araştırma tekniklerini kullanarak yapmış olduğu çalışmada istihdam edilen engellilerin ortalama 7-8 saat çalıştıkları, engellilere gece nöbetinin verilmediği, engellilerin genel olarak yaşamış olduğu sık işten çıkarmaların bu kurumda geçerli olmadığı ve genel olarak çalışma şartlarından memnun olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır.

Berkün'ün (2013) Özürlülerin İstihdamında Ev Esaslı Tele Çalışma (Evde Tele Çalışma): Bursa İli Belediyelerden Örnekler isimli çalışmasında Bursa ili sınırları içerisinde yer alan bazı belediyelerde engelli kotası kapsamında istihdamda bulunan 175'i engelli olmak üzere toplam 350 birey ile ev esaslı tele çalışma biçimine yönelik algıların belirlenmesi için anket çalışması yapılmıştır. Engelliler, istihdam kotası nedeniyle çalışmış oldukları işyerine nazaran tele çalışmayı tercih edeceklerini belirtmişlerdir. Bunun temel sebepleri ise işyerine ulaşım güçlüğü, işyerlerinde karşılaşılan çalışma zorlukları ve işyerlerinde karşılaşılan olumsuz muamelelerdir.

Orhan'ın (2013) Türkiye'de Özürlü Dostu İstihdam Politikaları Durum Analizi ve Öneriler isimli çalışmasında engelli bireyi olan aileler, istihdamda bulunan engelliler, istihdamda bulunmayan engelliler ve işverenlere anket uygulanmıştır.

İstihdamda bulunan engelli bireyler işyerinde fiziksel koşulların daha iyi hale getirilmesi durumunda verimlerinin artacağına, işverenlerin engelli çalışanlara yönelik önyargılarının olduğuna ve engelli bireylerin işyerlerinde daha vasıfsız işlerde çalıştırıldığına inandıklarını belirtmişlerdir.

Tezcan'ın (2014) yapmış olduğu çalışmada istatistiklerin ötesinde medya taraması yapılarak engelli bireylerin çalışma hayatında karşılaştıkları problemlere değinilmiştir. Bu temel sorunlar mobbing, erişilebilirlik, engelli çalışanlara ayrımcılık, engellilerin sağlık sorunlarına inanmama ve engellilerin potansiyel kaytarıcı olarak görülmesi olarak özetlenmiştir.

Angela'nın (2015) yapmış olduğu çalışmada engellilerin istihdamını etkileyen ana faktörün eğitim olduğu dolayısıyla okula gitmeme ya da okulu bırakma vakalarının engelli bireylerde diğer bireylere nazaran iki kat daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Eğitim seviyesinin engellilerde daha düşük olduğu bu sebeple gelir seviyelerinin diğer çalışanlara göre daha az olduğu belirtilmiştir. Ayrıca ilgili çalışmaya göre engellilerin işgücü piyasasına dahil edilmesine işverenler oldukça çekingen bir yaklaşım sergilemektedir. Bu nedeni ise düşük verimlilik ve gözetim ihtiyacının yüksek olmasıdır. Bütün bunlara nazaran ayrımcılığa uğradığını düşünen engelli sayısının ise nispeten düşük olduğu belirtilmektedir.

Hacettepe Üniversitesi, T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve Avrupa Birliği Koordinasyon Daire Başkanlığı tarafından yapılan Engelli Bireylerin İstihdam Edilebilirliğinin Artırılması için Teknik Yardım Projesi İhtiyaç Analizi Raporu'nda (2017) engelli bireylerin işgücü piyasalarında durumlarına ve karşılaştıkları sorunlara değinilmiştir. Bu kapsamda engelli çalışanların büyük bir çoğunluğunun sosyal güvenceye sahip olduğu görülmektedir. Ayrıca görüşülen engelli bireylerin çoğunluğu işiyle ilgili yeterli bilgiye sahip olduğunu ve çalışma ortamında arkadaşları ile herhangi bir sorun yaşamadığını ancak yaptığı iş karşılığında verilen ücretin adil olduğunu düşünmediğini belirtmiştir.

İlgili yazında Bizimköy Engelliler Üretim Merkezi ile ilgili daha çok merkezin tanıtımına yönelik yapılan çalışmalarda bulunmaktadır. Kanbak ve Güvenç'in (2009) yapmış olduğu çalışmada engelli istihdamına yönelik bir proje olan Bizimköy Engelliler Üretim Merkezi tanıtılmaktadır. Çalışmada Bizimköy Engelliler Üretim Merkezi fikrini ortaya atmış olan kişi ve 2009 yılında merkezden sorumlu kişi ile mülakat yapılmıştır. Yine Aydın vd'nin (2009) yapmış olduğu çalışmada ise Bizimköy Engelli Merkezi tanıtılmış o dönemki sorumlu kişilerle görüşmeler gerçekleştirilmiştir.

2.YÖNTEM

2.1.Bizimköy Engelliler Üretim Merkezi Araştırması

Bizimköy Engelliler Üretim Merkezi 2007 yılında Kocaeli'de hizmete açılmıştır. Kurucuları arasında Kocaeli Sanayi Odası, Uluslararası Lions Kulübü ve Türk Anneler Derneği bulunmaktadır. Merkeze, Avrupa Birliği Fonu, Kocaeli Sanayi

Odası, Kocaelili sanayiciler ve İŞKUR'dan ekonomik destek sağlanmıştır (Kanbak ve Güvenç, 2009). Merkezin kuruluş amaçları arasında engelli bireyleri üretim süreçlerine dahil ederek kendi ekonomik ihtiyaçlarını karşılar hale getirmek ve engelli bireylerin ekonomiye katkıda bulunmalarına olanak tanımak yer almaktadır. Kuruluşunda çalışanların %85'ini engelliler oluştururken (www.bizimkoy.org.tr, Erişim Tarihi 24.03.2019) 2019 yılına gelindiğinde bu oranın %35,3'e düştüğü görülmektedir⁴. Çalışanlar arasında engelli bireylerin oransal olarak düşmesine karşın sayısal olarak arttığı görülmektedir. Örneğin çalışmanın yapıldığı 2018'de 95 engelli birey istihdam edilirken 2019 yılına gelindiğinde bu sayı 127'ye yükselmiştir. Bizimköy Engelliler Üretim Merkezi "En Başarılı AB Projesi" ve "En İyi İş Yaratma ve İş Geliştirme Projesi" gibi ödüllere layık görülmüştür.

2.2. Amacı ve Önemi

Engelli bireylerin istihdam edilmesi toplumsal refahın sağlanmasında önemli bir etkidir. Tüm dünyada olduğu gibi Türkiye'de de engelli istihdamını artırmaya yönelik çalışmalar bulunmaktadır. Bu kapsamda engelli bireylerin yoğun olarak istihdam edildiği Bizimköy Engelliler Üretim Merkezi karşımıza çıkmaktadır. Engellilerin istihdam edilmesinin önemli olduğu kadar hangi çalışma koşullarında istihdam edildiğinin de önemi büyüktür. Bu çalışmanın amacı başarılı bir Avrupa Birliği projesi olarak gösterilen Bizimköy Engelliler Üretim Merkezinde istihdam edilen engelli bireylerin çalışma koşullarının belirlenmesidir. Engelli bireylerin yoğun olarak istihdam edildiği bir işyerinde çalışma koşulları araştırmasının yapılması bu çalışmayı diğer çalışmalardan farklı kılmaktadır. Bu çalışma, engelli bireylerin çalışma koşulları literatürüne katkı sağlaması bakımından önem arz etmektedir. Araştırmanın problemini "Bizimköy Engelliler Üretim Merkezinde çalışma koşulları nasıldır?" sorusu oluşturmaktadır. Araştırmada yanıt aranan temel sorular;

- Bizimköy Engelliler Üretim Merkezinde çalışma süresi uygun mudur?
- Bizimköy Engelliler Üretim Merkezinde çalışma ortamı engelliler için uygun mudur?
- Bizimköy Engelliler Üretim Merkezinde verilen ücret yeterli midir?
- Bizimköy Engelliler Üretim Merkezinde zaman baskısı bulunmakta mıdır?
- Bizimköy Engelliler Üretim Merkezinde istihdam edilmek engelli bireylerde ayrımcılık duygusuna neden olmakta mıdır?
- Bizimköy Engelliler Üretim Merkezinde işe ulaşım nasıl sağlanmaktadır?

2.3. Kapsamı ve Sınırlılıkları

Bizimköy Engelliler Üretim Merkezinde 2019 itibarıyla 246'sı kadın 114'ü erkek

4 21 Mart 2019'da merkez yetkilisi ile telefon görüşmesi gerçekleştirilmiş ve son rakamlar bu görüşmede alınmıştır.

toplam 360 kişi istihdam edilmektedir. Bu 360 kişinin 127'sini⁵ engelli bireyler oluşturmaktadır. Bir başka deyişle kurumda çalışan engelli bireylerin oranı %35,3'tür. Bu çalışmada Bizimköy Engelliler Üretim Merkezinde istihdam edilen 8'i erkek 7'si kadın toplam 15 engelli birey örneklemini oluşturmaktadır. Çalışma, Bizimköy Engelliler Üretim Merkezinde istihdam edilen engelli bireylerin çalışma koşullarının belirlenmesi ile sınırlandırılmıştır.

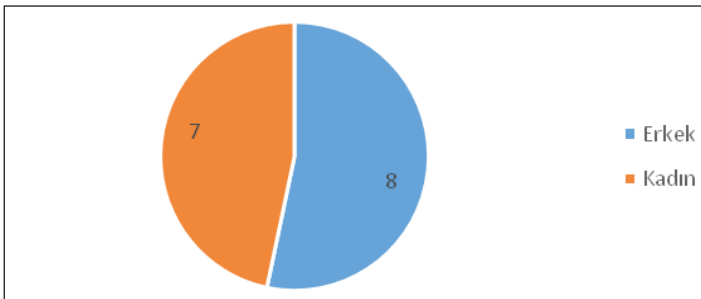
2.4. Verilerin Toplanması ve Analizi

Çalışmada, istihdam edilen engelli bireylerden derinlemesine bilgi edinilmesi amacıyla nitel araştırma deseni tercih edilmiş olup durum çalışması yapılmıştır. Durum çalışması, özellikle değerlendirme süreçleri gibi birçok alanda kullanılan, araştırmacının bir durumu, programı, olayı, eylemi, süreci ya da bir veya daha fazla kişiyi derinlemesine analiz ettiği bir araştırma deseni olarak ifade edilmektedir (Creswell, 2017:14). Veri toplama aracı olarak katılımcılara yarı yapılandırılmış mülakatlar uygulanmıştır. Yarı yapılandırılmış mülakatlar, katılımcıların algılamış olduğu problemleri kendi düşünceleri ile anlatmasını sağlamaktadır (Merriam, 2015:88). Mülakat sorularının oluşturulmasında literatürden yararlanılmıştır. Mülakatlar, Haziran 2018'de Bizimköy Engelliler Üretim Merkezinde yüz yüze yapılmıştır. Araştırmada mümkün olduğu kadar farklı engel türlerine sahip engelli bireyler olmasına ve cinsiyet dengesine dikkat edilmiştir. Bu kapsamda fiziksel, zihinsel, görme, işitme/konuşma engelli ve süregelen hastalığa sahip olan bireylerle görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Konuşma/işitme engeli olan bireylerle yapılan görüşmelerde işaret dili bilen çalışanlardan yardım alınmıştır. Elde edilen veriler Nvivo 12 analiz programında analiz edilmiştir.

3. BULGULAR

Araştırmanın bu kısmında Bizimköy Engelliler Üretim Merkezinde çalışan engelli bireylerle yapılan mülakatlar sonucunda elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

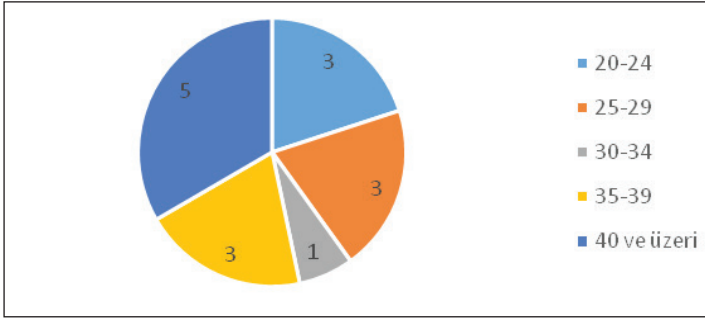
Şekil 1. Cinsiyet



Çalışmada Bizimköy Engelliler Üretim Merkezinde çalışan 8'i erkek 7'si kadın toplam 15 engelli birey ile derinlemesine mülakat yapılmıştır.

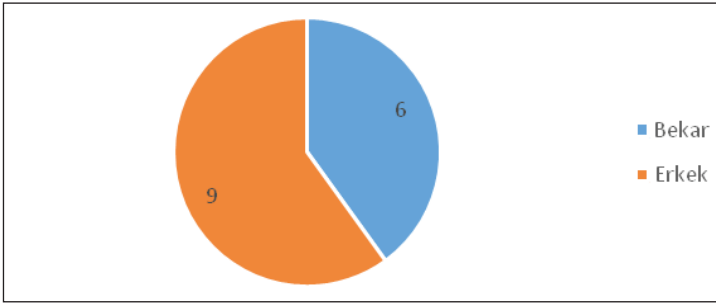
5 Çalışmanın yapıldığı 2018 yılında Bizimköy Engelliler Üretim Merkezinde 95 engelli istihdam edilmekte idi.

Şekil 2. Yaş Grubu



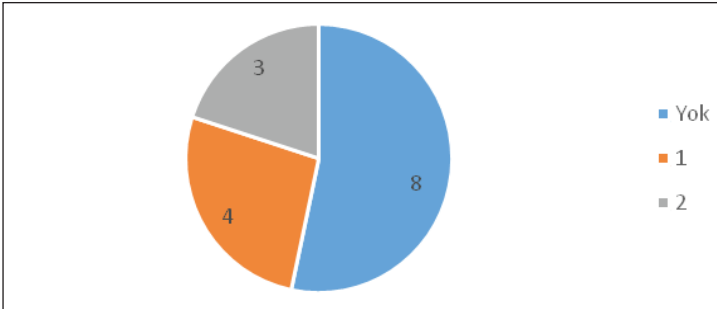
Görüşme gerçekleştirilen engelli bireylerin 5'ini 40 ve üzeri yaş grubunda yer alanlar, 3'ünü 20-24 yaş grubunda yer alanlar, 3'ünü 25-29 yaş grubunda yer alanlar, 3'ünü 35-39 yaş grubunda yer alanlar oluştururken 1 katılımcı ise 30-34 yaş grubu arasında yer almaktadır.

Şekil 3. Medeni Durum



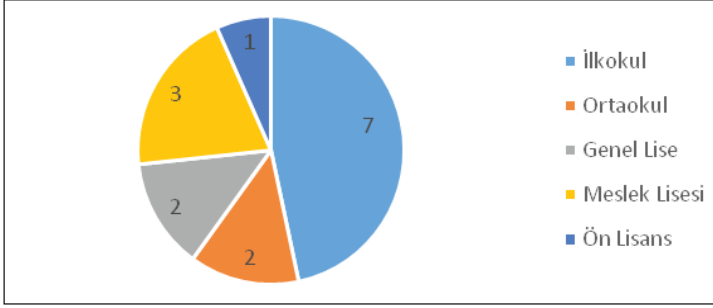
Katılımcı engelli bireylerin 9'u evli iken 6'sı bekdir.

Şekil 4. Çocuk Sayısı



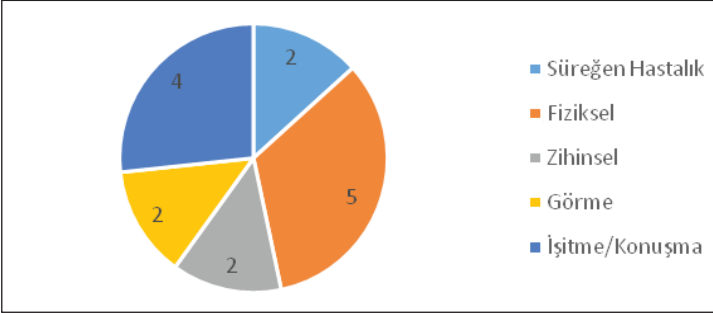
Görüşülen engelli bireylerden 4'ünün 1 çocuğu bulunmakta iken 3'ünün ise 2 çocuğu bulunmaktadır. 8 engelli birey ise çocuğunun bulunmadığını belirtmiştir.

Şekil 5. Eğitim Durumu



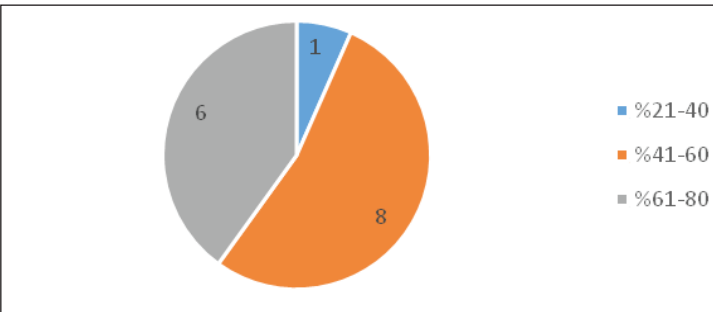
Katılımcıların eğitim durumları incelendiğinde ise çoğunluğun ilkökul mezunu engelli bireylerden oluştuğu görülmektedir. Görüşülen engelli bireylerin 7'si ilkökul, 5'i lise, 2'si ortaokul ve 1'i ise önlisans mezunudur.

Şekil 6. Engel Türü



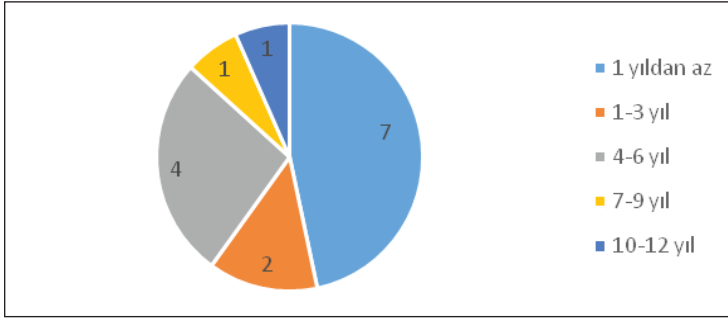
Görüşülen engelli bireylerin 5'inin fiziksel, 4'ünün işitme/konuşma, 2'sinin görme ve 2'sinin zihinsel engeli bulunmaktadır. 2 engelli birey ise süreğen hastalığa sahip olduğunu belirtmiştir.

Şekil 7. Engel Derecesi



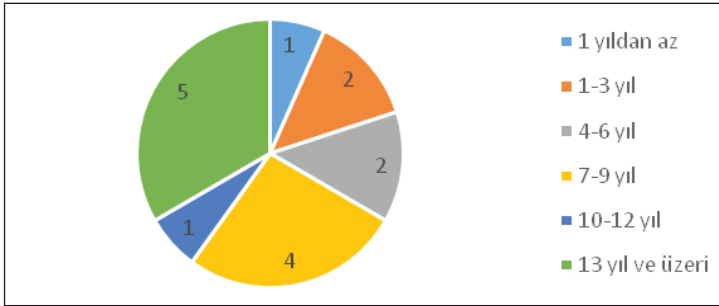
Katılımcıların engel dereceleri incelendiğinde ise çoğunluğun %41-60 arası engel derecesine sahip olduğu görülmektedir. Engel derecesi %41-60 arasında olan katılımcı sayısı 8 iken %61-80 arasında olan katılımcı sayısı ise 6'dır. 1 katılımcı ise %21-40 arası engel derecesine sahip olduğunu belirtmektedir.

Şekil 8. Kurumda Çalışılan Süre



Katılımcıların Bizimköy Engelliler Üretim Merkezinde çalışmış oldukları süreye bakıldığında genel ağırlığın 1 yıldan az çalışma süresi olan grupta olduğu görülmektedir. Görüşülen engelli bireylerin 7'si 1 yıldan daha az süredir Bizimköy Engelliler Üretim Merkezinde çalıştığını belirtmekte iken 4'ü 4-6 yıl arası, 2'si ise 1-3 yıl arası kurumda çalıştığını belirtmektedir. 1'er katılımcı ise 7-9 yıl arası ve 10-12 yıl arası kurumda çalıştığını belirtmiştir.

Şekil 9. Toplam Çalışma Süresi

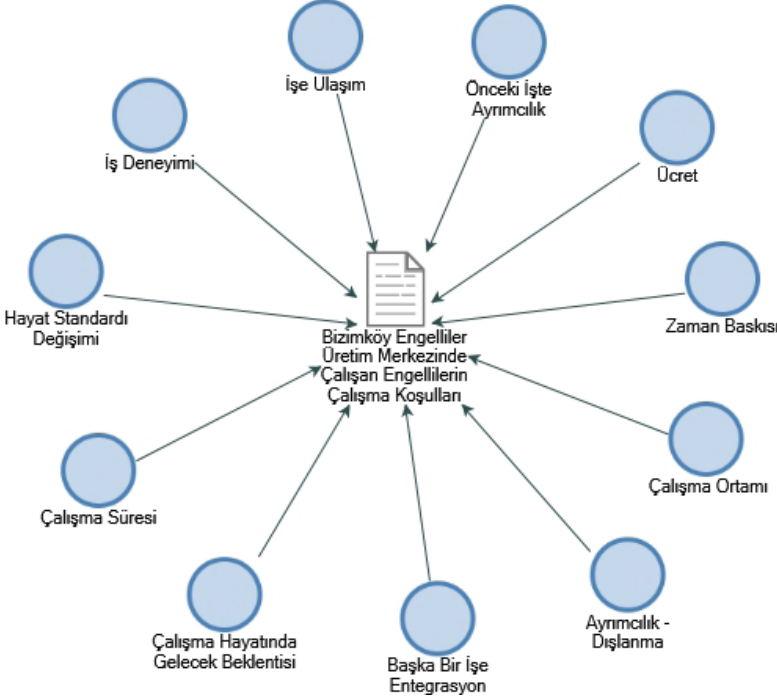


Bizimköy Engelliler Üretim Merkezinde görüşülen engelli bireylerin toplam çalışma sürelerine bakıldığında ise çoğunluğun 13 yıl ve üzerinde çalıştığını görülmektedir. 5 katılımcı toplamda 13 yıl ve üzerinde istihdamda bulunduğunu belirtmiştir. Toplam çalışma süresi 7-9 yıl arası olan 4, 4-6 yıl arası olan 2, 1-3 yıl arası olan 2, 10-12 yıl arası olan ise 1 katılımcı bulunmaktadır. Ayrıca görüşülen engelliler arasında toplam çalışma süresi 1 yıldan daha az olan sadece 1 kişi bulunmaktadır.

Görüşme gerçekleştirilen 7 engelli birey Bizimköy Engelliler Üretim Merkezinden İŞKUR aracılığı ile haberdar olduğunu belirtmekte iken 7 engelli birey ise eş, dost, akraba aracılığı ile haberdar olduğunu belirtmektedir. 1 katılımcı ise belediye aracılığı ile merkezden haberdar olduğunu belirtmiştir. Katılımcı engelli bireylerin 12'si Bizimköy Engelliler Üretim Merkezine girmeden önce herhangi bir mesleki eğitim almadığını belirtirken 3'ü ise daha önceden işiyle alakalı mesleki eğitim gördüğünü belirtmiştir.

Şekil 10'da Bizimköy Engelliler Üretim Merkezinde istihdam edilen engelli bireylerin çalışma koşullarına yönelik tematik alanlar gösterilmektedir.

Şekil 10. Ana Temalar



3.1. İş Deneyimi

Katılımcılara herhangi bir iş deneyimlerinin olup olmadığının belirlenmesine yönelik "Bizimköy Engelli Üretim Merkezine girmeden önce ne işle meşguldünüz?" ve "Şimdiye kadar iş hayatında geçirdiğiniz toplam çalışma süreniz ne kadar?" soruları yöneltilmiştir. Katılımcıların geneli bu iş öncesinde başka bir iş deneyimlerinin olduğunu belirtmiştir.

Havai fişek fabrikasında işçi olarak ve bir lokantada garson – komi olarak çalıştım (M1, Kişisel Görüşme, 2018)

Elektrik tesisatçısında çalıştım. Pazarcılıkla uğraştım. Bekçilik yaptım. Sigortasız olarak çalıştım. Bizimköye kadar 14 yıl çalıştım (M4, Kişisel Görüşme, 2018).

Buradan önce 3 yıl çalıştım ancak engelli raporumla çalışmadım. Tavuk fabrikasında paketleme bölümündeydim (M5, Kişisel Görüşme, 2018).

Çok iş değiştirdim. En son 10 yıl kadar yufka işi yaptım. Parası iyi ancak sigorta yapmıyor. Liseden çıktığımdan beri çalışıyorum. *Lisede*

de hafta sonları çalışıyordum. Sigortalı olsam belki emekli olurdum (M6, Kişisel Görüşme, 2018).

Elektro teknik üzerine çalışmalarım oldu. Canlı yayın editörlüğü yaptım (M12, Kişisel Görüşme, 2018).

Mağazada çalıştım. 1 ay boyunca satış danışmanı ve depo görevlisi olarak çalıştım. Fazla ayakta duramadığım için işten çıktım (M13, Kişisel Görüşme, 2018).

Bir katılımcı ise Bizimköy Engelliler Üretim Merkezinin ilk işi olduğunu, daha önceden çalışmadığını belirtmiştir.

İstedim ama koşullar sağlanmadı. Bazı yerlere gittik beğenilmedik. Bazıları ağır geldi onun içinde çalışmadım (M14, Kişisel Görüşme, 2018).

3.2.Önceki İş Deneyiminde Ayrımcılık

Katılımcılara önceki iş deneyimlerinde ayrımcılığa maruz kalıp kalmadıklarının belirlenmesi amacı ile “Daha önce eğer bir işte çalıştıysanız herhangi bir ayrımcılık ile karşılaştınız mı?” sorusu yöneltilmiştir. Görüşmeye katılan engelli bireylerin çoğunluğu eski iş deneyimlerinde ayrımcılığa maruz kaldıklarını ifade etmiştir.

Tabi ki karşılaştım. Normal bir insan yapar ama “o yapamaz sen yap” bizi incitici bir söz. Aslında o işi bende yapabilirim (M5, Kişisel Görüşme, 2018).

Sadece pidedice fırın ustalığı yaparken patronum hastalığımla dalga geçti ona sinir oldum ve işten çıktım (M6, Kişisel Görüşme, 2018).

Daha önce çalıştığım iş yerinde iletişim kuramadığım için dışlandım ve ayrımcılığa maruz kaldım (M9, Kişisel Görüşme, 2018).

Daha önceki çalıştığım yerde anlamıyor diye arkamdan konuşuyorlardı (M10, Kişisel Görüşme, 2018).

Evet daha önce bir ayrımcılıkla karşılaştım. Bu işitme engelli deyip alay ediyorlardı (M11, Kişisel Görüşme, 2018).

Bazı katılımcılar ise önceki iş deneyimlerinde ayrımcılığa maruz kalmadıklarını belirtmişlerdir.

Yok, ayrımcılık yaşamadım. Olamaz da zaten, yapamazlar (M2, Kişisel Görüşme, 2018).

Kuru temizlemede 10 kişi çalışıyorduk. Tek engelli bendim ama herhangi bir ayrımcılık olmadı (M3, Kişisel Görüşme, 2018).

3.3.Çalışma Süresi

Görüşülen engelli bireylere çalışma süresinin kendileri için uygun olup olmadığının belirlenmesine yönelik olarak “Bir haftada kaç gün ve kaç saat çalışıyorsunuz? Bu süreyi uzun ya da kısa olarak değerlendirir misiniz?” sorusu sorulmuştur.

Katılımcıların çoğunluğu haftada 5 gün ve 45 saat çalıştıklarını, hafta sonlarının tatil olduğunu ve bu çalışma süresini genel olarak normal olarak gördüklerini ifade etmişlerdir.

08.30-18.00 arası çalışıyorum. 5 gün çalışıyorum 2 gün tatil. Bence normal çalışma sürelerim var. Herhangi bir sıkıntı yok (M2, Kişisel Görüşme, 2018).

08.30-18.00 arasında 5 gün çalışıyorum. Süre bence normal. Diğer iş yerlerine göre süre gayet iyi (M5, Kişisel Görüşme, 2018).

5 gün toplam haftada 45 saat çalışıyorum. Ayrıca 10 çayı, öğle yemeği ve 3 çayı var. Bu çalışma saatlerini normal buluyorum (M9, Kişisel Görüşme, 2018).

5 gün boyunca 08:30- 18:00 arasında çalışıyorum. Normal çalışma sürelerim var ayrıca yemek ve çay saatlerim var. 10 ve 3 çayı birde öğle yemeğimiz var. Cumartesi ve Pazar tatil yapmak güzel (M10, Kişisel Görüşme, 2018).

Çalışma süreleri ile ilgili hakim görüşün olumlu olmasına rağmen bu çalışma sürelerini uzun bulan ve ev ile işi arasındaki mesafenin fazla olması nedeniyle çalışma süresinin daha kısa olabileceğini ifade eden katılımcılarda bulunmaktadır.

5 gün 45 saat çalışıyorum. Çalışma saati 17.00'da bitse daha iyi olur. Yol mesafesi uzun ve trafik var. Çalışma süresi daha kısa olabilirdi (M3, Kişisel Görüşme, 2018).

08.30-18.00 çalışıyorum ve bu bana uzun geliyor. Çünkü servise binmek için 6'da kalkıyorum. Otobüsle gelsem 3 saat sürüyor. 07.20'de servise biniyorum (M6, Kişisel Görüşme, 2018).

3.4.Çalışma Ortamı

Bizimköy Engelliler Üretim Merkezi engellilerin yoğun olarak istihdam edildiği bir kurumdur. İstihdam edilen engellilere yönelik uygun koşulların oluşup oluşmadığının belirlenmesi amacıyla "Çalışma koşullarınızın size uygun olduğunu düşünüyor musunuz?" sorusu katılımcılara yöneltilmiştir. Katılımcı engelli bireylerin çoğunluğu çalışma ortamının engellilere yönelik olarak hazırlandığını ve fiziksel olarak herhangi bir problemin olmadığını belirtmişlerdir.

Çalışma koşulları olarak uygun fiziksel imkanlar açısından herhangi bir zorluk yaşamıyorum (M4, Kişisel Görüşme, 2018).

Çalışma ortamı bence bize uygun ayrıca bizim yapamayacağımız işi bize vermiyorlar (M5, Kişisel Görüşme, 2018).

Çalışma koşullarının uygun olduğunu düşünüyorum. Çalışma ortamı bize uygun hazırlanmış (M9, Kişisel Görüşme, 2018).

Çalışma ortamım gayet iyi sıkıntı yok. Burası zaten fizyolojik olarak engellilere göre yapılmış (M10, Kişisel Görüşme, 2018).

Genel olarak katılımcılar kurumun engellilere yönelik olarak hazırlandığını ve çalışma ortamı ile ilgili herhangi bir problem yaşamadıklarını belirtmesine rağmen bir katılımcı ise çalışma ortamı ile ilgili şikayetini belirtmiştir.

Çalıştığım sandalyenin rahatsız oluşu, havalandırmanın ve maskelerin yetersiz olması çalışma ortamımı etkiliyor (M3, Kişisel Görüşme, 2018).

3.5. Ücret

Görüşme gerçekleştirilen engelli bireylere Bizimköy Engelliler Üretim Merkezinde aldıkları ücretin yeterli olup olmadığına yönelik “Buradan kazandığınız gelir miktarınız ne kadar ve bu ücreti yeterli buluyor musunuz?” sorusu yöneltilmiştir. Verilen cevaplar neticesinde ilgili kurumda istihdam edilen engellilerin asgari ücret⁶ aldıkları ve bu ücreti yeterli bulmadıkları görülmektedir. Buna ek olarak kurumda her ay erzak yardımının da yapıldığı ifade edilmiştir.

1600 TL kazanıyorum. Emekli maaşı alıyorum ayrıca bu ücreti de alınca yeterli geliyor. Hemen hemen ihtiyaçlarımın tamamını karşılıyorum. Tek maaşım bu olsa yetmezdi. Ayrıca aileme de ben bakıyorum (M2, Kişisel Görüşme, 2018).

Asgari ücret alıyorum (1600 TL). Yeterli değil ama yetirmeye çalışıyorum. Daha önceki çalıştığım yere göre ekonomik ihtiyaçlarımı daha fazla karşılar hale geldim (M3, Kişisel Görüşme, 2018).

1600 TL ücret alıyorum. Aldığım ücreti yeterli bulmuyorum. Kredi kartı borçları var. Çocuğın bezi, sütü, maması yetecek gibi değil. Maaşımdan lokma kalmıyor. Çocuğa süt alacak para kalmadı (M6, Kişisel Görüşme, 2018).

1600 TL kazanıyorum. Kesinlikle yeterli bir ücret değil. 1600 TL ile ne yapabilirim? Hele de evin yoksa nasıl geçineceksin abi? Kesinlikle yeterli değil 2000 TL olsa daha iyi olurdu (M8, Kişisel Görüşme, 2018).

Aldığım ücreti yeterli bulmuyorum. Asgari ücret az, ekonomik açıdan hiç yeterli değil. Burada ayrıca 70-100 TL arasında erzak yardımı yapılıyor (M9, Kişisel Görüşme, 2018).

1600 TL kazanıyorum. Bu ücret çok az. Asgari ücret genel olarak az. Devletin biraz daha katkı sağlaması lazım. Aldığım ücret yetmiyor. Burası ayrıca her ay 70-100 TL'lik erzak yardımı yapıyor (Ramazan kolisi gibi) (M10, Kişisel Görüşme, 2018).

3.6. Zaman Baskısı

Bizimköy Engelliler Üretim Merkezinde zaman baskısının olup olmadığının anlaşılmasına yönelik olarak kurumda istihdam engelli bireylere “Üretim

⁶ Çalışmanın yapıldığı 2018 yılında net asgari ücret 1.603,12 TL'dir. 2019 yılına gelindiğinde ise net asgari ücret 2.020,90 TL'ye yükselmiştir.

yaparken zaman baskısı nedeniyle sizi zorlayan durumlar meydana geliyor mu?" sorusu sorulmuştur. Katılımcılardan bazıları bazen zaman baskısının yaşadığını ve bu durumun kendilerini olumsuz etkilediğini belirtmektedir.

Tabi ki. Amirim işinizi yapın diye uyarılarda bulunuyor. Bu zaman baskısından rahatsız olmuyor değilim (M3, Kişisel Görüşme, 2018).

Zaman zaman çalıma temposu artıyor ve bu durum bende sıkıntıya neden olabiliyor (M9, Kişisel Görüşme, 2018).

Burada üretim yaparken bazen zaman baskısı yaşıyor. İlk başladığımda ağrılarım olmuştu. Şimdi alıştım (M13, Kişisel Görüşme, 2018).

Görüşülen engelli bireylerden bazıları ise yukarıdaki görüşlerin aksine kurumda zaman baskısının bulunmadığını ifade etmektedir.

Burada herhangi bir zaman baskısı bulunmuyor. Diğer işlere göre göre gayet rahatız (M5, Kişisel Görüşme, 2018).

Zaman baskısı yok. Engellilere burada zorlayacak işler verilmiyor (M14, Kişisel Görüşme, 2018).

3.7.İşe Ulaşım

Katılımcılara Bizimköy Engelliler Üretim Merkezine ulaşımında sıkıntı yaşayıp yaşamadıklarına yönelik "İşinize ulaşmakta zorluk yaşıyor musunuz?" sorusu yöneltilmiştir. Katılımcıların çoğunluğu ilgili merkezde servis imkanının bulunduğunu ve herhangi bir sıkıntı ile karşılaşmadıklarını belirtmiştir.

Servisle mahalleye gidiyorum. Ayrıca orada otobüse biniyorum. Pek yorucu olmuyor. Yakın zaten (M2, Kişisel Görüşme, 2018).

Servisle geliyorum. Allahtan servis var yoksa 3 saat sürüyor. Büyük nimet (M6, Kişisel Görüşme, 2018).

Servis imkanımız var hemen evimin önünden geçiyor (M10, Kişisel Görüşme, 2018).

Herhangi bir sıkıntı yaşamıyorum. Çalışanlara servis imkanı sağlıyor (M15, Kişisel Görüşme, 2018).

Ayrıca bazı katılımcılar ise işe kendi aracı ile geldiğini ifade etmiştir.

Herhangi bir zorluk yaşamıyorum. Kendi aracım var (M8, Kişisel Görüşme, 2018).

3.8.Ayrımcılık / Dışlanma

Bizimköy Engelliler Üretim Merkezi engelli bireylerin yoğun olarak istihdam edildiği bir projedir. Burada istihdam edilen engelli bireylerin kendilerini ayrımcılığa maruz kalmış hissedip hissetmediklerinin belirlenmesi amacı ile katılımcılara "Engellilerin yoğun olarak çalıştığı bir kurumda çalışmak sizde ayrımcılık hissi mi yaratıyor? Yoksa kendinizi daha rahat mı hissediyorsunuz?"

sorusu yöneltilmiştir. Katılımcıların tamamı kendilerini Bizimköy Engelliler Üretim Merkezinde çok mutlu hissettiklerini ve ayrımcılık duygusunun aksine daha rahat olduklarını belirtmişlerdir.

Ayrımcılık duygusu oluşturmuyor. Buradaki insanlar daha cana yakın. Kendimi burada daha rahat hissediyorum (M1, Kişisel Görüşme, 2018).

Aksine bu ortamda çok mutluyum. Farklı yerde olsam ezilebilirdi. Engelliye sağlam bir insan gibi davranılması çok yanlış. Onun engel türüne ayrıcalık gösterilmeli (M3, Kişisel Görüşme, 2018).

Çok daha rahat hissediyorum kendimi. En azında beni anlayacak insanlar var. Dışarıda da beni anlayışla karşıladılar ama burası farklı. Birbirimizi iyi anlıyoruz dışardaki insan bizi anlamıyor. İyi niyetli olsa da pek mümkün olmuyor. Ancak burada işitme engelli var, görme engelli var, ortopedik engelli var ve biz birbirimizi anlıyoruz (M5, Kişisel Görüşme, 2018).

Daha rahatlatıyor. En azından kendine güveni geliyor insanın. Benim açımdan o kadar problem değil ancak daha büyük hastalığı veya engeli olanlar için çok büyük avantaj. Burası bizim için açılmış hissi var (M6, Kişisel Görüşme, 2018).

Kendimi burada özel hissediyorum. Ayrımcılık hissi burada yaşamıyorum. Engellilerin daha az olduğu yerlerde de çalışmak isterim. Benim için sakıncası yok (M11, Kişisel Görüşme, 2018).

3.9.Engeli Nedeniyle Kurumda Karşılaşılan Problemler

Katılımcıların Bizimköy Engelliler Üretim Merkezinde engeli dolayısıyla karşılaştığı problemlerin belirlenmesine yönelik “Çalışma hayatınızda engelinizle ilgili karşılaştığınız zorluklarla var mı? Varsa nelerdir?” sorusu görüşme yapılan engelli bireylere yöneltilmiştir. Katılımcılardan bazıları ilgili kurumda çalışırken herhangi bir zorlukla karşılaşmadığını belirtmiştir.

Herhangi bir zorlukla karşılaşmıyorum (M1, Kişisel Görüşme, 2018).

Çalışma hayatımda engelimle alakalı herhangi bir zorlukla karşılaşmadım (M12, Kişisel Görüşme, 2018).

Çalışma hayatımda herhangi bir zorlukla karşılaşmıyorum. Bu proje ona göre tasarlanmış (M14, Kişisel Görüşme, 2018).

Bu görüşlerin aksine ilgili kurumda engeli nedeniyle bazı problemlerle karşılaştıklarını belirten katılımcılarda mevcuttur. Kurumda istihdam edilen konuşma/işitme engelli bireyler kendini ifade etmekte zorlandığını ve bu durumun kendilerini olumsuz etkilediğini belirtmiştir. Görme engelli bir katılımcı ise engelinin bazı durumlarda unutulduğunu ifade etmektedir.

Evet var. Kendimi öncelikle ustaya karşı sonra diğer insanlara karşı

ifade edemiyorum. Telefon konuşması yapamıyorum. Biri bana geldiğinde telaş yapıyorum. Bu da olumsuz yansıyor (M3, Kişisel Görüşme, 2018).

Diğer çalışanlar burada müzik dinliyor ama ben dinleyemiyorum. Ayrıca diğerleri hareketlerimi anlamıyor iletişim sıkıntısı yaşıyorum. Burada çalışanların bazılarının işaret dili bilmemeleri sıkıntı yaratıyor (M10, Kişisel Görüşme, 2018).

Bazı problemlerim var. Mesela bir şeyi göremediğimde neden göremedin diye soruyorlar. Engelimle alakalı problemler (M5, Kişisel Görüşme, 2018).

3.10. Hayat Standardında Değişim

Katılımcılara Bizimköy Engelliler Üretim Merkezinde işe başladıktan sonra hayat standartlarında ne yönde bir değişim olduğunun anlaşılabilmesi için “Bizimköy Engelli Üretim Merkezinde işe başladıktan sonra hayat standardınızda bir değişim oldu mu? Olduysa ne yönde oldu?” sorusu yöneltilmiştir. Katılımcıların geneli ilgili kurumda çalışmaya başladıktan sonra hayatlarında sosyal ve ekonomik yönden olumlu gelişmeler olduğunu belirtmiştir.

Artık evde değilim. İşe geliyorum. Bir sorumluluğum var. Hafta sonu tatil olduğu için eşimle alışverişe çıkıyorum. Hayat standardımda yükselme oldu diyebilirim (M3, Kişisel Görüşme, 2018).

Olumlu yönde değişimler geçirdim. Yalnız başıma yaşamayı, kendi ayaklarımın üstünde durmayı öğrendim. Ekonomik ve sosyal anlamda değişim yaşadım (M4, Kişisel Görüşme, 2018).

Burada eşimle tanıştım, evlendim ve çocuğum oldu. Çok büyük bir değişim yaşadım. Bir nevi burası bahane oldu eşimle tanışmama. Yoksa hayatta evlenmeyi düşünmüyordum (M6, Kişisel Görüşme, 2018).

Tabi ki olumlu yönde gelişmeler oldu. Çok fazla gezmeye zaman ayırıyoruz. Hafta sonumuz tatil olduğu için pikniğe gidiyoruz (M10, Kişisel Görüşme, 2018).

Burada çalıştıktan sonra hayat standardımda bir gelişme oldu. Para kazandığım için kızlarıma para vermeye ve okula göndermeye başladım (M11, Kişisel Görüşme, 2018).

3.11. Çalışma Hayatında Gelecek Beklentisi

Bizimköy Engelliler Üretim Merkezinde istihdam edilen engelli bireylerin çalışma hayatında gelecek beklentilerinin ne olduğunun belirlenmesi amacıyla katılımcılara “Çalışma hayatında gelecek ile ilgili beklentileriniz nelerdir?” sorusu sorulmuştur. Katılımcıların çoğunluğu Bizimköy Engelliler Üretim Merkezinde çalışmaya devam etmeyi ve buradan emekli olmayı istediklerini ifade etmiştir.

Buradan çıkarsam, mecbur kalırsam başka yerde çalışmayı düşünüyorum. Buradaki becerilerime uygun bir yer olursa iyi olur aslında. Ama yine de buradan emekli olmak isterim (M3, Kişisel Görüşme, 2018).

Şuan tek derdim süremi doldurup emekli olmak ve emekli olduktan sonra yufka dükkkanı açmak. Ya da hiçbir şey açmam çalışmam da. Bu zamana kadar çok çalıştım (M6, Kişisel Görüşme, 2018).

1 ay sonra emekli olacağım. Hiçbir beklentim yok. Eğer burayla anlaşırsak hem emekli olup hem de burada devam etmek isterim (M8, Kişisel Görüşme, 2018).

Çalışıp emekli olmayı düşünüyorum. İnşallah buradan emekli olurum (çok içten söyledi) (M10, Kişisel Görüşme, 2018).

Bir katılımcı ise Bizimköy Engelliler Üretim Merkezinde çalışma koşullarının iyileştirilmesini beklediğini ifade etmiştir.

Bizimköy projesindeki çalışma şartları ve ücret açısından imkanların artırılmasını isterim (M15, Kişisel Görüşme, 2018).

3.12. Bizimköy Engelliler Üretim Merkezi Hakkında Görüşler

Katılımcılara Bizimköy Engelliler Üretim Merkezi hakkında görüşlerinin belirlenmesi amacıyla “Bizimköy Engelli Üretim Merkezi projesini nasıl değerlendiriyorsunuz?” sorusu yöneltilmiştir. Katılımcıların çoğunluğu Bizimköy’ün çok güzel bir proje olduğunu ve Türkiye’de bu tarz projelerin yaygın hale getirilmesini istediklerini belirtmişlerdir.

Çok güzel bir proje. Böyle yerlerin çoğalması gerekiyor. Çünkü çoğu yerde engelli bireyleri çalıştırmıyorlar (M2, Kişisel Görüşme, 2018).

Türkiye’de yaygın hale getirilmeli. Engelliler için çok büyük bir fırsat. En azından kendi ekonomik özgürlüğümüzü sağlıyoruz. Ailemize ve çevremize muhtaç değiliz (M5, Kişisel Görüşme, 2018).

Türkiye’de bu tarz projelerin yaygınlaştırılmasını isterim tabi. Sonuç olarak engellilerin sosyalleşmeye ihtiyacı var. Burası tam buna göre. Halkın içine karışmak için böyle projeler şart. Engellileri hala ülkemizde bulaşıcı hastalık gibi görüyorlar (M6, Kişisel Görüşme, 2018).

Bizimköy gibi projelerin yaygın hale getirilmesi gerekiyor. Zira bizim kadar şanslı olamayan insanlar da var. Böyle insanların bu gibi projelerden faydalanması en büyük temennim (M12, Kişisel Görüşme, 2018).

Bazı katılımcılar ise proje hakkında olumsuz görüş bildirmişlerdir. Bu katılımcılar olumsuz olarak belirttiği görüşler projede istihdam edilen bireylerin tümünün engellilerden oluşmaması, engellilere karşı daha anlayışlı karşılanması gerekliliği

ve kurumda adaletin sağlanamamasıdır.

Burada normal insanlar başta engellileri yargılıyordu. Aslında çalışanların hepsinin engelli olmasını isterdim. Ama yine de böyle bir proje olması güzel (M3, Kişisel Görüşme, 2018).

Sadece engellilere karşı patronların daha anlayışlı olmasını isterdim. Daha anlayışlı olsalar iyi olur. Bir anlık engelli olduğumuzu unutup normal insanların yapması gereken işlerin bizim yapmamız gerektiğini düşünüyorlar. Bizim engelli olduğumuz unutulmasın (M5, Kişisel Görüşme, 2018).

Adaletli olursa mükemmel bir şey. Gerçek adalet olursa tabi ki engellilerin ihtiyaçlarını karşılar. Burada adalet yok yalnız. Burası devletin eline geçmeli devlet koruması altına girmeli (M8, Kişisel Görüşme, 2018).

3.13. Başka Bir İşe Entegrasyon

Görüşülen engelli bireylere çalışmış oldukları kurumdan ayrılmaları halinde yeni bir işe entegre olup olamayacaklarının belirlenmesine yönelik “Buradan çıkarsanız başka bir işe entegre olabileceğinizi düşünüyor musunuz?” sorusu yöneltilmiştir. Katılımcıların çoğunluğu bu işten çıkmaları halinde başka bir işe entegre olmada bir sıkıntı yaşamayacaklarını ifade etmişlerdir.

Normal bir işte engelli raporum olmadan bile çalıştım. Başka bir işte de çok rahat çalışabilirim. Bir sıkıntı yaşayacağımı düşünmüyorum (M5, Kişisel Görüşme, 2018).

Tabi canım. Benim mesleğim var elimde. Dükkanı tutayım yeter. Bağlantılarım var. Halen daha çağırıyorlar zaten (M6, Kişisel Görüşme, 2018).

Buradan çıktığımda burada öğrendiklerimle başka bir işte çalışabileceğimi düşünüyorum (M9, Kişisel Görüşme, 2018).

Bazı katılımcılar ise henüz başka bir iş yeterli olmadığını ve başka bir işe entegre olamayacağını belirtmektedir.

Buradan öğrendiğim bilgiler dışarıda bir işte çalışmam için yeterli değil. O yüzden düşünmüyorum (M4, Kişisel Görüşme, 2018).

Buradan başka bir iş yerinde çalışabileceğimi düşünmüyorum. İleride belki olabilir (M13, Kişisel Görüşme, 2018).

3.14. Engelli İstihdamı Hakkında Görüşler

Katılımcıların Türkiye’de engelli istihdamına ilişkin bakış açılarını ortaya koyabilmek adına “Türkiye genelinde engellilerin istihdamı ile ilgili yapılan çalışmaların yeterli olduğunu düşünüyor musunuz?” ve “Türkiye’de engelli istihdamı konusunda neler yapılabilir?” soruları yöneltilmiştir. Katılımcıların

geneli Türkiye'de engelli istihdamı için yapılan çalışmaları yetersiz bulduğunu belirtmiştir.

Bazı sektörlerde öncelikle kota sistemindeki engelli arkadaşları çok eziyorlar. O yüzden orada çalışmaktansa burada çalışmalarımı tercih ederim. Yapılan çalışmaları yeterli bulmuyorum o yüzden (M3, Kişisel Görüşme, 2018).

Yeterli bulmuyorum kesinlikle daha fazla şey yapılmalı. Benim engelli olarak işe giremeyen çok arkadaşım var Gölcük'te (M6, Kişisel Görüşme, 2018).

Engellilerin istihdamı ile ilgili yapılan çalışmaların yetersiz olduğunu düşünüyorum. 3 sene boyunca İŞKUR aracılığı ile iş aradım ama bulamadım. Sonunda burası oldu (M13, Kişisel Görüşme, 2018).

Katılımcılar engelli istihdamının artırılması için engelli kotasının ve Bizimköy Engelliler Üretim Merkezi tarzı projelerin artırılması gerektiğini ifade etmişlerdir.

İstihdam olanaklarının artırılması, kotanın artırılması, projelerin artırılması gerekir. Devletin daha fazla engelli istihdam etmesi gerekir (M1, Kişisel Görüşme, 2018).

Burası gibi yerlerin (Bizimköy) artması, büyük fabrikalarda kota sisteminin artırılması gerekir. En azından çalışabilir olanları da alabilsinler. İlla okumak zorunda değil okuyamayanlarda var. Onlar da alınsın (M3, Kişisel Görüşme, 2018).

Bizimköy tarzı projeler yaygınlaştırılabilir. Diğer işyerleri daha fazla engelli çalıştırabilir. Ayrıca ayrımcılığa karşı durmalı devlet. Ben epilepsi hastasıyım diye kimse beni kabul etmedi. Eden de sigorta yapmadı (M6, Kişisel Görüşme, 2018).

4. TARTIŞMA

Çalışmada engelli bireylerin çalışma koşullarının belirlenmesi amacıyla çeşitli temalar incelenmiştir. Bu kapsamda görüşülen engelli bireylerin çoğunluğu geçmişte bir iş tecrübesi yaşadıklarını ve bu iş deneyimlerinde ayrımcılığa maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. İlgili yazına bakıldığında benzer sonuçları görmek mümkündür. Orhan (2013:127)'ın yaptığı çalışmada görüşülen engelli bireylerin yaklaşık olarak yarısı işyerinde işverenleri tarafından ayrımcılığa maruz kaldığını belirtmiştir.

Çalışmaya katılan engelli bireylerin tamamı asgari ücret aldıklarını ve bu ücretin kendi ekonomik ihtiyaçlarını karşılamada yetersiz olduğunu belirtmiştir. Kurumda ücret harici erzak yardımlarının da bulunduğu görülmüştür. Literatürde ücret ile ilgili benzer sonuçlara ulaşılmaktadır. Hacettepe Üniversite (2017:80) öncülüğünde yapılan çalışmada katılımcı engelli bireylerin çoğunluğu yaptıkları iş karşısında aldıkları ücreti adaletsiz bulmaktadır. Orhan (2013:118)'ın yapmış olduğu çalışmada da engelli bireylerin düşük ücretler kazandıkları görülmektedir.

Ücret konusunda olumsuz görüş bildiren katılımcıların çalışma süresi, çalışma ortamı, işe ulaşım ve ayrımcılık konularında ise olumlu görüş belirttikleri görülmüştür. Haftada 5 gün toplam 45 saat çalışan engelli bireyler bu çalışma sürelerinden memnun olduklarını belirtmiştir. İlgili yazın incelendiğinde ise esnek çalışma saatlerinin vurgulandığı görülmektedir. Hacettepe Üniversite (2017:80) öncülüğünde yapılan çalışmada görüşülen engelli bireylerin çoğunluğu engellilere yönelik esnek çalışma saatleri uygulanması gerektiğini belirtmiştir. Ayrıca Berkün (2013:148)'ün çalışmasında da çalışan engelli bireylerin tamamına yakını çalışma saatlerinin esnek olmasını tercih edeceğini belirtmektedir.

Merkezin engelli bireylere göre hazırlandığını belirten katılımcılar çalışma ortamının iyi olduğu yönünde görüş bildirmişlerdir. Çalışma ortamı ile ilgili literatürde farklı sonuçları görmek mümkündür. Alkan Meşhur (2006:96-98)'un çalışmasında engelli çalışanların tele çalışmaya olumlu bakmasının temel nedenlerinden birisinin işyerinde çalışma zorluğu olduğu görülmektedir. Ayrıca ilgili çalışmada lavabo ve tuvaletler ile merdivenler ve kapı eşikleri gibi çalışma koşullarını fiziksel olarak olumsuz yönde etkileyen faktörlerden söz edilmektedir. Buna karşın Hacettepe Üniversite (2017:80) öncülüğünde yapılan çalışmada ise katılımcı engelli bireylerin çoğunluğu işyerindeki fiziksel koşulların uygun olduğunu belirtmiştir.

Servis imkanının bulunması nedeniyle işe gidiş gelişlerinde herhangi bir sıkıntı ile karşılaşmadıklarını belirten katılımcılar bu temada da olumlu görüş bildirmişlerdir. İlgili yazında işe ulaşımın problem olarak görüldüğü çalışmalar var olmakla birlikte işe ulaşımında herhangi bir problemin bulunmadığı görüşü hakim olan çalışmalarda mevcuttur. Alkan Meşhur (2006:96)'un çalışmasında engelli çalışanların tele çalışmaya olumlu görüş belirtmesinin temel nedenlerinden ikisinin işyerine ulaşım güçlüğü ve ulaşım maliyeti olduğu düşünüldüğünde merkezde işe ulaşım yönünde herhangi bir şikayetin bulunmaması dikkat çekicidir. Ayrıca Berkün (2013:148)'ün çalışmasında da engelli çalışanların büyük bir bölümü işe ulaşımı problem olarak belirtmiştir. Buna karşın Hacettepe Üniversite (2017:80) öncülüğünde yapılan çalışmada ise engelli bireylerin büyük bir çoğunluğu işyerine ulaşımında herhangi bir problem yaşamadıklarını belirtmişlerdir.

Engellilerin yoğun olarak istihdam edildiği bir kurum olan Bizimköy'de çalışmanın kendilerinde ayrımcılık duygusu meydana getirip getirmediğine yönelik soruya tüm katılımcıların ayrımcılığın tam tersine kendilerini daha rahat hissettiklerini ve birbirlerini daha iyi anladıkları yönünde olumlu görüş bildirmişleridir. Ayrıca katılımcıların tamamı Bizimköy'de çalışmaya başladıktan sonra hayatlarında sosyal ve ekonomik yönden olumlu gelişmeler yaşandığını belirtmiştir.

Katılımcılar merkezde karşılaşmış oldukları problemler ve zaman baskısı temalarında ise farklı görüşler beyan etmişlerdir. Görüşülen engelli bireylerden bazıları kurumda zaman baskısının var olduğuna dair görüş bildirmiş olmasına rağmen bazı katılımcılar ise zaman baskısının olmadığını vurgulamıştır.

Katılımcılardan bazıları engeli nedeniyle merkezde herhangi bir problemle karşılaşmadığını belirtirken bazı katılımcılar ise iletişim problemi yaşadıklarını ve kendilerine karşı biraz daha anlayışlı olunması gerektiğini belirtmiştir.

Çalışmada katılımcılara çalışma koşulları haricinde başka bir işe entegrasyon, çalışma hayatında gelecek beklentisi, engelli istihdamı ve kurum hakkında görüşler de sorulmuştur. Katılımcıların çoğunluğu bu işten ayrılması durumunda başka bir işe entegrasyonda sorun yaşamayacağını belirtmiştir. Görüşülen engelli bireylerin çalışma hayatında gelecek beklentisi sorulduğunda ise hakim görüşün Bizimköy'den emekli olmak olduğu görülmüştür.

Katılımcılar ülkede engelli istihdamı konusunda yapılan çalışmalarını yetersiz bulduğunu, kota sisteminin artırılmasını ve çokiyi bir proje olarak değerlendirdikleri Bizimköy benzeri projelerin yaygın hale getirilmesi gerektiği görüşünü beyan etmişlerdir. Literatürde engellilerin istihdam ile ilgili görüşlerine bakıldığında kota sistemi ön plana çıkmaktadır. Orhan (2013)'in yapmış olduğu çalışmada görüşülen engelli bireylerin çoğunluğu engellilerin istihdam edilmesinde en iyi yöntem olarak zorunlu istihdamı gördüğünü belirtmiştir. Hacettepe Üniversitesi (2017:80) öncülüğünde yapılan çalışmada da katılımcı engelli bireylerin tamamına yakını, engelli kotalarının artırılması gerektiği görüşünü belirtmiştir.

SONUÇ

Çalışma koşullarının belirlenmesi amacıyla Bizimköy Engelliler Üretim Merkezinde istihdam edilen 15 engelli birey ile mülakat gerçekleştirilmiştir. Çalışmada engelli bireylere önceki iş deneyimleri, çalışma süresi, çalışma ortamı, ücret, zaman baskısı, kurumda karşılaşmış oldukları problemler, işe ulaşım ve ayrımcılık temaları üzerinde sorular sorulmuştur.

Bizimköy Engelliler Üretim Merkezinde istihdam edilen katılımcıların çalışma koşullarından genel olarak memnun olduğu ortaya çıkmaktadır. Genel memnuniyetsizliğin ücret konusunda yaşandığı, bu konuda yapılacak olumlu düzenlemelerin engelli bireylerin çalışma motivasyonunu olumlu etkileyeceği açıktır. Önceki iş deneyimlerinde ayrımcılık ile karşılaşan katılımcıların, engellilerin yoğun olarak istihdam edildiği bir işyerinde ayrımcılıkla karşılaşmamaları ve kendilerini daha özel hissetmeleri Bizimköy benzeri projelerinin yaygın hale getirilmesinin fayda sağlayacağını göstermektedir. İstihdam edilen engelli bireylerin çalışma süreleri ilgili düzenlemelerin yapılması ve çalışma sürelerinin daha esnek hale getirilmesi engelli işgücüne katılım oranını artıracak bir gelişme olarak görülebilir.

Engelli istihdam eden kuruluşlarda çalışma ortamının engel türlerine göre özel olarak düzenlenmesi hem engelli bireylerin çalışma motivasyonunun hem de verimliliğinin artmasına katkı sağlayacaktır. Bilinen engel türleri nedeniyle istihdam edilen bireyler zaman baskısına maruz kalmamalı ve engel türüne uygun işlerde çalıştırılmalıdır. Engelli istihdam edilen kuruluşlarda engeli olmayan ya da farklı bir engel türüne sahip olan engelli bireylerin işaret dili eğitimi gibi karşısındaki

engelli bireyi anlayacak eğitimler alması iletişim problemlerinin çözülmesine faydalı olacaktır. Bunun yanında engelli çalışanların amirlerinin engellilere karşı nasıl davranılması gerektiğine yönelik eğitimleri alması gerekmektedir.

Dezavantajlı grup olarak görülen engellilerin istihdam edilmesinin bireylerin hayat standardını artırdığı bir gerçektir. Engelli istihdamının henüz istenilen seviyeye gelemediği Türkiye’de, Bizimköy Engelliler Üretim Merkezi tarzında projelerin artırılması bu alana katkı sağlayacaktır.

WORKING CONDITIONS OF THE DISABLED PEOPLE IN TURKEY: CASE OF BİZİMKÖY

1.INTRODUCTION

The inclusion of people with disabilities in the labor market is a reality that it increases both individual and social welfare. The employment of an individual constituting the society means an increase in productivity, tax revenues and social insurance premium income in terms of the country’s economy, while decreasing social aid expenditures. For the individual, it is an indication of having economic freedom and continuing life without needing to others. The high proportion of handicapped people population in the total population in Turkey increases the importance of the employment of disabled people for a fee in the labor market. It is also important in terms of employing the disabled people who are seen as one of the disadvantaged groups in the labor market, adapting to the society they live in, and having a high social cost of unemployment of the disabled individuals.

The aim of this study is to determine the working conditions in the Bizimköy Production Center for Disabled People, where people with disabilities are intensively employed. The study consists of two parts. In the first part, the literature on the working conditions of people with disabilities was examined. In the second part, there is a survey of Bizimköy Production Center for Disabled People. In this study, 15 disabled individuals employed in Bizimköy Production Center for Disabled People constitute the sample. In this study, qualitative research method was preferred to obtain in-depth information from disabled individuals employed and a case study was conducted.

2.METHOD

The aim of this study is to determine the working conditions of the disabled individuals employed in Bizimköy Production Center for Disabled People, which is shown as a successful European Union project. Basic questions to be answered in the research;

- Is the working time in the Bizimköy Production Center for Disabled People suitable?

- Is the working environment at Bizimköy Production Center for Disabled People suitable for disabled people?
- Is the wage given at Bizimköy Production Center for Disabled People sufficient?
- Is there a time pressure in Bizimköy Production Center for Disabled People?
- Does being employed in Bizimköy Production Center for Disabled People cause discrimination feeling in people with disabilities?
- How is the transportation to work at Bizimköy Production Center for Disabled People provided?

The sample of this study consists of 15 disabled individuals employed in Bizimköy Production Center for Disabled People.

In this study, qualitative research method was preferred to obtain in-depth information from disabled individuals employed and a case study was conducted. Semi-structured interviews were applied to the participants as data collection tools. The literature was used to create the interview questions. The interviews were made face to face in June 2018 at Bizimköy Production Center for Disabled People. In the study, attention was paid to the existence of disabled individuals with different types of disabilities and gender balance as far as possible. In this context, interviews were made with individuals with physical, mental, visual, hearing / speech impaired and chronic diseases. In the interviews with individuals who have speech / hearing disabilities, support was received by assistance from employees who knew sign language. The data were analyzed in Nvivo 12 analysis program.

3.RESULTS

All of the disabled individuals participating in the study stated that they received minimum wage and that this wage is insufficient to defray their economic needs. However, it has been seen that the institution also has the provision of external supplies. It was observed that participants who gave negative opinions about wages expressed positive opinions about working time, working environment, transportation and discrimination. Furthermore, all of the participants stated that they had a positive social and economic development in their lives after they started working in Bizimköy.

Participants expressed different opinions about the problems that they encountered in the center and the themes of time pressure. Some of the disabled individuals interviewed stated that there was time pressure in the institution but some participants emphasized that there was no time pressure. Some of the participants stated that they did not encounter any problems in the center because of their disability, while some of the participants stated that they had communication problems and that others should be a bit more thoughtful against themselves.

4.DISCUSSION AND CONCLUSION

As a result, it is clear that the participants employed at Bizimköy Production Center for Disabled People are generally satisfied with their working conditions. It is obvious that general dissatisfaction is experienced in wages and positive arrangements will affect the motivation of people with disabilities. In our country, where disabled employment cannot reach the desired level yet, increasing the projects in the style of Bizimköy Production Center for Disabled People will contribute to this area.

KAYNAKÇA

- Alkan Meşhur, Filiz (2006), Engellilerin Bir İstihdam Seçeneği Olarak Tele Çalışma; Modellenmesi ve Modelin Kent Planlama Açısından İrdelenmesi, Selçuk Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Konya.
- Angela, Bara Monica (2015), Employment of Persons with Disabilities, *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 191, 979-983.
- Aytaç, Serpil (2005), İstihdam ve Koruma Alanı Yaratmak Üzere Özürlüler İçin Sosyal Yaşam Merkezi Projesi, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, (49), 125-158.
- Berkün, Sanem (2013), Özürlülerin İstihdamında Ev Esaslı Tele Çalışma (Evde Tele Çalışma): Bursa İli Belediyelerinden Örnekler, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi Yayınları, Yayın No: 38, Ankara.
- Coşkun, Recai, Zivitere, Marga, Alexandrova, Svetlana, Fırat, Seyhan ve Hızıroğlu, Mahmut (2009), Engelliler ve İstihdam Uzaktan Eğitim Ders Notları, Sakarya Üniversitesi Yayınları, Sakarya.
- Creswell, John W. (2017), Araştırma Deseni, Nitel, Nicel ve Karma Yöntem Yaklaşımları (3. Baskı), (Çev. Edt: SB Demir), Eğiten Kitap, Ankara.
- Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü (2019), Engelli ve Yaşlı İstatistik Bülteni 2019 – Mayıs, T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Ankara.
- Genç, Yusuf ve Çat, Güldane (2013), Engellilerin İstihdamı ve Sosyal İçerme İlişkisi, *Akademik İncelemeler Dergisi (AID)*, 8(1), 363-394.
- Gürsel, Seyfettin ve Uysal-Kolaşın, Gökçe (2010), İstihdamda Dezavantajlı Grupların İşgücüne Katılımını Artırmak, Bahçeşehir Üniversitesi Ekonomik ve Toplumsal Araştırmalar Merkezi, İstanbul.
- Hacettepe Üniversitesi, T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve Avrupa Birliği Koordinasyon Daire Başkanlığı (2017), Engelli Bireylerin İstihdam Edilebilirliğinin Artırılması için Teknik Yardım Projesi İhtiyaç Analizi Raporu, Engelli Bireylerin İstihdam Edilebilirliğinin Artırılması Projesi, Ankara.
- Hendricks, Dawn (2010), Employment and Adults with Autism Spectrum Disorders: Challenges and Strategies for Success, *Journal of Vocational Rehabilitation*, 32(2), 125-134.
- Kanbak, Ayşegül ve Güvenç, Dilay (2009), Engelli İstihdamına Yönelik Yerel Eksenli Bir Çözüm Önerisi: Bizimköy Örneği, *Kocaeli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5 (7), 1-18.
- Kış, Arzu, Gürgür, Hasan ve Akçamete, Gönül (2012), Engelli Öğretmenlerin İş Doyumları ve Çalışma Koşulları, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(23), 272-294.

- Kuzgun, İ. (2009), Türkiye’de Özürlülerin Ücret Karşılığı İstihdamını Belirleyen Değişkenler ve Öneriler. *Journal of Yaşar University*, 4(15), 2451-2466.
- Merriam, Sharan B. (2015), Nitel Araştırma: Desen ve Uygulama İçin Bir Rehber, 3. Basımdan Çeviri, (Gözden Geçirilmiş Yeni Basım), (Çev. Edt: S Turan), Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara.
- Orhan, Serdar (2013), Türkiye’de Özürlü Dostu İstihdam Politikaları (Durum Analizi ve Öneriler), Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi Yayınları, Yayın No: 35, Ankara.
- Randolph, Diana Smith and Andresen, Elena M. (2004), Disability, Gender, and Unemployment Relationships in the United States from the Behavioral Risk Factor Surveillance System, *Disability & Society*, 19(4), 403-414.
- Selek Öz, Cihan ve Orhan, Serdar (2012), Özürlü İstihdam Yöntemlerinin Uygulanabilirliği Üzerine Bir Değerlendirme, *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 3(2), 36-48.
- Tezcan, Tolga (2014), Mevzuattan Uygulamaya Engelli Hakları İzleme Raporu 2013, Toplumsal Haklar ve Araştırmalar Derneği, İstanbul.
- Türkiye İstatistik Kurumu (2013), Nüfus ve Konut Araştırması, 2011, Türkiye İstatistik Kurumu Matbaası, Ankara.
- Zaim Gökbay, İnci, Ergen, Ahu ve Özdemir, Nesrin (2011), Engelli Bireylerin İstihdamına Yönelik Bir Vaka Çalışması: “Engelsiz Eğitim”, *Öneri Dergisi*, 9 (36), 1-8.

KATKI ORANI / CONTRIBUTION RATE	AÇIKLAMA / EXPLANATION	KATKIDA BULUNANLAR / CONTRIBUTORS
Fikir veya Kavram / <i>Idea or Notion</i>	Araştırma hipotezini veya fikrini oluşturmak / <i>Form the research hypothesis or idea</i>	Emel İSLAMOĞLU Yunus YİĞİT Nazan BUDAK
Tasarım / <i>Design</i>	Yöntemi, ölçeği ve deseni tasarlamak / <i>Designing method, scale and pattern</i>	Emel İSLAMOĞLU Yunus YİĞİT Nazan BUDAK
Veri Toplama ve İşleme / <i>Data Collecting and Processing</i>	Verileri toplamak, düzenlenmek ve raporlamak / <i>Collecting, organizing and reporting data</i>	Emel İSLAMOĞLU Yunus YİĞİT Nazan BUDAK
Tartışma ve Yorum / <i>Discussion and Interpretation</i>	Bulguların değerlendirilmesinde ve sonuçlandırılmasında sorumluluk almak / <i>Taking responsibility in evaluating and finalizing the findings</i>	Emel İSLAMOĞLU Yunus YİĞİT Nazan BUDAK
Literatür Taraması / <i>Literature Review</i>	Çalışma için gerekli literatürü taramak / <i>Review the literature required for the study</i>	Emel İSLAMOĞLU Yunus YİĞİT Nazan BUDAK

-ARAŞTIRMA MAKALESİ-

AFETLERDE LOJİSTİK YÖNETİMİ: ÇANAKKALE DEPREMİ ÖRNEĞİ¹

Merve YAMAN YÜCE² & Sedat BOSTAN³

Öz

Amaç: 6 Şubat 2017 tarihinde meydana gelen Çanakkale Ayvacı depremi sonrasında, afet bölgesinde afet lojistiği faaliyetleri esnasında yaşanan sorunları afetzedelerin bakış açısıyla tespit etmektir. Bu problem konusu çerçevesinde üç grup halinde 20 afetzede ile focus grup görüşmesi yapılmıştır. Ayrıca bölgede gerçekleştirilen teknik geziler esnasında toplanan video, fotoğraf, vb. veriler ve gözlemlerin eklenmesi ile çalışma gerçekleştirilmiştir. Afetin can kaybına sebep olmadığı fakat geniş bir bölgede evlerin yıkılmasıyla birlikte önemli düzeyde maddi hasar olduğu anlaşılmıştır. Afetzedelerin lojistik çalışmaları kapsamında, içme suyu, enerji, sıcak yemek ve sağlık hizmetleri faaliyetlerden memnun kaldıkları, kıyafet ve diğer yardımların dağıtımında adaletsizlik algısının yaygın olduğu, geçici barınma konusunda sorunların yaşadığı ve kalıcı konutlar konusunda bir takım endişelerin olduğu tespit edilmiştir. Sonuç: eski yapıların yenilenmesi, farkındalık eğitimlerinin yapılması, müdahale ekiplerinin güçlendirilmesi, geçici barınma araçlarının iklim ve asgari yaşam şartlarına uygun olması, kıyafet ve diğer yardımların dağıtımının şeklinin ve miktarının ihtiyaca göre tasarlanması, kalıcı konutlar konusunda vatandaşın resmi makamlarca daha fazla bilgilendirilmesi önerilir.

Anahtar Kelimeler: Afet, Afet Yönetimi, Afet Lojistiği Yönetimi, Ayvacı Depremi.

JEL Kodu: Q54.

Başvuru: 21.05.2019

Kabul: 29.09.2019

1 Makale "Afetlerde Lojistik Yönetimi: Çanakkale Depremi Örneği" Yüksek lisans Tezinden üretilmiştir

2 Bilim Uzmanı, Gümüşhane Üniversitesi, Afet Yönetimi Ana Bilim Dalı, Afet Yönetimi Bölümü, merveyaman-yuce@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0003-0067-2969>, Gümüşhane, Türkiye.

3 Doç. Dr., Ordu Üniversitesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, sbostan29@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-9439-8448>, Ordu, Türkiye.

LOGISTICS MANAGEMENT IN DISASTERS: ÇANAKKALE EARTHQUAKE SAMPLE

Abstract

Objective: The aim of this study is to determine the problems experienced during the disaster logistics activities in the disaster area after the Çanakkale Ayvacık earthquake on February 6, 2017. Within the framework of this problem, a focus group interview was held in 20 disaster victims with üç groups. Also the study was carried out in addition with collected, video, photos, etc. data and observations during technical trips in the region. It was understood that the disaster did not cause any loss of life, but with the destruction of the houses in a large area, significant material damage occurred. Within the scope of the logistics activities of the victims, drinking water, energy, hot meals and health services were satisfied with the activities, the perception of injustice in the distribution of clothes and other aid was widespread, there were problems regarding temporary housing and there were some concerns about permanent residences. Result: it is recommended to renew the old buildings, to make awareness trainings, to strengthen the intervention teams, to adapt the temporary housing vehicles to the climate and minimum living conditions, to design the shape and amount of the distribution of clothes and other aid according to the need, and to inform the citizen about the permanent housing by the official authorities.

Keywords: Disaster, Disaster Management, Disaster Logistics Management, Ayvacık Earthquake.

JEL Kodu: Q54.

'Bu araştırma ve makale bilimsel etik ilkelere uygun yapılmıştır.'

1.GİRİŞ

Afetler sonrasında, doğru insani yardım malzemeleri en hızlı şekilde (yiyecek, su, ilaç, çadır vb.) doğru yere ulaştırmayı amaçlayan operasyonların bütününe afet lojistiği denmektedir. Afet lojistiği kavramının önem kazanmasında da başlıca etken, dünya genelinde afet sayılarının artmasıdır (Ofloğlu ve Birdoğan, 2017: 89-100).

Kavramın önem kazanmasında başlıca etkenler ise Dünya genelinde artan afet sayılarıdır. Bu acı durumu kötüleştiren ise afetlerin etkilerinin de doğru orantılı olarak artmasıdır. Tüm bunların sonucu olarak da yardıma ihtiyaç duyan kişi sayısı katlanarak artmakta ve artan talebin karşılanması gerekliliği ortaya çıkmaktadır.

Can kayıpları başta olmak üzere afetzedelerin yaşadığı zararlar, afet kavramının oluşmasında etkili olmaktadır. Bir benzer mantık ise afetin yönetilmesi adına gerçekleştirilmek istenen faaliyetler arasına afet lojistiğinin tam anlamı ile harmanlanamaması durumunda; afet kavramının oluşmasında etkin olan

afetzedeler tüm çabalara rağmen başarısız yönetim fotoğrafının oluşmasında etken olacağı öngörülmektedir.

Dünya da ki örneklere bakıldığında ABD, Federal Acil Durum Yönetimi Ajansı (FEMA, Federal Emergency Management Agency) ile karşımıza çıkarken, Japonya da Afetleri Önleme Konseyi (DPC, Disaster Prevention Council) ile afetzedelere sağlanacak afet lojistiği faaliyetlerini tek elden gerçekleştirmektedir.

Ülkemizde 1999 depremi sonrasında yaşanan en temel değişikliklerin arasında AFAD Kurumunun hayata geçirilmesi ve bu sayede afet ve acil durum iş ve işlemlerinin tek çatı altında toplandığı görülmektedir.

Sphere İnsani Yardım Sözleşmesi ve Afet Yardımlarında Asgari Standartlar sözleşmesi ile afet yardımlarının etkinliğini, yardımların dağıtımını daha net anlamda alanın standartlarını oluşturmaktadır. Dünyada ilk defa afetten etkilenen insanların insani yardımdan neyi beklemeye hakları olduğunu belirlemektedir. Sözleşmeyi, beş temel bölümde asgari standartlar izlemektedir. Temel konular ise su temini, beslenme, gıda yardımı, barınak ve yerleşim yeri planlama, sağlık hizmetleri şeklinde sıralanmaktadır (Maral ve Diğerleri, 2015:1-10).

Yüzey suyu kaynakları genellikle, yardım kuruluşları tarafından, tedavi ve ham su sağlamak ve ya gerekli tedbirler alındıktan sonra yerinden edilmiş insanların arzını sağlamak için kullanılır (Clarke ve Diğerleri, 2009: 64-7).

Afet bölgesine beslenme ve gıda yardımı yapılması esnasında taşıma ve depolama dâhil olmak üzere lojistik aşama, üzerinde yapılan birçok işlem ve gıda ürününün kalitesi ve güvenliği ile ilgili riskler taşımaktadır (Vanderroost ve Diğerleri, 2017: 15-30). Ayrıca, kişisel ve sosyal açıdan kabul edilebilir olmasını talep etmektedir (Mohan ve Diğerleri, 2013: 248-255).

Gıda temininde yaşanılacak gecikmeli müdahaleler can kaybı, sağlık ve varlıklarla sonuçlanabilir ve diğer olumsuz yan etkilere neden olabilir. Özellikle gebe kadınlar ve küçük çocuklar için, kronik hastalar gibi özel beslenme müdahalelerin gerektiren gruplarda önem arz etmektedir (Lentz ve Diğerleri, 2013: 151-163).

Afet büyük çapta meydana gelmiş ve barınma ihtiyacı fazla ise barınma sorunu çadırlarla çözülmektedir. Hava şartlarına karşı fazla dayanıklı olmayan bu barınakların kullanılabilme süreleri sınırlıdır. Keza salgın hastalıkların engellenmesi için barınma sorununun kısa bir süre içerisinde halledilmesi gerekir. Lojistik yeteneğin sorgulamasında anahtar kavram olarak değerlendirilmelidir (Erel, 2016:15-47).

Bir sonraki süreç ise kalıcı barınma iş ve işlemlerinin gerçekleştirilmesidir. Ne yazık ki, afete maruz kalan birçok bölge için, afetten etkilenen toplulukların uzun vadeli yeniden insani çoğu insani yardım operasyonunda en yetersiz ve ihmal edilmiş evredir (Goldschmidt ve Diğerleri, 2016: 1-13).

Bir diğer önemli husus ise enerji erişiminin sağlanması, düşük ve orta gelirli ülkelerde, kırsal alanda yaşayan insanlar için büyük bir sorun teşkil etmektedir. Pişirme, ısıtma, aydınlatma ve güçlendirme için güvenli, uygun fiyatlı ve sürdürülebilir enerji eksikliği sıkıntılara sebep olmaktadır (Caniato ve Diğerleri, 2017: 208-219).

Özel konular arasında ise yardımlar esnasında yaşanan adaletsizlikler ve yağma olayları yer almaktadır.

Türkiye'de 1999 yılı Ağustos ayındaki Marmara, 1999 yılı Kasım ayındaki Düzce ve 2011 yılı Van depremlerinde yıkılan binalardaki yağma faaliyetleri, hırsızlık ve yardımların dağıtılmasındaki güvenlik zafiyeti, devletin o bölgelere arama kurtarma dışında güvenliği sağlamak için de bütçeden fazladan maddi kaynak ayırmasına neden olmuştur. Bu durum güvenlik yönetiminin de afetlere etkin müdahalede önemini daha da artırmıştır (Işık, 2013: 10-80).

Genel olarak iktisattaki en önemli konulardan biri olan dağıtım adaleti, insani yardım operasyonlarında karar almada merkezi bir rol oynamaktadır. Dağıtımın adil bir şekilde örgütlenmesi girişiminin ardındaki ilk motivasyon elbette ki etik olanıdır (Gutjahr ve Diğerleri, 2018: 1-13).

Bir diğer husus kültürel anlamda farklılıklarının var olduğu gerçeğidir.

Kültür kavramı ise yapılaşma teorisine dayanarak, üç boyutta, anlam sistemleri, davranış normları ve iktidar ilişkileri şeklinde tanımlanmakta ve kültürün değişmez olmadığı, dinamik bir yapıya sahip olduğu ve insani yardım operasyonlarında sürekli olarak üretilen ve çoğalan bir yapıya sahip olduğu söylenmektedir. Bu nedenle, belirli bir insani yardım uyarınca kültürel açıdan uygun uygulamaları belirlemek, politika yapıcılar ve yardım organizasyonlarının yöneticileri için kilit bir konudur (Rodon ve diğerleri, 2012: 366-376).

Ülkemiz birçok açıdan afetlerin yoğun yaşandığı bir coğrafyadır. Her afetten sonra afetzedelere yapılacak olan veya yapılan yardımlar mercek altına alınmaktadır. Bu çalışmada 06 Şubat 2017 tarihinde yaşanan Çanakkale Ayvacık depremi afet lojistiği faaliyetleri açısından incelenmeye alınmıştır.

Ayvacık depremi can kaybının ve enkaz altı arama kurtarma faaliyetinin gerçekleşmediği bir depremdir. Tüm enerjinin afet lojistiği alanına aktarılması için uygun ortamın doğal olarak sağlandığı bir araştırma alanı oluşturmaktadır. Deprem 32 ayrı köyde hissedilmiş ve 24 ayrı köyde etkili olmuştur. Afet bölgesi, afet lojistiği konusunda çok uygun bir laboratuvar olmuştur. Mevsimin kış olması ve afet lojistiği adına gerçek etkili senaryo özelliği sağlıyor olması ise bir başka yönüdür.

Bir başka önem arz eden nokta ise olay üzerinden 15 ay gibi kısa bir sürenin geçmiş olması ve bilgilerin taze ve hatırlanan bilgilerin güvenilir olması araştırmanın önemini artırmaktadır.

Çalışma ile 20. yılına yaklaşan Marmara depreminin ve 2011 Van depreminin sonrasında gelişen yönetim yeteneğinin, kurumların afet zamanlarında ve sonrasında var olan afet lojistiği yeteneklerinin ölçülmesi ve afet lojistiği davranışlarının afet sahasında oluşturduğu faydaların tespit edilmesi hedeflenmiştir.

2. YÖNTEM

Bu çalışma kapsamlı bir araştırmanın bir ayağı olarak hazırlanmıştır. Bahsi geçen araştırma kapsamında Çanakkale Ayyvacık deprem bölgesi mercek altına alınmıştır. Afet sahasında yaşanan afet lojistiğinin konusuna dahil olabilecek olumlu veya olumsuz tüm gelişmeler tespit edilerek; gün yüzüne çıkarma, iyileştirme, geliştirme veya öneri getirebilme amacıyla titiz bir çalışma yürütülmüştür.

Bu aşamada nitel ve nicel araştırma yöntemlerinden oluşan üç ayaklı bir çalışma tasarlanmıştır. Çalışma öncesi literatür taranmış ve bu konu ile ilgili var olan terimlere farkındalık kazanılmıştır. Araştırma için Gümüşhane Üniversitesi, Etik Kurulundan izin alınmıştır.

İlk olarak afete müdahale eden ekiplerin liderleri, kurum amirleri, yönetici ve müdür konumunda bulunan kişilere uzman olarak atfedilmiş ve yarı yapılandırılmış uzman mülakat tekniği ile bu kişilerden veri toplanmıştır. Bu çalışmadan elde edilen veriler de göz önüne alınarak, afete müdahale eden ekip üyelerine uygulanmak üzere ölçek geliştirilmiş ve nicel bir çalışma yürütülmüştür.

Afetzedeler tarafından bakıldığında lojistik çalışmalarının nasıl algılandığı ve değerlendirildiğini ölçmek üzere, focus grup görüşme yöntemiyle 20 afetzedenin katıldığı bir nitel araştırma daha gerçekleştirilmiştir.

Araştırmanın afette müdahale eden liderler ve ekiplerin görüşlerini içerdiği bölümü bir başka yazının konusu olarak belirlenmiştir. Bu çalışmada afetzedelerin kendilerine yönelik yürütülen afet lojistiği çalışmalarını nasıl algılayıp değerlendirdikleri üzerine yoğunlaşmıştır.

Görüşme sorularının ana taslağı, araştırmanın diğer ayağından elde edilen veriler, arazi keşifleri, lojistik depolara gerçekleştirilen teknik geziler ve farklı kurumlara yapılan ziyaretlerde not defterine kaydedilmiş olan önemli verilerin harmanlanması sonucunda ortaya çıkarılan sorunlar ve önemli noktaları temel alınarak belirlenmiştir.

Focus grup görüşmesi ile beklenen fayda; karşılıklı etkileşim ve çağrışımlar sağlayarak, zihinlerindeki duygu ve düşünceleri tetiklemek, zengin bilgi akışını sağlamak ve grup baskısı, sosyal onaylanma ve sosyal beğenilirlik gibi engelleri aşarak, katılımcıların gerçek algı, duygu ve düşüncelerine ulaşılacak olarak amaçlanmıştır (Çokluk ve Diğerleri, 2011: 95-107).

Aynı zamanda focus grup görüşmesinin yürütmesi ile toplumsal yapılandırmaları eşzamanlı olarak değiştirmek, sosyo-materyal düzenlemelerindeki güç ilişkilerini

etkileyebilmek, toplumsal gerçeklikleri üretmek veya çoğaltmak anlamları taşıyan farklı amaçlarında çalışma kapsamına alınması söz konusu olmuştur (Ludger ve Diğerleri, 2018: 355-361).

Çalışma kapsamına 3 grup halinde 20 afetzede ile görüşme sağlanmıştır. İlk grupta yer alan 3 afetzede, aynı zamanda afete müdahale eden itfaiye görevlilerinden oluşmaktadır. Bu kişilerin örnekleme dahil edilmesi, her iki taraftan olayı değerlendirme potansiyellerinin olmasından dolayıdır.

Bir diğer görüşme grubu afeti yaşamış kişiler olup, afeti yaşadıkları mekana yakın bir yerde görüşme sağlanmıştır. Diğer görüşme grubu ile yapılan görüşmenin alanı ise konteynir kent olarak belirlenmiştir. Bu alanın seçimindeki temel faktörler arasında; evi en çok hasar gören afetzedelerin bu alanda bulunması, evlerine uzak olan bir alanda yaşamlarını idame ettirmeleridir. Bu kişiler büyük ölçüde yardımlarla yaşamlarını devam ettirmektedirler. Görüşmelerinin tamamı gönüllük esası ile uygulanmıştır.

Görüşme esnasında ses kaydı alınarak daha sonrasında alınan bu sözel veriler, yazılı hale getirilmiştir. Focus grup görüşmelerinde yer alan üç kişinin hem afete müdahale eden çalışan, hem de afette mağdur olan afetzede olduğu tespit edilmiştir.

Afetzedelerle yapılan görüşmeler için afetten en fazla etkilenmiş Yukarı Köy mevkii araştırma alanı olarak kabul edilmiştir. 32 hafif ve 24 ağır hasar alan köy arasından; Yukarı köyün araştırma alanı olarak seçilmesinde ki etkenler ise şu şekilde sıralanmaktadır:

- En ağır hasarın alındığı ve en çok yıkıntının bulunduğu köy olması,
- AFAD komuta kontrol tırının ve Kızılay'ın yemek tırının ve aş evinin konuşlandırıldığı köy olması ile köy halkının iş ve işlemlerde gözlemci konumunda olması,
- Kalıcı barınma konutların köy sınırları içerisinde inşa ediliyor olması,
- Köy halkının hasara bağlı olarak hem aynı hem de nakdi yardımlar ve yardımı dağıtan kurum, kuruluş ve kişiler ile karşı karşıya birçok kez gelmesi,
- Ağır hasar sebebi ile politik ve reklam amaçlı gelen ziyaretçilerin bahsi geçen köyde mesai harcamış olması şeklinde 5 temel sebep sıralanmaktadır.
- Son olarak, çalışma alanının seçiminde ki en zayıf etken ise bölge de bulunan diğer az hasarlı köyler içerisinde kültürel sebepler dolayısı ile köy halkının tanımadığı yabancı kişilere karşı oldukça tehlike oldukları ve kolluk kuvvetleri yardımı ile afete müdahale edildiği bilgisinin alınmasıdır. Yukarı Köy'ün güvenli olması çalışma alanı olarak seçilmesinde etkili olan sebepler arasında yer almaktadır.

Bu kapsamda 3 gruba kod uygulaması yapılarak soruların cevaplanması sırasında yaşanan atmosferin sorularda hissedilmesi amaçlanmaktadır. Bu amaca uygun olarak:

İlk görüşme grubu olan 3 kişi ile görüşme sağlanan itfaiye afetzedelerin mülklerine yakın alanlarında gerçekleştirilen görüşmenin grubuna B grubu, Son görüşme grubu olarak konteynır kentte görüşme gerçekleştirilmiş olan 13 kişilik grubun yer aldığı gruba ise C grubu çalışanlarının yer aldığı gruba A grubu, İkinci görüşme grubu olan ve 4 kişi ile görüşme sağlanan ve kod adı verilmiştir.

3. BULGULAR

Üç grup afetzede ile yapılan focus grup görüşmesinde konuşma konularını yönlendirmek için yöneltilen sorular üzerine grup katılımcılarının dile getirdiği ifadelerin ses kayıtlarından çözümlenmiş şekli aşağıda verilmiştir.

1. İlk anda depremi hissettiniz mi? Daha önce bu şekilde deprem afetiyle karşılaştınız mı? Sorusuna verilen cevap niteliğinde ki ifadeler:

‘Vardırın, 70 yaşında, ilk bi kere gördüm bi o, bunu gördüm, bunu çok fena gördük, Allah bizi hem tuttu hem yaptı, zararı dokunmadı. Evlerimiz içine yıkılmadı, dışına yuvarlandı, içine yıkılsaydı, hiç bi tane kalmayacaktık.20-30 senelik, 30-40 senelikti evlerimiz.’

‘Ben kalkıktım o zaman, çocuklar okula gitmişti, çocuklara yemek yapıyordum, bi çatırtı koptu, sobalar felan yıkıldı, bi elektrikler kesildi, bi karanlıkta kaldık işte.’

‘İl defa yaşadık depremi, 50 senelik topraktan evlerde yaşıyorduk. Çok önce 110 sene önce olmuş deprem burda yine de karşıya göçmüşler, bakmışlar ev var, giderken Acıpayam diye köy varya o zaman böyle sallantıdan batmak yaa.’

A gurubu bu soruya verdikleri cevaplar tüzel kişiliklerinin de etkisi ile kendi açılarından soğukkanlılık ile olurken aileleri açısından endişeli oldukları tespit edilmiştir.

B ve C gruplarının cevapları yöre kültürün has olan hareketleriyle (ağzlarını elleriyle kapatmak, başlarını aşağı yukarı ağır ağır sallamak, ellerini göğüslerinin üzerine bastırmak, gibi) yaşadıkları korku ve endişeyi tam anlamıyla resmetmekte olduğu tespit edilmiştir.

Soru sonrasında A grubu katılımcılarının afetin etkisinin azaltılmasında yapılabilecek olan çalışmaları (yapı güvenliği, depreme karşı alınacak önemler, gibi) kişilerin yapmamasından da yakındıkları tespit edilmiştir.

B ve C grubunda ise daha çok olay anına has hatırladıklarına yönelik karelerin direk olarak hatırlandığı ve daha önce ki yıllarda dinlemiş oldukları afet hikâyeleri ile bu durumun olabilirliğine olan atıfları ile rahatlamaya çalıştıkları tespit edilmiştir.

2. Deprem sonrasında evi yaşanabilir durumda olan kimse var mıydı? Sorusuna verilen cevap niteliğinde ifadeler:

‘Geçen sene ki evvel ki seneki evler yıkılmadı.’

‘Yeni evler var onlar yıkılmadı, 1-2 senelik evler.’

‘Goca köy yıkıldı, bak bu evin önü var, arkası yok hiç, yıkık.’

‘Yıkıldı evler toprak ev, a bu ev bak benim, abu tarafı göçük bak, ooo fena oldu yıkık, ama ben giriyom içine, bugün bende tarlada olcudım da bugün gitmedim, işte böle, korkuyom korkuyom da, konteynerde yattım yattım bura geldim. Eşyaları aldık içinden, yıkılmaz yıkılmaz, kayın adamın yaptırdığı lekisten, arpa saman koymaya diye oraya götürdük, kışlaya kıyına, koyunların başına, dolaplarımızı, makinelerimizi, devlette çamaşır yıkama makinele getirince, goca yatakları bile götürdük oraya, sıcanlar felan yedimi bilmem gari, sandıklarımızı da amcasının evine koyduk.’

‘Bak bunla böle göçük.’

‘Evlerimiz yıkıldı, depremden, bak evlerimiz yeni yapıyor.’

Sorunu yönlendirilmesinin ardından A grubu katılımcıları yıkıntıların sebebinden emin bir tavırla (evlerin eski oluşlarına bağlanması) elemli yüz ifadeleri ile (ellerini iki yana avuç içleri yukarı bakacak şekilde açarak) cevaplamaya hazırlandıkları tespit edildi.

B ve C gruplarında ise kendi evlerini işaret etmek için hareketlenmeler veya yeni evleri olan kişilerin evlerini kendi has sözcükleri ile işaret ettikleri (deya hu ev yenicik, vb.) gözlenmiştir.

Afet sahasında yıkıntı haline dönüşen evlerin fiziksel özelliklerine kabaca değinildiğinde; bir veya iki odalı, kare biçiminde, kerpiçten yapılmış ve dışı çamur- saman karışımı bir malzeme ile sıvanmış, duvar taşlarının büyüklüğü, boyutları dışarıdan görülebilen, çatı ile kapatılmış boyasız yapılardır.

A grubu katılımcıları bu soru sonrası veriler ile bölgelerin afet anlamında raporlarından bahsederken, kendi yaşadıkları köy veya mahallelerden bahsederken hissettikleri üzüntüyü gizleyemedikleri gözlenmiştir.

B ve C grupları genel anlamda yaşadıkları alanlarda ve görülür mesafelerdeki evlerin yorumunu yaptıkları, evlerinin eski olduğunu belirtirken ise maddi olanaklarının yetersizliği sebebiyle hissettikleri utançlarını yazmaları, tırnakları veya ellerini yüzlerinde gezdirerek gizlemeye çalıştıkları; birde eski olduğunu bildikleri halde eş, baba, gibi kişilerden yadigar kaldığını belirterek bu evlerde kalmaya devam ettiklerini bildirdikleri gözlenmiştir.

Ayrıca sosyal bir sorun olarak, evlatlarının il merkezinde olması sebebiyle tek yaşayan kadınların gidecek yerleri olmadığını için bu evlerde kalmak zorunda olduğu ifade edilmiştir.

3. İlk sıcak yemeğinizi ne zaman yediniz?

B ve C gruplarının soruyu duyar duymaz verdikleri bedensel tepki (onaylayıcı baş hareketleri, vb.) Bu hususta memnun olduklarına işaret ederken, A grubu katılımcılarının iş yoğunluğu, plansızlık ve tabii önceliğin afetzedelere verilmesi sonrası diğer gruplara göre farklı olduğu tespit edilmiştir. Sorusuna verilen cevap niteliğinde ifadeler ise:

‘O gün zaten depremde, suyu öle şeyler geldi, sonra çorbada geldi.’

‘Bu okul bahçesi, o okullarımızda bak çocukların, burda yemek verdiler, çok yardım ettiler.’

‘2 aydan fazla, 3 öğün yemek verdiler.’

A grubu katılımcıları bu hususta daha çok yetişmesi gereken iş ve işlemlerden, yemeğin nasıl, nerede verileceğinin planlanmasından ve operasyon içerisinde kurumların hareketlerinden bahsettikleri gözlenmiştir.

B ve C grubu katılımcıları ise gelen yemeklerin çeşidinden, hava koşullarının afet zamanında çok soğuk olmasının verdiği zorluktan ve yemekler konusunda alışılmadık dışında çıkan yemeklerden, doymak- aç kalmak gibi temel ölçütlerden bahsettikleri tespit edilmiştir.

4. İçme ve kullanma suyunu nasıl sağladınız?

Bu hususta katılımcıların tümü çok rahat cevap verdikleri, bu şekilde sıkıntısız bir ortamın oluşmasının sebebinin ise şebeke sularında kullanılıyor olması olduğu tespit edilmiştir. Sorusuna verilen cevaplar ise:

‘Kamyon kamyon geldi, içme suyu.’

‘İçme sularımız vardı, çeşme sularımız akıyordu.’

‘İçme suyu şişelerle de geldi onları da kullandık.’

‘Deye bak makinalar geldi a vurdur.’

A grubu katılımcıları, ambalajlı su temini sırasında tırların köye giriş çıkışında sıkıntıların yaşanması, köyün merkeze uzak ve yollarının sarp olması gibi temel konuları içine alarak soru sonrasında yorumladıkları tespit edilmiştir.

B ve C gruplarının ise şebeke suyuna ek olarak ambalajlı suyun afet sahasında bulunması ve rahatça alıp içebilme özgürlüğünün bulunmasında memnun oldukları tespit edilmiştir.

5. Karanlıkta geçirdiğiniz gece oldu mu?

Aydınlatma ve elektrik problemi yaşadınız mı? Sorusuna cevap niteliği taşıyan ifadesi:

‘Hemen yapıldı. Çadırlardayken elektrik vardı. Çadırlar çıktılar, konteyner kondu, hemen ışık koydular.’

A grubu katılımcıları, bu hususta elektrik dağıtım şirketinin yerelde yapılanmasının olması ve bölgede sürdürdüğü faaliyetler sebebiyle afet sahasına hakim olması sonucu ilk gelen ve en verimli çalışma gösteren ekip olduğunu belirtmiştir.

B ve C grupları ise bu konudan olumsuz etkilenmediklerini diğer sorularda olduğu gibi soru sonrası eklemeler yapmaksızın, karanlıkta kalmak, korkmak, vb. sıkıntı yaşamadıkları anlaşılmıştır.

6. Sağlık problemi yaşadınız mı? Yaralı ve hastaların tedavisi vaktinde gerçekleştirildi mi?

Bir önce ki soruda olduğu gibi rahat bir atmosferde cevapların net olarak verildiği tespit edilmiştir. Bu rahat ortama sebep olarak can kaybının yaşanmamasını etkisi olduğu düşünülmektedir. Sorusuna cevap niteliği taşıyan ifadeler:

‘Doktorlarda geldi, sağlık ocağı da geldi, bekledi.’

Yalnızca C grubu katılımcılarının bahsettiği balkondan atlama sonrasında yaralanan ve hastaneye kaldırılan genç bir kadının felç olmasından derin üzüntü duydukları (dizlerine vurarak genç kadının evine doğru ellerini uzatmaları) gözlenmiştir.

7. Afet sonrasında barınma nasıl gerçekleşti? Geceyi dışarda geçirdiğiniz oldu mu? Sorusunun cevapları ise:

‘Önce bi çadır verdiler, sonra konteynerleri verdiler, şimdide evler yapıyorlar bakalım.’

‘Çadırlar hemen o gece kuruldu, hiç dışarda kalmadık.’

‘Hepimiz beraber durduk, bi aile iki aile üç aile birlik durduk, bi zaman böle oldu, hepsine yetmedi.’

‘Çadırda kalmak alanda kalmaktan eyiydi. Yağmurlar yağdı.’

‘Dışarda kalmadık, kalmadık.’

A grubu katılımcıları bu hususta bir sıkıntının yaşanmadığını belirten davranışlarını beden dilleri kullanarak göstermeye çalıştıkları gözlenmiştir.

B ve C grubu katılımcıları da barınma hususunda sıkıntı yaşamadıklarını ancak depremin etkilerini en net çadırda veya konteyner da kalırken hissettikleri (havanın soğukluğundan, evin insanlar için önemi konusunda ki nasihatlerinden, eski olduğunu belirtmesinin ardından evine olan sevgisini belirten sözler kullanmasından) tespit edilmiştir.

8. Konteynerler ne zaman kuruldu? Kaç aydır konteynerlerde yaşıyorsunuz? Memnun musunuz? Sorusunu cevapları:

‘Hemen hemen geldi, ilk gün 1 gece mi 2 gece mi çadırda yattık.’

‘İki akşam çadırda kaldık, ondan sonra konteyner geldi.’

‘Aldık hep, o zaman bi yerde kaldık hep, çok yağmur yağdı o zaman, bu konteynerleri koydular.’

‘Çok hep köyün kökü orda, konteyner evlerde insanlar; yazıda galınır mı?’

‘Yağmurlar yağdı, kışlar oldu. Şimdi de ısıcaklar bastı, içi de çok ısıcak oluyor; bide yemek oldu mu, yaktın mı tüpü temelli ısıcak oluyor.’

‘Isıcak napalım, Allah buna göre şükür, halimize şükür.’

‘Allah gene eskiyi göstermesin, konteyner de yanıyor.’

A grubu katılımcılarının soru sorulması esnasında ailelerine ve farklı köylere olan yardımları niteliğini ve zamanlamasını tartıştığı gözlenmiştir. Ayrıca personeller arasında memleketi farklı olan bir kişinin olaylara daha objektif baktığı ve köylere yardımların yeterli yapıldığını savunduğu da dikkatleri cezbetmiştir.

B ve C grupların ise çadırların yağmurda su almasından hem fikir şekilde öncelikle birbirlerini teselli ettikleri daha sonrasında cevap verdikleri gözlenmiştir.

A grubu katılımcıları bu hususta konteynerler ile var olan yıkıntı evler ve afetzede arasında orantısızlık olduğunu bildirmeleri afet lojistiği açısından yanlış uygulama olarak değerlendirmeye varılmasına yol açmıştır.

B ve C grubu katılımcıları ise konteynerlerin gerekliliğini kabul etmişlerken; konforundan memnun olmadıklarını belirtmişlerdir.

Çalışma esnasında ziyaret edilen alanlarda yer alan konteyner kentlerde gündüzleri kişilerin dışarılarında oldukları ve cevaplarda belirtildiği gibi sıcak sebebiyle konteyner içerisine güneş batana kadar giremedikleri gözlenmiştir.

9. Konteynerlerin kurulduğu bu alan sizce uygun mu? Bu konuda sizce doğru olan başka bir alan var mıydı? Köy halkından bu bölgeye ulaşamamış olanlar var mı? Sorunun cevap ifadeleri:

‘Bize uygun başka nere gitcez biz.’

‘Geldi geldi, hep burdalar, köyün hepsi geldi.’

‘Burası iyi, toplandık hemen, evler orda göçük, orada da mahalleler var, oralarda da toplanırdık.’

Geçici barınma ve yer seçimi gibi afet lojistiğinde önem arz eden hususların sorgulandığı bu soruda A grubu katılımcıları engebeli arazi şartlarını belirterek, futbol sahaları, okul bahçeleri gibi arazilerin ivedilikle değerlendirildiğini belirtmişlerdir.

Ancak uzak köylere uygun olmayan sahalara vatandaşı mağdur etmemek adına

çadır konulup, daha sonra geri alınmadığını ve uygun olmayan bölgelere (kaya olan alana kanalizasyon el verişsizken, trafo ana hattının hemen altına, vb.) konteyner konulmak istendiğini belirttikleri soru öncesinde geçen sohbetler arasından not edilen verilerdir.

B ve C grubu katılımcılarının ise bu konuda resmi işlemlere herhangi bir müdahale ve eleştirisinin olmadığı (devlet yapmış, başka nere gidelim buraya koymuşlar işte, vb.) kullanılan ifadelerden tespit edilmiştir.

10. Konteynerde afet sonrasında meydana gelen artçı şoklar hissediliyor mu? Artçı sonrası neler hissediyorsunuz? Sorusunun cevapları:

'Deprem olunca konteynerlerin altı tangır tangır ediyor. Deprem hissediliyor.'

'Korkmayacak halimiz mi var.'

'Önce ölcez deydi aklımız çıkıyordu, alıştık emme gene korkuyor.'

B ve C grubu katılımcılarının korkularının cevaplara sirayet ettiği görülmektedir.

A grubu katılımcılar, depremi sallantı şeklinde değil vurma olarak tabir etmeleri, deprem sahasında ve çevresinde gaz çıkışından bahsetmeleri ve vurmanın etkisiyle içeriye değil daha çok dışarı olacak şekilde yıkıldığı belirtmesi depremin karakteristik özellikleri hakkında ki farklılığı ortaya koymaktadır.

11. Afet sonrası giyecek sıkıntısı yaşadınız mı? Kıyafet ihtiyacınızı nasıl karşıladınız? Giyim yardımı oldu mu? Siz alabildiniz mi? Sorusunun cevapları:

'Bizim kendi kıyafetlerimiz vardı; evlerimiz yıkıldı, ziyan mı etcez.'

'Evler dışına göçtüydü, giysilemizi aldık. İçine yıkılsaydı bi tanemiz kalmazdı.'

'Aldık aldık kıyafetlemizi aldık.'

'Ama dışardan da geldi, elbise geldi, giyim geldi.'

'Giyim yardımlarını, onu kapan kaptı, kapamayan kaldı.'

'Kimi aldı kimi alamadı.'

'Yardımseverler getiriyor arabasını böle, atıyor alabilen alıyor.'

'Kimi arabaylan, kimi taksiylen getirdi, geldiler yaptılar.'

'Arabaciler yaptı yardımı, hemen getirdi arabayı, kapan kaptı, kapamayan baktı galdı, çoğu baktı galdı.'

'10 kere yazıldık, nerde verdiler, ne bi paپیç ne bi potiç görmedik.'

'Sene bene yok, bi araba pabuçtan bi tane bulmadı.'

'3 araba papuç gelmiş, herkes mahallesine vermiş, kalanı da satıp yemişler, 7 milyar olmuş.'

'Eee ben alamadım, papuç geldi, çizme geldi, alamadık onlardan; giymedik bizde.'

'Alanlar aldı.'

'Kimi alır, kimi alamaz, kapışma bizimkiler, bizimkiler böyle yapıyor işte.'

'Alanlar vardı, alamayanda; arabalardan atı atı attilar, kapamadık.'

A grubu katılımcılarının soru öncesinde kendi aralarında geçen sohbetlerden not edilen veriler arasında yer alan ifadeler afet lojistik yönetimi adına başarısızlık ifadeleri taşımaktadır.

B ve C grubu katılımcılarının soruyu cevaplar iken seslerinin yükseldiği ve A grubu katılımcıları ile aynı görüşü paylaşarak adaletsizlik ve yağma kavramını destekleyen ifadeler kullandıkları cevaplar arasında yer almaktadır.

Bu ifadelerde haddinden fazla yardım edildiği, çöp kovalarının ikinci el kıyafet ile doldurulduğu, farklı firmalardan gelen battaniye yardımlarına kişilerin renk tercihlerini belirterek seçim yapmak istediği, şahıs yardımlarının engellenemediği, bu durumun yardım ulaşan kişiler arasında farklılıklara sebep olduğu, vb. şeklinde kayıt edilmiştir.

12. Afet sonrası yardımlar yeterli miydi? Yardım eden kuruluşlar kimlerdi; en çok kim yardım etti? Gelen yardım ekipleri ile kültürel anlamda sıkıntı yaşadınız mı? Sorusuna verilen cevap niteliğinde ifadeler:

'Çok baktı devlet, o insancıkla.'

'Yardım hemen geldi, çok yardım ettiler canım.'

'Geldi ya bak geldi, evlerimiz yapıyorlar.'

'En çok devlet yardım etti bize, ben bilmiyom kim etti, başkası yardım etmedi, hep devletten gördük.'

'Evlerimiz yıkıldı diye 3.5 milyar parayı verdiler.'

'Ev yıkıldı diye para verdiler başka bişe görmedik; para yardımları görenler gördü, başka arama yardım.'

'Soba verdiler, aygaz verdiler, battaniye verdiler, bura gelince dağılacak denen yardımları verdiler.'

'Çocuk bezi, mama hemen sağlandı. Hemen geldi hemen hemen. Bi kişiye onar torba yarımşar

torba verdiler. Benim çocuğum yok ben niye alım, çocuğu olanlar aldı. Onları herkes aldı.'

'Harçlıkta verdiler; bulgur, pirinç, şeker, çay geldi işte; Kızılay'dan geldi. Kızılay bi kere bi dağıttı, bi kere de bi ramazan da dağıttı. Şöyle kutula işte.'

'Gelen yardım personeli ile anlaşmazlık yaşanmadı.'

A grubu katılımcıları bu hususta hem fikir olamazken öncelikle bağlı oldukları belediye hakkında daha çok değerlendirme yaptıkları ve mesai arkadaşları ve çalışma şekillerinden bahsettikleri gözlenmiştir.

B ve C grubu katılımcıları ise kurum, STK, özel şirket, belediye gibi ayrıma

gitmeksizin tümünü devlet olarak değerlendirdiği (Kızılay mı? Sorusuna evet, AFAD mı? Sorusuna evet, ayırt etmeksizin evet cevabının verilmesinden) sonucuna varılmıştır.

A grubu katılımcılarının afet sahasına gelen yardımların kimler tarafından getirildiğini, miktarını, dağıtım tarzını ve şeklini soru sonrasında tartışırken; kendi köyelerine, ailelerine verilmemesini veya nitelikli olmamasına olan özel yorumların da var olduğu gözlenmiştir.

B ve C gruplarında ise bu sorunun öncesinde ve sonrasında da bir kargaşa, ses yükselmesi, kendi aralarında tartışma, vb. fikirleri beyan etme isteklerinde artış olduğu gözlenmiştir.

Bu durum ise afet lojistiğinin talep hamini ve malzeme yönetimi konularının başta olmak ile birlikte afet yönetimi çalışmalarının afetzedeler açısından görünen yüzü olduğunu göstermektedir.

Saha gezisi esnasında giyinmeyle ilgili kültürel özelliklerin varlığı fark edildi. Afetzedelerin başlarına örtükleri yazmaların üzerlerine, baş etrafında daire şeklinde sargı yapıyor olmaları ve bu sargıların; tek veya çift oluşunun, farklı anlamlar (evli, bekâr, vb.) taşıdığı tespit edildi.

13. Yardımlardan siz de alabildiniz mi? Yardım dağıtımını ve planlanması sırasında muhtarınız ile görüşme sağladınız mı? Alamadığınızı düşünüyorsanız; bu şekilde düşünmenizin sebebi nedir? Yardım dağıtımında oluşan aksaklıklardan nasıl haberdar oluyorsunuz? Muhtara bilgi verildi mi; muhtar size ihtiyaçlarınız sordu mu? Muhtarınıza bu konuda bilgi veriyor musunuz? Sorusuna cevap olan ifadeler:

'Canının istediğine veriyor sene bene yok. Parada çok gelmiş, a bunu dağıt diye, hepsini balyalamış oturmuşla.'

'Tencere, tabak, kaşık var dediler, hiç görmedik, satmış para yapmışlar.'

'Ee böyle övünüyorlar, işte bu duyan buna diyor, ben sene diyorum.'

'Yoo vermiyorlar. Ben vercem vercem diyorlar, birer birer dağıtılsa veriyorlar, yoksa evlerine dolduruyorlar.'

'Ya ne sorcak, hiç sormadı, alan aldı alamayan galdı. Kimisinin ihtiyacı olmasa da aldı.'

'Çok kalabalık çok onun için yetmiyor, 150-200 hane bu köy, bu köye yardım yeter mi?'

'Herkes aldı herkes. Herkes memnun, niye yardım alamadı. Elimiz tutuyor gözüümüz tutuyor ne yardımı işte bi evleri yapsınlar da o evlerde oldu. Tamam, o zaman.'

'Her şey güzel zati, sağlığımız yerinde, ne istecen devlet her şeyimizi verdi. Gayrı Müslüman anlayacak, nice açlar var, elimiz tutuyor, gözümüz'

tutuyor, fasulye ettik, domat ettik aha onlar toplanıyor. 10 -15 gün sonra alanda toplanır, seradakiler toplanıyor da, dane isteyim sağ olsun herkes, Allah bida göstermesin.'

A grubu katılımcılarının muhtarların köylerde bulunan ihtiyaç sahiplerini bilmesi ve sahaya hâkim olması bu sorunu çözeceğine dair olan inancı kuvvetlendiği tespit edilmiştir.

B ve C gruplarında ise farklı ifadelerin yer aldığı tespit edilmiştir. Ancak soru cevapları arasından kişilerin afet sonrasında işlerini yapıyor olmalarının olağan hayata dönüşü hızlandırdığı ve psikolojik bir rahatlama sebebi olduğu kişilerin güven dolu ses tonunda gözlenmiştir.

Yaşlı olan kişilerde ise afet sahasının büyüklüğü ve kişilerin fazla olmasından dolayı yardımların yetemeyeceği korkusunun var olduğu tespit edilmiştir.

14. Bölgeyi ziyaret eden yardım kuruluşları, politikacılar, özel kuruluşlar, gazeteci ve haberciler, vb. kitle sizde rahatsızlık uyandırıyor mu? Sizi bu şekilde ziyaret etmelerinden memnun musunuz? Sorunun cevapları:

'Niye rahatsız etsinler, geldiler teselli verdiler.'

'İnsancıklar halımızı, hatırımızı sordu, herşeycikle verdiler, faydası oldu.'

'Televizyonlarda bizi gördünüz mü? O zamanla pek geldile, çektile. İzmir'den, İstanbul'dan gelmedik yer kalmadı buraya, herkes geldi.'

'Geldiler geçmiş olsun, geçmiş olsun dediler, dışardan pek geldiler.'

B ve C grubu katılımcılarının ortak kanaati gelenlerin yardım ve teselli olarak kabul edildiği (edilen dualardan) şeklinde belirlenmiştir.

A grubu katılımcılarının kendi aralarında soru sorulması esnasında başlayan konuşma içeriğini ağırlıklı olarak siyasilerin ziyaretleri sonrasında işlemlerdeki aksaklıklar yer almakta olduğu tespit edilmiştir.

15. Kalıcı barınma için inşa edilen konutlarda hak sahibi misiniz? Konutlara nasıl sahip olunacağını biliyor musunuz? Kalıcı olarak barınmanız için inşa edilen evler depreme dayanıklı mıdır? Sorusunun cevapları:

'1 senedir bekliyoruz evler için, çok oldu gari biz buralara geleli, 1 yıl işte, 1 yılı geçti bak şubattan beri Mart, Nisan, 15 aydır.'

'Ee ne bilem ben anlamam cahil. Adam yazıldım diyor. Verecekler mi vermeyecekler mi belli değil vermezlerde şura bire yaptırılın diyor kendi evimizin yanına ama yazıldım diyor.'

'Var var.'

'Yazıldık öle beklemedeyiz nolaacağı belli değil.'

'Deprem bölgesinde bedava olur evler diyorlar, herkes; Ee o insanlarda kredi

çıkarcı diyor.

'Koyacaklar mı bizi bu evlere.'

'Hiç bişe demiyorlar.'

'Koyacaklar ama ne zaman koyacaklar kesin değil, parasını da söylemediler, paralı mı bedafa mı bilmem.'

'Kızım bu evlerin parası nasıl olacak, hiç diyen yok. Parası belli değil hiç. Herkes yazıldı amma, parası belli değil hiç, parası belli değil bilmiyoruz hiç.'

'Bu yaşlı teyzeler bi başına nasıl alçak o evleri, kızları oğullarında bakmazsa nolcak bu

teyzeler.'

'Gelenlere sorduk, onlarda biz bilmiyoruz, başbakan bilcek diyor.'

'Hiç bizim köylünün hiç haberi yok, bakalım nolcak.'

'Az mı olacak çok mu olacak bilmiyoruz, ödeyen nolcak ödemeyen nolcak bilmiyoruz, ödemezse çıkarcaklar, ödeyebilirse durcak, ödeyemezse çıkarcaklar.'

B ve C gruplarında hâkim olan endişe ve elem duygusu sorunun cevaplarına yansıdığı görülmektedir.

Bayanların hak sahipliği olma konusunda eş, çocuk, vb. bir yakına ihtiyaç duyduğu tespit edilmiştir. Bu anlamda bayanlara yönelik afet sonrası çalışmalarda hassasiyet gerekmektedir.

Ortak görüş olarak tüm katılımcıların afet konutlarının ödemeleri konusunda tereddüt ettikleri (baş kaşıma, vb. hareket şekilleri) ve güvensiz hissettikleri (nasıl ödenecek bakalım, vb. espriler) tespit edilmiştir.

4. TARTIŞMA

Afet lojistik yönetiminin ana maddeleri üzerinden konu tartışılacaktır. İçme suyu, şebeke suyunun kullanılabilir olması sonucu rahatlıkla sağlanmıştır. Afettede katılımcılarda alınan kaynaktan su temini yapılmasının olağan işleyişe dönme hususunda pozitif etki gösterdiği gözlenmiştir. Clarke and Steele (2009) dediği gibi var olan kaynaklar kullanılmıştır. Ambalajlı su temininde yapılması noktasında katılımcıların özgürce içebildikleri bir başka su kaynağının varlığı olumlu yanıtların verilmesine sebep olmuştur.

Elektrik enerjisi ilk gün çadırlarda sağlanmaya başlanmış sonrasında ise aksaklık görülmediği katılımcıların ortak görüşü olarak tespit edilmiştir.

Caniato (2017), önemle üzerinde durduğu enerji temini hususunda aksaklık yaşanmamıştır.

Bölgesel elektrik tedarikçisinin bölgeyi tanıyor olması ve olay bölgesine hızla intikal etmesi sorunun oluşmasını engellemede etkili olmuştur.

Katılımcılar için ilk anda sıcak yemek ve sonrasında düzenli beslenme adına aksaklık olmadığı tespit edilmiştir. Vanderroost (2017), Mohan vd. (2013), Lentz and Barrett (2013), belirttikleri anlamda sıcak yemek sağlanması noktasında sıkıntıların görülmediği tespit edilmiştir.

Kıyafetlerini enkaz altından alarak kullandıklarını belirten afetzedeler, kıyafet yardımı yapan şahısların, yardımlarının yağma ve adaletsizliğe sebep olduğunu belirtmektedirler. A grubundaki katılımcılar, afetzedelerin yardım edilen kıyafetlerin kabulünde renk seçimi gibi gerekçelerle farklı davranışlar sergilediklerini ve gereğinden fazla kıyafet yardımı yapıldığını belirtmişlerdir.

Araştırmanın tümünde isminden en çok söz ettiren barınma hizmetleriyle ilgili olarak tespitler şöyledir. İlk akşam çadırlarda birkaç aile birlikte kalınmış, çadırlar mevsiminde etkisiyle su almış ve yer seçimiyle ilgili farklı görüşler oluşmuştur. Erel (2016), belirttiği gibi çadırlar çok kısa sürede sağlanmış ancak, afetin görüldüğü mevsime uygun olarak sağlanmasında sıkıntılar yaşanmış olduğu anlaşılmıştır.

Depremde eski evlerin yıkıldığı, son dönemde yapılan evlerin ise hasar görmediği tespit edilmiştir. Hasarlı binalardan ve enkaz altından malzeme tahliyesini afetzedelerin yaptığı, tahliye ettikleri malzemeleri akraba evleri veya ahır gibi yerlere kendi çabaları ile depoladıkları ifade edilmiştir. Konteynerlerin geçişin sonrasında mevsim geçişlerinde çok sıcak olması, yemek pişirme esnasında ısı derecesinin artması ve depremin artçılarının yoğun hissedilmesi afetzedelerin memnuniyetini olumsuz etkilediği görülmüştür.

Kalıcı barınma ve afet konutlarında hak sahipliği konusu afetzedelerin en çok önemsendiği konu olmuştur.

Kimlerin hak sahibi olduğu ve bu hak sahipliğinin nasıl resmileştirileceği, ödeme olup olmayacağı, ödeme miktarı ve şekli, kalıcı konutlara ne zaman geçileceği katılımcıların tümünde endişe duyulan hususlar olmaktadır. Kyle H. Goldschmidt ve Sameer Kumar (2016), barınma konusundaki yaşanan mağduriyetleri belirtmektedir. Bu çalışmada kalıcı konutlarla ilgili olarak afetzedelerin endişeleri olduğu görülmüştür. Sağlık çadırının uygun alanda kurulduğu, bu konuda sıkıntı yaşanmadığı hususu afetzedeler arasında hem fikir olunan konular arasında yer aldığı tespit edilmiştir. Ayrıca kişilere afet sonrasında nakti yardım yapıldığı belirtmişlerdir.

Bir başka olgu olarak yardımların devlet tarafından yapıldığını belirten katılımcı afetzedelerin, kurum ayrımı yapmadıkları, insani yardım malzemelerine (battaniye, ısıtıcı, bebek bezi, çay, pirinç, vb.) ulaşmakta mahrumiyet yaşamadıkları anlaşılmıştır. Ancak afet sonrasında muhtarların yönlendirmesiyle yapılan yardım dağıtım çalışmalarında, sorunların ve adaletsizliklerin yaşandığı ifade edilmiştir.

Muhtarların afet yardımı ile sosyal yardım ayrımını tam anlamıyla yapamadıkları aktarılmıştır. Işık'ın (2013) çalışmasında ifade ettiği güvenlik güçlerinin yardımların dağıtımına müdahale etmesi, bu çalışmada tespit edilmemiştir.

A grubu katılımcılar, afet lojistiğini faaliyetlerinde yönetsel açıdan aksaklıkların gözlemlendiği ve bahsi geçen insani yardım malzemelerin dağıtımında belirsizliklerin var olduğu görüşlerini paylaşmıştır.

Gutjahr and Fischer (2018) afet lojistik ve yardım faaliyetlerinin etik anlayışa uygun şekilde ilgili otoriteler tarafından koordine edilmesi ve adaletin sağlanması gereğini vurgulamıştır.

Bu çalışmada vurgunun önemi hissedilmiştir. Rodon vd. (2012), üzerinde durduğu dağıtım adaleti konusunun, afetzedelerin adalet algıları için, yardımların dağıtılmasında etkin olması gerektiği söylenebilir.

Afetzedelerin, bölgeye gerçekleşen siyasetçi ve medya mensuplarının yardım amaçlı ziyaretlerinden rahatsız olmadıkları, bu durumu teselli olarak gördükleri tespit edilmiştir. Ancak A grubu katılımcılar, bu ziyaretler esnasında güvenlik gerekçe gösterilerek alınan önlemler nedeniyle lojistik faaliyetlerinde bir takım aksamalar olduğunu belirtmiştir.

Afetzedeler, bölgeye intikal eden yardım ekipleri ile kültürel anlamda sıkıntı yaşamadıklarını belirtmekle birlikte, bölgeye has kıyafetlerin (baş yazmalarının) anlamının ve bölge diline has kavramların bilinmesini beklediklerini ifade etmişlerdir. Hak sahipliği konusunda kadınların eşlerine güvendiği tespit edilmiştir. Afetzedelerin, afette eşini kaybetmiş olan kadınlara veya yalnız kalmış olan kişilere yardımların ulaşmasını daha önemli algıladığı tespit edilmiştir.

Afetzedeler, afet sonrasında sağlıklarının yerinde olmasını, kendi işleriyle (tarım ve hayvancılıkla) uğraşmalarının nimet olduğunu düşünmektedirler. Afetin Allah tarafından geldiğine inanmaktadırlar. Sağlıkları, işleri ve inançları afetzedelerin hayata tutunmalarında önemli rol oynadığı görülmüştür. Genel anlamda, afet sonrası yardımların gelmesini takdir ettikleri ama yardım çalışmalarında yaşanan sorunlar ve adaletsizliklerden dolayı memnuniyet seviyelerinin düşük olduğu anlaşılmıştır.

Hem afetzede hem de afete müdahale ekipleri içinde olan kişilerin (A gurubu) birçok konuda görüşlerinin afetzedeler ile farklılaştığı ve bu farklılığın çalışmaya zenginlik kattığı görülmüştür.

SONUÇ

Sonuç olarak, yıkıntı oluşturan evlerin eski yapılar olması ve yapıların yenilenmesi gerekliliği, afetzedelerin afetten sonra evlerini kendilerinin tahliye etmeleri, malzemelerini yıkıntı altından alarak kullanılabilir hale getirmeleri müdahale ekiplerinin yetersizliğine işaret etmektedir. Geçici konaklama için çadırların yer

seçiminin ve zeminin hazırlanmasına özen gösterilmeli, konteynırlar ihtiyacı ve asgari yaşam konforunu sağlamalıdır. Kalıcı barınma konusunda afetzedelerin daha fazla bilgilendirilmeli ve endişeleri giderilmelidir. Yardımların dağıtım şekli ve miktarı adil olmalıdır. Afetzedelerinin sağlıkları, işleri ve inançlarının olması yeniden normal hayata dönüşü hızlandırmakta ve moral destek olmaktadır.

Afet riski yüksek olan bölgelerde afetlere karşı farkındalık eğitimleri yapılması, afette müdahale ve sonrasında lojistik çalışmalarının sürekli iyileştirme anlayışıyla yönetilmesi, lojistik faaliyetlerinin afetzedelerin kültürel unsurları, yaşam biçimleri ve inançlarının göz önüne alınarak yürütülmesi önerilir.

LOGISTICS MANAGEMENT IN DISASTERS: ÇANAKKALE EARTHQUAKE SAMPLE

1.INTRODUCTION

After disasters, all of the operations aiming to deliver the right humanitarian aid materials (food, water, medicine, tent, etc.) to the right place, under the right conditions and to the right people are called disaster logistics (Ofloğlu and Birdoğan, 2017: 89-100). This study was prepared as a leg of a comprehensive research carried out in order to examine the concept of disaster logistics, the importance of which is felt more and more deeply in disaster areas.

Çanakkale Ayvacık earthquake zone, which occurred on February 6, 2017, has been taken under the scope of the aforementioned research. Ayvacık earthquake is an earthquake in which the loss of life and the search and rescue activity under the rubble did not occur. It creates a research area where the appropriate environment is naturally provided for transferring all energy into disaster logistics. The earthquake was felt in 32 separate villages and was effective in 24 separate villages. The disaster area has been a very suitable laboratory for disaster logistics. The fact that the season is winter and provides real effective scenario feature for disaster logistics is another aspect.

With the study, it is aimed to measure the management ability of the Marmara earthquake that has approached its 20th year after the 2011 Van earthquake, the disaster logistics capabilities of the institutions during and after the disaster, and to determine the benefits of disaster logistics behavior in the disaster area. All positive or negative developments that may be included in the subject of disaster logistics in the disaster field are determined; A meticulous study has been carried out in order to reveal, improve, develop or suggest a suggestion. In other words, after the Çanakkale Ayvacık earthquake, it is to identify the problems experienced during disaster logistics activities in the disaster area from the point of view of the disaster victims.

2.METHOD

Within the framework of this problem, focus group discussions were held with 20 disaster victims in three groups. In addition, videos, photos, etc. collected during technical trips in the region. The study was carried out with the addition of data and observations.

3.RESULTS

It was understood that the disaster did not cause loss of life, but a significant amount of material damage occurred with the demolition of houses in a large area. Within the scope of the logistics activities of the disaster victims, drinking water, energy, hot food and health services were found to be satisfied with the activities, the perception of injustice was common in the distribution of clothing and other aids, there were problems with temporary shelter and there were some concerns about permanent housing.

4.DISCUSSION AND CONCLUSION

As a result, it is recommended to renovate old buildings, train awareness raising, strengthen response teams, adapt temporary accommodation tools to climate and minimum living conditions, design the amount and amount of clothing and other aids to be tailored according to needs, and inform the citizens more about permanent residences.

KAYNAKÇA

- Caniato M, Carliez D, Thulstrup A. Challenges And Opportunities Of New Energy Schemes For Food Security In Humanitarian Contexts: A Selective Review. *Sustainable Energy Technologies And Assessments*. 2017; 22: 208-219.
- Clarke BA, Steele A. Water Treatment Systems For Relief Agencies: The On-Going Search For The 'Silver Bullet'. *Desalination*. 2009; 248: 64-71.
- Çokluk Ö, Yılmaz K, Oğuz E. Nitel Bir Görüşme Yöntemi: Odak Grup Görüşmesi. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi. Kuramsal Eğitim Bilim Dergisi*. 2011; 4 [1]: 95-107.
- Erel M, Afet Yönetiminde Kurumsal Yetenek, Afet Odaklılık Ve Afet Yönetim Performansı Arasındaki İlişkinin Araştırılması Ve Bir Uygulama. *Gebze Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi*. 2016.
- Goldschmidt KH, Kumar S, Humanitarian Operations And Crisis/Disaster Management: A Retrospective Review Of The Literature And Framework For Development. *International Journal Of Disaster Risk Reduction*. 2016; 20: 1-13.
- Gutjahr WJ, Fischer S. Equity And Deprivation Costs In Humanitarian Logistics. *European Journal Of Operational Research*. 2018; 000: 1-13.
- Işık S, Afetlerde İl Düzeyinde Yönetimler Arası İlişkiler Ve Karşılaşılan Sorunlar. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi*. 2013.
- Izmir'deki Afet Sonrası Toplanma Ve Acil Barınma Alanları Üzerine Bir Değerlendirme 14-16 Ekim 2015, (Maral H, Akgün Y, Çınar AK, Karaveli AS.). 3. Türkiye Deprem Mühendisliği ve Sismoloji

- Konferansı, Türkiye, İzmir, 2015.
- Lentz EC, Christopher B. Barrettthe Economics And Nutritional Impacts Of Food Assistance Policies And Programs. *Food Policy*. 2013; 42: 151-163.
- Ludger G, Naumann M. Using Focus Groups To Study Energy Transitions: Researching Or Producing New Social Realities?. *Energy Research & Social Science*.2018; 45: 355-361.
- Mohan S, Gopalakrishnan M, Mizzi PJ. Improving The Efficiency Of Anon-Profit Supply Chain For The Food Insecure. *Int. J. Production Economics*. 2013; 143: 248-255.
- Ofluoğlu A, Birdoğan B, Ar İM. Multi-Criteria Decision Analysis Model For Warehouse Location In Disaster Logistics, *Journal Of Management, Marketing And Logistics*. 2017; 4 [2]: 89-100.
- Rodon J, Serrano JFM, Nez CG. Managing Cultural Conflicts For Effective Humanitarian Aid. *Int. J. Production Economics*. 2012; 139: 366-376.
- Vanderroost M, Ragaert P, Verwaeren J, Meulenaer BD, Baets BD, Devlieghere F. The Digitization Of A Food Package's Life Cycle: Existing And Emerging Computer Systems In The Logistics And Post-Logistics Phase. *Computers In Industry*. 2017; 87: 15-30.

KATKI ORANI / CONTRIBUTION RATE	AÇIKLAMA / EXPLANATION	KATKIDA BULUNANLAR / CONTRIBUTORS
Fikir veya Kavram / <i>Idea or Notion</i>	Araştırma hipotezini veya fikrini oluşturmak / <i>Form the research hypothesis or idea</i>	Sedat BOSTAN Merve YÜCE YAMAN
Tasarım / <i>Design</i>	Yöntemi, ölçeği ve deseni tasarlamak / <i>Designing method, scale and pattern</i>	Sedat BOSTAN
Veri Toplama ve İşleme / <i>Data Collecting and Processing</i>	Verileri toplamak, düzenlenmek ve raporlamak / <i>Collecting, organizing and reporting data</i>	Merve YÜCE YAMAN Sedat BOSTAN
Tartışma ve Yorum / <i>Discussion and Interpretation</i>	Bulguların değerlendirilmesinde ve sonuçlandırılmasında sorumluluk almak / <i>Taking responsibility in evaluating and finalizing the findings</i>	Sedat BOSTAN Merve YÜCE YAMAN
Literatür Taraması / <i>Literature Review</i>	Çalışma için gerekli literatürü taramak / <i>Review the literature required for the study</i>	Merve YÜCE YAMAN

-ARAŞTIRMA MAKALESİ-

GİYİM TERCİHLERİNİN İLK İZLENİM OLUŞTURMA VE TÜKETİM KARARLARINA ETKİSİ¹

Mehmet MARANGOZ² & Ali Emre AYDIN³ & Hatice Hicret ÖZKOÇ⁴

Öz

Bu araştırmanın amacı giyim tercihlerinin ilk izlenimler üzerindeki etkisini ve bu izlenimlerin bireylerin özellikleri ve tüketim kalıplarına ilişkin değerlendirmelerdeki rolünü tespit etmektir. Bu amaç doğrultusunda nitel bir araştırma tasarlanmıştır. Bir kadın ve bir erkeğin fotoğrafları gösterilmiş ve 6 görüşmeci ile derinlemesine mülakat ve projektif tekniklerden olan resim yorumlama tekniği kullanılarak ortalama 30 dakika süren görüşmeler yapılmıştır. Görüşmelerde yarı yapılandırılmış mülakat formundan faydalanılmıştır. Fotoğraflarda iş yerine uygun rahat giyim (business casual) koduna uygun giyinen modeller, yüzleri gizlenerek kullanılmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre kıyafetler üzerinden ilk izlenim oluşturulmaktadır ancak bu izlenimlerin genelde kesin olmadığına ilişkin bir inanç mevcuttur. Ayrıca kıyafetler üzerinden oluşturulan ilk izlenimlerin demografik özelliklerin yanında tüketim kararlarına dair çıkarımlar yapmakta kullanıldığı da araştırmanın sonuçları arasında yer almaktadır.

Anahtar Kelimeler: İzlenim, Tüketim, Kıyafet, Giyim, Mülakat.

Jel Kodları: M31.

Başvuru: 27.05.2019

Kabul: 04.03.2020

1 Bu çalışma, 17. Uluslararası Katılımlı İşletmecilik Kongresinde sunulan, "Giyim Tercihlerinin İzlenim Oluşturma ve Tüketim Kararlarına Etkisi Üzerine Değerlendirmeler" başlıklı bildirinin genişletilmiş ve geliştirilmiş versiyonudur.

2 Prof. Dr., Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Mentеше, Muğla, Türkiye, mehmetmarangoz@mu.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-1589-2940>

3 Dr.Öğr.Üyesi, İzmir Bakırçay Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Menemen, İzmir, Türkiye, ali.aydin@bakircay.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-2340-8469>

4 Doç. Dr., Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Mentеше, Muğla, Türkiye, hatice.ozkoc@mu.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0003-0037-4603>

THE EFFECT OF CLOTHING PREFERENCES ON FIRST IMPRESSION AND CONSUMPTION DECISIONS

Abstract

The purpose of this study is to determine the effect of the clothing preferences on the impressions and the role of these impressions in the evaluations of the characteristics of the individuals and consumption patterns. A qualitative research has been designed towards this purpose. By using in-depth interviews and image interpretation technique which is one of the projective techniques, interviews with 6 interviewers is conducted for an average of 30 minutes. A semi-structured interview form is used during interviews. In the photographs, a male and female model is used with hidden faces, dressed in a business casual dress code. The findings show that there is a belief that the impression is made on clothes but these impression is not definite in general. Besides, the impressions made on clothing are used to make inferences about demographic characteristics as well as other consumption decisions.

Keywords: *Impression, Consumption, Dress, Clothing, Interview.*

Jel Codes: *M31.*

'Bu çalışma Araştırma ve Yayın Etiğine uygun olarak hazırlanmıştır.'

1. GİRİŞ

Bir bireyin tercih ettiği ürün ve hizmetler o bireyin toplumdaki konumunu ve karakteristik özelliklerini ortaya çıkaran tek ipucu olmasa da başkaları tarafından görünür olan bazı seçimler, gözlemcilerin daha önce hiç etkileşime girmediği ya da çok sınırlı bir etkileşime girdiği kimseleri değerlendirmeleri için neredeyse tek ipucu olarak ifade edilebilir (Belk, 1981: 170). Bu görünür seçimler arasında yer alan en önemli faktörlerden bir tanesi de kişilerin kıyafet tercihleridir. Johnson vd. (2002), kıyafet kullanarak, bireylerin bilinçli ya da bilinçsiz olarak başkaları tarafından yorumlanacak birden fazla mesajı kodlayabileceğini ifade etmektedir. Gözlemciler, başkalarının görünümünden ve kıyafetlerinden amaçlı, bilinçsiz veya hayal edilmiş bir şekilde ortaya konan ipuçlarını çeşitli anlamlara çevirirler.

Bu bağlamda giyimin, gözlemcilerin, başkaları hakkında izlenim oluşturma sürecinde faydalandıkları önemli araçlardan bir tanesi olduğunu ifade etmek mümkündür. Yurdakul ve Ural (2008: 45), bu araçla yani giyim ile ilgili tarihin oldukça eskiye dayandığını belirtmektedir. Giyimin kökenlerini fiziksel ihtiyaçlar ve örtünme dürtüsü ile ilişkilendiren yazarlar toplumsal gelişmelere paralel olarak

giyim varlık nedeninin değiştiğini ifade etmektedirler. Bu değişimin sonunda giyim amacını insanı saklamak yerine göstermeye doğru evrilmiş ve nihayetinde giyim, iletişime aracılık eden bir unsura dönüşmüştür.

Giyim, gözlemcinin kullanıcıyla tanışmasına veya konuşmasına gerek kalmadan, bir kişi hakkında kapsamlı ve karmaşık bir dizi bilgi iletebilir (Howlett vd., 2013: 38-39). Bu bağlamda giyim, kimlik tanımında bireylerin kullandığı önemli bir sosyal simgedir; çünkü giysiler günlük aktivitede kullanılır, kıyafetler sık görülen bir görüntüyü teşkil eder ve kıyafet seçimi kolaylıkla manipüle edilebilir bir semboldür (Feinberg vd., 1992: 18). Bu nedenle giyim tercihleri üzerinden oluşturulan izlenimleri anlamak ve bu ilk izlenimlerin ortaya çıkmasına aracılık eden arka planı çözümlenmek oldukça önemlidir. Bu süreçte tüketim nesnelere ve tüketimle ilişkili kararların rolünü tartışmak ise tüketicileri anlamak için faydalı olacaktır.

Bu araştırmanın amacı, giyim tercihlerinin ilk izlenimler üzerindeki etkisi ve bu izlenimlerin bireylerin kişisel özellikleri ve tüketim tercihlerine ilişkin değerlendirmelerdeki rolünü tespit etmektir. Bu amaç doğrultusunda kıyafet görselleri kullanılarak, katılımcıların bu kıyafet tercihinde bulunan bireylerin demografik özellikleri ve tüketim kararlarına ilişkin değerlendirmelerde bulunması istenmiştir. Araştırmada nitel araştırma tekniklerinden faydalanılmıştır. Bu araştırma özellikle ulusal literatürde konu ile ilgili hem kavramsal hem de araştırma bağlamında mevcut olan boşluğu doldurmayı hedeflemektedir. Ayrıca kıyafet tercihlerine ilişkin ilk izlenimlerin, tüketim kalıpları bağlamında değerlendirilmesi konu ile ilişki pazarlama ve tüketici davranışları literatürüne farklı bir bakış açısı kazandırmaya yönelik bir girişimdir.

1.1. Literatür Taraması

Toplumsal algı, başkalarının izlenimlerini oluşturmakta kullanılan algılama süreçlerini etkileyen faktörler tarafından organize edilebilir. Sosyal algılama, algılayıcı değişkenler, nesnelere, hedef değişkenler ve durum değişkenleri tarafından etkilenebilmektedir (Burns ve Lennon, 1993: 9-10). Solomon (1983: 321-325) bu süreçte sembollere atfedilen anlamların belirleyici olduğunu ifade etmekte ve toplumsal gerçekliğin belirlenmesinde bu kültürel sembol sistemi içerisinde paylaşılan anlamlara değinmektedir. Ayrıca yazara göre bireylerin başkaları hakkındaki değerlendirmelerinin birçoğu, kişinin sahip olduklarına dayanmaktadır ve bu ürünler aracılığıyla izlenimler ile sosyal sınıf, meslek, yaşam tarzı ve benzeri sonuçlar ile ilişkili değerlendirmeler yapmak için kullanılmaktadır. Benzer şekilde Belk (1981: 170) tüketim tercihlerinin başkaları hakkında izlenim oluşturmada etkili olduğunu ifade etmektedir. Bu değerlendirmelerinin yanı sıra özellikle mobilya ve giyim tercihleri gibi bazı tüketim nesnelere, sigorta gibi tercihler ile kıyaslandığında bir birey ile ilgili izlenim oluşturmada daha fazla şey anlattığını belirtmektedir. Bu bağlamda başkalarının algıları ve izlenimlerinin

oluşmasındaki en önemli araçlardan bir tanesi tüketim kararları ve özellikle kullanılan ürünlerdir.

Literatürde başkaları hakkında oluşturulan izlenimlerde alışveriş listeleri (Baran vd., 1989), makyaj (Workman ve Johnson, 1991), algılanan zenginlik (Christopher ve Schlenker, 2000), kişilerin ofisleri ve yatak odaları (Gosling vd., 2002) ve aksesuar kullanımı ve saç tarzı (Song ve Lee, 2015) gibi faktörlerin de etkili olduğunu vurgulayan araştırmalar söz konusudur. Ancak bunlar arasında en yaygın olanı giyimler ile ilgili araştırmalardır.

Kıyafetin ve giyim tarzının izlenim üzerinde yaratacağı etki çeşitli boyutlar bağlamında ele alınmaktadır. Konu ile ilgili çalışmaların bir kısmı giyim tarzındaki değişikliklerin algılar üzerindeki etkisine odaklanmıştır. Satrapa vd. (1992), tarafından giyim tarzının ilk izlenimler üzerindeki etkisini doğrulamak amacıyla yapılan araştırmada otuz kadın denekten, üç erkek öğrencinin yüzleri görünmeyecek şekilde hazırlanan fotoğraflarını değerlendirmelerini istemişlerdir. Bu üç fotoğrafta yer alan modellerden ilki sosyal açıdan resmi bir şekilde giyinmiş, ikincisi sosyal açıdan gayri resmi bir şekilde giyinmiş ve üçüncü model de sportif bir şekilde giyinmiştir. Sosyal açıdan resmi bir şekilde giyinen model daha az yakışıklı, daha az dışa dönük, daha az sempatik ve çekici olarak değerlendirilmiştir. Howlett vd. (2013) yaptıkları çevrimiçi bir araştırmada katılımcılara gösterdikleri dört resmin (yüzsüz görüntüler) güven, başarı, güvenilirlik, maaş ve esneklik olmak üzere beş boyutta derecelendirmesini istemişlerdir. Fotoğraflarda yalnızca küçük ayrıntılarda farklı olan; biri sipariş üzerine yapılan ve diğeri de hazır bir şekilde temin edilen giysiler kullanılmıştır. Katılımcıların bu fotoğrafı en fazla beş saniye boyunca görmesi sağlanmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre sipariş üzerine hazırlanan takım elbise kullanıldığında güvenilirlik dışında her nitelikte kişi daha pozitif olarak değerlendirilmiştir.

Literatürdeki ilgili çalışmaların bir bölümü, giyim tercihleri üzerinden gerçekleştirilen izlenimler aracılığıyla, kişilik özellikleri ve zeka seviyesine ilişkin oluşturulan değerlendirmeler ile ilgilidir. Holman (1980), kıyafetin sözsüz bir iletişim aracı olduğunu varsayarak yaptığı araştırma ile temiz, muhafazakar, atletik, feminen gibi değişkenlerin farklı kombinasyonların yer aldığı farklı giyecek mesajını ortaya çıkarmış ve bu mesajların anlamlarını araştırmıştır. Benzer bir konudaki çalışmada Gille-Knauf ve Mittag (2008), giyim stili (muhafazakar ve provakatif) ve baskın tutum (erkek ya da kadın dominant) olma kriterleri üzerinden fotoğraflanan bir kadının, zeka seviyesi ve kişilik özelliklerine ilişkin üniversite öğrencileri tarafından yapılan değerlendirmeleri incelemişlerdir. Araştırma sonuçlarına göre hem giyim stili hem de baskın tutum zekaya ilişkin değerlendirmeler üzerinde etkilidir.

Benzer şekilde Lennon vd. (2014), moda ile iletilen bilgiler üzerine yaptıkları içerik analizine konu ile ilgili araştırmaları dahil etmişlerdir. Giysilerin izlenim üzerindeki etkilerini inceleyen araştırmaların da yer aldığı içerik analizinin

sonuçlarına göre moda ile iletilen bilgiler arasında kişilerin demografik, psikolojik ve biyolojik özelliklerinin yanında karakterle, zekayla ve sosyal beceriler ile ilgili genel değerlendirmeler yer almaktadır. Feinberg vd. (1992), tercih edilen kıyafetlere göre gözlemcilerin kıyafetler aracılığıyla sunulan bilgi ile başkalarının kişilik özellikleri hakkında yaptıkları değerlendirmeleri araştırmışlardır. Araştırmanın sonuçlarına göre gözlemcilerin kişiler hakkındaki değerlendirmeleri ile kişilerin kendileri hakkındaki değerlendirmelerinin örtüştüğü görülmüştür. Ayrıca yazarlar jean pantolon markaları ile sunulan sosyal bilgileri de araştırmışlar ancak bu markaları kullanan kişilerin değerlendirmeleri ile bir örtüşmenin olmadığı sonucuna ulaşmışlardır.

Bu yaklaşım bağlamında değerlendirilebilecek bir başka araştırmada Johnson vd. (2002), otuz dokuz kadınla gerçekleştirilen derinlemesine görüşmeler ile görünüş ve kıyafet üzerinden ve seçtikleri diğer ipuçlarından başkaları hakkında hangi izlenimlerin oluştuğunu tespit etmişlerdir. Ayrıca diğer bireylerin de görünüş ve kıyafet ile ilgili ipuçlarını izlenim oluşturmada kullandıklarını ortaya çıkarmışlardır. Araştırmanın sonuçlarına göre başkaları hakkında üretilen bilginin içeriği kişilik özellikleri, davranışlar, biyolojik özellikler, sağlık, hijyen ve sosyal rollere ilişkindir. Katılımcıların bir kısmı görünüş ve kıyafetten elde edilen izlenimlerin kesinliğinin duruma ve ipuçlarına bağlı olduğunu belirtse de büyük çoğunluğu izlenimleri çözümlenmede kesin ve doğru olduklarına inandıklarını belirtmişlerdir.

Giyim tarzı ve dış görünümün, olumlu izlenim ve güven yaratma üzerindeki etkilerine odaklanan çalışmalar da mevcuttur. Reid vd. (1997), giyim tarzı ve cinsiyetin ilk izlenimlerin oluşması üzerindeki etkisini üniversite öğrencileri üzerinde araştırmışlardır. Çalışmanın sonuçlarına göre giyim tarzı ve cinsiyet öznelere ilişkin başkalarının algılarını etkilemektedir. Özellikle benzer kıyafetler giyenler diğerlerine ilişkin daha olumlu izlenimler geliştirmektedir. Keklik (2012), sözsüz iletişimin insanlara ilişkin değerlendirmelerdeki etkisini araştırdığı çalışmada üniversite öğrencilerinin, öğretim üyelerine dair algılarında dış görünümün rolünü tespit etmeye çalışmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre erkek öğrenciler kız öğrencilere göre dış görünüme daha çok önem vermektedir. Ayrıca öğretim üyelerinin resmi giyinmesi, öğrencilerin öğretim üyesine karşı güvenini artırmaktadır.

Bunlar dışında kıyafetler üzerinden oluşturulan izlenimlerin türleri, kimlik oluşturma ve ahlaki eğilimler gibi çeşitli boyutlar da araştırmalara konu olmuştur. Conner vd. (1975), kişiler tarafından giyilen kıyafetlerin ilk izlenim üzerindeki etkisi üzerine yaptıkları araştırmada üniversite öğrencileri ile bir deney gerçekleştirmiştir. Çalışmanın sonuçlarına göre kıyafet, sosyal izlenim oluşumu üzerinde büyük bir etki yaratırken kişilerin kendisi atletik izlenim üzerinde daha büyük bir etkisi vardır. Ne kişi ne de kıyafetin entelektüel izlenim üzerinde önemli bir etkisi ise görülmemiştir. Kang vd. (2011), çalışan genç erkeklerin giyim ile çalışma

kimlikleri arasındaki ilişkiye dair algılarını araştırmışlardır. Araştırmada yer alan katılımcıların iş kimliklerini temsil etmesi amacıyla meslekleri ile ilişkilendirdikleri sembolik öğeleri satın almış oldukları ya da satın almayı düşündükleri tespit edilmiştir. Ayrıca katılımcıların kullandıkları elbiseler ile belirli bazı sonuçları elde etmeyi umdukları sonucuna ulaşılmıştır. Adotey vd. (2016), insanların giysilerini temel olarak edindikleri ilk izlenimlerin temellerini araştırmayı amaçlamışlardır. Otuz bir katılımcı ile derinlemesine mülakat yöntemiyle görüştüğü araştırmanın sonucunda ilk izlenimler aracılığıyla edinilen değerlendirmelerin ahlaki eğilimler, ekonomik değerlendirmeler, moda uyumu ve sağlık gibi çok çeşitli faktörleri kapsadığını ortaya koymuşlardır.

Literatürde yer alan geçmiş çalışmalar, bireylerin izlenim oluşturmada kıyafetlerin önemli bir araç olarak değerlendirildiğini göstermektedir. Bu çalışma, literatürde desteklenen bu bulgulara ek olarak kıyafetler aracılığıyla edinilen izlenimlerin, doğrudan tüketim tercihlerine ve alışkanlıklarına ilişkin çıkarım yapmada bir aracı rolü olup olmadığı sorusuna odaklanmaktadır. Çalışmanın bu yönüyle literatürdeki diğer çalışmalardan ayrıldığı ve tüketim kararlarına ilişkin algıların oluşmasında, izlenimlerin rolünün anlaşılmasına katkı sunacağı ifade edilebilir.

2. YÖNTEM

Araştırmanın bu kısmında, öncelikle araştırmanın amacı ve bu amaca ulaşabilmek için araştırmanın nasıl tasarlandığı belirtilecektir. Ardından veri toplama ve analiz sürecinde izlenen yöntemler, araştırmanın geçerliği ve güvenilirliği gibi başlıklar detaylı olarak açıklanacaktır.

2.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, giyim tercihlerinin ilk izlenimler üzerindeki etkisi ve bu izlenimlerin bireylerin özellikleri ve tüketim kalıplarına ilişkin değerlendirmelerdeki rolünü tespit etmektir. Bu bağlamda araştırmada kıyafetlerin ilk izlenimler üzerindeki etkisine ilişkin genel değerlendirmeler, kıyafetler üzerinden demografik özelliklere ve tüketim kalıplarına ilişkin yapılan çıkarımlar ve izlenim oluşturmaya kaynaklık eden unsurlar araştırılmaktadır. Bu amaç doğrultusunda katılımcılara öncelikle iş yerine uygun rahat giyimli yüzleri gizlenmiş bir erkek ve kadın fotoğrafı sırayla gösterilmiştir. Fotoğraflar incelendikten sonra katılımcılara fotoğraftaki kişilerin demografik özelliklerine, karakterlerine ve tüketim alışkanlıklarına ilişkin değerlendirmeler yapılması istenmiştir.

2.2. Araştırma Tasarımı

Bu araştırma, tanımlayıcı niteliksel araştırma desenine uygun olarak yapılmıştır. Nitel araştırmalar, “olaylar ve bağlamlar” üzerinden hareket ederek toplumsal

yaşamın içinde karşılaşılan olayların ayrıntılı incelemesini gerçekleştirmeyi amaçlamaktadır (Neuman, 2016: 224). Bu çalışmada desen olarak ise fenomenolojik tasarım tercih edilmiştir. Fenomenoloji, bireylerin yaşam deneyimleri hakkında düşünmeyi sağlayan bir yaklaşım olup fenomenolojik çalışmalar, bireylerin bir olay/olgu ile ilgili deneyimlerinin anlamını araştırmakta ve evrensel nitelikte anlaşılmasını hedeflemektedir (Bal, 2016: 112). Bu tür araştırmalar bireylerin çevrelerini kendi algılayış biçimlerine göre nasıl yorumladığını ortaya koymaya çalışmaktadır ve bundan ötürü deneyimleri betimlemeye çabalamaktadır (Erdoğan vd., 2015: 136). Bu çalışmada üniversite öğrencilerinin tüketim kalıplarına ilişkin deneyimleri ve görüşleri tanımlayıcı fenomenoloji yardımıyla belirlenmeye çalışılmıştır.

2.3. Araştırmanın Yeri, Evreni ve Örnekleme

Araştırma, Ocak-Şubat 2018 döneminde Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi merkez yerleşkesinde yürütülmüştür. Görüşmeler, engellenmeyecek ve bölünmeyecek sessiz bir ortamda yürütülmüş ve veriler toplanmıştır.

Araştırmanın evreni esasında tüm giyinen kimselerdir. Ancak evrene ulaşmanın imkansızlığı nedeniyle bu çalışmada kolayda örneklem tercih edilmiş ve Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesinde okuyan öğrenciler çerçevesinde araştırma yürütülmüştür. Örnekleme iletişimde sorun yaşamayan ve araştırmaya dahil olmayı kabul eden 6 öğrenci (3 kadın, 3 erkek) oluşturmaktadır. Nitel araştırmalarda belirli bir örneklem büyüklüğü hesaplama yöntemi bulunmamaktadır. Görüşmelere, araştırma sorusunun yanıtı olabilecek kavramların tekrar edilmeye başlandığı ana kadar devam edilmiştir.

Araştırmada örnekleme alınma ölçütleri olarak araştırmaya katılmaya gönüllü olması, konuşma, işitme ve görme probleminin olmaması ve Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesinde öğrenci olması belirlenmiştir. Örnekleme alınmama ölçütleri olarak ise araştırmaya dahil olmak istemeyen ve başlangıçta kabul etmesine karşın görüşme esnasında görüşmeyi sonlandırmak isteyenler olarak belirlenmiştir. Araştırma kapsamında görüşülen katılımcılar iradi olarak seçilmişlerdir.

2.4. Veri Toplama Araçları

Derinlemesine görüşme tekniği kullanılarak her bir katılımcı ile ortalama 30 dk. yüz yüze görüşme yapılmıştır. Görüşmelerin tümü katılımcıların onayları alınarak kayıt cihazına kaydedilmiştir. Görüşmeler öğrencilerin derslerinin bittiği zaman dilimlerinde boş bir odada gerçekleştirilmiştir ve başlangıçta kendilerine görüşmenin ortalama 40 dakika sürebileceği bilgisi verilmiştir. Katılımcılara öncelikle Görsel 1'de yer alan fotoğraflar sırasıyla gösterilmiş ve sonrasında görsellere ilişkin değerlendirme yapımaları istenmiştir. Derinlemesine görüşmeler esnasında, katılımcılar ile aynı düzeyde oturulmuştur. Görüşmeler, katılımcılar aktif bir şekilde dinlenerek yarı yapılandırılmış soru formları

yardımıyla soru yöneltilecek gerçekleştirilmiştir. Sorular literatürdeki ilgili araştırmalardan (Johnson vd., 2002; Gosling vd., 2002) derlenmiş ve araştırma amaçları doğrultusunda araştırmacılar tarafından geliştirilmiştir. Görüşmelerin seyrine göre gerekli olması halinde soruların yerleri değiştirilmiş ya da yeni sorular eklenmiştir (Bal, 2016: 163). Görüşmelerde katılımcılara yöneltilen yarı yapılandırılmış soru formunda yer alan ifadeler şu şekildedir:

- Görünümlerine dayanarak başkaları hakkında izlenim oluşturur musunuz?
- Cevabınız evet ise, bu izlenimleri oluşturmak için ne/neler kullanıyorsunuz?
- Cevabınız hayır ise, neden izlenim oluşturmuyorsunuz?
- Görünümlere dayanarak diğer insanlar hakkında neler söyleyebileceğinizi düşünüyorsunuz?
- İzlenimlerinizin doğru/kesin olduğunu düşünüyor musunuz? Neden evet/Neden hayır?
- Derinlemesine görüşmelerde yukarıda yer alan sorularla birlikte fotoğraflar (Görsel 1) gösterilerek katılımcılardan araştırmada kullanılan kadın ve erkek görsellerindeki bireylere ilişkin demografik özellikler ve tüketim kalıpları konularında yorumlar yapmaları istenmiştir. Görsellerdeki bireylerin kıyafetlerine bakarak bu kimselerin marka tercihleri, moda ile ilişkin tutumları, alışveriş tarzları, evlerinde sahip oldukları eşyalar ve genel tüketici davranışlarına ilişkin detaylı sorular da yer almıştır.

Konu ile ilgili yapılan araştırmaların büyük çoğunluğunda kapalı uçlu sorular ya da deneysel tasarımlar kullanılmışlardır. Bu şekilde bir yaklaşım, giyim ve görünümün izlenimler üzerindeki toplam etkisinin değerlendirilmesinde kapsamı daraltmıştır. Oysa açık uçlu soruların kullanılması başkaları hakkında oluşturulan izlenimlerde insanların benzer türdeki bilgileri ve ipuçlarını çözümleyip çözümlemediklerini keşfetmeye yardımcı olmaktadır (Johnson vd., 2002: 127). Bu nedenle bu araştırmada katılımcılara iş yerine uygun rahat giyimli (business casual) bir erkek ve kadın fotoğrafı sırayla gösterilmiştir ve onlardan görsellerdeki kimselere dair düşünce, algı ve inançları sorulmuştur. Bu açıdan araştırma aynı zamanda nitel araştırma çerçevesinde yer alan projektif tekniklerden resim yorumlama tekniğine uymaktadır (Nakip ve Yaraş, 2006: 111). Projektif teknikler, tüketicilerin tutumlarını anlamada dolaylı bir yol sağlamaktadır ve çoğu zaman açıkça ifade edilmeyen ya da bilincinde olunmayan ama kişi tarafından içselleştirilmiş anlamların/inançların ortaya çıkarılmasında sıklıkla tercih edilmektedir (Pich vd., 2015: 117). Bu yöntem, araştırmanın amacını gizleyerek savunma mekanizmasını zayıflatması ve bu yolla bilinç altında yer alan bilgiye ulaşmaya yardımcı olması (Nakip ve Yaraş, 2016: 108) açısından bu araştırmada tercih edilmiştir.



Görsel 1. Erkek ve kadın modelin görselleri

Görselde görüldüğü üzere katılımcılara gösterilen fotoğraflar aynı beyaz arka plan ve gün ışığında çekilmiş olup sadece giyime odaklanılmasını sağlamak amacıyla modellerin yüzleri bulanıklaştırılmıştır. Fotoğraflardaki kıyafetlerin tercih sürecinde, iş yerine uygun rahat giyim (business casual) alternatifleri ile ilgili gerekli araştırmalar yapılmış ve sonrasında araştırmacılar tarafından bu giyim tarzına uyumlu olacak kıyafet kombinasyonları belirlenmiştir. Görsellere, profesyonel yardımla gerekli düzenlemeler yapılarak son hali verilmiştir.

Çalışmada kıyafetin kullanılması izlenim oluşturmada ve sözsüz iletişimde giyim tercihlerine atfedilen önemdir. Feinberg vd. (1992: 18), tüm giysilerin bir bireyin kimliğini temsil ettiğine ilişkin temel bir varsayımın olduğunu ifade etmektedir. Holman (1980) ise ürünlerin onu kullananlar tarafından sözsüz iletişimde önemli bir gösterge olarak kabul edildiğini ve giyim tercihlerinin bu işlevi gördüğünü ifade etmektedir. Bu nedenle katılımcıların yorum yapmasını sağlamak için onlara sunulan kaynağın giysi olması araştırmacılar tarafından özellikle tercih edilmiştir.

Bu araştırmanın odak noktası, görsellerdeki giyim ürünlerinin belirli markaları değil, ürünlerin işlevlerinin kişinin algısı üzerindeki etkileri üzerine kuruludur. Tabii ki, markalar kendileri de çeşitli tutum işlevlerine katılabilir ve bu nedenle de bir kişinin ürün seçimleri ve kişinin marka seçimleri bilgilendirici olabilir. Bu nedenle literatürdeki benzer bir araştırma olan Shavitt ve Nelson (1999) tarafından kullanılan yöntem tercih edilmiş ve araştırma kapsamında kullanılan fotoğraflardaki kıyafetlerin markalarına ilişkin bir ön bilgi sunulmamıştır. Bununla birlikte katılımcıların bu konudaki tahminleri ve değerlendirmeleri dikkate alınmıştır.

2.5. Verilerin Değerlendirilmesi

Öğrencilerin verdikleri yanıtlar verilerin değerlendirilmesi aşamasında aynen ifade ettikleri biçimiyle ele alınmıştır. Herhangi bir biçimde cümle düşüklüğünün ya da anlatım bozukluğunun düzeltilmesi yoluna gidilmemiştir. Derinlemesine görüşmelere dair elde edilen ses kayıtları bilgisayar ortamına aktarıldıktan sonra araştırmacılar tarafından tekrar tekrar dinlenerek Microsoft Word programında yazıya geçirilmiştir. Verilerin dökümü yapıldıktan sonra betimsel analiz yöntemi tercih edilerek, araştırma soruları ile oluşturulan çerçeveye bağlı bir şekilde katılımcıların görüşleri özellikle doğrudan alıntılara başvurarak aktarılmıştır. Elde edilen bilgiler ve araştırma soruları ile ilgili boyutlara uygunluk, araştırmacılar tarafından ayrı ayrı kontrol edilmiş ve değerlendirilmiştir.

2.6. Araştırmanın Geçerliliği

Geçerlilik, genel anlamda bir araştırmada kullanılan ölçüm aracının üzerinde çalışılan konuda ölçüm yapmaya uygun olması olup (Bal, 2016: 139) bir bakıma da doğruluk anlamına gelmektedir (Neuman, 2016: 286). Nitel araştırmaların geçerliliği iki boyutta incelenmektedir: iç geçerlilik ve dış geçerlilik (Yıldırım ve Şimşek, 2013: 289). İç geçerlilik için araştırma sonuçlarının açık, tutarlı ve diğer araştırmacılar tarafından kabul edilebilir olması gerekmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2013: 291). Bu araştırmada kavramsal çerçeve dikkate alınarak derinlemesine görüşme ve uzman incelemesine dayanarak araştırmanın sürecine ve bulguların yorumlanmasına dair iç geçerlilik sağlanmaya çalışılmıştır. Verilerin doygunluğu sağlanıncaya kadar görüşmelere devam edilmiş ve katılımcılar ile uzun süreli etkileşim sağlanmıştır. Gerçekleştirilen tüm derinlemesine görüşmeler ses kayıt cihazlarına kaydedilmiş ve bunlar bilgisayar ortamına aktarılmıştır. Ardından araştırmacılar veri değerlendirme aşamasında, araştırma sürecine ve kendilerine sürekli bir biçimde eleştirel yaklaşmış ve elde edilen bulguların katılımcıların gerçek düşüncelerini ve eğilimlerini yansıtıp yansıtmadığını sorgulamışlardır.

Dış geçerlilik olarak ifade edilen genellenebilirlik ve aktarılabilirlik için ise Yıldırım ve Şimşek (2013) ayrıntılı betimleme ve amaçlı örneklem yöntemini önermektedirler. Araştırmacılar aktarılabilirliği sağlamak için ses kayıtlarının bilgisayara aktarımının ardından tüm verilerin kodlanmasını gerçekleştirmişler ve bu şekilde yeniden düzenlenen veriyi hiçbir yorum katmadan olduğu gibi sunmuşlardır.

2.7. Araştırmanın Güvenirliği

Güvenirlik, tutarlılık ya da sağlamlık anlamına gelmektedir (Neuman, 2016: 286) ve geçerlilikte olduğu gibi iç ve dış güvenilirlik olmak üzere iki kapsamda ele alınmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2013: 294). Dış güvenirliliğin sağlanması için veri toplama, işleme, analiz etme ve yorumlama süreçleri açık ve anlaşılır bir biçimde aktarılmış olup derinlemesine görüşmeler gerektiğinde teyit incelemesine sunulmak üzere saklanmıştır. İç güvenirliliğin sağlanması için ise araştırmacılar

derinlemesine görüşmeler gerçekleştirilirken tüm katılımcılara benzer ve tutarlı bir biçimde davranmıştır. Verilerin kodlanması aşamasında araştırmada yer alan iki araştırmacı görev almış ve kodlama karşılaştırması yapılmıştır. Daha sonra iki araştırmacının farklı değerlendirmeleri bir araya gelinerek gözden geçirilmiş ve bulgular konusunda uzlaşa sağlanmıştır.

2.8. Araştırmanın Etik Yönü

Araştırmada kullanılan görseller, araştırmanın amacı ve kapsamı hakkında bilgi verildikten sonra araştırmada model olarak yer almayı kabul eden gerçek kişilere aittir. Modeller, kullanılan fotoğrafların oluşturulduğu her aşamada bilgilendirilmiş ve izinleri alınmıştır.

Bütün katılımcılar görüşmelere başlamadan evvel araştırmanın amacı, kapsamı ve bulguların veriliş biçimi ile ilgili olarak bilgilendirilmişlerdir. Kişisel bilgilerin kesinlikle gizli tutulacağı ve paylaşılmayacağı katılımcılara sözlü olarak ifade edilmiştir. Görüşme esnasında katılımcıların ifade ettiklerinin gözden kaçmamasının ve tekrar tekrar dinlenerek doğru bir biçimde aktarılmasının sağlanabilmesi için görüşmenin ses kaydına alınması gerekliliği kendilerine anlatılmıştır. İzinler sözel ve yazılı onamlar alınarak sağlanmıştır. Araştırmaya dahil olan katılımcıların isimleri ve okudukları bölümleri gizli tutulmuş olup isimler yerine analizde kolaylık sağlaması bakımından görüşme yapılan her bir birey numaralandırılarak kodlanmıştır.

3. BULGULAR

Görüşmelerde katılımcılara öncelikle ilk izlenim oluşturmaya dair yarı yapılandırılmış mülakat formunda yer alan sorular yöneltilmiştir. Bu kısımda görüşmeciler, başkaları hakkında istemli ya da istemsiz bir şekilde izlenimde bulduklarını ve çevrelerindeki insanların da bunu sıklıkla yaptığını dile getirmektedirler. Buna karşın oluşturulan ilk izlenimlerin önyargı taşıdığını ve kesin olmadığını ifade etmektedirler.

“Tabi, izlenim oluştururum ama hani çok da hani kişiliğine karşı şeyi oluşturmuyorum ben yani. Hani bu böyledir, böyle giyiniyordur, kişiliği budur diye yorum yapmıyorum kesinlikle, ama zaman zaman yapıyorum tabi. İzlenim oluştururum ama hani ne bileyim hani bi klas giyiniyordur, düzgün giyiniyordur ama hani bu elittir, düzgündür falan demiyorum yani akıllıdır, bilgilidir falan gibi yorumlar yapmıyorum.” (G4)

Görüşmecilerin, ilk izlenim oluşturmada faydalandıkları unsurlar, giyim, davranış (hal, hareket ve konuşma) ve aksesuar olarak ortaya çıkmıştır. Bu unsurları kullanarak görüşmeciler psikolojik özellikler ve karaktere ilişkin değerlendirmelerin yanı sıra yaşam tarzlarına dair çıkarımlarda da bulduklarını ifade etmişlerdir.

“...günlük giyimli bir insan hani çok fazla değerlendirmem ama hani çalışan bir insanın giyiminden dolayı hal ve tavırlarından dominant bir insan olduğunu çıkartabilirim. Baskın tavırlı bir kadın ya da erkek olduğunu çıkartabilirim.” (G1)

“Ya özellikle takılar mesela hani şey. Kadınların değil de erkeklerin takı takması beni rahatsız ediyordu. Ama şimdi ev arkadaşım çok fazla takı takan birisi. İşte o zaman mesela çok fazla takı takanları veya dövme yapan kişileri böyle daha hani serseri diye tabir ettiğimiz kişiler olarak değerlendirirdim ve daha fazla uzak durmaya çalışırdım veya böyle salaş giyinen, siyah hani metal tarzı olan kişiler rahatsız ederdi beni.” (G3)

“...Ya ben her şeyin nerede ne yapılması gerekiyorsa o şekilde yapılması gerektiğine inanırım... Yoksa kimin ne giydiği ile herhangi bir ilgim olmaz. Sadece bulunduğu ortama göre uyum sağlıyor mu hani işi ciddiye almaya bindiriyor bana göre bu. Oradan bir böyle çıkarsama yapıyorum.” (G2)

“Mesela çok fazla aksesuar kullanıyorsa biraz daha... Hani böyle... Kokoş tabiri diyeceğim daha çok süslenmeyi seven bir tip olduğunu düşünüyorum. Daha cana yakın insanlar olduklarını düşünüyorum.” (G1)

Görüşmenin başlangıcında, görüşmecilere izlenim oluşturmaya dair yöneltilen genel soruların ardından görüşmecilere sırasıyla erkek ve kadın modelin fotoğrafları gösterilmiştir. Görüşmecilerin hepsi fotoğraflar üzerinden demografik özelliklere ilişkin çeşitli çıkarımlarda bulunmuşlardır. Bu çıkarımların büyük oranda örtüştüğü görülmüştür. Bununla birlikte katılımcıların, kıyafetteki ipuçları üzerinden aynı demografik özellikler hakkında farklı yorumlar yapabildikleri de görülmüştür.

“Bekar gibi duruyor ama pantolonu ütülü. Bu kadar iyi ütülüyorsa tebrik ederim... Bilmiyorum ilk baktığımda bekarmış gibi geldi ama evli de olabilir aslında. ” (G1-Erkek model ile ilgili)

“Çok uyumlu değil gibi... Pantolon uyumlu olmamış... Evli değil, çünkü ne bileyim eşi dikkat ederdi yani böyle hani giyimine falan olsun şey yapardı en azından uyumlu. Çünkü kadınlar biraz daha bu konuda şey daha titiz diyeyim.” (G5-Erkek model ile ilgili)

“Bir restoranı varmış gibi geliyor. Ya o şeyi var, kıyafet var üzerinde yani.” (G4-Erkek model ile ilgili)

“...büyük bir ihtimal memur. Böyle çok hani şeyi yok böyle hani çok alternatif yok mesela ayakkabıları biraz şey gibi duruyor çok bi ayakkabı yok gibi hani tek çeşit bir ayakkabı kullanıyor gibi...Alım gücü orta

düzey hani böyle düşündüm, meslekleri kafamdan geçirdim. Büyük ihtimal memur.” (G5-Erkek model ile ilgili)

“Üst konumda çalışıyor. Yani insan içine bence çok çıkıyor. Hitap ediyor. Kıyafetini öyle bir görünüm getirdim. Çünkü elbise falan giymemiş ne bileyim hani daha resmi böyle insanlarla çok iletişim kurduğu için...” (G6- Kadın model ile ilgili)

“Giyiminden de anlaşılıyor zaten. Kurumsal bir yerde de çalışıyor olabilir, özel sektörde olabilir ama masa başı olduğuna eminim.” (G1-Kadın model ile ilgili)

“Kişisel danışman olabilir. PDR mezunu olabilir, kendi bürosu vardır. Avukat bile olabilir. Sanki böyle girişken birisi yani hakkını savunan birisi böyle başkalarına.” (G5-Kadın model ile ilgili)

Görüşmeciler, erkek modelin fotoğrafını incelediklerinde ilk olarak kıyafetlerin uyumuna dair çıkarımlarda bulunmuşlardır. Bunun yanı sıra karaktere ve demografik özelliklere ve bu noktada da özel olarak mesleğe dair tahminler yürütmüşlerdir.

“... muhtemelen düzenli birisi çünkü pantolonunun ütüsü güzel yapılmış. Renk uyumuna önem vermiş. Kravatla ayakkabı seçimini aynı yapmış, düğmelerini de uydurmuş. Düzenli birisi, çalışan birisi...” (G1)

“... neşeli biri çünkü öyle olmasaydı daha koyu renkler tercih edebilirdi. Daha iç açıcı olmayı tercih etmiş en azından ceketıyla bence.” (G3)

“Mesela ben olsam ceketimi iliklemezdim. Hani biraz daha şey, herhalde korkusu var...” (G5)

“Yani takım elbise var. Resmi, bence resmi bir işte çalışıyor. Belki bir yönetici olabilir üst düzey bir konumda olabilir. Ama renk olarak sanki yani bence düzenli, tertipli işine giden...” (G6)

Görüşmecilerin erkek modelin fotoğrafından yola çıkarak marka ile ilgili yaptıkları yorumlarda bir görüş birliğine varamadıkları görülmektedir. Örneğin, katılımcıların kimisi fotoğraftaki modelin marka tercihlerinde lüks olmayan seçeneklere yöneleceğini ifade ederken bazıları ise üst düzey ve gösterişli markaları takip edebileceğini belirtmiştir.

“Arabası spor olabilir. Yani üst marka bir şey olabilir yani böyle biraz gösterişli böyle marka dediğimiz tam marka bir araba olabilir... Üst marka bir cep telefonu kullanıyordur bence. Hani böyle yeni marka, yeni çıkan... Marka takıntısı vardır. Her şeyin yeni çıkan bir şeyi alma olabilir belki yani alıyor olabilir...” (G6)

“Marka alışkanlığı yok... indirim takip ediyor olabilir... hani beğendiği

bir şey olursa gördüyse vitrinden falan bence giriyordur, dalyordur, ahyordur.” (G5)

Görüşmeciler, erkek modelin fotoğrafına bakarak moda ile ilgili değerlendirmelerde de bulunmuşlardır. Modayı takip etme ve etmeme durumunun dışında kıyafetlerden yola çıkarak erkek modelin başkalarından esinlendiğine ilişkin çıkarımda bulunulmuştur.

“Modayı biraz takip ediyordur. Ama başkalarından görerek. Hani özellikle moda sayfası takip eden falan bir kişi değil... televizyon film tarzı şeyleri izlediğini düşünüyorum hani onlardan gördüğü duyduğu şeylerle birbirine uyum katmayı sağlayan bir insan olduğunu düşünüyorum.” (G2)

Görüşmecilerin erkek modelin alışveriş tarzına ilişkin çıkarımlarda bulunduğu da görülmüştür. Buna göre kıyafetinden yola çıkarak alışveriş için en önemli kritere ilişkin değerlendirmelerde bulunulmuştur. Örneğin uygun fiyatlı, sade, plansız alışveriş, indirim takip etme ve etmeme durumları bu değerlendirmeler arasında yer almaktadır.

“Alışveriş yaparken en önemli kriter sade olması bence. Renklerin düz, sade olması. Çünkü gömleği de mesela sade beyaz. Kravatı, ceketi falan pantolonu düz renkleri seçmiş. O yüzden sadelikten yana bence.”(G4)

“Bence hiç indirim takip etmiyordur. Neyi beğendiye etiketine bile bazen belki bakmaz alıyordur. Yani kredi kartı vardır, hiç limitini bile düşünmeden kredi kartıyla bile çektirir alır” (G6)

Görüşmecilerin, erkek modelin fotoğrafına bakarak yaptıkları çıkarımlardan bir diğeri de yaşanan eve ilişkindir. Ancak bu çıkarımlarda doğrudan kıyafet değil kıyafetle ilişkilendirilen yaşam tarzları temel hareket noktasını oluşturmaktadır.

“yönetici olarak bakıldığında belki klasik olabilir. Klasiktir ama kız tavlama şeyi falan böyle marka tutkusu dediğimiz o şey olursa modern bir ev olabilir yani Amerikan mutfağı gibi olabilir. Belki mutfağı bile her şeyi yeni nesil dolaplar... memur olarak düşündüğümüzde evi bile klasiktir, hani böyle daha sade, yalın bir ev...ama o spor arabalı taraftan baktığımızda yani evine girdiğinizde vaoovv falan diyebiliriz. Deriz yani herhalde. Tablolar mablolar vardır belki yani çok farklı olabilir.” (G6)

Görüşmeciler kadın modelin fotoğrafını değerlendirirken ilk izlenim olarak ilk fotoğrafın aksine öncelikle tüketim kararları üzerinden yorum yapmaya başlamışlardır. Bunda ilk fotoğrafa ilişkin yöneltilen soruları bilmelerinin etkisi olabilir. Görüşmeciler genel itibariyle bu modele ilişkin modadan, kıyafet tercihlerinden ve alışveriş kararlarından söz etmişlerdir. Ayrıca kişilik özellikleri ve demografik özelliklere ilişkin çıkarımlarda da bulunabilmişlerdir.

“Öncelikle söylemek istediğim evli. Farklı mağazalardan alışveriş yapıyor. Çünkü hepsinin kalitesi aynı değil gibi geldi bana. Mesela pantolonu daha ucuzmuş gibi geldi bana, dizlerinde potluk var. Sosyal hayatının da çok olduğunu düşünmüyorum hani gezme olarak ama AVM’de takılıyordur. Masa başı bir işte çalışıyordur muhtemelen çünkü topuklu ayakkabı giyiyor.” (G3)

“Özgüvenli biri bence. Mesela benim düşüncelerimi duymuş olsa bana söyleyeceği şey şu: sana ne? bence. Yani kıyafetlerinden falan “ben bunu yaparım, kimin ne dediği umurumda değil, şu an böyle giyinmek istedim ve böyle giyindim”. Cesur bir insanmış gibi geldi açıkçası bana.” (G2)

Görüşmecilerin kadın modelin fotoğrafına bakarak marka tercihleri üzerine yaptıkları yorumlarda en dikkat çeken unsurlar marka bağlılığın olmaması ve her markayı takip ederek uygun kombin yapma uğraşı içinde olmasıdır.

“markaları takip demeyelim de alışverişe gidiyordur... bütün mağazalara giriyordur...Her markayı araştırır... skalası geniştir marka olarak ona göre de beğendiği malzemeyi alır.” (G6)

“Marka bağlılığı yoktur. Her şeyi takip eder... özellikle bir takıntılı marka bağlılığı yoktur. Hatta bu tarz sorgulamalara karşı bir insan.” (G2)

Görüşmeciler kadın modelin görünümünden farklı parçaları dikkate alarak modayı takip etme ile ilgili farklı yorumlarda bulunmuşlardır. Örneğin, pantolon ve ceket üzerinden modayı takip ettiği görüşü mevcutken diğer taraftan ayakkabı ve kemerin eski moda olduğu düşüncesi ile modayı takip etmediği çıkarımı yapılmıştır.

“Bu fotoğraf biraz geçmişte çekilmiş bence. Kemer takmak, bir ara renkli kemerler böyle çok şeydi 4-5 yıl önce, modaydı. Daha sonra ayakkabılara bakıyorum. Bu tarz ayakkabılar da 4-5 yıl önce vardır” (G2)

“Kıyafetler gayet uyumlu. Birbiriyle uyumlu. Modayı takip eden birisi... pantolonun paçasının kısaltılması falan bunlar çok sonradan çıkmış olan şeyler. Bir de ceketin bileğinde bileğin biraz üzerinde biten şekilde seçilmiş” (G1)

Görüşmeciler kadın modelin alışveriş tarzına ilişkin olarak özellikle indirimleri takip etme ve bu açıdan internetten alışveriş yapma eğiliminde olabileceğini ifade etmişlerdir. Ayrıca doğrudan kıyafetin tek bir parçasından yola çıkarak alışveriş davranışı ile karakter özelliğini birleştirmiş ve bu yönde değerlendirmelerde bulunmuştur.

“İnternette alışveriş yapıyor olabilir. Çünkü pantolon oturmamış, belki denemediği için hemen almış olabilir, gelmiştir giymiştir. Aceleci biraz bence, o yüzden hemen alayım da gideyim, öyle çok gezmiyormuş reyonları gibi.” (G3)

Görüşmecilerden, kadın modelin fotoğrafını inceleyerek yaşadığı eve ilişkin çıkarımlarda bulunulması istendiğinde erkek modelin fotoğrafına kıyasla daha fazla ve detaylı konuşabilmişlerdir. Bu noktadaki değerlendirmeler daha çok geleneksel ve modern bir tarzın arasında yoğunlaşmıştır.

“Bence mutfak eşyaları falan beyaz eşyalar daha moderndir. Televizyonu baya büyük bir plazma TV televizyon kullanıyordur diye düşünüyorum... Giyinişinden dolayı buna bağladım. Daha modern, günümüze uygun giyinmiş.” (G4)

“Bir erkeğin eviyle bir kadının evi biraz farklı olur. Daha detaycı düşündüğü için kadınlar hani halısından tut, salata tabağına kadar bence nasıl deyim moderndir ama geleneksel modern. Hani o geleneği içinde barındıracak, o modernliğin içinde bir gelenek olacak yani. Çok böyle üst modern değil ama o gelenekselliği de işleyecek, bence öyle bir şey.” (G6)

Görüşmecilere son olarak izlenim oluşturma kaynakları (gerekçeleri) sorulmuş ve onlardan çeşitli başlıklar altında toplanabilen yanıtlar alınmıştır. Bu başlıklardan ilki gözlem ve hayal gücü olarak ortaya çıkmıştır.

“Ya ben hep gözlemleyerek büyüdüm. Çocukken de öyleydim. Hayal gücü olarak da... Hani çok fazla hayal gücüm yüksektir o konuda. Genelde bir yerlerde yalnız gidip oturduğumda bir şeyler falan içerken hani etrafımdakilere bakarım... Telefonla falan uğraşmaktansa insanları izlemeyi seviyorum. Oradan geliyor muhtemelen.” (G1)

Bir diğer ortaya çıkan izlenim kaynağı ise yetiştirme koşulu ile aile ve büyüklerin yaklaşımları olarak çıkmıştır.

“Bunu nasıl yaptım. Çünkü. Bunun tek bir şeyi var. Bir insanın yetiştirme koşulu vardır. Yani hiçbir şey olmasa bile benim yanımda bi büyüğüm biri hakkında konuşur. Aa bu bak böyle yapmış şuraya gitmiş işte böyle bu yapılır mı... İster istemez bu bir tek aile büyükleri değil, hocalarımız, öğretmenlerimiz veya bir kursa gidiyoruz arkadaşlarımız yani insanların birbirlerinin yorumunu yapabileceğini mesela izlenimlerinin gözlemleyip bir şeyler çıkardığını düşündüğünde bizde çocukluktan gelen bir şey oluyor bence. Hani, yetiştirilmekten, konuşulması gerekiyor.” (G2)

“Uzun bir evre. 22 yaşındayım. E 22 yıldır insanlar... Aaa, mesela, annem diyor, şunun şeysi ne güzelmiş. Eşarp takıyor annem, oyası,

çember oyası var. Eee oyası ne güzelmiş. Hani. Sen de ister istemez diğer çember oyalı insanlara küçükken bakıyorsun, anne bak bu da güzelmiş. Annem televizyonda onu görüyor seyrediyor, anne bak bunun üstünde ondan varmış diyorsun. Daha sonra da insanları eleştirmeye doğru gitmeye başlıyorsun bu sefer.” (G2)

İzlenim oluşturmada kaynak olarak öne çıkan bir başka başlık ise tecrübe olmuştur. Görüşmeciler, kendi yaşadıklarından ve hayatlarına dahil olan kimselerden yola çıkarak izlenim oluşturdıklarını ifade etmişlerdir.

“Yani ben çok fazla yerde çalıştım hani orda gördüğüm insanlarla hani özdeşleştirme durumu olarak düşündüm yani, İstanbul’u biliyor musunuz bilmiyorum Mecidiyeköy’de sürekli böyle çalışan kesim olurdu, oradan biraz yola çıktım, kıyafet olarak. Bir de benim arkadaş çevremde birazda kıyafetle ilgili yorumlar oluyor, oralar, tecrübe aslında.” (G3)

Bir başka öne çıkan unsur ise toplumun oluşturduğu dayatmalar ve bu bağlamda öne çıkan televizyon programlarıdır.

“Toplumun dayattığı şeyler olabilir hani. Takım elbise giyen insanlar klastır, elittir hani böyle daha zengin daha şey kesime uygundur falan gibi bir şey olabilir... hani şey toplumumuzda vardır ya hani şey olsun KPSS’ye girelim atanalım memur olalım takım elbise giyelim o tarzda olabilir hani o anlamda dedim.” (G4)

Yine izlenim oluşturmada kendilerine kaynaklık ettiğini söyledikleri bir başka unsur ise değer yargıları ve hayata bakış açılarıdır. Aynı zamanda kültür, yaşam tarzı ve coğrafyanın bile izlenim oluşturmada etkili olabileceğini belirtmişlerdir.

“Kendi değer yargılarımız hani işte. Kendi yaşadıklarımız olabilir, kendi düşüncelerimiz olabilir. Hani kendimiz... Zaten kendimizi şey baz alırsız böyle şey yapınca. Kendimiz neresindeyiz hani bu kişinin neresindeyiz... Kültür gibi mesela. Kültür olabilir. Yaşam tarzı olabilir. Yaşam anlayışı olabilir. Böyle coğrafya bile önemli bu konuda.” (G5)

Son olarak, izlenim oluştururken televizyonun, moda ve magazin programlarının ve sosyal medyanın etkisinin olabileceği görüşmeciler tarafından ifade edilmiştir.

“Bence televizyon, moda programları olabilir yani artık o kadar böyle şimdi pek yok ama moda programları vardı biliyorsunuz yani işte sorarlar nereye gidiyorsun. Kıyafeti giyerler alırlar, alışveriş yaparlar jüriye geçmeden önce nereye gidiyorsun. Hal ve hareketlerin bile orada tartışılırdı o moda programlarında... sosyal medya etkiliyor. Magazin programlarında bile yani ister istemez kim şık kim rüküş sanatçının kıyafetini bile yorumluyorlar. Hani yani insanlar gerçekten çok kıyafetine özen gösterir oldu yani hani.” (G6)

4. TARTIŞMA

Bu araştırmada giyim tercihlerinin izlenimler üzerindeki etkisi ve bu izlenimlerin bireylerin özellikleri ve tüketim kalıplarına ilişkin değerlendirmelerdeki rolünü tespit etmek amaçlanmıştır. Araştırmanın bulgularına göre giyim tercihleri izlenim oluşturmada kullanılmakta ve bu izlenimler bireylerin demografik özellikleri ve tüketim kalıplarına ilişkin değerlendirmeler için anlamlı bir ipucu olarak görülmektedir. Bu görüşü destekler nitelikte Solomon (1983), bireylerin başkaları hakkındaki değerlendirmelerinin sahip olunan nesnelere ilişkili olduğunu savunmaktadır.

Araştırmada kıyafet üzerinden oluşturulan izlenimler oldukça çeşitli özellikler ve davranışları kapsamaktadır. Konu ile ilgili araştırmalar (Johnson vd., 2002; Lennon vd., 2014; Adotey vd., 2016), kıyafetler üzerinden oluşturulan izlenimlerin bu çeşitliliğine vurgu yapmaktadır. Bu kapsamda kıyafetlerin izlenim oluşturma ve çıkarım yapmadaki aracı rolü literatürde güçlü bir şekilde destek bulmaktadır. Buna ek olarak bu çalışmada kıyafetler aracılığıyla medeni durum, meslek, yaş gibi demografik özelliklerin yanında marka bağımlılığı, mobilya tercihi ve moda takibi gibi tüketici davranışlarına dair çıkarımlar da yapılabildiği sonucuna ulaşılmıştır. Ancak katılımcılar oluşturdukları izlenimlerin genellikle kesin ya da doğru olmadığını düşünmektedirler. Katılımcılara göre yalnızca kıyafetler üzerinden yorum yapmak önyargılı ve sakıncalı olarak değerlendirilmektedir.

Araştırma kapsamında oluşturulan izlenimler, kıyafetlerin bir bütün olarak algılanması yoluyla yapılabildiği gibi kıyafetlerin parçalarının ayrı ayrı değerlendirilmesi yöntemiyle de yapılmıştır. Kıyafetin bir parçasına ilişkin küçük bir detay alışveriş tarzına ve tercih edilen kanala dair çıkarımlarda bulunmak için bir ipucu olarak kullanılabilir. Araştırmada araştırılan bir diğer konu ise izlenimlere kaynaklık eden unsurlardır. Bulgulara göre izlenimlerin oluşmasında ve şekillenmesinde tecrübe, çevre, hayal gücü, sosyal medya ve kitle iletişim araçları etkilidir. Bu etki özdeşleştirme, etkilenme ve dayatma gibi yollarla ortaya çıkmaktadır.

İzlenimler, kişiler arası iletişim için son derece önemlidir. Araştırmada da görüldüğü gibi giyim tercihleri ve kıyafetler izlenimlerin oluşmasına ve kişiler arası iletişime aracılık etmektedir. Burroughs (1991), kişilerin bu araçlar ile günlük performanslarını kolaylaştırdıklarını, bu araçların, sahibinin kimliğine katkıda bulunacağını belirtmektedir. Araştırmada, giyim tercihlerinin de bu sürecin çok önemli bir parçası olduğu ve izlenim oluşturma noktasında çok sayıda anlam ve mesaj içerdiği sonucuna varılmıştır. Bu değerlendirmeler, tüketimin, kimlik inşa etme ve bu kimliği gösterme süreçlerinde önemli bir yer tuttuğunu belirten Baudrillard'ın görüşleri ile açıklanabilir (Toffoletti, 2014: 78): “Tüketim, bir toplumun üyelerinin birbirlerine kendileri ve dünyaları hakkında mesajlar iletmek için kullanabileceği bir tür kod veya dil haline gelmiştir”. Araştırmada, kıyafetlerin bu mesajlara aracılık ettiği, mesajları kodlayanın yanında alıcıların yani

gözlemcilerin bu mesajlar ile farklı konularda çok çeşitli izlenimler oluşturabildiği görülmüştür. Bu bağlamda Baudrillard'ın da değindiği tüketim “dilin” işlerliği gözlemlenmiştir.

Kıyafetler aracılığıyla izlenim oluşturma süreci hem tüketici hem de işletmeler açısından önemli çıkarımlar yapılmasına imkan sağlayabilir. Tüketici açısından değerlendirildiğinde kıyafetlerin ya da diğer nesnelere bir iletişim aracı olarak kullanılması ve bir ifade biçimini yansıtmaya söz konusudur. Tüketiciler bu süreçte vermek istedikleri mesaja ya da yansıtmak istedikleri kimliğe aracılık edebilecek en yakın markayı ya da nesneyi tercih edebilecektir. Bu yapının açıklanmasında marka kimliği ve marka imajı kavramlarına başvurulabilir. Nandan (2005), marka kimliği kavramının işletme kaynaklı/odaklı olduğunu, markanın yaratıcısı tarafından kodlandığını ve kimliğin iletildiğini, öte yandan marka imajı kavramının ise hedef kitle/alıcı odaklı olduğunu, tüketicilerin algıları tarafından oluşturulduğunu ya da çözümlendiğini ve imajın alındığını/algılandığını ifade etmektedir. Bu bağlamda değerlendirildiğinde marka kimliği ve marka imajının uyumu tüketici kararları için belirleyici bir nitelikteyken işletmeler için tüketiciyle uzun dönemli ilişkilerin kurulması ve marka sadakati için de son derece önemli bir konudur.

Bu araştırma, kullanılan ya da sahip olunan bir nesnenin, ilişkili ya da ilişkisiz görünen başka tüketim kararları ile ilgili çıkarım yapmakta kullanılabileceğini göstermektedir. Bu bulgu işletmeler açısından değerlendirildiğinde, uygulayıcıların tüketicilerin zihnindeki bu bağlantıları kavraması ve sosyal yaşam içerisindeki karşılığını keşfetmesi özellikle pazarlama iletişimi ve konumlandırma süreçleri açısından fayda sağlayabilir. Bu konu, sosyal medya ve kitle iletişim araçlarının izlenime kaynaklık eden önemli araçlar olmaları nedeniyle de kritik bir husustur. Bu araçların etkiyi ortaya çıkarma süreci dikkate alındığında reklamlarda yer alan ünlüler ve karakterlerin önemine de vurgu yapmak gerekmektedir. Yine bu kapsamda izlenimlere kaynaklık eden çevre unsuru dikkate alındığında referans grupları ve akranların etkisinin göz ardı edilmemesi gerekmektedir.

SONUÇ

Kıyafetler üzerinden tüketim tercihlerine ilişkin oluşturulan izlenimler, hedef kitlenin yapısını ve özelliklerini anlamada önemli ipuçları sağlayabilir. Belirli sosyo-ekonomik statüye sahip bireylerin alışveriş davranışları, marka tercihleri ve boş zaman aktiviteleri arasında kurulabilecek bağlantılar hedef kitlenin yapısına ilişkin bütüncül bir bakış açısı oluşturulmasına kaynaklık edebilir. Ayrıca yapılan değerlendirmeler incelendiğinde katılımcıların markalar arasında da ilişki kurduğu ve farklı ürün gruplarında olsa dahi birbirine yakın anlamlar yüklediği markalar olduğu tespit edilmiştir. Tüketicilerin kurduğu bu ilişkilerin anlaşılması işletmelerin stratejik kararlarında etkili olabilecektir.

Kıyafetler üzerinden oluşturulan izlenimlerin tüketim kararları ile ilişkisinin önem arz ettiği bir diğer konu ise konumlandırma. Araştırmada, kullanılan

kıyafetlerde marka vurgusu yapılmamış olmasına rağmen kıyafetler, çeşitli kişilik özelliklerinin, yaşam tarzlarının ve tüketim kalıplarının belirleyicisi olarak değerlendirilmişlerdir. Bu kişilik özellikleri ve yaşam tarzlarına uygun tüketim nesnelere ilişkin tanımlar, işletmeler ya da markalar tarafından gerçekleştirilen konumlandırma çabalarının bir sonucu olarak ifade edilebilir. Baran vd. (1989), özellikle reklamcıların bir ürünün konumlandırılmasındaki etkilerinin çevremizdekilerle etkileşim sürecimizde belirleyici olduğunu ifade etmektedir. Bu bağlamda değerlendirildiğinde kıyafetler ya da diğer nesnelere aracılığıyla edinilen izlenimler özünde konumlandırma ve pazarlama iletişimi çabalarının bir sonucu yani yapılandırılmış bir süreçtir. Araştırmada yer alan katılımcıların, oluşturulan izlenimlerin kesin olmadığı ve dahası izlenimlerin önyargı barındırdığı yönündeki görüşleri bu kapsamda değerlendirilebilir.

Araştırmanın sınırlılıklarından biri olarak zaman ve maliyet kısıtlarından dolayı tercih edilen kolayda örneklem ifade edilebilir. Nitel araştırma kapsamında amaçlı örneklemeden faydalanarak konu hakkında uzman görüşlerine başvurulması ve örnekleme dahil olan katılımcı sayısının artırılması araştırma bulgularının geliştirilmesine katkı sağlayabilir. Bununla birlikte görüşmelerin yalnızca öğrencilerle yapılması da bir sınırlılık olarak ifade edilebilir. İlerleyen araştırmalarda yalnızca kıyafet yerine daha başka tüketim nesnelere (ev, araba, aksesuar vb.) ve bir giyim kodu yerine çeşitli kodların kullanılmasının izlenim oluşturmadaki rolünün araştırılması literatüre önemli katkılar sağlayabilir. Ayrıca kıyafetlerin herhangi bir parçasının ya da aksesuarların incelenmesi de konuya zenginlik katabilir. Farklı sosyo-ekonomik statüdeki bireylerin değerlendirmelerinin alınması ve bununla birlikte konu ile ilgili olarak tasarlanacak deneyler yöntem açısından çeşitlilik sağlanmasına yardımcı olabilir.

Teşekkür

Araştırmanın hazırlanmasında göstermiş oldukları yardımlarından ötürü Prof. Dr. Ali Bayrakdaroğlu, Dr. Öğr. Üyesi Funda Bayrakdaroğlu, Öğr. Gör. Dr. Murat Sakal ve Araş. Gör. Mert Selim Şen'e teşekkür ederiz. Ayrıca bu makalenin değerlendirilerek yayına girmesi sürecinde katkısını bulunan hakemlere teşekkürü bir borç biliriz.

THE EFFECT OF CLOTHING PREFERENCES ON FIRST IMPRESSION AND CONSUMPTION DECISIONS

1. INTRODUCTION

Clothing can convey a comprehensive and complex set of information about a person without the observer having to meet or speak to the user (Howlett et al., 2013: 38-39). In this context, clothing is an important social symbol used by individuals in the definition of identity, because the clothes are used in daily activities. Clothing constitutes a common image and the choices of clothes is a symbol that can be easily manipulated (Feinberg et al., 1992: 18). For this reason, it is very important to understand the impressions created through clothing preferences and to analyze the background that mediates the emergence of these first impressions. Discussing the role of consumption habits and consumption-related decisions in this process will be useful for understanding consumers.

The purpose of this study is to determine the effect of clothing preferences on first impressions and the role of these impressions in assessments of individuals' personal characteristics and consumption preferences. For this purpose, the participants were asked to make evaluations regarding the demographic characteristics and consumption decisions of the individuals who prefer that outfit by using the clothing images. Qualitative research techniques were used in the research. This research aims to fill the gap in the literature, both in conceptual and research context. Additionally, the evaluation of the first impressions of clothing preferences in the context of consumption patterns is an attempt to give a different point of view to the marketing and consumer behavior literature.

2. RESEARCH METHOD AND FINDINGS

This research was conducted in accordance with the qualitative descriptive research design. University students' experiences and opinions about consumption patterns were tried to be determined with the help of descriptive phenomenology. In the research, the photographs of a business casual man and woman suitable for the workplace were shown in sequence and asked about students' thoughts, perceptions and beliefs about the people in the images. In this respect, the research also complies with the picture interpretation technique, which is one of the projective techniques included in the qualitative research framework (Nakip and Yaraş, 2016: 111).

The research was carried out in Muğla Sıtkı Koçman University central campus in the January-February 2018 period. The interviews were conducted in a quiet environment that would not be interrupted and data were collected.

The population of the research is all individuals who are dressed. However, due to the impossibility of reaching the population, convenience sampling was preferred in this study and research was carried out within the frame of students studying at Muğla Sıtkı Koçman University. The sample consists of 6 students (3 females, 3 males) who do not have any problems in communication and agree to be included in the research. The negotiations continued until the concepts that could be the answer to the research question started to be repeated.

Using in-depth interview technique, an average of 30 minutes of face-to-face interviews were made with each participant. All interviews were recorded with the approval of the participants. First of all, the photographs in Visual 1 were shown in order and then asked to evaluate the photographs. The interviews were conducted by asking questions with the help of semi-structured questionnaires. The statements in the semi-structured questionnaire directed to the participants in the interviews are as follows:

- Can you make an impression on others based on their appearance?
- If your answer is yes, what / what do you use to create these impressions?
- If your answer is no, why not make an impression?
- What do you think you can say about other people based on their appearances?
- Do you think your impressions are correct / precise? Why yes / Why no?
- During the in-depth interviews, together with the above questions, photos (Image 1) were shown and the participants were asked to comment on the demographic characteristics and consumption patterns regarding the individuals. By looking at the clothes of the individuals in the images, detailed questions about their brand preferences, attitudes towards fashion, shopping styles, consumer goods they have at home, and general consumer behavior were asked to the participants.

The answers given by the students were handled in the same way they state during the evaluation of the data. The sound recordings obtained from the in-depth interviews were transferred to the computer environment and listened repeatedly by the researchers and written in Microsoft Word program. After the data has been transferred, by using descriptive analysis method the opinions of the participants have been conveyed by referring directly to the quotations, depending on the framework created with the research questions. Compliance with the information obtained, and the dimensions related to the research questions were checked and evaluated separately by the researchers.

The participants state that they make an impression either voluntarily or involuntarily about others, and people around them often do so. However, they also

indicate that the first impressions created are biased and not certain. The factors that the participants made use of in making the first impression emerged as clothing, behavior (state, movement and speech) and accessories. All the participants made various inferences about demographic features through photographs. It was seen that these inferences overlap substantially. The participants made inferences about the shopping style of the male model. According to this, evaluations were made regarding the most important criteria for shopping based on their clothes. For example, shopping behaviors like affordable, plain, impulse shopping and attitudes towards discounts were among these evaluations. While interviewing the photograph of the female model, the participants talked about the fashion, dress preferences and shopping decisions related to this model in general. They also made inferences about personality traits and demographics. The most striking factors in the comments made by the interviewers on the brand preferences by looking at the photo of the female model are the absence of brand loyalty and pursuing each brand and trying to make a suitable combination. The participants stated that the female model may have a tendency to follow the discounts and shop online in this respect. In addition, starting from a single piece of clothing, shopping behavior and character feature were combined and evaluations were made in this direction.

Finally, the interviewers were asked about the sources (reasons) of creating impressions and answers were collected from them under various dimensions. The first of these titles emerged as observation and imagination. Another emerging source of impressions came out as the approach of families and adults with the condition of upbringing. Experience was one of the element that stands out as a source in creating impressions was experience. Another prominent element was the impositions created by the society and the television programs that stand out in this context. The last factor that they clarify as a source for them in creating an impression was their value judgment and their view of life.

3.DISCUSSION AND CONCLUSION

According to the findings of the research, clothing preferences are used to create an impression, and these impressions are seen as a meaningful clue for evaluations regarding the demographic characteristics and consumption patterns of individuals. In the research, the impressions created on clothing cover a wide variety of features and behaviors. In this context, the mediating role of clothes in making impressions and inference finds strong support in the literature. In this study, in addition to this, it has been concluded that through clothing, demographic features such as marital status, occupation, age, and consumer behaviors such as brand addiction, furniture preference and being a fashion follower can be deduced.

Impressions created within the scope of the research can be made by perceiving the clothes as a whole, or by evaluating the parts of the clothes separately. A small

detail of a piece of clothing can be used as a clue to make inferences about the shopping style and preferred channel. Another subject investigated in the research is the elements that cause impressions. According to the findings, experience, environment, imagination, social media and mass media are effective in forming and shaping impressions. This effect occurs in ways such as identification, influence and imposition.

As seen in the research, clothing preferences and clothing mediate the formation of impressions and interpersonal communication. Burroughs (1991) states that people make their daily performance easier with these tools and these tools will contribute to the identity of the owner. In the research, it was concluded that clothing preferences are also a very important part of this process and contain many meanings and messages at the point of making an impression. These evaluations can be explained by the views of Baudrillard, who stated that consumption has an important place in the process of building identity and showing this identity (Toffoletti, 2014: 78): *“Consumption has become a type of code or language that members of a society can use to convey messages about themselves and their worlds”*. In the research, it was observed that the clothes mediated these messages. Besides coding the messages, the buyers, namely the observers, could create a wide variety of impressions on different topics with these messages. In this context, the functionality of the consumption “language”, which Baudrillard also mentioned, was observed.

This research shows that an object used or owned can be used to make inferences about other consumption decisions that seem related or unrelated. When this finding is evaluated in terms of businesses, it may be beneficial for practitioners to understand these connections in consumers’ minds and to discover their response in social life, especially in terms of marketing communication and positioning processes. This issue is also a critical, as social media and mass media are important tools for the impression. When revealing the effects of these tools is taken into consideration, it is necessary to emphasize the importance of the celebrities and characters in the advertisements. In this context, considering the environmental factor causing the impressions, the impact of reference groups and peers should not be ignored.

When the evaluations are analyzed, it is determined that the participants also establish relationships between brands and have similar meanings even in different product groups. Understanding these relationships established by consumers can be effective in strategic decisions of businesses.

Positioning is another important issue where the relation between the impressions made out of clothes and consumption decision. In the study, although the brand emphasis was not made on the clothes used, the clothes were evaluated as the determinants of various personality traits, lifestyles and consumption patterns. These definitions of personality traits and consumption objects suitable for

lifestyles can be expressed as a result of positioning efforts carried out by businesses or brands.

One of the limitations of the study is the convenience sampling method preferred due to time and cost constraints. Within the scope of qualitative research, benefiting from the purposeful sampling, seeking expert opinions on the subject and increasing the number of participants included in the sample can contribute to the development of research findings. The other limitation is that interviews are conducted only with students. Taking the evaluations of individuals with different socio-economic status and the experiments to be designed related to the subject may help provide diversity in terms of method.

KAYNAKÇA

- Adotey, A., J, Pongo, A., N. ve Obinnim, E. (2016). The Relationship Between Clothes and First Impressions: Benefits and Adverse Effects on the Individual, *International Journal of Innovative Research and Advanced Studies*, 3 (12), 229-234.
- Bal, H. (2016). *Nitel Araştırma Yöntem ve Teknikleri - Uygulamalı Örnekli*, İstanbul: Sentez Yayınları.
- Baran, J., S., Mok, J., J., Land, M. ve Kang, Y., T. (1989), You Are What You Buy: Mass-Mediated Judgments of People's Worth, *Journal of Communication*, 39 (2), 46-54.
- Belk, W., R. (1981). Determinants of Consumption Cue Utilization in Impression Formation: An Association Derivation and Experimental Verification, *Advances in Consumer Research*, 8, 170-175.
- Burns, D., L. ve Lennon, J., S. (1993). Effect of Clothing on the Use of Person Information Categories in First Impressions, *Clothing and Textiles Research Journal*, 12, 9-15.
- Burroughs, W., J., Drews, R., D., Hallman, W. (1991). Predicting Personality From Personal Possessions: A Self-Presentational Analysis, *Journal of Social Behavior and Personality*, 6 (6), 147-163.
- Christopher, N., A. ve Schlenker, R., B. (2000). The Impact of Perceived Material Wealth and Perceiver Personality on First Impressions, *Journal of Economic Psychology*, 21, 1-19.
- Conner, B. H., Peters, K., Nagasawa, H. R. (1975). Person and Costume: Effects on the Formation of First Impressions, *Home Economics Research Journal*, 4 (1), 32-41.
- Erdoğan, S., Nahcivan, N. ve Esin, M., N. (2015). *Hemşirelikte Araştırma*, İstanbul: Nobel Tıp Kitabevleri.
- Feinberg, A., R., Mataro, L. ve Burroughs, W., J. (1992). Clothing and Social Identity, *Clothing and Textiles Research Journal*, 11, 18-23.
- Gille-Knauf, T., R. ve Mittag, R., M. (2008). Smart and Sexy? Major and Clothing's Influence on Perceptions of Intelligence, *UW-L Journal of Undergraduate Research*, 11, 1-9.
- Gosling, D., S., Ko, J., S. ve Mannarelli, T. (2002). A Room With a Cue: Personality Judgments Based on Offices and Bedrooms, *Journal of Personality and Social Psychology*, 82 (3), 379-398.
- Holman, R., H. (1980). Clothing as Communication: An Empirical Investigation, *Advances in Consumer Research*, 7, 372-377.
- Howlett, N., Pine, K., Orakçıoğlu, İ., Fletcher, B. (2013). The Influence of Clothing on First Impressions, *Journal of Fashion Marketing and Management: An International Journal*, 17 (1), 38-48.

- Johnson, K., P., K., Schofield, A., N. ve Yurchisin, J. (2002). Appearance and Dress as a Source of Information: A Qualitative Approach to Data Collection, *Clothing and Textiles Research Journal*, 20 (3), 125-137.
- Kang, M., Sklar, M. ve Johnson, K., P., K. (2011). Men at Work: Using Dress to Communicate Identities, *Journal of Fashion Marketing and Management*, 15 (4), 412-427.
- Keklik, B. (2012). Öğretim Üyelerinin Dış Görünüşlerinin Öğrenciler Tarafından Algılanma Biçiminin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma, *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 4 (3), 129-141.
- Lennon, J., S., Johnson, K., P., Noh, M., Zheng, Z., Chae, Y., Kim, Y. (2014). In Search of a Common Thread Revisited: What Content Does Fashion Communicate, *International Journal of Fashion Design, Technology and Education*, 7 (3), 170-178.
- Nakip, M. ve Yaraş, E. (2016). SPSS Uygulamalı Pazarlama Araştırmalarına Giriş, Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Nandan, S. (2005). An Exploration of the Brand Identity-Brand Image Linkage: A Communications Perspective, *Brand Management*, 12 (4), 264-278.
- Neuman, W., L. (2016). *Toplumsal Araştırma Yöntemleri – Nitel ve Nicel Yaklaşımlar I*, Ankara: Yayınodası.
- Pich, C. ve Dean, D. (2015). Qualitative Projective Techniques in Political Brand Image Research from The Perspective of Young Adults, *Qualitative Market Research: An International Journal*, 18 (1), 115-144.
- Reid, A., Lancuba, V., Morrow, B. (1997). Clothing Style and Formation of First Impression, *Perceptual and Motor Skills*, 84, 237-238.
- Satrapa, A., Coelho, M., M., C., Taubemblatt, R. ve Siqueira, W., D., F. (1992). Influence of Style of Dress on Formation of First Impressions, *Perceptual and Motor Skills*, 74, 159-162.
- Shavitt, S. ve Nelson, R., M. (1999). The Social-Identity Function in Person Perception: Communicated Meanings of Product Preferences, in G. Maio & J. Olson (Eds). *Why We Evaluate: Function of Attitudes*, 27-57, Mahwah, NJ.
- Solomon, R., M. (1983). The Role of Products as Social Stimuli: A Symbiotic Interactionism Perspective, *Journal of Consumer Research*, 10 (3), 319-329.
- Song, W. ve Lee, M. (2015). A Study of Impression Formation According to Men's Accessories Wearing and Hairstyle, *Journal of the Korean Society of Costume*, 65 (2), 17-32.
- Toffoletti, K. (2014). *Yeni Bir Bakışla Baudrillard*, Çev: Y. Başkavak, 1. Baskı, İstanbul: Kolektif Kitap.
- Workman, E., J. ve Johnson, K., P., K. (1991). The Role of Cosmetics in Impression Formation, *Clothing and Textiles Research Journal*, 10 (1), 63-67.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2013). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*, Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Yurdakul, S. ve Ural, Ö. (2008). İletişimde Giyimin Yeri, *Gazi Üniversitesi Endüstriyel Sanatlar Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23, 44-54.

KATKI ORANI / CONTRIBUTION RATE	AÇIKLAMA / EXPLANATION	KATKIDA BULUNANLAR / CONTRIBUTORS
Fikir veya Kavram / <i>Idea or Notion</i>	Araştırma hipotezini veya fikrini oluşturmak / <i>Form the research hypothesis or idea</i>	Mehmet MARANGOZ, Ali Emre AYDIN
Tasarım / <i>Design</i>	Yöntemi, ölçeği ve deseni tasarlamak / <i>Designing method, scale and pattern</i>	Mehmet MARANGOZ, Ali Emre AYDIN
Veri Toplama ve İşleme / <i>Data Collecting and Processing</i>	Verileri toplamak, düzenlenmek ve raporlamak / <i>Collecting, organizing and reporting data</i>	Ali Emre AYDIN, Hatice Hicret ÖZKOÇ
Tartışma ve Yorum / <i>Discussion and Interpretation</i>	Bulguların değerlendirilmesinde ve sonuçlandırılmasında sorumluluk almak / <i>Taking responsibility in evaluating and finalizing the findings</i>	Mehmet MARANGOZ, Ali Emre AYDIN, Hatice Hicret ÖZKOÇ
Literatür Taraması / <i>Literature Review</i>	Çalışma için gerekli literatürü taramak / <i>Review the literature required for the study</i>	Mehmet MARANGOZ, Ali Emre AYDIN

-RESEARCH PAPER-

WORK-FAMILY SPILLOVER AND THE MEDIATING ROLE OF WORK ENGAGEMENT

Safiye ŞAHİN & Vedat AÇAR

Abstract

It is aimed to examine the effect of positive and negative family -to- work spillover on the positive and negative work -to- family spillover through work engagement in this study. The population of the study consisted of 490 healthcare employees working in a state hospital. The sample consisted of 228 employees who agreed to participate this study and filled out all questionnaires. Data were collected by questionnaire method. LISREL 8.80 and SPSS 22 software programs were used for analyzing the data. Results of the analyses revealed that positive family -to- work spillover had an effect on positive work -to- family spillover through work engagement. Negative family -to- work spillover had no significant effect on negative work -to- family spillover through work engagement. This research was expected to contribute to the literature about work-family spillover.

Keywords: Positive Work -Family Spillover, Negative Work - Family Spillover, Work Engagement.

JEL Codes: M10, M12.

Başvuru: 14.06.2019 **Kabul:** 17.10.2019

İŞ-AİLE YAYILIMI VE ÇALIŞMAYA TUTKUNLUĞUN ARACI ROLÜ

Öz

Bu çalışmada pozitif ve negatif aile-iş yayılımının çalışmaya tutkunluk aracılığı ile pozitif ve negatif iş-aile yayılımı üzerindeki etkisini belirlemek amaçlanmıştır. Araştırmanın evrenini bir devlet hastanesinde görev yapan 490 sağlık çalışanı oluşturmaktadır. Araştırmaya katılmayı kabul eden ve tüm anket sorularını eksiksiz cevaplayan 228 çalışan araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Veriler anket yöntemiyle elde edilmiştir. Verilerin analiz edilmesi için LISREL 8.80 ve SPSS 22 programları kullanılmıştır. Yapılan analizler sonucunda pozitif aile-iş yayılımının çalışmaya tutkunluk aracılığı ile pozitif iş-aile yayılımı üzerinde etkisi olduğu belirlenmiştir. Negatif aile-iş yayılımının ise çalışmaya tutkunluk aracılığı ile negatif iş-aile yayılımı üzerinde anlamlı etkisi olmadığı tespit edilmiştir. Bu araştırmanın, iş-aile yayılımı hakkındaki literatüre katkı sağlaması beklenmektedir.

Anahtar kelimeler: Pozitif İş-Aile Yayılımı, Negatif İş-Aile Yayılımı, Çalışmaya Tutkunluk.

JEL Kodları: M10, M12.

'Bu çalışma Araştırma ve Yayın Etiğine uygun olarak hazırlanmıştır.'

1. INTRODUCTION

Nowadays, there have been changes in the roles expected from women and men depending on work conditions. Increased participation of women in work life causes to an increase in the number of double-career families (Matias et al., 2017; Matysiak, Mencarini, & Vignoli, 2016; Opie & Henn, 2013). In addition to these changes, residing in the family life, changes in work life such as increasing competitive conditions, increased information-based jobs, and the importance given to employee motivation have also increased the importance of concepts such as work-life balance and work engagement. Work engagement is a prominent issue for organizations, because it leads to an increase in job performance. Although there are many variables that affect employee's job performance, studies have shown that the non-work life also affects the job performance.

Individuals have various roles both in their work life and non-work life (parent role, spouse role, child role, manager role, etc.) and these roles have some positive or negative effects on the individuals and their lives. There are two views explaining the effect of these roles (arising from work and family living spaces) on individuals (Rothbard, 2001). The first one is the view of depletion, which is related to resource depletion and role conflict, where roles negatively affect each

other (Rothbard, 2001). Role conflict causes stress-based conflict in the individual as a result of the conflict in one role with the demands of another role (Greenhaus & Beutell, 1985; Matias et al., 2017). A role in which stress rises makes it difficult to meet expectations in another role. Therefore, according to the opinion of depletion, demands in the work and family harm the individual and the individual's participation to the role, which cause stress and result in emotional stress (Bolino & Turnley, 2005; Ernst, Kossek, & Ozeki, 1998; Frone, Russell, & Cooper, 1992; Matysiak, Mencarini, & Vignoli, 2016). Studies on work - family conflict (WFC) generally accept this view. WFC is regarded as negative work - family spillover (Jin, Ford, & Chen, 2013; Kinnunen, Geurts, & Mauno, 2004; Roehling, Jarvis, & Swope, 2005; Wayne, Lemmon, Hoobler, Cheung, & Wilson, 2017). The second one is the view of enrichment, which suggests that one role will contribute to another role (Rothbard, 2001). According to the enrichment view, adhering to many roles provides various benefits to the individual rather than depleting the individual (Rothbard, 2001). This view supports positive spillover in work - family interaction (Andreassen, Hetland, & Pallesen, 2013; Haar & Bardoel, 2008; Kinnunen, Feldt, Geurts, & Pulkkinen, 2006; Stevanovic & Rupert, 2009; Stevens, Minnotte, Mannon, & Kiger, 2007).

While there is a great number of studies examining negative work - family spillover, studies examining positive work - family spillover is limited (Stevens et al., 2007). In this research, negative work - family spillover and positive work - family spillover will be examined together. The work - family spillover that will be examined within the scope of this study is bidirectional (Geurts et al., 2003; Grzywacz, 2000; Grzywacz & Marks, 2000). This study aims to test the effect of family -to- work spillover on work -to- family spillover. However, work -to- family spillover and family -to- work spillover have been examined together as independent variables (Andreassen et al., 2013; Haar & Bardoel, 2008; Ilies, Wilson, Wagner, & Wagner, 2017; Wayne et al., 2017). This research will go over how positive or negative work experiences in family life affect work engagement in work life and how these experiences are transferred from work to family. Greenhaus and Powel (2006) have developed a theoretical model suggesting that positive experiences in one role will be transferred to another role. In the current study, Greenhaus and Powel's (2006, p. 79) theoretical model will be tested. To do this, work engagement is determined as a mediating variable in the relationship between the positive and negative family -to- work spillover and work -to- family spillover. There are other studies in the literature where work - family spillover and work engagement are examined together (Culbertson, Mills, & Fullagar, 2012; Wayne et al., 2017). However, in our study, the effect of positive and negative family -to- work spillover on positive and negative work -to- family spillover via work engagement will be examined. Although there are theoretical studies on the effect of the family's negative or positive spillover on the work life, the empirical evidence is limited. In this respect, this research is expected to contribute to the literature and practical implication.

1.1.Literature Review

1.1.1.Work - Family Spillover

Work - family spillover is explained by the spillover theory. According to the hypothesis of the spillover theory, emotions and attitudes in one living space are carried to another living space. For example, happiness in the workplace triggers happiness in the family (Zedeck & Mosier, 1990). Studies on work and family interaction have shown that job satisfaction increases life satisfaction, negative emotions at work negatively affect emotions in other life areas in general. In addition, experience, talent and values gained at work are carried to the family living area (Zedeck & Mosier, 1990). Clark (2000) defined spillover theory as a theory that adopts an open system approach (Clark, 2000). In this theory, although there are temporal and physical boundaries between work and family, emotions and behaviors are carried from one living space to another. For example, a person who has a stressful and bad day at work will also be in a bad state of mind when she/he returns home.

Work - family spillover is divided into two groups as negative work - family spillover and positive work - family spillover (Geurts et al., 2003; Grzywacz, 2000). Negative work - family spillover is explained by role-stress theory. According to this theory, conflict arises for two reasons: overload and interference (Voydanoff, 2002). Overloading occurs when the sum of the time and energy demands in the roles is above the level to fulfill the role adequately. The interference occurs in situations where it is difficult to meet the expectations of the role as a result of conflict in multiple roles. This occurs often when demands in multiple roles need to be met simultaneously. Negative work - family spillover is expressed as “a form of interrole conflict in which the role pressures from the work and family domains are mutually incompatible in some respect” (Greenhaus & Beutell, 1985, p. 77). Negative work - family spillover is bidirectional, as work -to- family spillover and family -to- work spillover (Carlson, Kacmar, & Williams, 2000; Frone, Russell, & Cooper, 1992; Greenhaus & Beutell, 1985; Netemeyer, Boles, & Mcmurrian, 1996; Voydanoff, 2005).

Negative work -to- family spillover is the type of conflict or intervention from work to family that happens when the individual's roles in work life prevent him/her from fulfilling his/her responsibilities in family life (Frone et al., 1992). This type of conflict is related to how much the expectations that should be fulfilled in work life prevent meeting family responsibilities. Negative family -to- work spillover is the type of conflict or intervention from family to work that happens because the family roles prevent the fulfillment of job-related duties (Voydanoff, 2005). This type of conflict is about how much the responsibilities to be fulfilled in family life prevent the meeting responsibilities in work life.

The concepts of work – family facilitation, work - family enrichment, and pos-

itive work - family spillover can be used interchangeably (Greenhaus & Powell, 2006; Wayne, Randel, & Stevens, 2006). Positive work - family spillover refers that individuals are passionate about their duties in one living space, providing gains to support their fulfillment of their duties in the other living space (Wayne et al., 2006). According to Wayne, Grzywacz, Carlson, & Kacmar, (2007), there are three important elements in the definition of positive work - family spillover named as engagement, enhanced functioning, and gains. Engagement is the level of dedication of the individuals to their duties in any living space (work or family). Gains are developmental gains (ability, knowledge, values, etc.), emotional gains (feeling safe, etc.), monetary gains, and effectiveness gains (attention in multiple roles, increasing experience, etc.) which are the resources that employees can obtain as a result of being passionate about their duties in a living space. The enhanced functioning is that these gains provide better fulfillment of duties in the other living space. Using problem solving skills, good communication, and improved performance are examples of enhanced functioning (Wayne, Grzywacz, Carlson, & Kacmar, 2007). Rather than the conflict of work and family life, positive work - family spillover focuses on the positive synergy in the interaction of the two fields. Positive work - family spillover is bidirectional, such as negative work - family spillover, and their antecedents and outcomes are different (Grzywacz & Butler, 2005). The positive work -to- family spillover is that the ability, behavior, and positive emotional state of working life positively affects family life. The positive family -to-work spillover is that the emotional state, support, and sense of accomplishment of family life affects the working life, positively (Wayne, Musisca, & Fleeson, 2004).

1.1.2. Work Engagement

Work engagement is defined as “a positive, fulfilling, work related state of mind that is characterized by vigor, dedication, and absorption” (Schaufeli, Salanova, González-romá, & Bakker, 2002, p.74). Work engagement refers to a more persistent mental state that does not consist of a special or momentary situation, and does not concentrate a special purpose, event, person and behavior. Vigor, which is one of the sub-dimensions of work engagement, is expressed as “high levels of energy and mental resilience while working, the willingness to invest effort in one’s work, and persistence even in the face of difficulties”. In other words, the individuals are willing to give their energy to their jobs and be resistant even when they encounter difficulties at work. Dedication is expressed as “a sense of significance, enthusiasm, inspiration, pride, and challenge” (Schaufeli et al., 2002, p.74). Absorption, is defined as “being fully concentrated and deeply engrossed in one’s work, whereby time passes quickly and one has difficulties with detaching oneself from work” (Schaufeli et al., 2002, p.75).

1.1.3. Work - Family Spillover and Work Engagement

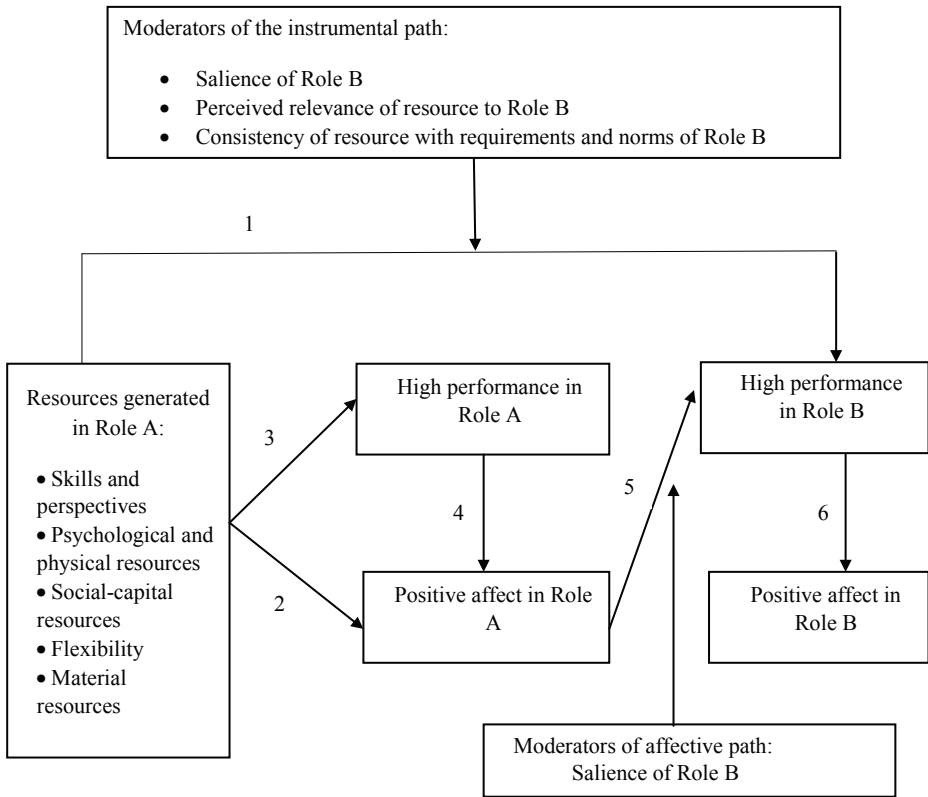
Individuals have multiple roles both in work and family lives and can be engaged

to these roles. For instance, family life of an employee who has to make business trips will be affected. For an executive who wants employees to be engaged to their roles in the workplace, the impact of being engaged to family roles on work roles is an important question. Likewise, the impact of being engaged to job roles on the family is an equally important question for an employee who will make a career choice. According to Rothbard (2001), in both views- depleting and enrichment- the emotional responses of individuals regarding their roles are important and determining which of these emotional responses will occur. While negative emotions are associated with depleting view, positive ones are associated with enrichment view. Rothbard (2001) found that the view of depletion is common only for women from work to the family direction, while the view of enrichment is common for men from work to the family direction and common for women from family to the work direction.

Turgut (2011), on the other hand, suggested that work - family conflict will have a negative effect on work engagement. According to the findings of the research carried out by Turgut (2011), it was determined that work - family conflict had negative effects on vitality and dedication, which are two sub-dimensions of work engagement. Likewise, Burke, Koyuncu, Fiksenbaum, and Tekin (2013), in their research on a sample of 549 employees in 15 hotels in Alanya (four and five stars), showed that the family -to- work conflict and the work -to- family conflict have a significant relationship with work engagement. Richman et al. (2008) found that organizational policies that support perceived flexibility and work-life balance are positively related with work engagement (Richman, Civian, Shannon, Jeffrey Hill, & Brennan, 2008).

Within the scope of this study, we aim to test the relationships between work - family spillover and work engagement based on the model developed by Greenhouse and Powel (2006). Greenhouse and Powel (2006) explained how the experiences in one living space or role affected the life quality in the other living space or role (Figure 1).

Figure 1: Model of Work - Family Enrichment



Source: Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). *When Work and Family Are Allies: A Theory of Work - Family Enrichment*. *Academy of Management Review*, 31(1), p. 79.

This model (Figure 1) shows that the resources (experience, skill, social support, money, gifts, etc.) obtained from a role will have a positive effect on both the role itself and the other role. In addition, high performance in one role will be transferred to the other role, leading positive emotions. Therefore, as a result of family life affecting work life positively, the level of employees' work engagement will increase. In addition, work engagement is explained in line with the Job Demands-Resources Model (Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli, 2001). Job resources are physical, psychological, social, and organizational resources that will make it easier to meet job demands. In the presence of these resources, the level of work engagement is expected to increase (Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli, 2001). The positive and negative family -to- work spillovers are determined as the antecedents of work engagement, and the positive and negative work -to- family spillovers are determined as the outcomes of work engagement in our study. Greenhouse and Powell (2006) examined only positive work - family spillover in the model they developed. We examined positive and negative work

- family spillover together. In this direction, the hypotheses of the research are as follows:

H1: Positive family -to- work spillover has an impact on positive work -to- family spillover through work engagement.

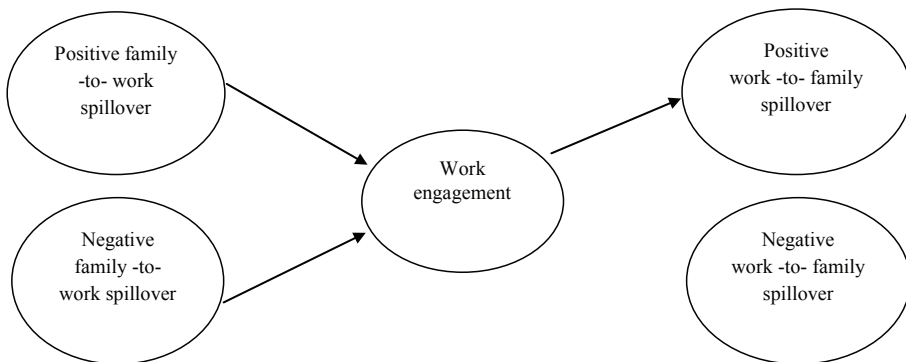
H2: Negative family -to- work spillover has an impact on negative work -to- family spillover through work engagement.

2.METHOD

2.1.Research's Aim and Model

The aim of this research is to test the impact of positive and negative family -to- work spillovers on positive and negative work -to- family spillovers via work engagement. The research model is shown in Figure 2:

Figure 2: Research's Model



2.2.Sample

The universe of this study consisted of 490 healthcare professionals working in a state hospital. The data of 228 employees who accepted to participate in the research and answered all the questionnaires completely constituted the sample of the study.

Table 1: Distribution of Employees' Demographic Features

		n	%
Age (year)	22 to 29	79	34.6
	30 to 37	44	19.3
	38 to 45	68	29.8
	Higher than 46	37	16.2
Gender	Female	128	56.1
	Male	100	43.9
Marital status	Married	143	62.7
	Single	85	37.3
Education	High School	56	24.6
	Vocational School	68	29.8
	Bachelor's Degree	85	37.3
	Master's Degree	19	8.3

The socio-demographic characteristics of the participants are presented in Table 1. 56,1% of the respondents were female and 62,7% were married. While 34,6% of the respondents were in the 22-29 years of age group, 16,2% were age of 46 years and above. In addition, while 24,6% graduated from high school, 29,8% graduated vocational school, 37,3% held bachelor's degree, and 8,3% held master's degree. The distribution of professional characteristics of the respondents are shown in Table 2.

Table 2: Distribution of Professional Characteristics of Employees

		n	%
Managerial Position	Manager	25	11.0
	Non-manager	203	89.0
Working Areas	Health services	142	62.3
	Administrative services	86	37.7
Organizational Tenure (year)	≤ 1	19	8.3
	1 to 5	89	39.0
	6 to 10	52	22.8
	11 to 15	32	14.0
	16 to 20	9	3.9
Occupational Tenure (year)	Higher than 21	27	11.8
	≤ 5	66	28.9
	6 to 11 years	48	21.1
	12 to 17 years	45	19.7
	Higher than 18	69	30.3

Distribution of the employees as professional characteristics was examined as well; 11% of the participants were manager, while 89% were a non-manager staff. 62,3% of the participants worked in health services, 37,7% worked in administrative services. It was determined that majority of the participants had the organizational tenure between 1-5 years (39%) and 28,9% had a 0-5 years of occupational tenure.

2.3.Measures

The data were collected using a questionnaire method. All scales were 5-point Likert type scales (1 = Never, 5 = Always). We used to work - family spillover scale developed by Grzywacz and Marks (2000). The scale was adapted into Turkish by Polatçı (2014). In the study of Polatçı (2014), the internal consistency of the scale is above 0.70 for all sub-dimensions. This scale has 14 items and four sub-dimensions. Sample items of the scale are as follows:-

1. *“Stress at work makes you irritable at home.” (Negative Work -to- family spillover-NIAY)*
2. *“Personal or family worries and problems distract you when you are at work.” (Negative Family -to- work spillover-AINY)*
3. *“The love and respect you get at home makes you feel confident about yourself at work.” (Positive Family -to- work spillover-PAIY)*
4. *“The things you do at work help you deal with personal and practical issues at home.” (Positive Work -to- family spillover-IAPY)*

In order to measure the work engagement, Ultra-Short Form of Utrecht Work Engagement Scale (UWES-3) was used. Schaufeli et al. (2017) tested the validity of this scale in five countries and reported that the α coefficients were over 0.70 for all five countries (Schaufeli, Shimazu, Hakanen, Salanova, & De Witte, 2017). Şahin and Çankır (2018) reported that the scale was reliable ($\alpha=0.88$) in Turkish sample. There is no reverse expression on the scale consisting of one dimension. The items on the scale are as follows:

“At my work, I feel bursting with energy”

“I am enthusiastic about my job”

“I am immersed in my work”

2.4.Data Analysis

LISREL 8.80 and SPSS 22 software programs were employed to analyze the data. Firstly, the skewness and kurtosis values of the descriptive data were examined to determine the suitability of the data to the normal distribution. According to Kline (2011), the skewness value should not exceed ± 3 and the kurtosis value should not exceed ± 10 as an indicator of the suitability of the data for normal distribution. Accordingly, it has been determined that the data were suitable for normal distribution. LISREL 8.80 program was employed to test the validity of the scales and the research's model.

There are several methods for determining whether there is multicollinearity in testing the research model (Adeboye, Fagoyinbo, & Olatayo, 2014; Giacalone, Panarello, & Mattera, 2018; Mansfield et al., 2018; Yoo et al., 2014). First, if the

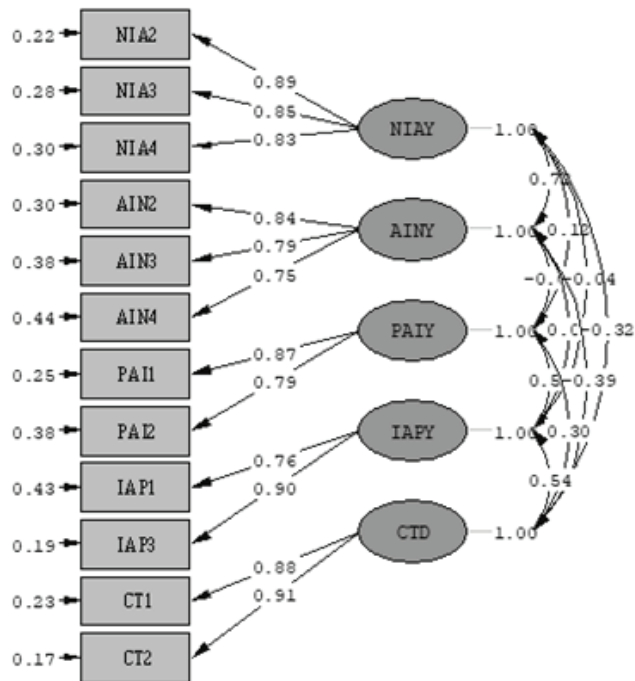
correlation coefficient between the independent variables is 0.70, and 0.85 and above for some sources, multicollinearity problems occur. The second indicator is that Variance Inflation Values (VIF) are 10 and above. In addition, the ratio of eigenvalues to largest to smallest ($\lambda_{\max}/\lambda_{\min}$) is used as an indicator of multicollinearity. If the ratio of eigenvalues ($\lambda_{\max}/\lambda_{\min}$) is between 100-1000, it is mentioned that there is a medium multicollinearity. If it is greater than 1000, then there is strong multicollinearity. Finally, the condition index greater than 30 indicates that there is a multicollinearity problem. In accordance with these criteria, the research data were analyzed to check whether there was a multicollinearity problem and it was not found:

1. Correlations between independent variables were examined. Correlation between the independent variables were found to be less than 0.70.
2. VIF (Variance magnification factor) value was less than 10 for all variables.
3. The ratio of the eigenvalues (the largest to smallest)=206.
4. The condition index was less than 30.

3.RESULTS

3.1.Results Related to the Validity-Reliability Analysis of the Scales

Validity analyzes of the scales were tested with Exploratory and Confirmatory Factor Analysis. While Exploratory Factor Analysis (EFA) is used as a discoverer in scale development studies, Confirmatory Factor Analysis (CFA) is used to re-analyze the validity of the scales existing in the literature with the data of the researcher (Hair et al., 2010). Since the scales used within the scope of this research are theoretically defined and previously validated, the validity was tested with CFA. The CFA results were shown in Figure 3. Observed variables (NIA1, AIN1, PAI3 and IAP2), which caused a decrease in the chi-square value, were removed from the measurement model in line with the suggestions of modification indices.



Chi-Square=97.90, df=44, P-value=0.00001, RMSEA=0.073

Figure 3: Results of CFA

The fit indices for the measurement model of the CFA are shown in Table 3.

Table 3: Fit Indices of the Measurement Model

Fit Indices	Measurement Model	Good Fit	Acceptable Fit
X ² /sd	2.22	0-2	2-5
RMSEA	0.07	0-0.05	0.05-0.08
NFI	0.95	0.95-1	0.90-0.95
NNFI	0.95	0.97-1	0.95-0.97
CFI	0.97	0.97-1	0.95-0.97
GFI	0.93	0.95-1	0.90-0.95
AGFI	0.88	0.90-1	0.85-0.90

Source: (Byrne, 2001; Hair et al., 2010; Hooper, Coughlan, & Mullen, 2008; Jöreskog, 1993)
 According to Table 3, while RMSEA, AGFI and GFI were in the acceptable fit range, other fit indices were in good fit range.

Table 4: CR and AVE Coefficients for the Final Measurement Model

	Standard Loadings	Error	Composite Reliability (CR)	Square of Standard Loadings	Average Variance Extracted (AVE)
Negative Work -from- family spillover	0.89	0.22	0.892	0.7921	0.73
	0.85	0.28		0.7225	
	0.83	0.3		0.6889	
Negative Family -from- work spillover	0.84	0.3	0.829	0.7056	0.62
	0.74	0.38		0.5476	
	0.75	0.44		0.5625	
Positive Work -from- family spillover	0.87	0.25	0.814	0.7569	0.69
	0.79	0.38		0.6241	
Positive Work -from- family spillover	0.76	0.43	0.816	0.5776	0.69
	0.9	0.19		0.81	
Work Engagement	0.88	0.23	0.889	0.7744	0.80
	0.91	0.17		0.8281	

Convergence and discriminant validity of the research scales were also tested. To ensure convergence validity, the composite reliability (CR) of all implicit variables should be above 0.60 and above 0.50 for the Average Variance Extracted (AVE) values of all implicit variables (Hair et al., 2010; Voorhees, Brady, Calantone, & Ramirez, 2016). Table 4 shows the standardized factor loadings, CR, and AVE coefficients of the measurement model. When we examine Table 4, it is clear that the AVE coefficients of the scales are above 0.50 and CR values are above 0.60. Therefore, these results are important indicators that the scales provide convergence validity.

Correlations between implicit variables should take a value below 0.85 to ensure the discriminant validity of the scales (Kline, 2011). Table 5, presents that correlation coefficients between the variables are below 0.85. Based on this, it can be explained that the scales had discriminant validity.

3.2. Results of Descriptive Statistics and Relationship Among Variables

Table 5 shows the mean scores and the Cronbach’s Alpha coefficients of the variables. The mean scores of the positive work - family spillover were higher than the negative work - family spillover. The mean score of the positive family -to- work spillover was 3.96 ± 1.06 , while the mean score of the negative work -to- family spillover was 3.10 ± 1.22 . The lowest mean score was 2.50 ± 1.16 , belonging to the negative family -to- work spillover. These results showed that the participants perceive that the work life negatively affects family life rather than the family life negatively affects work life. The mean score of work engagement was 3.66 ± 1.08 .

The correlations between negative work -to- family spillover & negative family -to- work spillover ($r=0.582$, $p<0.01$) and positive work -to- family spillover & positive family -to- work spillover ($r=0.392$, $p<0.01$) were found significant. The correlation of the mediating variable with all other study variables were also significant ($p<0.01$). In addition, the reliability coefficients of the variables (α) were above 0.70.

Table 5: Descriptive Statistics, Reliability Coefficients, and Correlation Coefficients of Variables

Variables	Mean	S.D.	1-NIAY	2-AINY	3-PAIY	4-IAPY	5-CTD
1-NIAY	3.10	1.22	(0.839)				
2-AINY	2.50	1.16	.582**	(0.781)			
3-PAIY	3.96	1.06	0.092	0.003	(0.723)		
4-IAPY	3.54	1.07	-0.027	0.064	.392**	(0.754)	
5-CTD	3.66	1.08	-.262**	-.274**	.205**	.366**	(0.848)

** $p<0,01$ NIAY: Negative Work -from- family spillover, AINY: Negative Family -from- work spillover, PAIY: Positive Family -from- work spillover, IAPY: Positive Work -from- family spillover, CTD: Work Engagement

3.3.Results of The Test Model

Fit indices of the test model are presented in Table 6. According to Table 6, the model showed acceptable fit with the data.

Table 6: Fit Indices of the Structural Model

Fit Indices	Test Model	Good Fit	Acceptable Fit
X^2/sd	2.653	0-2	2-5
RMSEA	0.085	0-0.05	0.05-0.08
NFI	0.94	0.95-1	0.90-0.95
NNFI	0.94	0.97-1	0.95-0.97
CFI	0.96	0.97-1	0.95-0.97
GFI	0.92	0.95-1	0.90-0.95
AGFI	0.86	0.90-1	0.85-0.90

The T-values of the test model, which shows the effect of positive and negative family -to- work spillover on the positive and negative work -to- family spillover through work engagement, are presented in Figure 4 and standardized values of the test model are shown in Figure 5.

The effect of the work engagement on negative work -to- family spillover was not significant while the other path coefficients were significant (Figure 4). In the mediation model, the effect of the mediating variable on the dependent variable should be significant. Therefore, the second hypothesis (H2) of the study was not supported.

Family -to- Work Spillover, $R^2=0.44$

Positive Work -to- family spillover= 0.61 *Positive Family -to- work spillover, $R^2=0.37$

As a result of testing the research model, it was determined that the H1 hypothesis was supported. The positive family -to- work spillover itself describes 37% of the positive work -to- family spillover, and the standardized beta coefficient was 0.61. The positive family -to- work spillover explains 44% of the positive work -to- family spillover through work engagement, and the standardized beta coefficient drops from 0.61 to 0.42. These findings showed that work engagement has a partial mediating role in the effect of positive family -to- work spillover on positive work -to- family spillover.

4.DISCUSSION

This study was carried out to determine the effect of positive and negative family -to- work spillover on positive and negative work -to- family spillover through work engagement. The research model was tested on the sample of healthcare professionals. Research findings demonstrated that work engagement had a mediating role in the relationship between positive family -to- work spillover and positive work -to- family spillover. Positive work - family spillover has been examined as results of work engagement (Culbertson, Mills, & Fullagar, 2012; Siu et al., 2010). Siu et al. (2010) reported that work engagement positively affected the positive family -to- work spillover and positive work -to- family spillover. Culbertson, Mills, & Fullagar, (2012) reported that work engagement positively affected the positive family -to- work spillover. These findings were in line with the results of our study.

Significant and inverse relationship between the negative work - family spillover & work engagement was found as well. This finding was consistent with the results of the study conducted by Wayne et al. (2017). In addition, Turgut (2011, p. 159) found that work - family conflict has a negative impact on work engagement. Likewise, Burke et al. (2013, p. 200) found that family intervention between work and family had a negative relationship with work engagement. In addition, although there was a significant and inverse relationship between negative work - family spillover and work engagement in this study, the effect of negative family -to- work spillover on negative work -to- family spillover through work engagement was found to be insignificant. This finding was likely to occur as a result of work engagement closely related to positive emotions. Although work engagement is theoretically a positive antithesis of burnout, its structure differs from burnout; they are negatively related with each other, but this relationship is not perfect (Schaufeli et al., 2002, p. 75). Burnout and work engagement have also been proved by independent variables (Schaufeli et al., 2002, p. 75, Schaufeli & Bakker, 2004, p. 295).

CONCLUSION

There are many studies on the effects of negative work - family spillover on individuals and organizations. However, positive work - family spillover and the effects of work and family living spaces on each other have not been emphasized, so far. In this study, it was aimed to contribute to the existing work - family literature by examining the effect of positive family -to- work spillover on positive work -to-family spillover through work engagement. The theoretical contribution of this study is that it fills the gap in the literature on positive work - family spillover and enables the development of new research models especially on the effect of work - family living spaces on each other. The hypotheses of this research are based on the theoretical model developed by Greenhaus and Powell (2006). From this point of view, this model has been tested with the data of this research. The results of the current research can support this theoretical model.

Our study provides important findings for the application area and managers regarding the importance of positive work - family spillover. This study showed that the positive experiences of the employees in their family lives increased their work engagement and their positive experiences in the working life. These positive experiences again had positive reflections in the family life. Based on these results, we recommend employers to give importance to practices such as providing childcare support for employees with children, care support for employees with elderly parents and relatives, paid and unpaid annual leaves for creating a family-friendly corporate culture. Supporting the family life of employees by adapting family-friendly policies and practices might increase job performance through an increase level of work engagement.

This study has some limitations as well as possible contributions to theoretical and practical field. First, research findings are based on the perception of the participants. It is argued that the answers of the participants do not fully reflect the real situation due to the social desirability problem in data collection with the self-reporting method. In order to reduce the impact of this problem on the research findings, questions about the identity of the participants were not asked in the questionnaire forms and it was guaranteed that the answers would be confidential. Second, all the variables of this research are collected in a single time point. In this case, the measurement error, which is called common variance error and causes autocorrelation, might occur (Podsakoff et al., 2003). In order to detect common variance error, necessary tests were performed (discriminant validity) and it was determined that there was no autocorrelation between variables. Another limitation of this study is the research sample. Research was carried out in a single-center hospital. In terms of the generalizability of the research results, the research model should be tested in different sectors and samples. Finally, not all variables that could affect research variables were added to the research model. It is suggested that other variables included in the model developed by Greenhouse

and Powell (2006) (e.g. sources produced in the role, regulatory variables) are added to this research model and tested.

Acknowledgements

This study has been developed by training and activities organized within the scope of TUBITAK 4005 project numbered 118B056.

Statement of Conflict of Interest

Authors have declared no conflict of interest.

İŞ - AİLE YAYILIMI VE ÇALIŞMAYA TUTKUNLUĞUN ARACI ROLÜ

1. GİRİŞ

Bireyler gerek iş hayatlarında gerekse iş dışı hayatlarında çeşitli rollere sahiptir (ebeveyn rolü, eş rolü, çocuk rolü, yönetici rolü vb.) ve bu rollerin birey ve bireyin yaşamı üzerinde olumlu ya da olumsuz bazı etkileri mevcuttur. Bireylerin sahip olduğu bu rollerin (iş ve aile yaşam alanlarından kaynaklanan) bireyler üzerindeki etkisini açıklayan iki görüş bulunmaktadır (Rothbard, 2001). Bunlardan birincisi, rollerin birbirini olumsuz olarak etkilediği kaynak tükenmesi ve rol çatışması ile ilgili olan tüketme görüşüdür (Rothbard, 2001). İş-aile çatışması üzerine yapılan çalışmalar genellikle bu görüşü benimsemektedir. Literatürde, iş-aile çatışması, negatif iş-aile yayılması olarak görülmektedir (Jin, Ford ve Chen, 2013; Kinnunen, Geurts ve Mauno, 2004; Roehling, Jarvis ve Swope, 2005; Wayne, Lemmon, Hoobler, Cheung ve Wilson, 2017). İkinci görüş ise bir rolün diğer role katkı sağlayacağını öne süren zenginleştirme görüşüdür (Rothbard, 2001). Zenginleştirme görüşüne göre birçok role bağlı olmak bireyi tüketmekten ziyade bireye çeşitli faydalar sağlamaktadır (Rothbard, 2001). İş-aile etkileşiminde bu görüşü pozitif taşıma teorisi desteklemektedir (Andreassen, Hetland, & Pallesen, 2013; Haar & Bardoel, 2008; Kinnunen, Feldt, Geurts, & Pulkkinen, 2006; Stevanovic & Rupert, 2009; Stevens, Minnotte, Mannon, & Kiger, 2007).

İş-aile yayılımı, negatif iş-aile yayılımı ve pozitif iş-aile yayılımı olarak iki grupta incelenmektedir (Geurts et al., 2003; Grzywacz, 2000). Negatif iş-aile yayılımı, “iş ve aile alanlarından gelen rol taleplerinin bazı açılardan birbiri ile uyumlu olmaması sonucu oluşan roller arası çatışma biçimi” olarak tanımlanmaktadır (Greenhaus & Beutell, 1985, s. 77). Negatif iş – aile yayılımı işin aileye negatif yayılımı ve ailenin işe negatif yayılımı olmak üzere çift yönlüdür (Carlson, Kacmar, & Williams, 2000).

Pozitif iş-aile yayılımı, iş-aile yardımlaşması ve iş-aile zenginleştirilmesi kavramları

birbirlerinin yerine kullanılabilir (Greenhaus, & Powell, 2006). Pozitif iş-aile yayılımı; bireyin bir yaşam alanındaki görevlerine tutkun olmasının, diğer yaşam alanındaki görevlerini daha iyi yerine getirmesini destekleyecek kazanımlar sağlamasıdır (Wayne et al., 2006). Pozitif iş-aile yayılımı da negatif iş-aile yayılımı gibi iki yönlüdür ve her ikisinin de öncülleri ve sonuçları farklıdır (Grzywacz & Butler, 2005). İşin aileye olan yardımı anlamına gelen pozitif işten-aileye yayılımı; iş yaşamının sağladığı yetenek, davranış ve pozitif duygusal durumun aile yaşamını olumlu olarak etkilemesidir. Ailenin işe olan yardımı anlamına gelen pozitif aileden-işe yayılımı ise aile yaşamının sağlamış olduğu duygusal durum, destek ve başarıma hissinin iş hayatını olumlu etkilemesidir (Wayne, Musisca, & Fleeson, 2004).

Bu araştırmanın amacı, Greenhouse ve Powel (2006) tarafından geliştirilen modele dayanarak, pozitif ve negatif aile-iş yayılımının çalışmaya tutkunluk aracılığı ile pozitif ve negatif iş-aile yayılımı üzerindeki etkisini belirlemektir. Greenhouse ve Powel (2006) geliştirdikleri modellerinde sadece pozitif iş-aile yayılımını incelemişlerdir. Bu çalışmada, pozitif ve negatif iş-aile yayılımı birlikte incelenecektir. Araştırmanın hipotezleri aşağıdaki gibidir:

H1: Pozitif aileden-işe yayılımının çalışmaya tutkunluk aracılığı ile pozitif işten-aileye yayılım üzerinde etkisi vardır.

H2: Negatif aileden-işe yayılımının çalışmaya tutkunluk aracılığı ile negatif işten-aileye yayılım üzerinde etkisi vardır.

2. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ VE BULGULAR

Araştırmanın evrenini bir devlet hastanesinde çalışan 490 sağlık çalışanı oluşturmaktadır. Araştırmaya katılmayı kabul eden ve tüm sorulara cevap veren 228 personeli çalışmanın örneklemini oluşturmuştur.

Veriler anket yöntemi kullanılarak toplanmıştır. Tüm ölçekler 5'li Likert tipi ölçeklerdir (1 = Hiçbir zaman, 5 = Her Zaman). İş-aile yayılımını ölçmek için Grzywacz ve Marks (2000) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Bu ölçeğin dört alt boyutu vardır. Bunlar, negatif işten-aileye yayılım, negatif aileden-işe yayılım, pozitif aileden-işe yayılım ve pozitif işten-aileye yayılımıdır. Ölçek Polatçı (2014) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. Polatçı'nın (2014) çalışmasında ölçeğin iç tutarlılığı tüm alt boyutlar için 0,70'in üzerindedir.

Çalışmaya tutkunluk boyutunu ölçmek için Utrech Çalışmaya Tutkunluk Ölçeği (UWES-3) kullanılmıştır. Schaufeli ve arkadaşları (2017) bu ölçeğin beş ülkede geçerliliğini test etmiş ve ölçeğin Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısının beş ülkede de 0,70'in üzerinde olduğunu bildirmişlerdir. Şahin ve Çankır (2018) bu ölçeğin Türkiye'de geçerliliğini ve güvenilirliğini test etmiş ve ölçeğin Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısının 0.88 olduğunu raporlamışlardır.

Verilerin analizinde SPSS 22 ve LISREL 8.80 programları kullanıldı. Değişkenler arasındaki korelasyonlar incelendiğinde ise negatif iş-aile yayılımı ile negatif aile-iş yayılımı arasındaki korelasyon ($r=0,582$, $p<0,01$) ile pozitif iş-aile yayılımı ile pozitif aile-iş yayılımı arasındaki korelasyon ($r=0,392$, $p<0,01$) anlamlıdır. Aracı değişken olan çalışmaya tutkunluk değişkeninin bütün değişkenlerle olan korelasyonları da anlamlı bulunmuştur ($p<0,01$). Ayrıca değişkenler ait Cronbach's Alpha katsayıları da 0,70'in üzerindedir.

Araştırma modelinin test edilmesi sonucunda H1 hipotezinin desteklendiği belirlenmiştir. Ancak araştırmanın ikinci hipotezi olan H2 hipotezi verilerle desteklenmemiştir. Araştırmanın bulgularına göre, pozitif aileden-işe yayılım tek başına pozitif işten-aileye yayılımın %37'sini açıklamaktadır ve standardize edilmiş beta katsayısı 0,61'dir. Pozitif aileden-işe yayılım çalışmaya tutkunluk aracılığıyla ise pozitif işten-aileye yayılımın %44'ünü açıklamaktadır ve standardize edilmiş beta katsayısı 0,61'den 0,42'ye düşmektedir. Bu bulgular çalışmaya tutkunluğun pozitif aileden-işe yayılımın pozitif işten-aileye yayılım üzerindeki etkisinde kısmi aracı rolü olduğunu göstermektedir.

3. TARTIŞMA ve SONUÇ

Bu çalışma pozitif ve negatif aileden-işe yayılımın çalışmaya tutkunluk aracılığı ile pozitif ve negatif işten-aileye yayılımın üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Sağlık çalışanlarından oluşan örneklem üzerinde araştırma modeli test edilmiştir. Araştırma bulgularına göre bazı önemli sonuçlar elde edilmiştir.

Birincisi, pozitif aileden-işe yayılımın çalışmaya tutkunluğu arttırdığı ve çalışmaya tutkunluğun kısmi aracılığı ile pozitif işten-aileye yayılımı olumlu yönde etkilediği bulunmuştur. Öncelikle pozitif aileden-işe yayılımın çalışmaya tutkunluk üzerindeki etkisi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Pozitif aileden-işe yayılımın çalışmaya tutkunluk ile ilişkisini inceleyen bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Literatürde pozitif iş-aile yayılımının çalışmaya tutkunluğun sonuçları olarak incelendiği çalışmalar mevcuttur (Culbertson, Mills, & Fullagar, 2012; Siu et al., 2010). Siu ve arkadaşları (2010), çalışmaya tutkunluğun pozitif işten-aileye ve pozitif aileden-işe yayılımı olumlu yönde etkilediğini raporlamıştır. Culbertson, Mills, & Fullagar, (2012) ise çalışmaya tutkunluğun pozitif aileden-işe yayılımı olumlu yönde etkilediğini raporlamıştır. Bu bulgular bu çalışmanın sonuçları ile paralellik göstermektedir. Bu çalışmada da çalışmaya tutkunluğun pozitif işten-aileye yayılımı olumlu olarak etkilediği bulunmuştur. Ayrıca bu çalışmada negatif iş-aile yayılımı ile çalışmaya tutkunluk arasında anlamlı ve ters yönlü ilişki olmasına rağmen, negatif aileden-işe yayılımın çalışmaya tutkunluk aracılığı ile negatif işten-aileye yayılım üzerindeki etkisi anlamsız bulunmuştur. Bu bulgunun çalışmaya tutkunluğun pozitif duygularla yakından ilişkili olması sonucunda ortaya çıkması olasıdır.

Bu araştırmanın sonuçları ile pozitif iş-aile yayılımının önemine yönelik uygulama alanına ve yöneticilere önemli bulgular sağlandığı düşünülmektedir. Araştırmanın bulguları çalışanların aile yaşamlarındaki pozitif deneyimlerinin işyerinde çalışmaya tutkunluklarını artırdığını ve iş hayatındaki pozitif deneyimlerinin de aile hayatına tekrar olumlu yansımaları olduğunu göstermiştir. Bu bulgudan yola çıkarak, işverenlere çocuğu olan çalışanlara çocuk bakım desteği sağlamak, yaşlı ebeveyn ve akrabaları olan çalışanlara bakım desteği sağlamak, ücretli ve ücretsiz senelik izinler, aile dostu kurum kültürü oluşturmak gibi uygulamalara önem vermelerini önermekteyiz. İşletmelerin aile dostu politika ve uygulamaları benimseyerek çalışanların aile hayatına destek olmaları, işyerinde çalışmaya tutkunluk düzeyindeki artış aracılığı ile işletme performansını artırabilir.

REFERENCES

- Adeboye, N. O., Fagoyinbo, I. S., & Olatayo, T. O. (2014). Estimation of the Effect of Multicollinearity on the Standard Error for Regression Coefficients. *IOSR Journal of Mathematics*, 10(4), 16–20. Retrieved from <http://www.iosrjournals.org/iosr-jm/papers/Vol10-issue4/Version-1/D010411620.pdf>
- Andreassen, C. S., Hetland, J., & Pallesen, S. (2013). Workaholism and work-family spillover in a cross-occupational sample. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(1), 78–87. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2011.626201>
- Bolino, M. C., & Turnley, W. H. (2005). The personal costs of citizenship behavior: the relationship between individual initiative and role overload, job stress, and work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 90(4), 740–748.
- Byrne, B. M. (2001). Structural Equation Modeling With AMOS, EQS, and LISREL: Comparative Approaches to Testing for the Factorial Validity of a Measuring Instrument. *International Journal of Testing*, 1(1), 55–86. https://doi.org/10.1207/S1532754IJT0101_4
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work-Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56(2), 249–276. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1713>
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747–770. <https://doi.org/10.1177/0018726700536001>
- Culbertson, S. S., Mills, M. J., & Fullagar, C. J. (2012). Work engagement and work-family facilitation: Making homes happier through positive affective spillover. *Human Relations*, 65(9), 1155–1177. <https://doi.org/10.1177/0018726712440295>
- Demerouti, E., A. B. Bakker, F. Nachreiner ve W. B. Schaufeli.(2001). The Job Demands - Resources Model of Burnout. *Journal of Applied Psychology*. 86(3), 499–512. *Job Demands*
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: testing a model of the work-family interface. *The Journal of Applied Psychology*, 77(1), 65–78. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.77.1.65>
- Geurts, S. A. E., Kompier, M. A. J., Roxburgh, S., & Houtman, I. L. D. (2003). Does Work-Home Interference mediate the relationship between workload and well-being? *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 532–559. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00025-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00025-8)
- Giacalone, M., Panarello, D., & Mattera, R. (2018). Multicollinearity in regression: an efficiency comparison between Lp-norm and least squares estimators. *Quality and Quantity*, 52(4), 1831–1859. <https://doi.org/10.1007/s1135-017-0571-y>
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles.

- Academy of Management Review, 10(1), 76-88.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When Work and Family Are Allies: A Theory of Work-Family Enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 72-92.
- Grzywacz, J. G. (2000). Work-family spillover and health during midlife. Is managing conflict everything. *American Journal of Health Promotion*, 14(4), 236-243.
- Grzywacz, J. G., & Butler, A. B. (2005). The impact of job characteristics on work-to-family facilitation: Testing a theory and distinguishing a construct. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(2), 97-109. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.10.2.97>
- Grzywacz, J. G., & Marks, N. F. (2000). Reconceptualizing the work-family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of occupational health psychology*, 5(1), 111-126.
- Haar, J. M., & Bardoel, E. A. (2008). Positive spillover from the work-family interface: A study of Australian employees. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 46(3), 275-287. <https://doi.org/10.1177/1038411108095759>.
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis Seventh Edition*. In Pearson Prentice Hall. <https://doi.org/10.1348/000712602761381358>
- Hooper, D., Coughlan, J., & Mullen, M. R. (2008). Structural equation modelling: Guidelines for determining model fit. *Electronic Journal of Business Research Methods*. 6(1), 53-60, <https://doi.org/10.1037/1082-989X.12.1.58>
- Ilies, R., Wilson, K. S., Wagner, D. T., & Wagner, D. T. (2017). The Spillover of Daily Job Satisfaction onto Employees' Family Lives: The Facilitating Role of Work-Family Integration. *Academy of Management Journal*, 52(1), 87-102.
- Jin, J. F., Ford, M. T., & Chen, C. C. (2013). Asymmetric Differences in Work-Family Spillover in North America and China: Results from Two Heterogeneous Samples. *Journal of Business Ethics*, 113(1), 1-14. <https://doi.org/10.1007/s10551-012-1289-3>
- Jöreskog, K. G. (1993). Testing Structural Equation Models. In K. A. Bollen, & J. S. Long (Eds.), *Testing Structural Equation Models* (pp. 294-316). Thousand Oaks, CA: Sage. <https://doi.org/10.1039/b812223g>
- Kinnunen, U., Feldt, T., Geurts, S., & Pulkkinen, L. (2006). Types of work-family interface: Well-being correlates of negative and positive spillover between work and family. *Scandinavian Journal of Psychology*, 47(2), 149-162. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9450.2006.00502.x>
- Kinnunen, U., Geurts, S., & Mauno, S. (2004). Work-to-family conflict and its relationship with satisfaction and well-being: A one-year longitudinal study on gender differences. *Work and Stress*, 18(1), 1-22. <https://doi.org/10.1080/02678370410001682005>
- Kline, R. B. (2011). *Principles and Practice of Structural Equation Modelling*. The Guilford Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Kossek, E., & Ozeki, C. (1998). Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior-human resources research. *Journal of Applied Psychology*, 83(2), 139-149. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.83.2.139>
- Mansfield, E. R., Helms, B. P., Mansfield, E. R., Helms, B. P., Ima, J., & Vlv, C. (2018). Detecting Multicollinearity, *The American Statistician*, 36(3a), 158-160.
- Matias, M., Ferreira, T., Vieira, J., Cadima, J., Leal, T., & Mena Matos, P. (2017). Workplace family support, parental satisfaction, and work-family conflict: Individual and crossover effects among dual-earner couples. *Applied Psychology*, 66(4), 628-652.
- Matysiak, A., Mencarini, L., & Vignoli, D. (2016). Work-family conflict moderates the

- relationship between childbearing and subjective well-being. *European Journal of Population*, 32(3), 355-379.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & Mcmurrin, R. (1996). Development and Validation of Work - Family Conflict and Family - Work Conflict Scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400-410. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.4.400>
- Opie, T., & Henn, C.M. (2013). Work-family conflict and work engagement among mothers: Conscientiousness and neuroticism as moderators. *SA Journal of Industrial Psychology*, 39(1), 1-12.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common Method Biases in Behavioral Research: A Critical Review of the Literature and Recommended Remedies. *Journal of Applied Psychology*. 88(5), 879-903. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.5.879>
- Polatçı, S. (2014). İş Aile Yayılımı ve Ölçme Aracının Türkçe 'de Geçerlik ve Güvenilirlik Analizi. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 14(27), 327-348.
- Richman, A. L., Civian, J. T., Shannon, L. L., Jeffrey Hill, E., & Brennan, R. T. (2008). The relationship of perceived flexibility, supportive work-life policies, and use of formal flexible arrangements and occasional flexibility to employee engagement and expected retention. *Community, Work and Family*. 11(2), 183-197. <https://doi.org/10.1080/13668800802050350>
- Roehling, P. V., Jarvis, L. H., & Swope, H. E. (2005). Variations in negative work-family spillover among White, Black, and Hispanic American men and women : Does ethnicity matter? *Journal of Family Issues*, 26(6), 840-865. <https://doi.org/10.1177/0192513X05277552>
- Rothbard, N. P. (2001). Enriching or Depleting? The Dynamics of Engagement in Work and Family Roles. *Administrative Science Quarterly*, 46(4), 655-684. <https://doi.org/10.2307/3094827>
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*. 3, 71-92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Schaufeli, W. B., Shimazu, A., Hakanen, J., Salanova, M., & De Witte, H. (2017). An Ultra-Short Measure for Work Engagement: The UWES-3 Validation Across Five Countries. *European Journal of Psychological Assessment*, 1-15. <https://doi.org/10.1027/1015-5759/a000430>
- Schaufeli, W. B., ve A. B. Bakker. (2004). Job Demands, Job Resources, and Their Relationship with Burnout and Engagement: Multi-Sample Study. *Journal of Organizational Behavior*. 25, 293-315.
- Stevanovic, P., & Rupert, P. A. (2009). Work-Family Spillover and Life Satisfaction Among Professional Psychologists. *Professional Psychology: Research and Practice*, 40(1), 62-68. <https://doi.org/10.1037/a0012527>
- Stevens, D. P., Minnotte, K. L., Mannon, S. E., & Kiger, G. (2007). Examining the "neglected side of the work-family interface": Antecedents of positive and negative family -to- work spillover. *Journal of Family Issues*, 28(2), 242-262. <https://doi.org/10.1177/0192513X06294548>
- Şahin, S., & Çankır, B. (2018). İş Tatmini ni n İş Performansına Etkisi nde Çalışmaya Tutkunluğun Aracı Rolü: Satış ve Pazarlama Sektöründe Bir Araştırma. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 17, 0-3. <https://doi.org/10.18092/ulikidince.431440>
- Turgut, T. (2011). Çalışmaya Tutkunluk: İş Yükü, Esnek Çalışma Saatleri, Yönetici Desteği Ve İş-Aile Çatışması İle İlişkisi (Turkish). *Ataturk University Journal of Economics & Administrative Sciences*. <https://doi.org/10.16951/IIBD.74390>
- Voorhees, C. M., Brady, M. K., Calantone, R., & Ramirez, E. (2016). Discriminant validity testing in marketing: an analysis, causes for concern, and proposed remedies. *Journal of*

- the Academy of Marketing Science. <https://doi.org/10.1007/s11747-015-0455-4>
- Voydanoff, P. (2002). Linkages between the work-family interface and work, family, and individual outcomes: An integrative model. *Journal of Family Issues*, 23(1), 138-164, <https://doi.org/10.1177/0192513X02023001007>
- Voydanoff, P. (2005). Consequences of boundary-spanning demands and resources for work-to-family conflict and perceived stress. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(4), 491-503, <https://doi.org/10.1037/1076-8998.10.4.491>
- Wayne, J. H., Grzywacz, J. G., Carlson, D. S., & Kacmar, K. M. (2007). Work-family facilitation: A theoretical explanation and model of primary antecedents and consequences. *Human Resource Management Review*, 17(1), 63-76.
- Wayne, J. H., Musisca, N., & Fleeson, W. (2004). Considering the role of personality in the work-family experience: Relationships of the big five to work-family conflict and facilitation. *Journal of Vocational Behavior*, 64(1), 108-130. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(03\)00035-6](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(03)00035-6)
- Wayne, J. H., Randel, A. E., & Stevens, J. (2006). The role of identity and work-family support in work-family enrichment and its work-related consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 69(3), 445-461, <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2006.07.002>
- Wayne, S. J., Lemmon, G., Hoobler, J. M., Cheung, G. W., & Wilson, M. S. (2017). The ripple effect: A spillover model of the detrimental impact of work-family conflict on job success. *Journal of Organizational Behavior*, 38(6), 876-894. <https://doi.org/10.1002/job.2174>
- Yoo, W., Mayberry, R., Bae, S., Singh, K., He, Q., & Lillard Jr., J. (2014). A study of effects of multicollinearity in the multivariable analysis. *Journal of Applied Psychology*, 4(5), 9. <https://doi.org/10.1016/j.biotechadv.2011.08.021>. Secreted
- Zedeck, S., & Mosier, K. L. (1990). Work in the family and employing organization. *American Psychologist*, 45(2), 240-251, <https://doi.org/10.1037/0003-066X.45.2.240>

KATKI ORANI / CONTRIBUTION RATE	AÇIKLAMA / EXPLANATION	KATKIDA BULUNANLAR / CONTRIBUTORS
Fikir veya Kavram / <i>Idea or Notion</i>	Araştırma hipotezini veya fikrini oluşturmak / <i>Form the research hypothesis or idea</i>	Safiye ŞAHİN
Tasarım / <i>Design</i>	Yöntemi, ölçeği ve deseni tasarlamak / <i>Designing method, scale and pattern</i>	Safiye ŞAHİN
Veri Toplama ve İşleme / <i>Data Collecting and Processing</i>	Verileri toplamak, düzenlenmek ve raporlamak / <i>Collecting, organizing and reporting data</i>	Safiye ŞAHİN, Vedat AÇAR
Tartışma ve Yorum / <i>Discussion and Interpretation</i>	Bulguların değerlendirilmesinde ve sonuçlandırılmasında sorumluluk almak / <i>Taking responsibility in evaluating and finalizing the findings</i>	Safiye ŞAHİN, Vedat AÇAR
Literatür Taraması / <i>Literature Review</i>	Çalışma için gerekli literatürü taramak / <i>Review the literature required for the study</i>	Safiye ŞAHİN, Vedat AÇAR

-ARAŞTIRMA MAKALESİ-

ALGILANAN REKABETÇİ İŞ ORTAMI VE NİCEL İŞ GÜVENCESİZLİĞİNİN İŞE BAĞLI GERGİNLİĞE ETKİSİ

Şeyda Nur SEÇKİN¹

Öz

Bireyler arası rekabet ve iş güvencesizliği, günümüz çalışma hayatının temel dinamikleri olup çalışanların tutum ile davranışlarını önemli ölçüde etkilemektedir. Bu çalışmada, algılanan rekabetçi iş ortamı ve nicel iş güvencesizliğinin çalışanlarda işe bağlı gerginliği tetikleyip tetiklemediği incelenmiş; çalışanların benimsemiş olduğu başarı amaç yönelimlerinin, algılanan rekabetçi iş ortamı-işe bağlı gerginlik ve algılanan nicel iş güvencesizliği-işe bağlı gerginlik ilişkisinde anlamlı bir farklılaşmaya yol açıp açmadığı test edilmiştir. Saha araştırması, Adana ilinde görev yapmakta olan tıbbi satış mümessilleri üzerinde gerçekleştirilmiştir. Yürütülen anket çalışması sonucunda 226 katılımcıdan sağlanan veriler; güvenilirlik, doğrulayıcı faktör analizi, korelasyon ve hiyerarşik regresyon analizi yapılarak incelenmiştir. Elde edilen sonuçlar, çalışanların algıladıkları rekabet arttıkça yaşadıkları işe bağlı gerginliğin arttığını; başarı amaç yönelimlerinin ise düzenleyici bir rol oynamadığını göstermiştir. Bununla birlikte; algılanan nicel iş güvencesizliğinin işe bağlı gerginliği pozitif yönde etkilediği; katılımcıların sahip olduğu ustalaşma ve ispatlama yönelimi düzeylerine bağlı olarak da işe bağlı gerginlik düzeylerinin farklılaştığı tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Rekabetçi İş Ortamı, Nicel İş Güvencesizliği, Başarı Amaç Yönelimler, İşe Bağlı Gerginlik.

Jel Kodları:M12, M19.

Başvuru: 26.06.2019 **Kabul:** 31.05.2020

1 Dr. Öğr. Üyesi, İnönü Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, Malatya, Türkiye, seydaseckin@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-2313-1340>

THE EFFECT OF PERCEIVED COMPETITIVE WORK ENVIRONMENT AND QUANTITATIVE JOB INSECURITY ON JOB STRAIN²

Abstract

Interpersonal competition and job insecurity are the main characteristics of today's working life and affect employees' work-related attitudes and behaviors to a considerable extent. In this study, the effect of perceived competitive work environment and job insecurity on job strain was examined; and the moderating role of achievement goal orientations on perceived competitive work environment-job strain and perceived quantitative job insecurity-job strain relationship was tested. Field study was conducted on medical sales representatives working in Adana. Research data was obtained from 226 participants via survey method and analyzed by reliability, confirmatory factor analysis, correlation and hierarchical regression analysis. Study findings demonstrated that perceived work environment is related to job strain positively and the moderating role of achievement goal orientations is not significant. Besides, the relationship of perceived quantitative job insecurity with job strain was found to be positive and moderated by mastery and proving achievement goal orientations.

Keywords: *Competitive Work Environment, Quantitative Job Insecurity, Achievement Goal Orientations, Job Strain.*

Jel Codes: *M12, M19.*

'Bu çalışma, Araştırma ve Yayın Etiğine uygun olarak hazırlanmıştır.'

1.GİRİŞ

Rekabet, günümüz iş dünyası ve çalışma hayatı dinamiklerini önemli ölçüde biçimlendirmekte; birey, grup ve örgütler arası olmak üzere farklı düzlemlerde ortaya çıkabilmektedir. İlgili yazın incelendiğinde (Stanne vd., 1999; Johnson ve Johnson, 1989; Kohn, 1992; 1993; Swab ve Johnson, 2019); rekabetin, performans üzerinde doğrudan ve anlamlı bir etkisinin olmadığı (Murayama ve Elliot, 2012; Elliot vd., 2018); çalışanların işe ve örgüte yönelik bazı tutum ve davranışlarını da olumsuz yönde etkileyebildiği görülmektedir (Ng, 2017; Keller vd., 2016; Fletcher vd., 2008). Örgüt üyeleri arasındaki rekabet arttıkça, çalışanların iş birliğinden ve yardım etme davranışı sergilemekten kaçındığı; etik dışı iş davranışlarının tetiklendiği (Kohn, 1992); iş çevresine ilişkin belirsizliğin arttığı (Fletcher vd., 2008) ve çalışanların iş-yaşam dengelerinin olumsuz yönde etkilendiği (Sahadev vd., 2014) ifade edilmektedir. Bu çalışmada, örgüt içindeki rekabetin çalışanları daha fazla performans baskısı ve yüksek iş hedefleri ile karşı karşıya bırakabileceği ve bu durumun bir stres faktörü olarak çalışanlarda işe bağlı gerginliği tetikleyebileceği öngörülmüştür. Bu varsayımdan hareketle, algılanan rekabetçi iş ortamı ve işe bağlı

2 The Extended English Summary is located below the Turkish article.

gerginlik arasında pozitif yönde, anlamlı bir ilişki olup olmadığı test edilmiştir.

Algılanan rekabetçi iş ortamının yanı sıra, işe bağlı gerginliği tetiklemesi muhtemel bir diğer stres faktörü olarak nicel iş güvencesizliği de ele alınmış ve işe bağlı gerginlik ile ilişkisi incelenmiştir. Algılanan nicel iş güvencesizliği, çalışanların mevcut işlerinin gelecekteki devamlılığının tehdit altında olduğuna ilişkin öznel değerlendirmeleri olarak tanımlanmakta (Hellgren vd., 1999) ve işe ilişkin önemli bir stres faktörü olarak nitelendirilmektedir (Shoss, 2017). İş güvencesizliğinin, çalışanları fiziksel, ruhsal ve zihinsel açıdan olumsuz yönde etkilediği (De Witte vd., 2016; De Witte, 2005; Cheng ve Chan, 2008) ve işe bağlı gerginliği tetiklediği (Näswall vd., 2005; Ashford vd., 1989; Kinnunen vd., 2000) görülmektedir. Ayrıca, çalışanların iş güvencesizliği ile karşı karşıya kalmaları halinde sergiledikleri tutum ve davranışlarının kişisel özelliklerine bağlı olarak farklılaşabileceğine de dikkat çekilmektedir (Mak ve Mueller, 2000; Näswall vd., 2005; Cheng ve Chan, 2008; Shoss vd., 2018; Lee vd., 2018). Bu çalışmada, hem algılanan rekabetçi iş ortamı hem de nicel iş güvencesizliğinin her çalışmanı aynı düzeyde etkilemeyeceği; çalışanların benimsemiş olduğu başarı amaç yönelimlerinin işe bağlı gerginlik düzeylerini farklılaştıracağı öngörülmüştür. Başarı amaç yönelimlerinin, çalışanların işe yönelik motivasyonlarını, iş davranışlarını, zorluklar karşısında verdikleri tepkileri önemli ölçüde biçimlendiren bir kişisel özellik olması (VandeWalle ve Cummings, 1997; Van Yperen ve Janssen, 2002; Payne vd., 2007) nedeniyle, işe bağlı gerginlik üzerinde düzenleyici bir rol oynayabileceği düşünülmüştür.

Örgüt içindeki rekabetin, çalışanları nasıl etkilediğini, işe yönelik tutum ve davranışlarını ne yönde şekillendirdiğini belirlemeye yönelik yürütülen araştırmaların göreceli olarak sınırlı sayıda olduğu görülmektedir. Bireyler arası rekabetin, çalışma hayatının bir gerçeği olduğu ve kimi zaman da yöneticiler tarafından örgüt performansını artırmak üzere bir araç olarak kullanıldığı (Swab ve Johnson, 2019) dikkate alındığında, rekabetçi iş ortamı algısının çalışanlarda işe bağlı gerginliği tetikleyip tetiklemediğinin incelenmesinin önemli olduğu söylenebilir. Yapılan literatür taramasında, algılanan rekabetçi iş ortamı- işe bağlı gerginlik ilişkisini ele alan ve başarı amaç yönelimlerinin işe bağlı gerginlik üzerinde düzenleyici bir rol oynayıp oynamadığını inceleyen herhangi bir araştırmayla (çalışmanın yapıldığı tarih itibarıyla) karşılaşılmamıştır. Bu noktadan hareketle, söz konusu değişkenler arasındaki ilişkilerin incelenmesinin ilgili alana katkı sağlayabileceği düşünülebilir. Çalışmanın ilk bölümünde, konuya ilişkin kuramsal çerçeve ele alınmış; ikinci bölümde analiz sonuçlarına yer verilmiş, son bölümde ise araştırma sonuçları değerlendirilmiştir.

1.1. Literatür Taraması

1.1.1. Algılanan Rekabetçi İş Ortamı

Algılanan rekabetçi iş ortamı; tanınma, maddi veya manevi ödüllerin kazanımına ilişkin çalışanların kurum içinde algıladığı bireyler arası rekabet olarak

tanımlanabilir. Rekabetin, çalışanları daha fazla performans sergilemeye teşvik ettiği dolayısıyla da örgütsel çıktıları artırdığı dile getirilmektedir (Fletcher, vd., 2008:899). Öte yandan, bazı araştırmacılar da rekabetin performans artışını sağlamadığını (Stanne vd., 1999; Johnson ve Johnson, 1989) hatta bazı olumsuz sonuçları beraberinde getirdiğini öne sürmektedir (Kohn, 1992,1993). Kohn (1992, 1993)'e göre, rekabet arttıkça, örgüt üyeleri arasındaki işbirliği zedelenmekte; çalışanların sınırlı sayıdaki ödüllere ulaşmada diğerlerini kendilerine birer engel olarak değerlendirdikleri görülmektedir. Bu durum, çalışanları diğerlerinin başarısına engel olmaya, başkalarına yardım etmekten kaçınmaya sevk etmekte; kaygı, gerginlik ve etik dışı davranışlar da tetiklenmektedir.

Fletcher vd. (2008), rekabetin iyi veya kötü şeklinde kabaca nitelendirilmesinin doğru olmadığını; rekabetin beraberinde getireceği sonuçların hem kişinin hem de içinde bulunulan durumun karakteristik özelliklerine bağlı olarak değişeceğini belirtmektedir. Nitekim, araştırmacıların bilgi iletişim teknolojileri sektörü çalışanları üzerinde yaptığı araştırmada (Fletcher vd., 2008), iş çevresinin rekabetçi olarak algılanması halinde, rekabetçi kişilik özelliğine sahip bireylerin daha fazla işe adandıkları ve daha yüksek iş performansı sergiledikleri; rekabetçi olmayan bireylerin ise iş tatminlerinin daha düşük olduğu görülmüştür. Benzer şekilde, Brown vd. (1998) satış elemanları üzerine yaptığı araştırma bulguları da algılanan rekabet arttıkça, rekabetçi kişilik özelliğine sahip çalışanların kendilerine daha yüksek hedefler koyduklarını ve iş performanslarının da daha yüksek olduğunu göstermiştir.

Rekabetin, günümüz çalışma hayatının kaçınılmaz bir gerçeği olduğu ve kimi zaman da örgüt yönetimi tarafından çalışanları işe sevk etmek ve örgütsel çıktıları artırmak üzere bir araç olarak kullanıldığı görülmektedir (Swab ve Johnson, 2019). Ancak ilgili yazın incelendiğinde, rekabetin, çalışanların işe ilişkin tutum ve davranışları ile örgütsel performansı nasıl etkilediğini belirlemeye yönelik yapılan çalışmaların oldukça sınırlı olduğu söylenebilir. Söz konusu çalışmaların bir kısmı rekabetin çalışanların tutum ve davranışları üzerinde olumsuz bir etkisi olduğunu gösterirken; bir kısmı da olumlu sonuçlar doğurduğuna işaret etmektedir. Örneğin, Li vd. (2016)'nın otel çalışanları üzerinde yaptığı araştırmada; örgütsel çevrenin rekabetçi olarak algılanması halinde duygusal bağlılık ve örgütsel özdeşleşme ile iş performansı arasındaki pozitif yönlü ilişkinin daha güçlü olduğu tespit edilmiştir. Benzer şekilde, Arnold vd. (2009)'un perakende sektörü çalışanları üzerinde yaptığı araştırmada da iş tatmini ve iş performansı arasındaki pozitif yönlü ilişkinin algılanan rekabetin yüksek olması durumunda daha güçlü olduğu görülmüştür.

Rekabetin birey ve grup performansı üzerindeki etkisini ele alan araştırmalar incelendiğinde; rekabetten ziyade iş birliğinin birey ve grup başarısını artırdığı görülmektedir (Stanne vd., 1999; Johnson ve Johnson, 1989). Diğer taraftan, rekabet ile performans arasında doğrudan ve anlamlı bir ilişki olmadığına işaret

eden araştırma bulguları da mevcuttur. Örneğin, Murayama ve Elliot (2012) ve Elliot vd. (2018)'nin meta-analiz sonuçlarına göre, algılanan rekabet; bireylerin performans-yaklaşma hedef yönelimlerini harekete geçirip tetikliyorsa sergilenen performans artmakta; performans-kaçınma hedef yönelimlerini tetiklemesi halinde ise bireyler düşük performans sergilemektedirler. Bu çalışmalarda, algılanan rekabet ve bireysel performans arasında başarı hedef yönelimi aracılığıyla anlamlı ilişkiler olduğu görülse de rekabet-performans arasında doğrudan ve anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.

Yapılan bazı araştırma sonuçları ise, rekabetin çalışanların tutum ve davranışlarını olumsuz yönde etkilediğine işaret etmektedir. Örneğin, Fletcher vd. (2008) araştırma sonuçlarına göre, algılanan rekabet arttıkça yaşanan stres artmaktadır. Çağrı merkezi çalışanları üzerine yapılan bir başka çalışmada ise (Sahadev vd., 2014), rekabetin rol çatışmasını tetiklediği; iş-yaşam dengesi üzerinde de negatif yönlü bir etkisinin olduğu görülmüştür. Jonason vd. (2015)'nin farklı sektörlerde çoğunluğu tam zamanlı olarak çalışan 361 kişi üzerinde yaptığı çalışmada, Makyavelist kişilik özelliğine sahip bireylerin mevcut iş çevrelerini daha fazla rekabetçi olarak algıladıkları; algılanan rekabet arttıkça iş tatminlerinin azaldığı sonucu elde edilmiştir. Bunun yanı sıra, algılanan rekabetin örgütsel sessizlik ve işkolikliği (Keller vd., 2016) tetiklediği; çalışanların daha fazla dışlanmayla karşı karşıya kaldıklarını beyan ettikleri ve işten ayrılma niyetlerinin de arttığı (Ng, 2017) belirlenmiştir.

Algılanan rekabetin, çalışanların tutum ve davranışları üzerindeki olası sonuçlarından birisinin de işe bağlı gerginlik olacağı düşünülmektedir. İşe bağlı gerginlik, işyerindeki stres faktörlerine bağlı olarak ortaya çıkmakta; iş taleplerinin kişinin işi üzerinde sahip olduğu kontrolü aşması halinde kişi işe bağlı gerginlik yaşamaktadır (Karasek, 1979). Araştırmalar, yoğun iş baskısı (Carayon ve Zijlstra, 1998); algılanan iş güvencesizliği (De Cuyper vd., 2010); nitel iş yükü (Diestel ve Schmidt, 2009), sıkı bireysel performans takibi (Sprigg ve Jackson, 2006) ve çalışanların proaktif iş davranışları sergilemeleri yönünde hissettikleri baskıların (Strauss vd., 2017) işe bağlı gerginliği tetiklediğini göstermektedir.

İşe bağlı gerginliği tetikleyen faktörlerin, talepkâr iş ve iş çevrelerinden kaynaklandığı dikkate alındığında; algılanan rekabet arttıkça çalışanların yüksek iş hedefleri veya performans baskısı ile daha fazla karşıya kalabileceği; bir başka deyişle, rekabetin iş çevresini çalışanlar açısından daha talepkâr hale getirebileceği söylenebilir. Bunun yanı sıra, Fletcher vd. (2008)'e göre rekabet, iş çevresindeki belirsizliği artırmakta; kişi yüksek düzeyde bir iş performansı sergilese dahi örgütsel ödüllere ulaşması her zaman için kesin olmamaktadır. Bu nedenle de rekabet çalışanlar üzerinde bir tür stres unsuru haline gelebilmektedir. Ayrıca; rekabetin iş birliği ve yardımlaşmayı engellediği, kendini ispat edememe veya diğerleriyle kıyaslandığında yönetim nezdinde yetersiz değerlendirilme korkusu gibi nedenlerle çalışanlarda endişe ve kaygıların da tetiklendiği dile getirilmektedir

(Kohn, 1992). Bu noktadan hareketle, rekabetin beraberinde getirebileceği belirsizlik, stres, yetersiz olarak değerlendirilme endişesi ve verilen hedefleri tutturmaya yönelik kişinin üzerinde hissedebileceği dışsal veya içsel baskıların işe bağlı gerginliği tetikleyebileceği söylenebilir:

H₁: Algılanan rekabetçi iş ortamı, işe bağlı gerginliği pozitif yönde etkiler.

1.1.2. Algılanan Nicel İş Güvencesizliği

Teknolojide yaşanan hızlı gelişmeler, şirket birleşmeleri, satın almalar ve yeniden yapılanmalarla birlikte; ömür boyu istihdam güvencesi ortadan kalkmış, iş güvencesizliği çalışanlar üzerinde önemli bir stres faktörü olarak haline gelmiştir (Shoss, 2017). İlgili yazın incelendiğinde (Greenhalgh ve Rosenbalatt, 1984; Hellgren vd., 1999; De Witte vd., 2010; Shoss, 2017), iş güvencesizliğinin nicel ve nitel iş güvencesizliği olmak üzere iki boyutlu bir kavram olarak incelendiği görülmektedir. Nicel iş güvencesizliği, çalışanların mevcut işlerinin gelecekteki devamlılığının belirsiz olması durumunu ifade ederken; nitel iş güvencesizliği çalışanlar nezdinde değerli olan iş özelliklerinin (örneğin, kariyer fırsatları, ücret artışı vb. gibi) sürekliliğinin tehlike altında olması olarak tanımlanmaktadır (Hellgren vd., 1999). Yapılan araştırmalarda, iş güvencesizliği daha çok çalışanların öznel değerlendirmeleri üzerinden ele alınmakta; nesnel iş koşullarının yanı sıra çalışanların yaşadıklarını düşündükleri (bir diğer ifadeyle, algıladıkları) iş güvencesizliğinin işe ve örgüte yönelik tutum ve davranışlarını önemli ölçüde şekillendirdiği ifade edilmektedir (Probst vd., 2018; Lee vd., 2018).

Çalışanlarda nicel iş güvencesizliğini tetikleyen faktörleri belirlemeye yönelik yapılan araştırmaların, göreceli olarak sınırlı sayıda olduğu söylenebilir. Ancak, örgüt performansındaki düşüşler, yönetim değişiklikleri, örgütsel değişime ilişkin yapılan resmi veya gayri resmi duyuruların, çalışanlar nezdinde buldukları pozisyonun sürekliliğinin tehlike altında olduğu şeklinde değerlendirildiği; böylelikle algıladıkları nicel iş güvencesizliğinin de arttığı ifade edilmektedir (Shoss, 2017). Bununla birlikte; düşük vasıflı, geçici iş sözleşmesiyle çalışan, mavi yakalı çalışanların algıladıkları iş güvencesizliğinin daha fazla olduğu (Naswall ve De Witte, 2003); rol belirsizliği (Ashford vd., 1989); dış denetim odağı ve olumsuz duygulanımın da (Debus vd., 2014) algılanan nicel iş güvencesizliğini tetiklediği belirtilmektedir.

Algılanan nicel iş güvencesizliğinin hem birey hem de örgüt açısından bazı arzu edilmeyen sonuçları beraberinde getirdiği ifade edilebilir. Yapılan araştırmalar, çalışanların algıladığı iş güvencesizliği arttıkça; örgüte duyulan güven ve duygusal bağlılığın azaldığını (Ashford vd., 1989; McFarlane vd., 1991); iş tatmini ve iş performansının olumsuz yönde etkilendiğini (Hellgren vd., 1999; Cheng ve Chan, 2008); devamsızlık (Heponiemi vd., 2010); işten ayrılma niyeti (Sverke vd., 2002); duygusal tükenmişlik (Yürür ve Keser, 2010); sinizm, psikolojik sözleşme ihlali algısı ve bireylerarası üretkenlik karşıtı iş davranışlarının da (Shoss vd., 2018) tetiklendiğini göstermektedir.

Algılanan iş güvencesizliği, işe ilişkin bir tür stres faktörü olarak nitelendirilmekte (Shoss, 2017; Probst vd., 2018; Naswall ve De Witte, 2003) çalışanların fiziksel, ruhsal ve zihinsel yönden olumsuz yönde etkilendiği görülmektedir. Algılanan iş güvencesizliği arttıkça; çalışanların mevcut işlerinin gelecekteki devamlılığına ilişkin yaşadıkları kaygı artmakta ve daha fazla belirsizlikle karşı karşıya kalmaktadırlar. Bu durum, sadece çalışanların işe ve örgüte yönelik olumsuz tutum ve davranışlar sergilemesine yol açmamakta; fiziksel, ruhsal ve zihinsel açıdan sağlık problemleri yaşamalarına da neden olabilmektedir (Strazdins vd., 2004; Ferrie vd., 2001; Kinnunen ve Natti, 1994; Ashford vd., 1989; Kinnunen vd., 2000; Naswall vd., 2005).

Algılanan iş güvencesizliğinin beraberinde getireceği olumsuz sonuçlardan birisinin de işe bağlı gerginlik olacağı söylenebilir. Kaynakların Korunması Kuramı (Hobfoll, 1989)'a göre, bireyler kazanımlardan ziyade kaynak kayıplarına karşı daha fazla duyarlılık göstermekte; kişi fiili bir kayıp yaşamasa bile algılanan potansiyel tehditler, bireyde önemli ölçüde stres ve gerginliğe yol açabilmektedir. Çoğu çalışanın mevcut işlerinden elde ettikleri gelir vasıtasıyla geçimini temin ettiği dikkate alındığında; olası bir iş kaybının sonuçlarının sadece iş yaşamıyla sınırlı kalmayacağı; kişinin genel yaşam standardı ve düzeninin de bu durumdan etkileneceği ifade edilebilir. Bu nedenle, algılanan iş güvencesizliği arttıkça, bireyin hem iş hem de iş dışı yaşamına etki edebilecek düzeyde olası kaynak kayıplarıyla karşı karşıya kalabileceği; yaşanan stres, endişe ve kaygının da artabileceği öngörülebilir.

Bununla birlikte; iş güvencesizliği bir tür iş talebi olarak değerlendirilmekte (Mauno vd., 2007; Jiang ve Lavaysse, 2018); işe bağlı gerginliğin de iş taleplerinin, kişinin işi üzerinde sahip olduğu kontrolü aşması durumunda ortaya çıktığı dile getirilmektedir (Karasek, 1979). Pek çok çalışanın işlerinin gelecekteki devamlılığını güvence altına alacak herhangi bir yetki veya bir kontrol gücüne sahip olmadığı düşünüldüğünde, çalışanların algıladıkları iş güvencesizliğinin bir tür iş talebi olarak işe bağlı gerginliği tetikleyebileceği ifade edilebilir. Nitekim araştırma sonuçları da, algılanan iş güvencesizliğinin çalışanlarda örgütsel çevreye ilişkin algılanan kontrol duygusunu zayıflattığını (Vander Elst vd., 2011; Bordia vd., 2004); duygusal tükenmişlik ve depresyonu tetiklediğini; psikolojik iyi oluşu olumsuz yönde etkilediğini (De Witte vd., 2016); işe bağlı gerginlik ile de pozitif yönde ilişkili olduğunu (Naswall vd., 2005; Ashford vd., 1989; Kinnunen vd., 2000) göstermektedir. Bu noktadan hareketle geliştirilen hipotez aşağıdaki gibidir:

H₂: Algılanan iş güvencesizliği, işe bağlı gerginliği pozitif yönde etkiler.

1.1.3. Başarı Amaç Yönelimleri

Başarı amaç yönelimleri, durumsal faktörlere göre şekillenebilen ancak göreceli olarak değişmeyen kişisel bir özellik olarak tanımlanabilir (Button vd., 1996; VandeWalle ve Cummings, 1997; VanYperen ve Janssen, 2002; Dweck, 1986).

Ancak bazı araştırmacılar tarafından, belirli bir bağlama veya göreve özgü olarak ortaya çıkan; çevresel şartlar tarafından şekillenebilen durumsal bir hedef/amaç yönelimi olarak ele alınıp incelendiği; örgüt araştırmacıları tarafından ise daha çok süreklilik arz eden bireysel bir farklılık olarak kavramsallaştırıldığı görülmektedir (Payne vd., 2007). Payne ve arkadaşlarının yapmış olduğu (2007) meta-analiz sonuçları, başarı amaç yönelimlerinin kısa vadede süreklilik arz ettiğine; ancak uzun vadede değişip değişmediğinin bilinmediğine işaret etmektedir. Araştırmacılar, başarı amaç yönelimlerinin hem durumsal hem de süreklilik arz eden bir yapıya sahip olduğuna; bireylerin kişisel bir özellik olarak benimsemiş oldukları amaç yönelimlerinin durumsal tercihlerine de doğrudan etki ettiğine dikkat çekmektedir.

Başarı amaç yönelimlerine ilişkin farklı araştırmacılar tarafından çeşitli boyutlar öne sürülse de VandeWalle (1997)'nin ölçek geliştirme çalışmasında belirlenen üç temel boyutun (kaçınma, ispatlama ve ustalaşma/öğrenme yönelimi) ilgili yazında (örneğin, Payne vd., 2007; Porath ve Bateman, 2006; Wang ve Takeuchi, 2007; Morris vd., 2013; Sims ve Boytell, 2015; Jones vd., 2017; Matsuo, 2019) genel kabul gördüğü söylenebilir. Ustalaşma/öğrenme hedef yönelimine sahip bireyler, zorlu görevleri üstlenmede daha gönüllü olmakta; olası başarısızlıkları ise tecrübe edinme, bireysel gelişimlerine olanak sağlayan bir geri bildirim olarak değerlendirmektedirler (VandeWalle vd., 1999) Başarma ihtiyaçları ve özsaygı düzeylerinin yüksek olduğu (Payne vd., 2007); beceri ve yeteneklerin ancak emek harcıyarak geliştirilebileceğine inandıkları görülmektedir (VandeWalle ve Cummings, 1997). Bunun yanı sıra, zorluklar veya engeller karşısında daha fazla çaba sarf ettikleri fakat işe yönelik motivasyon ve tatmin düzeylerinin azalmadığı gözlemlenmektedir (Van Yperen ve Janssen, 2002). İspatlama yönelimi yüksek bireylerin ise beceri ve yeteneklerin geliştirilebilir olduğuna inanmadıkları; yüksek düzeyde çaba sarf etmeyi düşük kabiliyetli olduğunun bir göstergesi olarak değerlendirdikleri ifade edilmektedir. Ayrıca, başkalarından daha iyi performans sergileme ve yeteneklerini gösterme güdüsüyle harekete geçtikleri, eleştiriden ziyade takdir görmeyi beledikleri ve daha az geri besleme arayışında oldukları gözlemlenmektedir (VandeWalle ve Cummings, 1997). Kaçınma yönelimi yüksek bireylerin ise ispatlama yönelimli bireyler gibi beceri ve yeteneklerin geliştirilebilir olduğuna inanmadıkları; temel hedeflerinin başkalarına kıyasla yetersiz veya başarısız görünmekten kaçınma olduğu belirtilebilir (Payne vd., 2007). Zorlu ve meydan okuyucu görevleri bir tehdit unsuru olarak algıladıkları (Elliot ve Harackiewicz, 1996); özsaygı ve duygusal dengelilik düzeylerinin daha düşük olduğu (Payne vd., 2007) ve daha fazla duygusal tükenmişlik yaşadıkları (Naidoo vd., 2012) ifade edilmektedir.

Başarı amaç yönelimleri, çalışanların başarıya ulaşmada izledikleri yolu, işe yönelik motivasyon ve performanslarını, başarısızlık ya da zorluklar karşısında verdikleri tepkileri önemli ölçüde etkilemektedir (Dweck, 1986; VandeWalle ve Cummings, 1997; Van Yperen ve Janssen, 2002). Dolayısıyla, algılanan rekabet ve

nicel iş güvencesizliğinin her çalışanı aynı düzeyde etkilemeyeceği; çalışanların benimsemiş olduğu başarı amaç yönelimlerinin işe bağlı gerginlik düzeylerini farklılaştırabileceği ifade edilebilir. Yapılan araştırmalar, kaçınma yönelimi yüksek bireylerin, daha fazla başarısız olma endişesi taşıdıklarına (VandeWalle, 1997), özsaygı, duygusal dengeliklik (Payne vd., 2007) ile içsel motivasyonlarının (Elliot ve Harackiewicz, 1996; Elliot ve Church, 1997) daha düşük olduğuna; işyerinde daha fazla geri çekilme davranışı sergilediklerine (Sims ve Boytell, 2015) ve daha fazla duygusal tükenmişlik (Naidoo vd., 2012) ile iş stresi (Morris vd., 2013) yaşadıklarına işaret etmektedir. Algılanan rekabetçi iş ortamı ve nicel iş güvencesizliğinin geleceğe yönelik belirsizliği artırdığı, çalışanlarda endişe ve kaygıları tetiklediği dikkate alındığında; kaçınma yönelimi yüksek bireylerin daha fazla işe bağlı gerginlik yaşayabilecekleri; kaçınma yönelimi düşük bireylerin ise yaşadıkları işe bağlı gerginliğin daha az olacağı söylenebilir.

Diğer taraftan, ustalaşma ve ispatlama yönelimine sahip kişilerin, her ne kadar başarı amaç yönelimleri farklı olsa da hedeflerine ulaşma yönünde daha fazla motive olup çaba sarf ettikleri; daha fazla proaktif iş davranışları sergiledikleri (Porath ve Bateman, 2006); talepkâr bir iş çevresi ya da yüksek iş talepleriyle karşılaştıklarında da hızlıca harekete geçtikleri ifade edilmektedir (Van Yperen ve Janssen, 2002). Bununla birlikte araştırma sonuçları, ustalaşma/öğrenme yönelimi yüksek bireylerin iş becerikliliği (Matsuo, 2019), işe tutkunluk (Turgut, 2013; Matsuo, 2019, Jones vd., 2017), görev performansı ve iş tatmini (Janssen ve Van Yperen, 2004) düzeylerinin daha yüksek olduğunu göstermektedir. İspatlama yönelimi yüksek bireylerin ise kariyerlerinden daha fazla tatmin oldukları (Joo ve Park, 2010); biçimselleşmenin düşük olduğu durumlarda da yaratıcılıklarının arttığı (Hirst vd., 2011) belirtilmektedir. Buradan hareketle, ustalaşma ve ispatlama yönelimi yüksek bireylerde; algılanan rekabet ve nicel iş güvencesizliği arttıkça yaşanan işe bağlı gerginliğin daha düşük olacağı; ustalaşma ve ispatlama yönelimi düşük bireylerde ise söz konusu etkinin daha yüksek olabileceği söylenebilir. Geliştirilen hipotezler aşağıdaki gibidir:

H₃:Ustalaşma amaç yönelimi, algılanan rekabetçi iş ortamı-işe bağlı gerginlik ilişkisinde düzenleyici rol oynar.

H₄: İspatlama amaç yönelimi, algılanan rekabetçi iş ortamı-işe bağlı gerginlik ilişkisinde düzenleyici rol oynar.

H₅: Kaçınma amaç yönelimi, algılanan rekabetçi iş ortamı-işe bağlı gerginlik ilişkisinde düzenleyici rol oynar.

H₆: Ustalaşma amaç yönelimi, algılanan iş güvencesizliği-işe bağlı gerginlik ilişkisinde düzenleyici rol oynar.

H₇: İspatlama amaç yönelimi, algılanan iş güvencesizliği-işe bağlı gerginlik ilişkisinde düzenleyici rol oynar.

H₃: Kaçınma amaç yönelimi, algılanan iş güvencesizliği-işe bağlı gerginlik ilişkisinde düzenleyici rol oynar.

2. YÖNTEM

2.1. Araştırma Yöntemi ve Örneklem

Araştırma evreni, Adana ilinde çalışmakta olan tıbbi satış mümessilleri olarak belirlenmiş ve veri toplama aracı olarak anket çalışması gerçekleştirilmiştir. Adana merkezli olarak kurulan Mümessil Dayanışma Derneği'nden (MÜMSAD), Adana'da çalışmakta olan toplam tıbbi satış mümessili sayısının yaklaşık 550-600 arası olduğu öğrenilmiştir. MÜMSAD aracılığıyla, bölge müdürlükleri Adana'da bulunan ilaç firmalarıyla iletişime geçilmiş ve Kasım 2018-Nisan 2019 tarihleri arasında kolayda örneklem yöntemiyle 265 kişiye ulaşılmıştır. Anket formlarının bir kısmı, araştırmaya katılmayı kabul eden üç firmadaki yetkililere daha sonra toplanmak üzere elden bırakılmıştır. Söz konusu üç firma dışındaki diğer firmalarda çalışmakta olan ve MÜMSAD'a üye tıbbi satış mümessillerine de (MÜMSAD'dan iletişim bilgileri temin edilerek) elektronik posta yoluyla anket formları ulaştırılmıştır. Sık sık yapılan firma ziyaretleri ve hatırlatma mailleri sonucunda 231 kişiden geri dönüş sağlanmıştır. Toplanan 231 anketin 5 tanesi eksik ve gelişi güzel doldurulmuş olması sebebiyle elenmiş; 226 adet anket değerlendirmeye alınmıştır. Elde edilen veriler; güvenilirlik, doğrulayıcı faktör, korelasyon ve hiyerarşik regresyon analizi ile incelenmiştir.

Katılımcıların 157'si (%69,5) erkek; 69'u (%30,5) kadın olup örneklemin %65'i (147 kişi) evlidir. %62,8'i (142 kişi) lisans mezunu; %10,3'ü (23 kişi) lise; %16,7'si (38 kişi) ön lisans ve %10,2'si (23 kişi) de lisansüstü mezundur. Örneklemin %30,1'i (68 kişi) 30 yaşın altında yer almaktadır. 30-34 yaş aralığında olanların oranı %27,4 (62 kişi); 35-39 yaş aralığında olanların oranı %22,6 (51 kişi); 40-44 yaş aralığında olanların oranı %5,3 (12 kişi); 45 yaş ve üzeri olanların oranı ise %14,6'dır (33 kişi). Katılımcıların %17,7'si (40 kişi) 3 yıldan az; %24,8'i (56 kişi) 3-5 yıl; %27,4'ü (62 kişi) 6-9 yıl; %15,4'ü (35 kişi) 10-14 yıl; %14,6'sı de (33 kişi) 15 yıl ve üzeri bir süredir mevcut işlerinde çalıştıklarını belirtmişlerdir.

2.2. Kullanılan Ölçekler

Algılanan rekabetçi iş ortamını ölçmek üzere Cooke ve Rousseau (1988) tarafından geliştirilen, 10 madde ve tek boyuttan oluşan ölçek kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçe formu için Üçok (2016)'nın çalışmasından yararlanılmıştır. Ölçek 5 noktalı Likert tipi olup yanıtlar 1=Kesinlikle Katılmıyorum ve 5=Kesinlikle Katılıyorum aralığında derecelendirilmiştir. Yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda, ölçeğin uyum indeks değerleri $\chi^2/df=1,602$; RMSEA=0,051; GFI=0,981; NFI=0,992; CFI=0,997 olarak bulunmuştur. Elde edilen sonuçlara göre, ölçeğin iyi uyum indeks değerlerine sahip olduğu ifade edilebilir [İyi uyum indeks değerleri, sırasıyla: $\chi^2/df= \leq 3$; RMSEA= $\leq 0,05$; GFI $\geq 0,90$; NFI $\geq 0,95$; CFI $\geq 0,97$]; Meydan

ve Şeşen (2015:37)]. Ölçeğe ilişkin cronbach alpha değeri ise 0,922'dir.

Algılanan nicel iş güvencesizliğinin ölçümü için Probst (1998) tarafından geliştirilen, tek boyut ve 6 maddeden oluşan iş güvencesi endeksi kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçeye uyarlaması Önder ve Wasti (2002) tarafından gerçekleştirilmiştir. Yanıtlar 1=Kesinlikle Katılmıyorum ve 5=Kesinlikle Katılıyorum aralığında derecelendirilmiştir. Yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda, ölçeğin iyi uyum indeks değerlerine sahip olduğu görülmüştür [$\chi^2/df=1,490$; RMSEA=0,038; GFI=0,992; NFI=0,995; CFI=0,998]. Ölçeğin cronbach alpha katsayısı ise 0,960 olarak bulunmuştur.

Çalışanların işe bağlı gerginlik düzeylerini ölçmek üzere Revicki vd. (1991) tarafından geliştirilen tek boyut ve 17 maddeden oluşan işe bağlı gerginlik ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçeye uyarlama çalışması Aslan ve arkadaşları (1998) tarafından yapılmıştır. Ölçek Likert tipi olup yanıtlar 1=Kesinlikle Katılmıyorum ve 5=Kesinlikle Katılıyorum aralığında derecelendirilmiştir. Yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda, ölçeğin iyi uyum indeks değerlerine sahip olduğu; elde edilen RMSEA değerinin ise kabul edilebilir sınırlar dahilinde yer aldığı belirlenmiştir [Kabul edilebilir sınır; RMSEA:0,06-0,08 (Meydan ve Şeşen, 2015:37)] [Elde edilen sonuçlar: $\chi^2/df=1,876$; RMSEA=0,068; GFI=0,975; NFI=0,990; CFI=0,995]. [İyi uyum indeks değerleri: $\chi^2/df= \leq 3$; RMSEA= $\leq 0,05$; GFI $\geq 0,90$; NFI $\geq 0,95$; CFI $\geq 0,97$]; Meydan ve Şeşen (2015:37)] Ölçeğin cronbach alpha değeri ise 0,812'dir.

Başarı amaç yönelimlerini ölçmek üzere, Turgut (2013)'ün VandeWalle (1991), Elliot (1999) ve Eyi (2010) çalışmalarından yararlanarak iş ortamına yönelik düzenledikleri ölçek kullanılmıştır. Ölçek, ustalaşma (6 madde), ispatlama (5 madde) ve kaçınma (5 madde) olmak üzere 3 boyut ve toplam 16 ifadeden oluşmaktadır. Yanıtlar 1=Kesinlikle Katılmıyorum ve 5=Kesinlikle Katılıyorum aralığında derecelendirilmiştir. Yapılan birinci düzey doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ustalaşma amaç yönelimine ilişkin uyum indeks değerleri; $\chi^2/df=2,596$; RMSEA=0,078; NFI=0,945; GFI=0,990; CFI=0,970 olarak bulunmuştur. İspatlama amaç yönelime ilişkin elde edilen uyum indeks değerleri; $\chi^2/df=2,252$; RMSEA=0,074; NFI=0,997; GFI=0,995 ve CFI=0,999; kaçınma yönelimine ilişkin uyum indeks değerleri ise $\chi^2/df=2,837$; RMSEA=0,080; NFI=0,946; GFI=0,894 ve CFI=0,997 şeklindedir. Böylelikle, ölçeğin alt boyutlarının kabul edilebilir uyum indeks değerlerine sahip olduğu belirlenmiştir [Kabul edilebilir uyum indeks değerleri, sırasıyla: $\chi^2/df= \leq 4-5$; RMSEA=0,06-0,08; GFI=0,89-0,85; NFI=0,94-0,90; CFI $\geq 0,95$]; Meydan ve Şeşen (2015:37)]. Ustalaşma amaç yönelimine ilişkin elde edilen cronbach alpha değeri 0,874; ispatlama amaç yönelimi için 0,908; kaçınma amaç yönelimi için ise 0,871'tür.

Son olarak, araştırmada kontrol değişkeni olarak belirlenen sosyal beğenilirliğin ölçümü için Crowne ve Marlowe (1960) tarafından geliştirilen sosyal beğenilirlik ölçeğinin kısa formu (Strahan ve Gerbasi, 2002) kullanılmıştır. Ölçek tek

boyutlu olup 10 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin Türkçe formu için Iğın (2010) çalışmasından yararlanılmış; yanıtlar 1=Kesinlikle Katılmıyorum ve 5=Kesinlikle Katılıyorum aralığında derecelendirilmiştir. Ölçeğe ilişkin elde edilen cronbach alpha değeri 0,884'tür.

3. BULGULAR

Değişkenler arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını tespit etmek üzere korelasyon analizi yapılmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 1'de yer almaktadır:

Tablo 1: Korelasyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1. Yaş	-											
2. Cinsiyet ^a	-,21**	-										
3. Eğitim ^b	,06	-,06	-									
4. Medeni Durum ^c	-,52**	,23**	-,18**	-								
5. Çalışma Süresi	,85**	-,12	,09	-,53**	-							
6. Sosyal Beğenilirlik	-,13*	,01	,05	,18**	-,14*	-						
7. Rekabetçi İş Ortamı	,06	-,05	,02	-,06	,03	-,06	-					
8. İş Güvencesizliği	,11	-,06	-,11	-,15*	,14*	-,58**	,16*	-				
9. İşe Bağlı Gerginlik	,04	-,04	-,01	-,20**	,08	-,54**	,18**	,66**	-			
10. Ustalaşma Yönelimi	-,03	,08	,09	,10	-,05	,26**	,09	-,43**	-,42**	-		
11. İspatlama Yönelimi	-,08	,07	,09	,04	-,06	,37**	,04	-,46	-,45**	,44**	-	
12. Kaçınma Yönelimi	,01	,05	-,15*	-,12	,03	-,29*	,06	,24**	,21**	,03	,10	-
Ortalama						3,6	4,3	3,6	3,2	3,4	3,2	2,6
Standart Sapma						1,25	,79	1,37	1,12	,97	,84	,98

^a (Erkek=1 Kadın=0); ^b (Lisans ve Lisansüstü=1, Lise ve Önlisans=0); ^c (Evli=1, Bekar=0); ***p<0,001; **p<0,01; *p<0,05

Tablo 1'de yer alan sonuçlar, işe bağlı gerginliğin algılanan rekabetçi iş ortamı ve iş güvencesizliği ile pozitif yönde ilişkili olduğunu göstermektedir [(r=,18; p<0,01); (r=,66; p<0,01) sırasıyla]. Ustalaşma ve ispatlama yöneliminin, işe bağlı gerginlik ile negatif [(r=-,42; p<0,01); (r=-,45; p<0,01) sırasıyla]; kaçınma yöneliminin ise pozitif yönde ilişkili olduğu görülmektedir (r=,21; p<0,01). Demografik değişkenlerden sadece medeni durum ile işe bağlı gerginlik arasında anlamlı bir ilişki bulunduğu (r=-,20; p<0,05); eğitim düzeyinin ise kaçınma yönelimi ile negatif yönde ilişkili olduğu belirlenmiştir (r=-,15; p<0,05). Diğer demografik değişkenler ile işe bağlı gerginlik ve başarı amaç yönelimleri arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.

Sosyal beğenilirlik ile araştırma değişkenleri arasındaki ilişkiler incelendiğinde, sosyal beğenilirliğin hem ustalaşma hem de ispatlama yönelimi ile pozitif [(r=,26; p<0,01); (r=,37; p<0,01) sırasıyla]; kaçınma yönelimi ile de negatif yönde ilişkili olduğu görülmektedir (r=-,29; p<0,05). Sosyal beğenilirlik ile işe bağlı gerginlik ve algılanan iş güvencesizliği arasında ise negatif yönlü bir ilişki olduğu tespit

edilmiştir [($r=-,54$; $p<0,01$); ($r=-,58$; $p<0,01$) sırasıyla].

Algılanan rekabetçi iş ortamı ve iş güvencesizliğinin işe bağlı gerginlik üzerinde anlamlı bir etkisinin olup olmadığını belirlemek üzere hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır. Korelasyon analizi sonucunda işe bağlı gerginlik ile ilişkili olduğu görülen medeni durum ile sosyal beğenilirlik kontrol grubu değişkenler olarak belirlenmiş ve analize ilk aşamada dahil edilmiştir [Medeni Durum: (Evlı=1; Bekar=0)]. Elde edilen sonuçlar Tablo 2’de yer almaktadır:

Tablo 2. Hiyerarşik Regresyon Analizi

	İşe Bağlı Gerginlik	
	B	S.H
Sabit	4,909***	,258
Medeni Durum ^a	-,104*	,134
Sosyal Beğenilirlik	-,519***	,051
R ² /Düzeltilmiş R ²	,299/,293	
Algılanan Rekabetçi İş Ortamı	,141*	,078
R ² /Düzeltilmiş R ² /Δ Düzeltilmiş R ²	,319/,310/,017	
Algılanan İş Güvencesizliği	,508***	,049
R ² /Düzeltilmiş R ² /Δ Düzeltilmiş R ²	,486/,477/,167	

^a (Evlı=1, Bekar=0); * $p<0,05$; ** $p<0,01$; *** $p<0,001$; S.H: standart hata; β : standardize edilmiş beta katsayısı

Tablo 2’de yer alan sonuçlar, algılanan rekabetçi iş ortamı ve iş güvencesizliğinin işe bağlı gerginliği pozitif yönde etkilediğini göstermektedir [($\beta=,141$; $p<0,05$); ($\beta=,508$; $p<0,001$) sırasıyla]. Dolayısıyla, H_1 ve H_2 hipotezleri desteklenmiştir.

Başarı amaç yönelimlerinin (ustalaşma, ispatlama ve kaçınma yönelimi), algılanan rekabetçi iş ortamı-ışe bağlı gerginlik ve algılanan iş güvencesizliği-ışe bağlı gerginlik ilişkisinde düzenleyici bir rol oynayıp oynamadığını belirlemek üzere PROCESS v3.3 Macro Model 1 (Hayes, 2018) kullanılmış; %95 güven aralığında bootstrap regresyon analizi ($n=5000$) gerçekleştirilmiştir. Elde edilen sonuçlar, algılanan rekabetçi iş ortamı-ışe bağlı gerginlik ilişkisinde başarı amaç yönelimlerinin düzenleyici bir rol oynamadığını göstermiştir [(Etkileşim terimi ustalaşma yönelimi: $\text{Beta}=-,027$; $p=,72$); (Etkileşim terimi ispatlama yönelimi: $\text{Beta}=-,014$; $p=,86$); (Etkileşim terimi kaçınma yönelimi: $\text{Beta}=,085$; $p=,29$)]. Böylelikle, H_3 , H_4 ve H_5 hipotezleri reddedilmiştir.

Algılanan iş güvencesizliği-ışe bağlı gerginlik ilişkisinde ise sadece kaçınma yöneliminin düzenleyici bir etkiye sahip olmadığı tespit edilmiştir (Etkileşim terimi kaçınma yönelimi: $\text{Beta}=,023$; $p=,57$). Böylelikle, H_8 hipotezi reddedilmiştir. Ustalaşma ve ispatlama yöneliminin düzenleyici etkisinin ise anlamlı olduğu görülmüştür. Elde edilen sonuçlar, Tablo 3’teki gibidir:

Tablo 3. Ustalaşma ve İspatlama Yöneliminin Düzenleyici Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Ustalaşma Yöneliminin Düzenleyici Etkisi	İşe Bağlı Gerginlik			
	Beta	S.H	LLCI	ULCI
Sabit	3,623***	,254	3,122	4,124
Medeni Durum ^a	-,150	,113	-,373	,072
Sosyal Beğenilirlik	-,197***	,052	-,299	-,094
Algılanan İş Güvencesizliği (X)	,378***	,050	,278	,477
Ustalaşma Yönelimi (W)	-,117**	,066	-,247	-,113
Etkileşim terimi <small>ustalaşma yönelimi</small> (X.W)	-,097*	,039	-,174	-,020
R/R ²	,717/,514			
ΔR^2 Etkileşim terimi <small>ustalaşma yönelimi</small>	,013			
Basit Eğitim Test Sonuçları	Beta	S.H	LLCI	ULCI
(M-1SS) Düşük Ustalaşma Yönelimi	,471***	,064	,346	,597
(M+1SS) Yüksek Ustalaşma Yönelimi	,284***	,062	,161	,407
İspatlama Yöneliminin Düzenleyici Etkisi	İşe Bağlı Gerginlik			
	Beta	S.H	LLCI	ULCI
Sabit	3,543***	,256	3,039	4,049
Medeni Durum ^a	-,164	,113	,388	,059
Sosyal Beğenilirlik	-,175***	,052	-,279	-,072
Algılanan İş Güvencesizliği (X)	,395***	,050	,296	,493
İspatlama Yönelimi (W)	-,063*	,089	-,239	-,210
Etkileşim terimi <small>ispatlama yönelimi</small> (X.W)	-,127**	,047	-,220	-,034
R/R ²	,718/,516			
ΔR^2 Etkileşim terimi <small>ispatlama yönelimi</small> (X.W)	,016			
Basit Eğitim Test Sonuçları	Beta	S.H	LLCI	ULCI
(M-1SS) Düşük İspatlama Yönelimi	,503***	,067	,370	,635
(M+1SS) Yüksek İspatlama Yönelimi	,297***	,058	,182	,413

* $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$; Beta: standardize edilmemiş beta katsayısı; S.H: standart hata; LLCI: Güven Aralığı Alt Limit; ULCI: Güven Aralığı Üst Limit

Tablo 3'te yer alan sonuçlar, ustalaşma ve ispatlama yöneliminin algılanan iş güvencesizliği-işe bağlı gerginlik ilişkisinde düzenleyici bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir [(Etkileşim terimi ustalaşma yönelimi; Beta=-,027; $p < 0,05$; %95 CI (-,174; -,020)); (Etkileşim terimi ispatlama yönelimi; Beta=-,127; $p < 0,01$; %95 CI (-,220; -,034))].

Yapılan basit eğitim testi sonucunda; katılımcıların ustalaşma yönelim düzeylerinin yüksek olması halinde algılanan iş güvencesizliğinin işe bağlı gerginlik üzerindeki pozitif yönlü etkisinin daha düşük (Beta=,284; $p < 0,001$; %95 CI (,161; ,407)); ustalaşma yönelim düzeylerinin düşük olması halinde de söz konusu etkinin daha güçlü olduğu belirlenmiştir (Beta=,471; $p < 0,001$; %95 CI (,346; ,597)). Benzer şekilde, katılımcıların ispatlama yönelimi düzeylerinin yüksek olması durumunda algılanan iş güvencesizliğinin işe bağlı gerginlik üzerindeki pozitif etkisinin daha

düşük (Beta=,297; $p<0,001$; %95 CI (,182; ,413)); ispatlama yönelimi düzeylerinin düşük olması durumunda da bu etkinin daha güçlü olduğu görülmüştür (Beta=,503; $p<0,001$; %95 CI (,370; ,635)). Böylelikle, H_6 ve H_7 hipotezi desteklenmiştir. Ustalaşma ve ispatlama yöneliminin algılanan iş güvencesizliği-işe bağlı gerginlik ilişkisindeki düzenleyici etkisini gösteren grafik Şekil 1 ve Şekil 2'deki gibidir

Şekil 1: Ustalaşma Yöneliminin



Şekil 2: İspatlama Yöneliminin



4. TARTIŞMA

Araştırma sonuçları, algılanan rekabetçi iş ortamının işe bağlı gerginliği pozitif yönde etkilediğini; başarı amaç yönelimlerinin ise düzenleyici bir rol oynamadığını göstermiştir. Elde edilen bu sonuç; algılanan rekabetçi iş ortamının iş stresi ile pozitif yönde ilişkili olduğuna işaret eden Fletcher vd. (2008) araştırma sonucuyla paralellik göstermektedir. Algılanan rekabet arttıkça, çalışanların verilen iş hedeflerini gerçekleştirme yönünde kendilerini daha fazla içsel veya dışsal bir baskı altında hissettikleri; dolayısıyla da benimsemiş oldukları başarı amaç yönelimlerinin yaşadıkları işe bağlı gerginlik düzeyleri üzerinde anlamlı bir farklılaşmaya yol açmadığı düşünülebilir. Elde edilen bir diğer bulgu ise, nicel iş güvencesizliği algısının işe bağlı gerginliği tetiklediği yönündedir. Bu sonuç, (Naswall vd., 2005; Kinnunen vd., 2000; Ashford vd., 1989) araştırma bulgularını destekler niteliktedir. Pek çok çalışanın mevcut işlerinden elde ettikleri gelir vasıtasıyla geçimini temin ettiği; olası bir iş kaybının kişiyi hem iş hem de iş dışı yaşamında belirsizlik ve olası kaynak kayıpları ile karşı karşıya bırakabileceği düşünüldüğünde, elde edilen bu bulgunun beklenen bir sonuç olduğu söylenebilir.

Algılanan nicel iş güvencesizliği-işe bağlı gerginlik ilişkisinde başarı amaç yönelimlerinin düzenleyici bir rol oynayıp oynamadığı incelendiğinde; ustalaşma ve ispatlama yöneliminin düzenleyici etkisinin anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Yapılan basit eğim testi sonucunda, ustalaşma ve ispatlama yönelimi yüksek bireylerin algıladıkları nicel iş güvencesizliği arttıkça daha az işe bağlı gerginlik yaşadıkları; söz konusu yönelimi düşük bireylerde ise işe bağlı gerginliğin daha

fazla olduğu belirlenmiştir. Beklenmeyen bir sonuç ise, kaçınma yöneliminin düzenleyici etkisinin anlamlı olmadığı yönündedir. Elde edilen bu sonuç, kaçınma amaç yönelimine sahip bireylerin, iş güvencesizliği yaşamaları halinde, işlerinin gelecekteki devamlılığına ilişkin belirsizliği azaltmada herhangi bir bireysel etkilerinin olmayacağını düşündükleri; mevcut durumu kabullendikleri; dolayısıyla algıladıkları nicel iş güvencesizliği arttıkça işe bağlı gerginlik düzeylerinin arttığı ancak benimsemiş oldukları kaçınma amaç yönelim derecelerine bağlı olarak farklılaşmadığı şeklinde yorumlanabilir.

Elde edilen bulgular değerlendirildiğinde, kurum içindeki rekabet ortamı ile çalışanlarda oluşabilecek iş güvencesizliği algılamalarının örgüt yönetimi tarafından dikkate alınıp yönetilmesi gerektiği söylenebilir. Her ne kadar, çalışanları doğrudan etkileyen personel seçimi, işe yerleştirme, ücretlendirme ve kariyer yönetimi gibi pek çok örgütsel süreç ve uygulamalar hali hazırda rekabet temeline dayansa da; rekabetin çalışanlar üzerinde bir tür baskı unsuru haline gelmemesi gerektiği ifade edilebilir. Rekabetin çalışanlar üzerinde yaratabileceği işe bağlı gerginliği azaltmak amacıyla; iş hedefleri ve performans standartlarının açık ve net bir şekilde tanımlanması, çalışanlara ihtiyaç duydukları bilgi, destek ve kaynağın temin edilmesi, örgüt içinde iş birliği ve yardımlaşmayı teşvik eden destekleyici bir kurum kültürü ile adil bir ödül sisteminin oluşturulmasının etkili sonuçlar verebileceği ifade edilebilir.

Bununla birlikte, çalışanlar nezdinde oluşabilecek iş güvencesizliği algılamalarının da örgüt yönetimi tarafından gözardı edilmemesi gerektiği düşünülmektedir. Bireyin algıladığı iş güvencesizliği, her ne kadar öznel bir değerlendirme olsa da, işe yönelik tutum ve davranışlar ile bireysel iş çıktılarını önemli ölçüde etkilemekte; belirsizlik, yönetim değişiklikleri ve örgütsel değişimlerin çalışanlarda iş güvencesizliği algısını tetikleyen başlıca faktörler olduğu belirtilmektedir (Shoss, 2017). Bu nedenle, örgüt içinde açık, şeffaf ve çok yönlü bir iletişim ortamının tesis edilerek çalışanların zamanında ve doğru bir şekilde bilgilendirilmesi, çalışanların yaptıkları işle veya örgüt içindeki gelecekleri ile ilgili olarak kaygı veya çekincelerini şeffaflıkla paylaşmaları yönünde desteklenmesi; katılımcı ve destekleyici bir yönetim anlayışının benimsenmesi, çalışanlarda oluşabilecek iş güvencesizliği algısını azaltabilecektir. Böylelikle, çalışanların daha az örgütsel belirsizlik ile karşı karşıya kalacağı; örgüte duyulan güven ve bağlılığın artabileceği; dolayısıyla da mevcut işlerinin geleceğine ilişkin daha az kaygı yaşayacakları düşünülebilir.

Araştırma sonuçları, ustalaşma ve ispatlama yönelimi yüksek bireylerin, algıladıkları iş güvencesizliği arttıkça daha az işe bağlı gerginlik yaşadıklarını göstermiştir. Her ne kadar söz konusu yönelimler süreklilik arz eden birer kişisel özellik olsa da; bireylerin içinde bulunduğu ortama bağlı olarak farklı amaç yönelimleri benimseyebildikleri; çevresel faktörlerin amaç yönelimleri üzerinde etkili olduğu belirtilmektedir. Bu nedenle, çalışanların daha olumlu başarı amaç yönelimleri benimsemesine sevk edecek bir iş ortamı oluşturulmasının önemli

olduğu söylenebilir. Örgütsel ve bireysel öğrenmenin teşvik edildiği, çalışanların psikolojik ve yapısal anlamda güçlendirildiği; bireysel gelişimleri ve kariyerde ilerlemeleri için çalışanlara fırsat tanıdığı örgütsel çevrelerde, çalışanların kaçınmadan ziyade daha olumlu ve işlevsel sonuçlara sahip olan ustalaşma veya ispatlama hedeflerini benimseyebilecekleri söylenebilir. Böylelikle, algılanan nicel iş güvencesizliği gibi işe veya örgütsel çevreye ilişkin stres faktörleriyle daha kolay baş edebilecekleri düşünülebilir.

SONUÇ

İlgili yazın incelendiğinde, algılanan rekabetin çalışanlar üzerindeki etkilerini ele alan çalışmaların oldukça sınırlı olduğu görülmektedir. Bununla birlikte, algılanan iş güvencesizliğinin çalışanlarda stres ve gerginliğe yol açtığı bilinse de; benimsemiş oldukları başarı amaç yönelimlerinin işe bağlı gerginlik üzerinde anlamlı bir farklılaşmaya yol açıp açmadığına yönelik herhangi bir araştırma sonucu ile karşılaşılmamıştır. Bu noktadan hareketle, elde edilen bulguların, ilgili yazına katkı sağlayabileceği düşünülebilir. Ancak, araştırmanın bir takım kısıtları mevcuttur. Çalışma, kesitsel bir araştırma olduğundan ilgili değişkenler arasında herhangi bir neden-sonuç ilişkisi kurulamamaktadır. Ayrıca, yapılan saha araştırması sadece tıbbi satış mümessilleri üzerinde yürütüldüğünden, elde edilen sonuçlar diğer meslek grubu çalışanlarına genelleştirilememektedir. Dolayısıyla, gelecekte yapılacak çalışmalarda farklı meslek grubu çalışanları üzerinde saha araştırmalarının yürütülmesi; yapılacak boylamsal araştırmalarla ilgili değişkenler arasındaki olası neden-sonuç ilişkilerinin test edilmesi ve işe bağlı gerginlikle ilişkili olduğu düşünölen olumsuz duygulanım; temel benlik değerlendirmesi, yönetici desteği ile psikolojik ve yapısal güçlendirmenin araştırma modeline dahil edilmesi araştırmacılara önerilebilir.

THE EFFECT OF PERCEIVED COMPETITIVE WORK ENVIRONMENT AND QUANTITATIVE JOB INSECURITY ON JOB STRAIN

1.INTRODUCTION

Competition shapes today's business world and working life to a considerable extent arising at different levels such as individual, group and firm level. Previous studies indicate that competition does not have a positive and significant effect on performance and indeed, may affect employees' job attitudes and behaviors negatively. In this study, whether interpersonal competition perceived by employees has a positive effect on job strain was tested. In addition, job insecurity – which has become a major stress factor for employees as a result of rapid changes in business life such as downsizings, reorganizations, firm acquisitions and mergers etc.- was added to the research model and its effect on job strain was examined.

Achievement goal orientation is defined as a relatively stable individual difference that can also be affected by contextual factors (Burton vd., 1996). Goal orientations, shape employees' responses to difficulties they face, the way they follow to attain their goals and affect employee motivation and performance (VandeWalle ve Cummings, 1997; Van Yperen, Janssen, 2002). In this study, it was hypothesized that interpersonal competition and job insecurity perceived may not affect all of the employees equally and achievement goal orientations may differentiate employees' responses. Based on this assumption, whether achievement goal orientations moderates perceived competitive work environment-job strain and perceived quantitative job insecurity-job strain relationship was tested.

2.RESEARCH METHOD AND FINDINGS

Field research was conducted on medical sales representatives working in Adana. Data obtained via survey and convenient sampling from 226 respondents was analyzed by reliability, confirmatory factor analysis, correlation and hierarchical regression analysis. Study findings demonstrated that perceived competitive work environment has a positive effect on job strain and the moderating role of achievement goal orientations is not significant. This result is consistent with (Fletcher vd., 2008) research findings indicating that there exists a positive relationship between perceived competitive work environment and job stress. In addition, a positive relationship between perceived quantitative job insecurity and job strain was found, supporting previous findings (Naswall vd., 2005; Kinnunen vd., 2000; Ashford vd., 1989). When the moderating role of achievement goal orientations on perceived quantitative job insecurity-job strain relationship was examined, mastery and prove goal orientations were found to be significant. Simple slope test analyses have shown that employees scoring high in mastery and prove goal orientations experience less job strain when they face with quantitative job insecurity compared to the ones who score low in these goal orientations. The moderating role of avoiding goal orientation was found to be nonsignificant.

3.DISCUSSION AND CONCLUSION

Based on study findings, it can be stated that it is important for organizations to take into account both interpersonal competition and job insecurity perceptions and manage them. Although many organizational practices such as recruitment, compensation, promotion and career management are based on competition, interpersonal competition should not become a stress factor on employees. Defining work goals and performance standards clearly, providing employees with the resources they need, establishing a fair reward system, building a supportive organizational culture encouraging cooperation and collaboration can be suggested in order to eliminate, or at least to mitigate job strain that may arise as a result of competitive work environment.

In addition, it is necessary for organizations to consider quantitative job insecurity perceived by employees. Although employees' perceptions of job insecurity are based on their subjective evaluations and may not reflect the reality truly; feelings of job insecurity may lead to unfavorable outcomes both for employees and the organization. Previous studies indicate that uncertainty, organizational and management changes are the main factors triggering job insecurity perceptions. Therefore, establishing open communication in the organization, informing employees properly about the important company issues or operations, encouraging employee voice, adopting a participative and supportive management style can be recommended to reduce job insecurity perceptions. Thereby, employees are less likely face with organizational uncertainty and potential threats to continuity of their job they perceive will decrease.

Study findings have demonstrated that employees whose scores are high in mastery and prove goal orientation experience less job strain when they face with job insecurity. Although goal orientation is defined as a relatively stable personal characteristic, situational factors also play an important role on individuals' achievement goal preferences. For this reason, it is important for organizations to create a positive work environment leading employees to adopt more functional achievement goals. Work environments in which organizational and individual learning are encouraged, career management practices are properly implemented, employees are empowered and provided with opportunities for personal growth, will lead them to prefer more positive and functional achievement goals such as mastery or prove goal orientations rather than avoidance. By this way, employees can more easily cope with possible stress factors related to job or work environment, such as job insecurity.

Studies examining the effects of interpersonal competition on employee attitudes and behaviors are limited. In addition, although the positive relationship of perceived job insecurity with job strain was well documented in previous studies, little is known about whether employee responses to job insecurity differ depending on their achievement goal orientations. Thus, study findings may contribute to the understanding of employee responses to both perceived interpersonal competition and quantitative job insecurity. However, there are some limitations of the study that should be considered. First of all, this is a cross-sectional study, as a result, inferences of causality can not be established. Another limitation is that since the sample of the study consists of medical sales representatives working in Adana, research findings can not be generalized to the other occupational groups. Future studies could replicate the study with other occupational groups, use longitudinal research designs to reveal causal relationships among the study variables and examine other potential moderators such as psychological and structural empowerment, negative affectivity, core self-evaluation and supervisor support.

KAYNAKÇA

- Arnold, T., Flaherty, K. E., Voss, K. E., Mowen, J. C. (2009). Role Stressors and Retail Performance: The Role of Perceived Competitive Climate. *Journal of Retailing*, 85(2), pp.194-205
- Ashford, S. J., Lee, C., Bobko, P. (1989). Content, cause, and consequences of job insecurity: A theory-based measure and substantive test. *Academy of Management Journal*, Vol.32, pp.803-829
- Aslan, S. H., Alparslan, Z. N., Aslan, R. O., Kesepara, C., Ünal, M. (1998). İşe Bağlı Gerginlik Ölçeğinin Sağlık Alanında Çalışanlarda Geçerlik ve Güvenirliği. *Düşünen Adam*, Cilt 11, Sayı 2, ss.4-8
- Bordia, P., Hunt, E., Paulsen, N., Tourish, D., DiFonzo, N. (2004). Uncertainty during organizational change: Is it all about control? *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol.13, pp.345-365
- Brown, S. P., Cron, W. L., Slocum, J. W. (1998). Effects of Trait Competitiveness and Perceived Intraorganizational Competition on Salesperson Goal Setting and Performance. *Journal of Marketing*, Vol.62, No.4, pp.88-98
- Button, S. B., Mathieu, J. E., Zajac, D. M. (1996). Goal orientation in organizational research: A conceptual and empirical foundation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Vol.67, pp.26-48
- Carayon, P., Zijlstra, F. (1998). Relationship between job control, work pressure and strain: studies in the USA and in The Netherlands. *Work & Stress*, Vol.13, No.1, pp.32-48
- Cheng, G. H.-L., Chan, D. K. S. (2008). Who suffers more from job insecurity? A meta-analytic review. *Applied Psychology: An International Review*, Vol.57, pp.272-303
- Crowne, D. P. ve Marlowe, D. (1960). A New Scale of Social Desirability Independent of Psychopathology. *Journal of Consulting Psychology*, Vol. 24, pp.349-354
- De Cuyper, N., De Witte, H., Elst, T. V., Handaja, Y. (2010). Objective Threat of Unemployment and Situational Uncertainty During A Restructuring: Associations with Perceived Job Insecurity and Strain. *Journal of Business Psychology*, Vol.25, pp.75-85
- Debus, M. E., König, C. J., Kleinmann, M. (2014). The building blocks of job insecurity: The impact of environmental and person-related variables on job insecurity perceptions. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol.87, pp.329-351
- De Witte, H. (2005). Job Insecurity: Review of the International Literature on Definitions, Prevalence, Antecedents and Consequences. *SA Journal of Industrial Psychology*, 31(4), pp.1-6
- De Witte, H., De Cuyper, N., Handaja, Y., Sverke, M., Näswall, K. and Hellgren, J. (2010). Associations between Quantitative and Qualitative Job Insecurity and Well-Being. *International Studies of Management and Organization*, 40(1), pp. 40-56
- De Witte, H., Pienaar, J., De Cuyper, N. (2016). Review of 30 Years of Longitudinal Studies on the Association Between Job Insecurity and Health and Well-Being: Is There Causal Evidence? *Australian Psychologist*, Vol.51, pp.18-31
- Diestel, S., Schmidt, K. H. (2009). Mediator and moderator effects of demands on self-control in the relationship between work load and indicators of job strain. *Work & Stress*, 23(1), 60-79
- Dweck, C. S. (1986). Motivational Process Affecting Learning. *American Psychologist*, Vol.41, pp.1040-1048
- Elliot, A. J., Harackiewicz, J. M. (1996). Approach and Avoidance Achievement Goals and Intrinsic Motivation: A Mediation Analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol.70, No.3, p.461-475

- Elliot, A. J., Church, M. A. (1997). A Hierarchical Model of Approach and Avoidance Achievement Motivation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 72(1), pp.218-232
- Elliot, A. J. (1999). Approach and Avoidance Motivation and Achievement Goal. *Educational Psychologist*, Vol.34, pp.169-189
- Elliot, A. J., Jury, M., Murayama, K. (2018). Trait and perceived environmental competitiveness in achievement situations. *Journal of Personality*, Vol.86, pp.353-367
- Eyi, F. (2010). *Critical Thinking as a Mediator Between Job Resources and Goal Achievement*. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi
- Ferrie, J. E., Shipley, M. J., Marmot, M. G., Martikainen, P., Stansfeld, S. A., Smith, G. D. (2001). Job insecurity in white-collar workers: Toward an explanation of associations with health. *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol.6, pp.26-42
- Fletcher, T. D., Major, D. A., Davis, D. D. (2008). The interactive relationship of competitive climate and trait competitiveness with workplace attitudes, stress and performance. *Journal of Organizational Behavior*, Vol.29, pp.899-922
- Greenhalgh, L., Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Management Review*, 9 (3), pp.438-448.
- Hayes, A. F. (2018). *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: A Regression-Based Approach*. 2nd edition, Guilford Publications, New York
- Hellgren, J., Sverke, M., Isaksson, K. (1999). A two-dimensional approach to job insecurity: Consequences for employee attitudes and well-being. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol.8, pp.179-195
- Heponiemi, T., Elovainio, M., Pentti, J., Virtanen, M., Westerlund, H., Virtanen, P. (2010). Association of contractual and subjective job insecurity with sickness presenteeism among public sector employees. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, Vol.52, pp.830-835
- Hirst, G., Kippenberg, D. V., Chen, C. H., Sacramento, C. A. (2011). How Does Bureaucracy Impact Individual Creativity? A Cross-Level Investigation of Team Contextual Influences on Goal Orientation-Creativity Relationships. *The Academy of Management Journal*, Vol.54, No.3, pp.624-641
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, Vol.44, pp.513-524
- İlgin, B. (2010). *Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Oluşumunda ve Sosyal Kaytarma ile İlişkisinde, Duygusal Zekâ ve Lider Üye Etkileşiminin Rolü*. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi
- Jiang, L., Lavaysse, L. M. (2018). Cognitive and Affective Job Insecurity: A Meta-Analysis and a Primary Study. *Journal of Management*, Vol.44, No.6, pp.2307-2342
- Johnson, D. W., Johnson, R. (1989). *Cooperation and Competition: Theory and Research*, Edina, MN: Interaction Book.
- Jones, J. L., Davis, W. D., Thomas, C. H. (2017). Is Competition Engaging? Examining the Interactive Effects of Goal Orientation and Competitive Work Environment on Engagement. *Human Resource Management*, Vol.56, No.3, pp.389-405
- Jonason, P. K., Wee, S., Li, N. P. (2015). Competition, autonomy, and prestige: Mechanisms through which the Dark Triad predict job satisfaction. *Personality and Individual Differences*, Vol.72, p.112-116
- Joo, B. K., Park, S. (2010). Career satisfaction, organizational commitment, turnover intention: The effects of goal orientation, organizational learning culture and developmental feedback. *Leadership & Organization*, Vol.31, No.6, pp.482-500

- Karasek, R. A. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, Vol.24, No.2, pp.285-308
- Keller, A. C., Spurk, D., Baumeler, F., Hirschi, A. (2016). Competitive climate and workaholism: Negative sides of future orientation and calling. *Personality and Individual Differences*, Vol.96, pp.122-126
- Kinnunen, U., Na`tti, J. (1994). Job insecurity in Finland: Antecedents and consequences. *The European Work and Organizational Psychologist*, Vol.4, pp.297-321
- Kinnunen, U., Mauno, S., Na`tti, J., Happonen, M. (2000). Organizational antecedents and outcomes of job insecurity: A longitudinal study in three organizations in Finland. *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 21, pp.443-459
- Kohn, A. (1993). Why incentive plans cannot work. *Harvard Business Review*, Vol.71, pp.54-63
- Lee, C., Huang, G. H., Ashford, S. J. (2018). Job insecurity and the changing workplace: Recent developments and the future trends in job insecurity research. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, Vol.5, pp.335-359.
- Li, J. J., Wong, I. A., Kim, W. G. (2016). Effects of psychological contract breach on attitudes and performance: The moderating role of competitive climate. *International Journal of Hospitality Management*, Vol.55, pp.1-10
- Mak, A. S., Mueller, J. (2000). Job insecurity, coping resources and personality dispositions in occupational. *Work & Stress*, 14(4), pp.312-328
- Matsuo, M. (2019). Effect of learning goal orientation on work engagement through job crafting: A moderated mediation approach. *Personnel Review*, Vol.48, No.1, pp.220-233
- Mauno, S., Kinnunen, U., Ruokolainen, M. (2007). Job demands and resources as antecedents of work engagement: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, Vol.70, 149-171
- McFarlane Shore, L., Tetrick, L. (1991). A construct validity study of the survey of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, Vol.76, pp.637-643
- Meydan, C. H., Şeşen, H. (2015). *Yapısal Eşitlik Modellemesi AMOS Uygulamaları*. 2.baskı, Detay Yayıncılık, Ankara
- Morris, M. L., Messal, C. B., Meriac, J. P. (2013). Core Self-Evaluation and Goal Orientation: Understanding Work Stress. *Human Resource Development Quarterly*, 24(1), pp.35-62
- Murayama, K., Elliot, A. J. (2012). The Competition-Performance Relation: A Meta-Analytic Review and Test of the Opposing Process Model of Competition and Performance. *Psychological Bulletin*, Vol.38, No.6, pp.1035-1070
- Naidoo, L. J., Decriscio, A., Bily, H., Manipella, A., Ryan, M., Youdim, J. (2012). The 2 x 2 Model of Goal Orientation and Burnout: The Role of Approach-Avoidance Dimensions in Predicting Burnout. *Journal of Applied Psychology*, 42(10), pp.2541-2563
- Näswall, K., De Witte, H. (2003). Who feels insecure in Europe? Predicting job insecurity from background variables. *Economic and Industrial Democracy*, 24 (2), pp.189-215
- Näswall, K., Sverke, M., Hellgren, J. (2005). The moderating role of personality characteristics on the relationship between job insecurity and strain. *Work & Stress*, 19(1), pp. 37-49
- Ng, T. W. H. (2017). Can idiosyncratic deals promote perceptions of competitive climate, felt ostracism, and turnover? *Journal of Vocational Behavior*, Vol.99, pp.118-131
- Önder, Ç., Wasti, A. S. (2002). İş güvencesi endeksi ve iş güvencesi memnuniyeti ölçeği: güvenilirlik ve geçerlik analizi. *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, Cilt.2, No.1, ss.23-47
- Payne, S. C., Youngcourt, S. S., Beaubien, J. M. (2007). A Meta-Analytic Examination of the Goal Orientation Nomological Net. *Journal of Applied Psychology*, Vol.92, No.1, pp.128-150
- Porath, C. L., Bateman, T. S. (2006). Self-Regulation: From Goal Orientation to Job Performance.

- Journal of Applied Psychology*, Vol.91, No.1, pp.185-192
- Probst, T. M. (1998). *Antecedents and Consequences of Job Insecurity: An Integrated Model*. Doktora Tezi. Urbana, USA: University of Illinois Urbana-Champaign
- Probst, T. M., Jiang, L., Benson, W. (2018). Job insecurity and anticipated job loss: A primer and exploration of possible interventions. In U.-C. Klehe & E. A. J. van Hooft (Eds.), *Oxford Handbook of Job Loss and Job Search*. Oxford, UK: Oxford University Press
- Revicki, D. A., Harold J. M., Whitley, T. W. (1991). Reliability and Validity of the Work-Related Strain Inventory among Health Professionals. *Behavioral Medicine*, 17(3), pp. 111-120
- Sahadev, S., Seshanna, S., Purani, K. (2014). Effects of competitive psychological climate, work-family conflict and role conflict on customer orientation: The case of call center employees in India. *Journal of Indian Business Research*, Vol.6, No.1, pp.70-84
- Shoss, M. K. (2017). Job Insecurity: An Integrative Review and Agenda for Future Research. *Journal of Management*, 43(6), pp.1911-1939
- Shoss, M. K., Jiang, L., Probst, T. M. (2018). Bending without breaking: A two-study examination of employee resilience in the face of job insecurity. *Journal of Occupational Health Psychology*, 23(1), pp.112-126
- Sims, R., L., Jess J. Boytell, (2015). The relation between goal orientation and occupational withdrawal. *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 36, No. 7, pp.816-832
- Sprigg, A. C., Jackson, P. R. (2006). Call Centers as Lean Service Environments: Job-Related Strain and the Mediating Role of Work Design. *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 11, No.2, pp.197-212
- Stanne, M. B., Johnson, D. W., Johnson, R. T. (1999). Does Competition Enhance or Inhibit Motor Performance: A Meta-Analysis. *Psychological Bulletin*, Vol.125, No.1, pp.133-154
- Strahan, R., Gerbasi, K. C. (1972). Short, homogeneous versions of the Marlow-Crowne social desirability scale. *Journal of Clinical Psychology*, 28(2), pp.191-193
- Strauss, K., Parker, S. K., O'Shea, D. (2017). When does proactivity have a cost? Motivation at work moderates the effects of proactive work behavior on employee job strain. *Journal of Vocational Behavior*, Vol.100, pp.15-26
- Strazdins, L., D'Souza, R. M., Lim L. L. Y., Broom, D. H., Rodgers, B. (2004). Job Strain, Job Insecurity, and Health: Rethinking the Relationship. *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol.9, No.4, pp.296-305
- Sverke, M., Hellgren, J., Na'swall, K. (2002). No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol.7, 242-264
- Swab, R. G., Johnson, P. D. (2019). Steel sharpens steel: A review of multilevel competition and competitiveness in organizations. *Journal of Organizational Behavior*, Vol.40, pp.147-165
- Turgut, T. (2013). Başarı hedef yönelimleri ve iş özelliklerinin çalışmaya tutkunluk üzerindeki katkıları. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, Cilt 42, No.1, s.1-25
- Üçok, D. I. (2016). *The Relationship of Group Cohesiveness, Psychological Safety, Control Over Work, and Competitive Work Environment with Organizational Silence: The Mediating Role of Motives of Silence*. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İngilizce İşletme Ana Bilim Dalı Örgütsel Davranış Bilim Dalı, Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- VandeWalle, D. (1997). Development and validation of a work domain goal orientation instrument. *Education and Psychological Measurement*, Vol.57, pp.995-1015
- VandeWalle, D., Cummings, L. L. (1997). A Test of the Influence of Goal Orientation on the

- Feedback-Seeking Process. *Journal of Applied Process*, Vol.82, No.3, pp.390-400
- VandeWalle, D. (1991). Development and Validation of a Work Domain Goal Orientation Instrument. *Educational and Psychological Measurement*, Vol.57, pp.995-1015
- VandeWalle, D., Brown, S. P., Cron, W. L., Slocum, J. W. (1999). The influence of goal orientation and self-regulation tactics on sales performance: A longitudinal field test. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 84, pp.249-259
- Vander Elst, T., De Cuyper, N., De Witte, H. (2011). The role of perceived control in the relationship between job insecurity and psychosocial outcomes: Moderator or mediator? *Stress and Health*, Vol.27, pp.215-227
- VanYperen, N. W., Janssen, O.(2002). Fatigued and Dissatisfied or Fatigued but Satisfied? Goal Orientations and Responses to High Job Demands. *Academy of Management Journal*, Vol.45, pp.1161-1171
- Wang, M., Takeuchi, R. (2007). The role of goal orientation during expatriation: A cross-sectional and longitudinal investigation. *Journal of Applied Psychology*, Vol.92, pp.1437-1445
- Yürür, Ş., Keser, A. (2010). İşe Bağlı Gerginlik ile İş Tatmini İlişkisinde duygusal Tükenmenin Aracı Rolü. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 65(4), ss.165-193

KATKI ORANI / CONTRIBUTION RATE	AÇIKLAMA / EXPLANATION	KATKIDA BULUNANLAR / CONTRIBUTORS
Fikir veya Kavram / Idea or Notion	Araştırma hipotezini veya fikrini oluşturmak / Form the research hypothesis or idea	Şeyda Nur SEÇKİN
Tasarım / Design	Yöntemi, ölçeği ve deseni tasarlamak / Designing method, scale and pattern	Şeyda Nur SEÇKİN
Veri Toplama ve İşleme / Data Collecting and Processing	Verileri toplamak, düzenlenmek ve raporlamak / Collecting, organizing and reporting data	Şeyda Nur SEÇKİN
Tartışma ve Yorum / Discussion and Interpretation	Bulguların değerlendirilmesinde ve sonuçlandırılmasında sorumluluk almak / Taking responsibility in evaluating and finalizing the findings	Şeyda Nur SEÇKİN
Literatür Taraması / Literature Review	Çalışma için gerekli literatürü taramak / Review the literature required for the study	Şeyda Nur SEÇKİN

-RESEARCH PAPER-

INSTITUTIONAL MAINTENANCE OF E-COMMERCE THROUGH TRADITIONAL RETAIL¹

Bahtiyar Onur GEYİK² & Çağrı TOPAL³

Abstract

This study analyzes the process of opening traditional, physical retail stores by e-commerce companies as institutional work of maintenance. Past research examines internal mechanisms used to maintain institutions and ignores the question of how an external, alternative institution can contribute to the maintenance of another institution. This study shows that traditional retail as a relatively old institution helps maintain e-commerce as a relatively new institution through eight different mechanisms at four levels including customers, employees, suppliers, and companies themselves. For customers, traditional stores help concretize e-commerce companies and personalize customer experience. For employees, they create new tasks and responsibilities and increase their involvement in both strategic and daily decisions. For suppliers, they develop trust by making e-commerce companies a concrete entity to do business with and promote visibility by expanding the product range and reach. Lastly, for companies themselves, they increase brand awareness and result in growth through additional marketing and sales opportunities. Traditional retail thus strengthens the position of e-commerce companies in the market by facilitating better relations with their customers, employees, and suppliers as well as directly contributes to companies' image and growth.

Keywords: *Institutional Work, Institutional Maintenance, E-commerce, Traditional Retail.*

JEL Codes: *M10, M19.*

Başvuru: *05.11.2019* **Kabul:** *01.06.2020*

1 This paper is based on the MBA thesis titled "How E-Commerce Companies Use Retail to Maintain E-Commerce as an Institution: A Case for Institutional Maintenance Work" written by Bahtiyar Onur Geyik at Middle East Technical University, Ankara, Türkiye.

2 Kıdemli Yazılım Mühendisi ve Takım Lideri, Onedio, Ankara, Türkiye, b.onurgeyik@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-3019-709X>

3 Dr. Öğr. Üyesi, ODTÜ, İİBF, İşletme Bölümü, Ankara, Türkiye, ctopal@metu.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-6016-9858>

We thank Prof. Dr. Nazlı Wasti Pamuksuz, Prof. Dr. Çetin Önder, and the anonymous reviewers of the journal for their valuable contributions to this paper.

E-TİCARETİN GELENEKSEL PERAKENDECİLİK ÜZERİNDEN KURUMSAL MUHAFAZASI⁴

Öz

Bu çalışma e-ticaret firmalarının geleneksel fiziksel mağaza açma süreçlerini bir kurumsal muhafaza işi olarak çözümlenmektedir. Kurumsal muhafaza üzerine yapılan çalışmalar genellikle içsel süreçlere odaklanmakta, muhafaza edilecek kurumun yerine geçme olasılığı da olan bir başka dışsal kurumun etkisini görmezden gelmektedir. Bu çalışma, nispeten eski bir kurum olan geleneksel perakendeciliğin, nispeten yeni bir kurum olan e-ticaretin muhafazasına, müşteri, çalışan, tedarikçi, ve firma düzeylerinde işleyen sekiz farklı süreçle katkısını incelemektedir. İlk, geleneksel mağazalar e-ticaret firmalarının somutlaşmasına yardım ederken müşteriye kişisel bir deneyim sunmaktadır. İkincisi, çalışanlar için yeni görevler ve sorumluluklar yaratan mağazalar, çalışanların stratejik ve operasyonel kararlara katılımını da kolaylaştırmaktadır. Üçüncü olarak, e-ticareti geleneksel bir görünüme kavuşturan, ürüne erişimi arttıran, ve ürün yelpazesini çeşitlendiren mağazalarla birlikte, tedarikçilerin e-ticaret konusundaki görece güvensizliği azalmakta ve piyasadaki görünürlükleri artmaktadır. Son olarak, firmalar mağazalar yardımıyla marka bilinirliği sağlamakta ve yeni pazarlama ve satış olanaklarıyla büyümeye devam etmektedirler. Dolayısıyla geleneksel perakendecilik e-ticaret firmalarının müşterileri, çalışanları ve tedarikçileriyle daha iyi ilişkiler geliştirmesine yol açarak piyasadaki konumlarını güçlendirirken, firmaların tanınırlığına ve büyümesine de doğrudan katkıda bulunmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Kurumsal İş, Kurumsal Muhafaza, E-ticaret, Geleneksel Perakendecilik.

JEL Kodları: M10, M19.

Prof. Dr. Nazlı Wasti Pamuksuz'a, Prof. Dr. Çetin Önder'e ve değerli hakemlere çalışmaya olan katkıları için teşekkürlerimizi sunarız.

'Bu çalışma Araştırma ve Yayın Etiğine uygun olarak hazırlanmıştır.'

4 Genişletilmiş Türkçe özet İngilizce metinden sonra, kaynakçadan önce yer almaktadır.

1. INTRODUCTION

Retail is one of the oldest human activities. From the beginning of simple trading to the first shopping malls in the USA in the 1930s, it developed from a primitive exchange of goods and services to a globally dominant industry (Feinberg and Meoli, 1991). With the internet, the retail industry saw drastic changes. E-commerce companies emerged and became a real threat to traditional retail stores. For example, in terms of market value, Amazon managed to surpass WalMart, which was the biggest retail company in the world in terms of revenue (Pettypiece, 2015). As a result, retail companies started to open e-commerce websites to catch the trend and get a share from the increasing online sales. However, in the last few years, this trend reversed. Digitally born companies began to open their brick-and-mortar stores. Amazon, Warby Parker, Nasty Gal, Everlane, Bonobos, and Birchbox are among the first companies opening traditional retail stores (Shearman, 2016). Even in developing countries like Turkey, e-commerce-only companies started to open physical stores.

This new trend is ironic. Amazon, for example, started its operations by selling books and continued with its innovation of e-readers and e-books. It changed reading habits and forced many traditional bookstores to close down (Butler, 2014). As an e-commerce giant, it then decided to open its own brick-and-mortar stores (Schaub, 2018). The company currently has more than 20 stores in 11 different states of the US (Amazon, 2020). Warby Parker, another successful e-commerce company that opens physical retail stores, creates a lot of additional traffic for its website and increases e-commerce sales through those stores (Walsh, 2016).

Brick-and-mortar stores thus positively influence e-commerce companies' position in the market. Traditional retail as a relatively established institution seems to contribute to the maintenance of e-commerce as a relatively new institution although the former is significantly undermined and increasingly replaced by the latter. These are actually two alternative institutions that can be disruptive for one another. Then, the question is how traditional physical stores help maintain non-traditional online stores. What are the general mechanisms, which shape the specific actions and practices of actors towards institutional maintenance and can explain the positive effect of traditional retail on e-commerce? The question is important to understand the ironic and increasing trend of e-commerce companies entering traditional retail business. The positive effect of offline on online business seems to be the general reason why e-commerce companies open physical stores. However, we do not know how this effect emerges or what mechanisms operate to generate this effect and turn the efforts of companies, employees, suppliers, and even customers into work of maintenance. The mechanisms can give us an idea of how this risky undertaking is pursued and achieved when e-commerce companies do not have experience in traditional retail. They can help analyze the reasons and outcomes of the early adopters' move to go traditional. Hence, the

general mechanisms that transform actors' even daily activities into maintenance work and thus facilitate the positive effect of offline on online business and the maintenance of the latter through the former can help guide other e-commerce companies planning to open their own physical stores.

This study analyzes this process of opening physical retail stores by e-commerce companies as institutional work of maintenance (Lawrence and Suddaby, 2006; Lawrence et al., 2009). Institutional work is “the purposive action of individuals and organizations aimed at creating, maintaining and disrupting institutions” (Lawrence and Suddaby, 2006:215). It refers to both physical and mental efforts to affect institutions (Lawrence et al., 2011). It might be based on “a future-oriented intentionality, focused on consciously and strategically reshaping social situations” or “involve a practical form of intentionality, focused on managing the exigencies of immediate situations”; yet, “most commonly, perhaps, the intentionality of institutional work might look like habit” (Lawrence et al., 2011:53). Hence, the purpose and intention are not always clear in institutional work; they might be hidden behind practical responses to daily contingencies and habitual ways of dealing with those contingencies. In fact, “actors are not always aware of their intentions, or may have one intention but act in a way that does not serve these claimed intentions, or even contradict them” (Zilber, 2013:87). Intentions also change, depending on the temporal, social, and political context of actors. Still, actors' efforts have consequences and affect institutions. The effects of individual and collective efforts can amount to institutional creation, disruption, and/or maintenance. Organizational researchers increasingly study institutional maintenance in different contexts (e.g. Gawer and Phillips, 2013; Mena and Suddaby, 2016; Turnbull and Wass, 2015; Zietsma and Lawrence, 2010). However, most research examines internal mechanisms/means used to maintain institutional norms and practices (Blanc and Huault, 2011; Clark and Newell, 2013; Grafstrom and Windell, 2012; Nite et al., 2016; Raviola and Norback, 2013). The research ignores the question of how an external, alternative institution like physical retail is used to maintain another institution like e-commerce. This study focuses on this gap and examines how e-commerce companies utilize physical stores for their own sustainability and maintenance.

In the context of this study, “institution represents a social order or pattern that has attained a certain state or property... By order or pattern”, it is referred “to standardized interaction sequences. An institution is then a social pattern that reveals a particular reproduction process. When departures from the pattern are counteracted in a regulated fashion, by repetitively activated, socially constructed, controls – that is by some set of rewards and sanctions – we refer to a pattern institutionalized” (Jepperson, 1991:145). Using this definition, we consider traditional physical retail and e-commerce as two different institutions. Unlike wholesale, retail refers to the final activities and steps to provide goods or services

directly for customers (Dunne et al., 2014). Traditional retail usually includes a physical store or office, which shapes and more or less standardizes interactions between customers and companies. It is a particular interaction, in which brick-and-mortar stores enable customers to see and try the product or experience the service before the purchase. Physical retail as an institution is based on this experience logic. Face-to-face, direct interaction between companies and customers and resulting experience are essential. The direct interaction reproduces the experience logic. The role of technology is to support this interaction. Customers reward experience with increasing sales while punishing poor experience with decreasing sales, again reproducing the experience logic as well as interaction pattern that results in satisfactory experience. With a different logic, customers reward or punish e-commerce companies as well. E-commerce or online retail is the process of selling goods or services over the internet (Laudon and Traver, 2016). E-commerce offers speed and convenience to customers through digital technologies and thus, as an institution, is based on this convenience logic. In fact, e-commerce companies are digitally born and usually defined as technology companies. Relatively indirect interaction between companies and customers is mediated by sophisticated technology, which allows customers to easily compare different products or sellers in terms of price, delivery time, quality, and customer service. Hence, as in traditional retail, interactions are more or less standardized yet with a focus on convenience. Digital technologies help reproduce the convenience logic as well as associated indirect interactions. Customers then value and repeat convenient sales together with company practices that support and improve convenience. Therefore, the study analyzes traditional retail and e-commerce as two different institutions with their own logics and practices to provide a conceptual perspective on the maintenance of e-commerce as an institution through traditional retail as another institution.

1.1. Literature Review

Institutional work draws attention to the agency of actors in sustaining, modifying, and changing institutions (Ağlargoç, 2015; Koç and Vurgun, 2012; Lawrence et al., 2011). Institutional change is not the only process where agency is important. Institutional maintenance is also based on actors' ongoing efforts. It is a relatively neglected area of study as institutions are generally considered self-reproducing (Lawrence and Suddaby, 2006). In fact, for institutional maintenance, actors need to put in significant effort, sometimes partly modifying the existing practices while preserving the general understanding behind those practices. This effort is facilitated by several mechanisms/means.

The existing institutional practices themselves are a mechanism of maintenance (Acquier et al., 2018; Bouty et al., 2013; Malsch and Gendron, 2013; Nite et al., 2016). One example is Michelin, which rates restaurants and hotels in a guide released every autumn (Bouty et al., 2013). The guide currently includes over

30.000 restaurants and hotels all around the world, making Michelin the dominant actor in rating haute cuisine. Michelin maintains its dominance by branching in other continents outside its home in Europe. It uses its established star rating system outside Europe as well. The company carries a traditional practice to other places in a way that generates excitement among the stakeholders in haute cuisine as some restaurants and hotels gain or lose stars every autumn. In fact, the restaurants and hotels outside Europe adapt to the Michelin's practice. As a result, Michelin becomes a key player in other continents and strengthens its dominant position in haute cuisine rating.

Another mechanism is institutional rules and norms (Heaphy, 2013; Koskela-Huotari et al., 2016; Labelle and Rouleau, 2017; Wright et al., 2017; Zilber, 2002, 2009). In a hospital, for instance, patient advocates take on the role of bridge and use rules to solve conflicts between medical staff, patients, and their families (Heaphy, 2013). Against the disruption of conflicts on the established roles and relations between these groups, they explain rules to patients or their families to address their complaints or to medical staff to change their approach or process. By using the power of rules, patient advocates, who have almost no power over neither patients and families nor medical staff, manage to handle conflicts and help maintain the relative roles of each group.

Roles are actually a mechanism to reproduce institutions (Clark and Newell, 2013; Collien et al., 2016; Currie et al., 2012; Heinze and Weber, 2016; Symon et al., 2008). The response of clinical geneticists in the UK to a project of the Department of Health is an example (Currie et al., 2012). The project allows the nurses specialized in the area of genetics to deliver genetics service to patients as well as give professional advice to other nurses and even doctors. This defies the common hierarchy between doctors and nurses. In some cases, the geneticists respond by defining their role as the lead actor and the role of genetics nurses as their assistants. They delegate daily tasks to the nurses with little autonomy. In other cases, they give the nurses more autonomy with some non-routine tasks to focus on the tasks that require their expertise. In all cases, though, they preserve their dominant institutional position.

Like roles, rituals and symbols can be used in institutional work of maintenance (Blanc and Huault, 2011; Creed et al., 2010; Dacin et al., 2010; Styhre, 2013). For example, the students, academicians, college master, and staff at different colleges of Cambridge University follow formal dining rituals, which contribute to the maintenance of the British class system (Dacin et al., 2010). Through those rituals, especially the students experience and internalize stratified relations among people of different social ranks. They acquire the knowledge of how to socialize and bond with the elite. They carry the norms and behaviors they learn from the performance of rituals through their lives after graduation when they generally occupy elite positions in the society. The rituals thus help them become elites,

contributing to the stability of the British class system.

Among the mechanisms is also technology commonly used as part of institutional routines and practices (Colombero and Boxenbaum, 2019; Grafstrom and Windell, 2012; Norback, 2019; Turnbull and Wass, 2015). As an example, unpaid work is an institutional practice among police inspectors facilitated by technology (Turnbull and Wass, 2015). Although it sometimes creates extreme pressures on the inspectors, many inspectors work overtime without keeping record and exceed their weekly maximum of 48 hours. With emails, text messages, and online systems, they are always available. They use cell phones and laptops to respond to emails and messages even though they are not officially on duty.

Therefore, past research generally addresses the mechanisms of institutional maintenance internal to a particular institution such as haute cuisine rating, healthcare, social class, and police work. It does not look into the role of an alternative, different institution in maintenance. This is understandable since alternative institutions are likely to have disruptive effects. Still, this is an important question to study and improve our understanding on institutional maintenance. There is notably one research examining the mass media and partly touching on this question (Raviola and Norback, 2013). Printed and internet media are two alternative institutions. Unlike a printed newspaper, a website does not have page restrictions. Covering many different topics is possible and useful to attract more readers. A website is also dynamic; its contents can be updated with the most recent news. An Italian newspaper that covers business news responds to the disruption of internet media by preparing its website version. Yet, the newspaper follows the traditional approach on the website, publishing sports news only weekends and preparing a new front page when the main page of the website is updated. The research thus shows the use of approaches still internal to printed media though it implies that internet media as an institution can contribute to printed media as another institution. In fact, the actors of printed media respond to the threat of internet media rather than use the latter to maintain the former. In contrast, this study analyzes how an institution, traditional physical retail, can be used to maintain another institution, e-commerce, trying to understand the underlying mechanisms of this institutional maintenance.

2. METHOD

This study examines institutional maintenance as a social process. It inductively uses the data of e-commerce companies to develop a perspective on the use of an institution to maintain another institution. Hence, it utilizes qualitative methodology, which helps understand the experiences of social actors involved in the process of institutional maintenance (Denzin and Lincoln, 2008). Qualitative methodology enables researchers to comprehensively describe and analyze actors' experiences, which become the basis of a new perspective. It is also flexible,

allowing the integration of new, relevant data as the analysis evolves (Glaser and Strauss, 1967; Van Maanen, 1998).

2.1. Research Site and Data

In line with the research question, we searched for e-commerce companies in Turkey, which started to operate as online/e-commerce-only at least five years ago and later opened at least one physical store. Based on a report by TÜBİSAD (2019), we identified 799 e-commerce companies with a monthly user of at least 15.000 in 2017. There were 358 companies selling products through a channel that was not a website. We found that the majority had not begun its operations as an online company. In fact, there were only four companies starting online-only, operating more than five years, and having physical stores. They included Vivense, E-Bebek, Evidea, and Supplementler.com. These companies differed in terms of customer base as well as year of founding and of opening the first store. This diversity was unintentional but welcomed as it helped understand the common pattern in the different segments of the e-commerce industry. A brief profile of each company can be seen in Table 1.

INSERT TABLE 1 ABOUT HERE

The main data came from the interviews with the top managers and directors of the companies, who were most knowledgeable about the process of opening physical stores. The first author contacted the participants between May and December 2018 and conducted a total of ten interviews between September and December 2018. The interviews lasted about 45 minutes on average. Most interviews were conducted over audio or video call since the researcher was in Ankara and all the participants were in Istanbul. With the consent of the participants, all the interviews were recorded fully and transcribed later.

In addition to the Turkish companies, we searched through the media outlets for additional data we could use in this study. We found 16 companies from different countries, which started as online-only and opened physical stores eventually, with the interviews with their top managers who explained the process of opening physical stores. Even though those interviews were not as detailed as the interviews conducted for this study, they were still useful as supplementary material, giving some insights into the process. The companies in the interviews were founded and opened their first stores in different years, selling a wide range of products. Also, they were located in different countries. Among the companies were e-commerce giants like Amazon and Alibaba, the two biggest in the world, as well as growing startups. The supplementary data from those companies confirmed the trend of opening physical retail stores among e-commerce companies regardless of age, product range, location, and size. Table 2 is a side-by-side comparison of the companies.

INSERT TABLE 2 ABOUT HERE

2.2. Analysis

The analysis focused on the data of the Turkish companies, complemented by the secondary data on other companies. We used methods based on grounded theory approaches for analysis (Glaser, 1978; Glaser and Strauss, 1967). In the analysis, we first tried to form categories by grouping individual answers by each interview question. However, we realized that similar issues were addressed by different interviewees in different questions. Also, some questions were related and the interviewees actually gave more information when they associated a question with another. Hence, we grouped the answers in terms of the reasons for opening physical stores and the effects of the stores on companies and e-commerce in general, and developed categories within these groups. We then tried to combine different categories. For example, in different statements, the interviewees used the term “design” to refer to the standard look of company website as well as physical stores. Similarly, they used the term “experience” to describe the new yet consistent experience of physical stores. Thus, we derived the categories of standardization and consistency from the interview statements. Further, the interviewees tied the terms to their company’s “brand”. Therefore, the categories of “standardization” and “consistency” (and some other categories) were combined to form the key issue of “brand”. Lastly, we related each key issue to our research question, trying to understand its role particularly in the link between e-commerce and traditional retail and generally in institutional maintenance. This helped develop the levels of institutional work and conceptualize the key issues as the general mechanisms of institutional maintenance. Table-3 provides the codes, categories, and key issues, from which we derived the customer-level institutional work, as an example.

INSERT TABLE 3 ABOUT HERE

2.3. Limitations

One of the limitations of this study was to find companies starting as online/e-commerce-only and then opening physical stores. There were only a few such companies in Turkey with its relatively new e-commerce industry as compared to other countries like the USA or Canada. Another limitation was to find participants with the knowledge of the store-opening process. The companies were relatively small during the process, in which not many people were involved. As technology companies, they also had relatively high turnover rates, which made it difficult to find employees who worked long enough in those companies and were informed about the process as well as company. Hence, the number of people we could interview was very limited. In addition, this study focused on the key decision makers who represented their companies in general and were part of the process. Our main data source was the interviews with those decision makers likely to

have the most knowledge of the process. Talking to the companies' customers and suppliers in addition to decision makers would enrich our data. However, the companies had too many customers and suppliers and it was beyond the temporal and monetary resources of this study to conduct interviews with them.

3. RESULTS

The analysis points out that there are eight different mechanisms at four levels, through which physical retail as an institution contributes to the maintenance of e-commerce as another institution. At the customer level, the mechanisms are concretization and personalization. At the level of employees are the mechanisms of new tasks and involvement. Concretization and product range are at the level of suppliers. Lastly, brand and growth are at the company level.

3.1. Customer Level

The first thing successful companies do is to reach customers. For e-commerce-only companies, reaching customers may not be enough most of the time because the number of customers is much fewer compared to traditional retail. According to the US Department of Commerce (2019), only ten percent of all retail sales were generated from e-commerce in 2018. Only three percent of all retail sales came from e-commerce in 2018, according to a report by the Turkish IT Industry Association (TÜBİSAD, 2019). These numbers suggest one of the reasons why e-commerce companies enter traditional retail business.

3.1.1. Concretization

Physical stores offer something e-commerce cannot: Customers can try, touch, feel, and see a product before they buy it. A top manager of Vivense describes the concretization experience physical stores can offer and a website cannot:

“It is very difficult to touch the customer when it is an online-only company. Physical stores offer richer experience obviously. The real life cannot be replicated with any virtual world. The stores reveal all the richness of that real life. You experience everything with your five senses, drink your coffee, talk to the interior designer, touch the fabrics, sit down and feel the atmosphere in a place where you sense the aromas in your nose.”

The manager continues:

“When we did not have a store, some customers found our office address and visited our office to see our products. Maybe it is because of the nature of the products we sell; but customers really want to see them before they buy.”

The founder and CEO of Everlane, an e-commerce company selling clothing and accessories, similarly explains (CBS This Morning, 2017):

“When we started six years ago, we thought we could do this online only. But what

we found is customers like to touch things before they buy them.”

Physical stores can also provide convenience e-commerce sometimes lacks. Customers can stop by the store if it is on their way, swap items, or return them. Since companies sell the same products both online and offline, they can first try the products then buy online. The stores thus create a familiar experience for most customers used to traditional retail. Also, customers can visit the website to determine what to buy before they come to the store. Hence, the stores become an alternative way to reach out to customers. A top manager of E-Bebek explains the positive effects of physical stores on e-commerce:

“When we open a store in the regions where we sell very little online, we see an increase in the sales from our website. It is like publicity. Customers consider if we have a website as well. Physical stores are a point of contact for customers. So, they shop online, thinking that they can change or return the products through the store.”

The founder and CEO of Rent the Runway, a company that rents luxury clothing to people, similarly comments (CBS This Morning, 2016):

“... by nature of having a store in the physical market, you can courier her units from the store. If she ever has a problem, you can swap for various pieces of inventory. So, it is about creating an efficient experience for the user.”

3.1.2. Personalization

Concretization is complemented by personalization. Personalization is something every e-commerce company tries to achieve by collecting and analyzing the customer data. Physical stores are also used by companies to personalize the customer experience. Personalization in retail stores is actually not new. Apple is usually credited for opening personalized brick-and-mortar stores selling technological products. Providing one-to-one interaction with well-informed staff, Apple stores are highly regarded among retailers due to their exceptionally high conversion rates per customer visits. Similarly, the CEO of Vivense says:

“We thought that in our showrooms, our interior designers could serve customers more closely and help them decide which furniture or which color to choose.”

Another manager from Vivense adds:

“Our stores are like the missing part of the user experience in our e-commerce business. We started them as a way to complete the user experience.”

E-commerce companies use different methods for personalization to offer what seems to be missing in their online business in terms of user experience. They claim that the experience of their stores is unique and unlike traditional retail stores. One top manager from Evidia explains what they do differently:

“We added details like ordering from the store directly to your address. That is one of the things that separate us from other retailers.”

MM LaFleur, a company selling fashion and beauty products mostly to women, is another company that uses personalization. A top manager of the company explains the company’s approach (Susman, 2018):

“We decided to reimagine the shopping process by having customers come in by appointment, work with a stylist and only try on items that have been curated for them.”

Personalization tactics in physical stores thus help e-commerce companies engage with their customers closely. Companies use the stores to better introduce their products to the customer base as well as educate customers. The CEO of Casper, a USA based company selling mattresses, talks about the stores (Hanbury, 2018):

“It’s a way to educate new customers.”

Supplementler.com is a good example as well. This company sells supplement foods for athletes and most new customers are actually not familiar with many of its products. The store staff educate new customers about when and how to use which products. They also create cross-sale opportunities through education. If a customer new to bodybuilding supplements wants to buy only whey protein, for example, they sell the customer amino acids as well by explaining their benefits in the early phases of bodybuilding.

E-commerce companies use their stores to educate customers about not only their products but also technology, supporting personalization. Evidia and E-Bebek, for example, have kiosks in their stores. Customers can look at the product catalog, customize their product, and even order online from those kiosks. The store staff assist customers if they have trouble in using kiosks. Using kiosks, customers become familiar with and have a rather personalized online shopping experience while companies basically acquire new online shoppers. One top manager from E-Bebek explains:

“We create an environment for our customers to adapt to technology to familiarize them with e-commerce by using kiosks and technology in our stores.”

3.1.3. Summary

Therefore, we observe the mechanisms of concretization and personalization at the customer level. Through concretization in physical stores, customers feel, touch, and experience the products they want to buy. The stores also create a sense of familiarity. Once customers become familiar with the products and company in general, they shop online as e-commerce offers a wider variety of similar products. Through personalization, companies closely relate to their customers. The stores enable the staff to provide unique experiences for and bond with customers through

one-to-one interactions. This bond is again positively reflected in companies' e-commerce, making customers partners in the maintenance of e-commerce as an institution through their retail activity in physical stores.

3.2. Employee Level

Most e-commerce companies were startup when they decided to open their first stores. The number of employees they had ranged from five to fifty at the time of opening. Hence, almost all employees had to be bought into the idea of entering traditional retail business as their jobs would be affected. Despite some concerns on the part of employees, e-commerce companies were able to involve and retain many key employees during and after going into traditional retail through new roles and responsibilities.

3.2.1. New Tasks

Physical stores automatically create new roles and positions within e-commerce companies. Many new positions are filled with new hires. For example, Supplementler.com opens a new department handling store related issues and staffed with employees experienced in physical retailing. It also hires experienced store managers and salespeople while training newly hired, inexperienced salespeople. Vivense similarly opens a showroom department with district offices to manage its stores. It hires new, experienced staff for this department and its offices. As new employees gain field experience by working closely with customers in the stores in such positions as store manager and salesperson, their utility increases for companies. They are sometimes transferred to e-commerce units such as digital inventory management or marketing departments to bring more customer insights into e-commerce.

There are new career opportunities for the existing employees as well. Vivense, for example, bring some current employees into the showroom department to benefit from their experience and instill its company culture and values into newly hired employees. The showrooms also enable the Vivense employees to directly work with customers and improve their skills. The interior designers, for example, work in the showrooms in rotation, getting some invaluable on-the-job-training. They use the learning to design other showrooms for Vivense.

E-commerce companies also expand some of their other operations to address the needs of physical stores and add new responsibilities to the existing positions as a result. One top manager from Evidea says:

“A little more responsibility has been added to the existing positions. In the logistics section, for example, we only shipped to customers before; but now we ship to our store in mass. So, we could say it is an addition. Increased responsibilities for our existing staff.”

With the help of brick-and-mortar stores, companies thus offer both new and existing employees new career paths, training opportunities, and additional responsibilities, which are likely to improve their skills and commitment. Hence, companies are able to keep especially key employees who can help maintain e-commerce business with their new skills and increased commitment.

3.2.2. Involvement

Employees are also retained because they are involved in the store-opening process. The process actually refers to a significant organizational change resulting in new departments, tasks, and practices. Companies convince their employees of the benefits of the change and ensure their support by involving them in such a key, strategic decision. Through this involvement, they are also able to make use of the knowledge of employees for the success of the change and increase employee commitment. One top manager from Evidea explains:

“We were a startup company. As this was a common decision, we incorporated all the employees into this process. The employees were even involved in the selection and alignment of products and design of the store. Everyone joined and united under one goal.”

It is a similar experience for E-Bebek as the founder states:

“From the beginning, this has been a process we have done with all our employees.”

Employee involvement is not limited to the opening process. Once the stores are operational, employees are closely involved to collect the customer data. E-commerce companies actually collect a huge amount of digital data from their customers to give them a better shopping experience. They have different methods to get feedback from their customers. Emails, forums, blogs, real-time online chats, and customer support lines are some examples. Companies usually analyze and transform the aggregate data coming from these sources into useful information to customize their service. For example, the software engineering team uses the data to create a better user interface for the company website and develop recommendation systems for customers. The marketing team collects the data to decide on which campaigns are more successful. The operations team constructs forecast models based on the data from customers. Thus, physical stores, which facilitate human-to-human interactions between customers and employees, create an additional source of data for these teams whose work then helps improve those interactions. While the stores engage customers directly with companies and their products or services, they enable employees to better understand and respond to customer needs. One executive from Vivense shares the experience:

“Our stores have a warm, friendly atmosphere. They are a way for one-to-one communication with customers. One year ago, our showroom and office were next to each other. So, we could go directly working with customers and establish

one-to-one communication. Customers come and show us the screenshots of the product, saying that ‘I looked at here, I did something like that here.’ This helps us do customer research.”

3.2.3. Summary

Therefore, at the employee level, physical stores help maintain e-commerce as an institution through the mechanisms of new tasks and involvement. Through new tasks, they create new responsibilities for the existing positions in companies. Those responsibilities help employees develop new skills. New tasks mean new career paths as well for employees. The skill variety and commitment of employees thus increase to support companies. New tasks also result in new hires and thus an additional resource of employees, who are experienced and/or trained to use in e-commerce positions as well. Through involvement of employees, companies benefit from their experience as well as ensure their support during and after the store opening process while increasing their commitment. Moreover, the stores enable employees to be in the field, stay closely in touch with customers, and study and understand their habits, increasing employee responsiveness to customers and contribution to companies in general.

3.3. Supplier Level

The e-commerce giant, Amazon, builds its strategy around the fact that customers want a vast selection of quality products, fast delivery, and low cost today and they will want them in the future (Clifford, 2019). These features depend on suppliers. If e-commerce companies want to offer a wide variety of products, they need to work with multiple suppliers. They also need to ensure the quality either of raw materials to manufacture products or of products themselves to directly sell, both coming from particular suppliers. Moreover, suppliers’ production cost, delivery time, and storage conditions affect the price of products.

3.3.1. Concretization

The success of e-commerce companies is determined by the variety and quality of products, delivery time, and price, all of which depend on suppliers. Trust is a key factor in companies’ relationship with suppliers (Koh et al., 2012). Suppliers want to trust the economic power of companies before they do business with them. As e-commerce is a relatively new industry, it is expected that most suppliers do not know or trust e-commerce-only companies. It is certainly the case for E-Bebek in its early years. The founder of E-Bebek explains:

“We founded E-Bebek in 2001 and we could not grow our company that much until 2003 when we opened our first store. After we went into brick-and-mortar retailing, customer trust and supplier trust increased significantly.”

A top manager from E-Bebek continues:

“There were suppliers that we wanted to work with; but they refused to work with us when we were just an e-commerce company. After we started opening stores, they became our suppliers.”

As in the case of customers, physical stores help e-commerce companies to be concretized in the eyes of suppliers. They create a sense of familiarity since most suppliers are used to working with traditional retailers. Hence, they facilitate the formation of trust between companies and suppliers. There is also an economic side. The stores are a company asset. They are considered by suppliers as collateral against a possible default of the company on its debt to suppliers and provide a material basis for trust. As one top manager from Evidea puts:

“Having a store has a positive effect in the eyes of customers and suppliers”.

Trust is one factor in a successful company-supplier relationship while another factor is close communication and feedback. The concretization of e-commerce companies through brick-and-mortar stores helps them engage with customers on a more personal basis and get direct feedback. This feedback is not simply about the operation of stores. It is often about products. Companies use this customer feedback to establish better communication with the suppliers of those products. For example, Vivense offers customization of furniture products in its stores. Customers can demand changes in the color, softness, and in some cases mechanisms of furniture. Based on the positive feedback of customers visiting the stores, the company starts to provide customization on its website. Customization through physical stores as well as websites generates detailed customer feedback, which actually leads to better feedback to suppliers about what features customers want from each furniture and thus suppliers are to produce. Customer needs and tastes are thoroughly communicated to suppliers to tailor their products. A top manager from MM Lefleur (Susman, 2018) talks about the feedback:

“Our stylists have helped us determine what our customer wants. For instance, if you hear that they love a specific dress but are waiting for a new color, do whatever you can to ensure they are first in line when it comes in.”

3.3.2. Product Range

In addition to the concretization of companies in the eyes of suppliers, there is a less visible factor, increasing product range, effective at the supplier level. E-commerce has actually a big advantage over traditional retail when it comes to the variety of products. The stores are physically limited to offer different products while an e-commerce website can display thousands of products. Hence, it seems odd to argue that physical stores have an impact on the product range. A top manager of Supplementler.com actually states:

“E-commerce has a much wider selection of products than traditional retail.”

Still, physical stores positively affect companies' product range. For example, MM

Lafleur adds a new dress color not offered before opening its stores (Susman, 2018). Similarly, thanks to its stores, some suppliers accept to work with E-Bebek, enriching its product range. In fact, the stores can result in new additions, which companies never think of before or which seem to make no sense for online-only companies. This is the case for Vivense. The company starts to offer a larger variety of fabric options for furniture products on its website after they are displayed in its stores for the experience of customers. Through the website, customers can now order different fabrics to be sent so that they can see and touch them before selecting one. This feature is generally not available in online shopping.

The increase in the product range also benefits suppliers, which can now reach customers with more of their products and increase their revenues. As new products added to the product range and offered in the stores are also offered on the websites, suppliers' reach and visibility significantly increase in the market. Although suppliers create unique brands under different categories for companies including Evidea, E-Bebek, Vivense, and Supplementler.com to sell only in those companies, they also produce their own brands available through other companies. Thus, e-commerce companies' sale of a supplier's products in their stores and then on their websites supports the sale of the supplier's other products and helps strengthen the supplier's market position. A mutually beneficial relationship is then established and reproduced between companies, for which product variety is a critical success factor, and suppliers, which exploit increasing visibility in the market.

3.3.3. Summary

Therefore, at the supplier level, concretization and product range work as the mechanisms of institutional maintenance for e-commerce. Concretization through physical stores helps suppliers build trust in e-commerce companies as most suppliers are accustomed to working with traditional retailers. The stores also provide an effective, concrete source of customer feedback, which improves communication and feedback between companies and suppliers about products. Increased trust and better feedback contribute to the success of e-commerce companies. Moreover, physical stores create opportunities to add to the product range of companies while increasing the visibility of suppliers. With new products, companies increase their variety for customers as suppliers expand their reach in the market. The relationship between companies and suppliers is thus strengthened due to mutual gains, again supporting companies' success in e-commerce.

3.4. Company Level

Although e-commerce and traditional retail as institutions are different, both have the same purpose: to generate revenue for companies. They might have different customer bases, different suppliers, and even different employees. However, they

are part of the same company. Companies actually do not want to choose between e-commerce and traditional retail when defining themselves. They are rather a combination of both.

3.4.1. Brand

While customers' habits change from traditional towards online shopping, brand image remains a key factor affecting those habits (Gommans et al., 2001; Smith and Brynjolfsson, 2008) and thus the success of e-commerce companies. E-commerce is a relatively new industry compared to traditional brick-and-mortar retailing. Although the use of internet and e-commerce penetration increase day-by-day, customers' familiarity is still relatively much less. Physical stores then become a means for e-commerce companies to increase familiarity and brand awareness among customers and build trust towards companies' brand. A top manager from Evidea states:

“Although e-commerce has a big market share in Turkey, having a physical store and putting your brand out there place you somewhere else in the eyes of customers.”

Increased brand awareness results in increased trust reflected in increased revenues as one top executive from E-Bebek says:

“After the opening of the store, the trust of people increased. At the same time, the revenue from the e-commerce website increased due to this trust.”

The increasing access to internet all around the world changes how companies raise brand awareness. Digital advertisements and online marketing campaigns become much more important. E-commerce companies usually build their marketing strategies and brand on digital advertising and new generation online methods as they are naturally internet companies. Yet, they also use more traditional means like billboards, TV, radio, or newspaper commercials. From an advertising standpoint, a brick-and-mortar store is similar to a permanent billboard physically placed in a strategic point where a lot of customers pass by such as a crowded street or shopping mall. Like the billboard, it can be used to advertise company products, announce new sales campaigns, and promote a positive brand image. One top executive from E-Bebek explains:

“We see our stores as a permanent banner of our brand and website spread to 124 different points in Turkey. We sold 10 million bags of product last year and those 10 million bags were carried around by our customers all over Turkey, advertising E-Bebek and E-Bebek.com.”

Physical stores allow companies to be creative in advertising their products and brand and to host in-store events such as yoga classes or workshops. Everlane, for example, hosts an event about the future of retail where customers even get the chance to meet the company CEO and ask questions about the company's

strategies (CBS This Morning, 2017). As a company emphasizing environmental responsibility and transparency in its operations, it also lets customers in the stores listen to the recorded stories of its factories, which are claimed to be the cleanest in the world, and the sounds of different manufacturing processes like making a t-shirt. Another example is Warby Parker, a company selling sunglasses, which creates an experience called the green room where customers make a video of themselves with special effects (Estes, 2017). At the same time, customers try different sunglasses. E-commerce companies thus use the stores to connect with and attract customers in creative ways, which help spread their brand and stick it in customers' mind.

Companies also try to preserve the consistency of their brand image. Since they are initially online-only, they build their brand through their website. They already have a logo and color palette they use on the website. They carry the same logo and colors to their physical stores to ensure consistency. One top executive from Evidia explains:

“Our idea was that we were actually a digital brand. But we wanted to give our customers a physical experience. So, we designed this experience. With our colors, some kiosk experiences we developed inside the stores, with the general design of the stores, with the product catalog we created inside, we designed an Evidia experience for our customers.”

Hence, through both websites and stores, companies try to offer the same experience, which is generally possible through a standard design. For example, Vivense has a standard interior design as well as opening process for all of its stores. Until 2012, E-Bebek follows a different approach to design each new store individually so that each looks differently. After 2012, it standardizes the design of all the stores now with the same look and feel, which promote the same brand image.

For e-commerce companies, both websites and stores are part of customer experience, which makes their brands. Companies value this experience more than almost anything else because it is what customers become attached to. Physical stores are a way for companies to fill the void in customer experience, which cannot be filled with online-only presence. The stores overcome the lack of human-to-human interaction and complete the missing part. One Evidia top executive says:

“The main thing here is the fact that the two complement each other in the long term. In this way, we try to create a brand; this brand creates an online as well as an offline experience.”

3.4.2. Growth

Brick-and-mortar stores also enable e-commerce companies to grow in terms of

revenue and size since they help reach more customers. This is especially important for companies in Turkey where e-commerce makes up only the three percent of the whole retail market (TÜBİSAD, 2019). E-Bebek, for example, is one of the first movers in the world, which start out as e-commerce-only and open physical retail stores. It starts to operate in the early 2000s when the use of internet in Turkey is as low as 5.4 percent among all age groups (DPT, 2010). Given the very small size of the market, the founder of E-Bebek explains how the stores help grow in e-commerce:

“At that time, e-commerce was used only on weekdays and on weekends it was entirely in the stores. We have turned into a company that works at the same speed for 7 days. We have achieved very good stock turnover. So, we have a very nice structure that supports both websites and stores.”

A small e-commerce company with a relatively low amount of sales at the time of opening its first physical store, E-Bebek now has 124 stores in Turkey and is the leading company in mother and baby products. According to its top executives, the growth in physical stores and e-commerce go hand in hand as online shopping penetration increases rapidly every year. Similarly, Supplementler.com sees an opportunity for growth in the market of supplementary foods for athletes when it opens its first store in 2015. In fact, as an already major player at the time, the company's main motivation to enter traditional retail business is to dominate the Turkish market in general as one of the leading companies decides to withdraw and close down its stores in Turkey. Through its physical stores, Supplementler.com expands its operations and becomes the market leader. The company largely eliminates not only offline but also online competition from other companies.

3.4.3. Summary

Therefore, traditional retail contributes to institutional maintenance of e-commerce through the mechanisms of brand and growth at the company level. Brick-and-mortar retailing firstly increases awareness of companies and their brands among customers who are accustomed to physical stores. The stores are also used as a permanent billboard to advertise company brand and products, allowing creative in-store promotions while offering an offline customer experience in line with online experience. They thus help create a consistent brand image for e-commerce companies. Physical stores secondly mean more sales. They facilitate the growth of companies by providing access to rather traditional market segments. They also lead the customers of traditional retail to online retail, increasing sales in general. Brick-and-mortar retailing can even help some e-commerce companies eliminate competition and dominate the market as a whole.

4. DISCUSSION

Past literature generally ignores the question of how a relatively old, established institution can be used to maintain a relatively new, alternative institution. The

literature is mainly about the internal mechanisms of institutional maintenance (Acquier et al., 2018; Blanc and Huault, 2011; Clark and Newell, 2013; Collien et al., 2016; Colombero and Boxenbaum, 2019; Grafstrom and Windell, 2012; Nite et al., 2016; Raviola and Norback, 2013; Styhre, 2013; Wright et al., 2017), with the implicit assumption that alternative institutions disrupt rather than maintain other institutions. Alternative institutions are considered as threats. In fact, we observe some disruption in e-commerce companies analyzed in this study in the form of cannibalization as physical stores draw some customers away from e-commerce. The stores offer a familiar and convenient experience for customers. Therefore, companies might initially see a decrease in the number of online customers from the areas where they open their first physical store. However, they quickly make up for this decrease as the stores encourage traditional customers to shop online. E-commerce companies utilize brick-and-mortar stores to continue their existence as online retailers. Thus, this study shows that it is possible to use an old, more established institution to maintain a relatively new, even alternative one. In this sense, the study adds a new perspective to the research of institutional maintenance.

The study also supports the views of organizational scholars (Currie et al., 2012; Koskela-Huotari et al., 2016; Nite et al., 2016) showing that the line separating different types of institutional work is sometimes blurred. Although there are some studies implying the coexistence of creation and maintenance work (Acquier et al., 2018; Heinze and Weber, 2016; Labelle and Rouleau, 2017; Zilber, 2009), there are not many studies examining the relationship between maintenance and disruption work. It seems unlikely that institutional maintenance work can also lead to disruption or vice versa. However, this study indicates that institutional actors' work to maintain an institution can at least partially disrupt the same institution. Actors' work can have several effects, which might be in opposite directions, disrupting as well as maintaining the institution.

The study is also in line with the existing finding that internal mechanisms are important in institutional maintenance. The literature discusses, for example, Michelin's application of its established star rating system to protect its dominance in haute cuisine rating (Bouty et al., 2013), patient advocates' reference to institutional rules to solve conflicts between different institutional actors (Heaphy, 2013), clinical geneticists' modification of the existing roles against the threat to their institutional positions (Currie et al., 2012), the Cambridge University members' performance of historical rituals to reproduce the British class system (Dacin et al., 2010), and police inspectors' use of technology to continue the practice of unpaid work (Turnbull and Wass, 2015). Similarly, when e-commerce companies open brick-and-mortar stores, they use some of their standard business practices. For example, they continue their attempts to personalize products and expand the product range. In addition, they usually use the same warehouse and

associated systems to distribute goods sold in physical stores. Most companies also continue to work with some of the existing employees. Hence, while suggesting a new perspective that emphasizes the role of external, alternative institutions in institutional maintenance, this study supports the existing insight that actors commonly utilize internal practices to maintain institutions.

CONCLUSION

This study points out that an older institution like traditional retail can be used to maintain a newer institution like e-commerce although the latter is a partially disruptive alternative for or even a replacement of the former. It identifies general mechanisms, through which the efforts and activities of companies, employees, suppliers, and customers turn into institutional work of maintenance and thus traditional physical stores ironically help maintain non-traditional online stores. The study shows that eight different mechanisms at four levels work towards maintenance. For customers, traditional stores help concretize e-commerce companies and personalize customer experience. For employees, they create new responsibilities and tasks and increase their involvement in both strategic and daily decisions. For suppliers, they develop trust by making e-commerce companies a concrete entity to do business with and promote visibility by expanding the product range and reach. Lastly, for companies themselves, they increase brand awareness and result in growth through additional marketing and sales opportunities. Therefore, traditional retail strengthens the position of e-commerce companies in the market by facilitating better relations with their customers, employees, and suppliers as well as directly contributes to companies' image and growth.

This study is also one of the first studies that examine a new trend, e-commerce companies' entering the business of traditional retail. It highlights some of the reasons and outcomes of this trend by analyzing the data collected from the early adopters in Turkey. In this sense, it has some practical implications for other e-commerce companies planning to go the traditional route in retail. First, the study demonstrates that physical stores expand the customer base by increasing familiarity and personalizing shopping experience. However, customers should not be the only focus in the store-opening process. Companies should ensure employee contribution into the process through giving more responsibility and authority and integrate suppliers by developing trust and selling more of their products. Second, the experience of early adopters implies that growth is an important reason as well as outcome of opening physical stores. Yet, growth is rather related to brand awareness, which is another reason and then outcome and thus which should be strategically used for growth. Third, companies should develop a holistic approach so that online and offline retailing are closely integrated around a common strategy. They should use traditional retail and e-commerce in alignment to develop a common brand image and reinforce this image by making up for the missing parts inherent in each of these two institutional types.

In general, the experience of the first-movers in Turkey suggests that success is more likely for e-commerce companies planning to open brick-and-mortar stores if they carefully plan their moves at the levels of customers, employees, suppliers as well as companies themselves.

This study indicates a number of directions for future research. First, the study is limited by the scale of e-commerce in Turkey where e-commerce companies are actually small in terms of size, revenue, and market share within the whole retail industry and entering tradition retail business is a relatively new trend among these companies. It uses the secondary data on non-Turkish companies as supplementary. It might be useful to increase the scale with the data on companies in the countries including the US, which has the largest number of and some of the biggest e-commerce companies in the world with very high volume of sales even as compared to traditional retail (Pettypiece, 2015). Given that the industry giants such as Amazon and Alibaba continue to open brick-and-mortar stores and thus this trend is likely to spread, there is an opportunity to develop a more complete analysis of the trend and its implications through a large sample of companies bigger in size and impact on the industry. Second, this study looks into the retail industry and the role of offline in the maintenance of online retail. Researchers might look at other industries such as the media (Grafstrom and Windell, 2012; Raviola and Norback, 2013), which might have different mechanisms of maintenance or perhaps disruption. In the case of media, for example, online newspapers might actually disrupt more than maintain printed newspapers because of the industry-specific conditions. Hence, future research might continue to identify and better formulate the conditions of institutional maintenance, in which alternative institutions are involved.

E-TİCARETİN GELENEKSEL PERAKENDECİLİK ÜZERİNDEN KURUMSAL MUHAFAZASI

1. GİRİŞ VE LİTERATÜR

Bu çalışma e-ticaret firmalarının geleneksel fiziksel mağaza açma süreçlerini bir kurumsal koruma veya muhafaza işi olarak çözümlenmektedir (Lawrence ve Suddaby, 2006; Lawrence vd., 2009). Geleneksel perakende mağazalar e-ticaret firmalarının piyasadaki konumlarını sağlamlaştırmaktadır. Bu anlamda, nispeten eski kurumsal bir yapı olarak geleneksel perakendecilik veya mağazacılık, zamanla yerine geçebilecek nispeten yeni başka bir kurumsal yapı olarak e-ticaretin muhafazasına yardımcı olmaktadır. Bu çalışma, bu iki kısmen birbirine alternatif ve zarar veren yapı arasındaki kurumsal muhafaza ilişkisini incelemektedir.

Çalışma, aktörlerin edimlerini ve uygulamalarını kurumsal muhafaza yönünde şekillendiren ve geleneksel perakendeciliğin e-ticaret üzerindeki olumlu etkisini açıklayan genel mekanizmaları ortaya koymaktadır.

Kurumsal iş, bireylerin ve organizasyonların yeni kurumlar yaratma ve var olan kurumları bozma veya koruma amaçlı edimlerini ve uygulamalarını ifade eder (Lawrence ve Suddaby, 2006). Organizasyon araştırmacıları kurumsal muhafaza işini pek çok farklı bağlamda çalışmaktadırlar (Gawer ve Phillips, 2013; Mena ve Suddaby, 2016; Turnbull ve Wass, 2015; Zietsma ve Lawrence, 2010). Kurumsal muhafaza üzerine yapılan bu çalışmalar genellikle içsel süreçlere odaklanmaktadır. Çalışmalarda yemek, sağlık, eğitim, ve güvenlik sektörlerindeki içsel düzenekler konu edilmiştir (Acquier vd., 2018; Blanc ve Huault, 2011; Clark ve Newell, 2013; Collien vd., 2016; Colombero ve Boxenbaum, 2019; Grafstrom ve Windell, 2012; Nite vd., 2016; Raviola ve Norback, 2013; Styhre, 2013; Wright vd., 2017). Dolayısıyla var olan çalışmalar muhafaza edilecek kurumun yerine geçme olasılığı da bulunan bir başka dışsal kurumun etkisini görmezden gelmektedirler (Blanc ve Huault, 2011; Clark ve Newell, 2013; Grafstrom ve Windell, 2012; Nite vd., 2016; Raviola ve Norback, 2013). Bu çalışma, literatürdeki bu eksikliğe odaklanmakta ve e-ticaret firmalarının kurumsal varlıklarını muhafaza etmek için fiziksel mağazaları kullanmalarını irdelemektedir.

2. YÖNTEM

Bu çalışma kurumsal muhafaza işini sosyal bir süreç olarak ele almaktadır. Çalışma, e-ticaret firmalarından toplanan verileri kullanarak bir kurumun başka bir kurumu muhafaza etmek için nasıl kullanıldığına dair bir bakış açısı geliştirmektedir. Bu amaca uygun olarak, kurumsal muhafazada rol alan aktörlerin tecrübelerini anlamaya odaklanan nitel yöntemleri uygulamaktadır (Denzin and Lincoln, 2008). Araştırma sorusu çerçevesinde, e-ticaret yapmak üzere kurulmuş, sonradan fiziksel mağazalar açmış ve en az beş yıldır faaliyette olan dört Türk firması tespit edilmiştir. Bunlar, Vivense, E-Bebek, Evidea, ve Supplementler.com firmalarıdır. Çalışmanın temel verisi, bu firmaların üst düzey yöneticileriyle yapılan on adet mülakattan toplanmıştır. Daha fazla veri toplamak amacıyla, internette araştırma yapılmış, fiziksel mağazacılığa sonradan geçmiş ve konu üzerine yöneticileriyle yapılmış mülakatlarına erişim olan onaltı yabancı firma belirlenmiş ve Türk firmalarına ek olarak çalışmaya dahil edilmiştir. Çözümlemede Türk firmalara odaklanılırken yabancı firmaların verisi tamamlayıcı olarak kullanılmıştır. Çözümlemede gömülü kuram yöntemleri takip edilmiştir (Glaser, 1978; Glaser ve Strauss, 1967). Mülakat sorularına verilen cevaplar fiziksel mağaza açmanın nedenleri ve sonuçları çerçevesinde gruplandırılmıştır. Bu gruplandırma sonucunda kategoriler oluşturulmuştur. Kategoriler benzerliklerine göre birleştirilerek temel meselelere ulaşılmıştır. Son olarak, temel meselelerin e-ticaretle geleneksel mağazacılık arasında oluşturdukları bağlantı ve kurumsal muhafazadaki rolleri yorumlanmıştır.

3. BULGULAR

Çözümleme, kurumsal bir yapı olarak geleneksel perakendeciliğin başka bir kurumsal yapı olarak e-ticaretin muhafazasında rol oynamasını sağlayan dört düzeyde sekiz mekanizmanın varlığına işaret etmektedir. Müşteri düzeyinde, somutlaştırma ve kişiselleştirme mekanizmaları gözlemlenmektedir. Fiziksel mağazalar ürünü, müşterilerin doğrudan tecrübe etmelerini sağlayarak, somutlaştırmaktadırlar. Mağazalar aynı zamanda aşinalık hissi yaratmaktadırlar. Müşteriler, ürün ve firma için aşinalık geliştirdiğinde, daha fazla seçenek sunan e-ticareti kullanmaya başlamaktadırlar. Kişiselleştirmeyse, firmaların müşterilerle daha yakın ilişkiler kurmasını sağlamaktadır. Mağazalar birebir etkileşimlerle müşterilere özgün tecrübeler sunmaktadırlar. Bu şekilde kurulan bağ e-ticaret tarafına olumlu yansımakta ve böylece müşteriler mağazalardaki etkinlikleriyle e-ticaretin kurumsal muhafazasında önemli bir rol oynamaktadırlar.

Çalışan düzeyinde, fiziksel mağazalar çalışanlar için yeni görevler yaratma ve çalışanları mağazacılık sürecine dahil etme mekanizmalarıyla e-ticarete destek vermektedirler. Fiziksel mağazalar öncelikle çalışanlar için yeni görevler ve sorumluluklar yaratmakta, dolayısıyla çalışanların yeni yetenekler edinmesine yardımcı olmakta ve kariyer olanaklarını çoğaltmaktadırlar. Çalışanların yetenekleri çeşitlenirken firmaya olan bağlılıkları ve katkıları artmaktadır. Yeni görevler fiziksel mağazacılıkta tecrübeleri ve e-ticaret konusunda eğitilebilir yeni çalışanların işe alınmasını da beraberinde getirerek, e-ticaret için ek bir işgücü de oluşturmaktadır. Çalışanların mağazacılık sürecine dahil edilmesiyle, firmaların çalışanların tecrübelerinden yararlanmalarını, desteklerini almalarını ve bağlılıklarını artırmalarını sağlamaktadır. Ayrıca mağazalar çalışanların sahada, müşterilerle yakın ilişkiler kurmalarına yardımcı olarak, onların alışkanlıklarını anlamalarını ve isteklerine daha hızlı cevap vermelerini kolaylaştırmaktadır. Böylece çalışanların firmalara olan katkısı yine artmaktadır.

Tedarikçi düzeyinde, yine somutlaştırma ve ürün çeşitliliği mekanizmaları etkili olmaktadır. Tedarikçilerinbüyük kısmı geleneksel perakendecilerle çalışmaya alışkın olduklarından ve fiziksel mağazalar e-ticaret firmalarını somutlaştırdıklarından, tedarikçilerin bu firmalara güvenmelerine olanak sağlamaktadır. Mağazalar aynı zamanda müşteri talepleri ve memnuniyeti konusunda etkili ve somut geri bildirim sağlayarak, firmalar ve tedarikçiler arasındaki iletişimi ve geri bildirimini iyileştirmektedirler. Artan güven ve iletişim e-ticaret firmalarının başarısına katkıda bulunmaktadır. Mağazalar ayrıca firmaların ürün çeşitliliğini artırırken tedarikçileri daha görünür kılmaktadırlar. Piyasa erişimleri artan tedarikçiler daha güçlü bir konuma gelmektedirler. Böylece e-ticaret firmaları ve tedarikçiler arasındaki ilişki de güçlenmekte, firmaların başarısı desteklenmektedir.

Son olarak firma düzeyinde, geleneksel mağazalar e-ticarete markalaşma ve büyüme mekanizmalarıyla katkı vermektedirler. Mağazalar öncelikle fiziksel mağazalara alışkın olan müşteriler arasında, firmaların ve markalarının bilinirliğini artırmaktadırlar. Mağazalar, markalar ve ürünler için sabit bir reklam panosu

gibi de kullanılmakta, yaratıcı tanıtımlara olanak tanırken müşterilere e-ticaretle uyumlu bir tecrübe sunmaktadırlar. Dolayısıyla mağazalar e-ticaret firmaları için tutarlı bir marka imajı yaratmaya yardımcı olmaktadır. Fiziksel mağazalar aynı zamanda daha fazla satış anlamına gelmektedirler. Geleneksel müşteri kesimlerine erişim sağlayan mağazalar firmaların büyümesine katkıda bulunmaktadır. Geleneksel mağaza müşterilerini e-ticarete yönlendirerek, satışların genel olarak artmasını sağlamaktadırlar. Mağazalar bazı e-ticaret firmalarının rekabetçiliğini geliştirerek piyasada lider konuma gelmelerinin de yolunu açmaktadırlar.

4. TARTIŞMA VE SONUÇ

Kurumsal muhafaza işi üzerine yapılan çalışmalar nispeten eski, yerleşik bir kurumun nispeten yeni, ona seçenek oluşturan başka bir kurumun muhafazası için nasıl kullanılabileceği sorusunu genellikle göz ardı etmektedirler. Var olan literatür, kurumsal muhafazanın içsel mekanizmalarıyla ilgilidir (Acquier vd., 2018; Blanc ve Huault, 2011; Clark ve Newell, 2013; Collien vd., 2016; Colombero ve Boxenbaum, 2019; Grafstrom ve Windell, 2012; Nite vd., 2016; Raviola ve Norback, 2013; Styhre, 2013; Wright vd., 2017). Bu çalışma geleneksel fiziksel perakendecilik gibi bir kurumun, e-ticaret gibi yeni ve alternatif bir kurumun kurumsal varlığını devam ettirmek için kullanılabileceğini göstermektedir. Çalışma, firmaların, çalışanların, tedarikçilerin ve müşterilerin edimlerini kurumsal muhafaza işine dönüştüren ve geleneksel perakendeciliğin geleneksel olmayan perakendeciliği muhafaza etmesinin önünü açan mekanizmaları tanımlamaktadır. İlk, geleneksel mağazalar e-ticaret firmalarının somutlaşmasına yardım ederken müşteriye kişisel bir deneyim sunmaktadırlar. İkincisi, çalışanlar için yeni görevler ve sorumluluklar yaratan mağazalar, çalışanların stratejik ve operasyonel kararlara katılımını da kolaylaştırmaktadırlar. Üçüncü olarak, e-ticareti geleneksel bir görünüme kavuşturan, ürüne erişimi artıran, ve ürün yelpazesini çeşitlendiren mağazalarla birlikte, tedarikçilerin e-ticaret konusundaki görece güvensizliği azalmakta ve piyasadaki görünürlükleri artmaktadır. Son olarak, firmalar mağazalar yardımıyla marka bilinirliği sağlamakta ve yeni pazarlama ve satış olanaklarıyla büyümeye devam etmektedirler. Dolayısıyla geleneksel perakendecilik, e-ticaret firmalarının müşterileri, çalışanları ve tedarikçileriyle daha iyi ilişkiler geliştirmesine yol açarak piyasadaki konumlarını güçlendirirken, tanınırlıklarına ve büyümelerine de katkıda bulunmaktadır.

Çalışma, fiziksel mağazacılık yapmak isteyen e-ticaret firmaları için bazı önerilere işaret etmektedir. Birinci olarak, geleneksel perakendecilik sektörüne girmek isteyen firmalar sorumluluk ve yetki vererek hem çalışanların, güven oluşturarak ve ürün çeşitliliğini artırarak hem de tedarikçilerin sürece katılımını sağlamalıdır. İkinci olarak, büyüme ve marka bilinirliği arasındaki ilişki dikkate alınarak, marka stratejik olarak büyüme yönünde kullanılmalıdır. Son olarak, firmalar fiziksel mağazacılığı ve e-ticareti ortak bir strateji etrafında bütünleştirerek yürütmelidirler.

Çalışmanın sonucunda iki araştırma önerisi öne çıkmaktadır. İlk bu çalışma, e-ticaret firmalarının bütün perakende sektörü içinde büyüklük, ciro, ve piyasa payı açısından oldukça küçük olduğu ve bu firmalar arasında geleneksel perakendecilik sektörüne girişin nispeten yeni olduğu Türkiye'deki e-ticaret sektörünün ölçeğiyle sınırlıdır. Geleneksel perakendecilikle karşılaştırıldığında bile ciro açısından dünyadaki bazı en büyük e-ticaret firmalarının bulunduğu ABD gibi ülkelerdeki firmaların verileriyle, çalışmanın ölçeğinin büyütülmesi yararlı olacaktır. İkinci olarak, bu çalışma perakende sektörüne ve fiziksel mağazacılığın e-ticaret üzerindeki olumlu etkisine bakmaktadır. Araştırmacılar alternatif kurumsal yapılar arasında bozucu etkilerin ağır basacağı medya gibi diğer sektörleri inceleyerek farklı mekanizmaları ortaya koyabilirler.

REFERENCES

- Acquier, A., Carbone, V., and Moatti, V. (2018). Teaching the sushi chef: Hybridization work and CSR integration in a Japanese multinational company. *Journal of Business Ethics*, 148 (3), 625-645.
- Ağlargoç, O. (2015). Kurumsal işlerin analiziyle işadamı kavramının betimlenmesi. *Ege Akademik Bakış*, 15 (1), 99-110.
- Amazon. (2020). Amazon physical stores locations. Available at: <https://www.amazon.com/find-your-store/b/?node=17608448011>
- Blanc, A. and Huault, I. (2014). Against the digital revolution? Institutional maintenance and artefacts within the French recorded music industry. *Technological Forecasting and Social Change*, 83, 10-23.
- Bouty, I., Gomez, M., and Drucker-Godard, C. (2013). Maintaining an institution: The institutional work of Michelin in haute cuisine around the world. ESSEC Working Paper, No. 1312.
- Butler, S. (2014). Independent bookshops in decline as buying habits change. Available at: <https://www.theguardian.com/books/2014/feb/21/independent-bookshops-campaign>
- CBS This Morning. (2016, November 25). Rent the Runway CEO on expansion into Neiman Marcus in San Francisco. Available at: <https://www.youtube.com/watch?v=JEJyEE47LJc>
- CBS This Morning. (2017, December 5). Everlane CEO on strategy behind opening physical stores. Available at: <https://www.youtube.com/watch?v=GCmiNBZXgBo>
- Clark, C. E. and Newell, S. (2013). Institutional work and complicit decoupling across the U.S. capital markets: The work of rating agencies. *Business Ethics Quarterly*, 23 (1), 1-30.
- Clifford, C. (2019, April 15). Amazon's Jeff Bezos: Why success depends on not being efficient sometimes. Available at: <https://www.cnn.com/2019/04/12/amazon-jeff-bezos-why-success-depends-on-not-being-efficient-at-times.html>
- Collien, I., Sieben, B. and Müller-Camen, M. (2016). Age work in organizations: Maintaining and disrupting institutionalized understandings of higher age. *British Journal of Management*, 27, 778-795.
- Colombero, S. and Boxenbaum, E. (2019). Authentication as Institutional Maintenance Work. *Journal of Management Studies*, 56 (2), 408-440.
- Creed, W. E. D., Dejordy, R. and Lok, J. (2010). Being the change: Resolving institutional contradiction through identity work. *Academy of Management Journal*, 53 (6), 1336-1364.

- Currie, G., Lockett, A., Finn, R., Martin, G., and Waring, J. (2012). Institutional work to maintain professional power: Recreating the model of medical professionalism. *Organization Studies*, 33 (7), 937-962.
- Dacin, M. T., Munir, K., and Tracey, P. (2010). Formal dining at Cambridge colleges: Linking ritual performance and institutional maintenance. *Academy of Management Journal*, 53 (6), 1393-1418.
- Denzin, N. K. and Lincoln, Y. S. (2008). *Strategies of qualitative inquiry*. Los Angeles: Sage.
- DPT. (2010). *Bilgi toplumu istatistikleri*. Ankara: T.C. Başbakanlık Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığı.
- Dunne, P. M., Lusch, R. F., and Carver, J. R. (2014). *Retailing*. Mason: South-Western.
- Estes, D. L. (2017, August 17). Warby Parker's CEO on how to thrive in retail as big-box stores are dying. Available at: <https://www.pbs.org/newshour/economy/warby-parkers-ceo-thrive-retail-big-box-stores-dying>
- Feinberg, R. A. and Meoli, J. (1991). A brief history of the mall. *Advances in Consumer Research*, 18, 426-427.
- Gawer, A. and Philips, N. (2013). Institutional work as logics shift: The case of Intel's transformation to platform leader. *Organization Studies*, 34 (8), 1035-1071.
- Glaser, B. G. (1978). *Theoretical sensitivity: Advances in the methodology of grounded theory*. Mill Valley, CA: Sociology Press
- Glaser, B. G. and Strauss, A. L. (1967). *The discovery of grounded theory: Strategies for qualitative research*. Chicago: Aldine Publishing Company.
- Gommans, M., Krishnan, K.S., and Scheffold, K.B. (2001). From brand loyalty to e-loyalty: A conceptual framework. *Journal of Economic and Social Research*, 3 (1), 43-58.
- Grafstrom, M. and Windell, K. (2012). Newcomers conserving the old: Transformation processes in the field of news journalism. *Scandinavian Journal of Management*, 28 (1), 65-76.
- Hanbury, M. (2018, August 8). Wildly popular mattress-in-a-box startup Casper is opening 200 stores across America. Here's what it's like to shop there. Available at: <https://www.businessinsider.com/casper-store-opens-in-nyc-photos-details-2018-2>
- Heaphy, E. D. (2013). Repairing breaches with rules: Maintaining institutions in the face of everyday disruptions. *Organization Science*, 24 (5), 1291-1315.
- Heinze, K. L. and Weber, K. (2016). Toward organizational pluralism: Institutional intrapreneurship in integrative medicine. *Organization Science*, 27 (1), 157-172.
- Jepperson, R. L. (1991). Institutions, institutional effects, and institutionalism. In W. W. Powell and P. J. DiMaggio (Eds.), *The new institutionalism in organizational analysis*, 143-163. Chicago: University of Chicago Press.
- Koç, O. and Vurgun, L. (2012). Aktörden eyleyene "kurumsal iş" tasarımı: Yeni kurumsal kuram kapsamında bir değerlendirme. *Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi*, 17 (2), 405-421.
- Koh, T. K., Fichman, M., and Kraut, R. E. (2012). Trust across borders: Buyer-supplier trust in global business-to-business e-commerce. *Journal of the Association for Information Systems*, 13 (11), 886-922.
- Koskela-Huotari, K., Edvardsson, B., Jonas, J. M., Sorhammar, D., and Witell, L. (2016). Innovation in service ecosystems - Breaking, making, and maintaining institutionalized rules of resource integration. *Journal of Business Research*, 69 (8), 2964-2971.
- Labelle, V. and Rouleau, L. (2017). The institutional work of hospital risk managers: Democratizing and professionalizing risk management. *Journal of Risk Research*, 20 (8), 1053-1075.
- Laudon, K. C. and Traver, C. G. (2016). *E-commerce: Business, technology, society*. Boston: Pearson.

- Lawrence, T. B. and Suddaby, R. (2006). Institutions and institutional work. In S. R. Clegg, C. Hardy, T. B. Lawrence, & W. R. Nord (Eds.), *Handbook of organization studies*, 215-254. London, UK: Sage.
- Lawrence, T. B. and Suddaby, R., and Leca, B. (2009). Introduction: Theorizing and studying institutional work. In T. B. Lawrence, R. Suddaby, & B. Leca (Eds.), *Institutional work: Actors and agency in institutional studies of organizations*, 1-28. Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Lawrence, T. B., Suddaby, R and Leca, B. (2011). Institutional work: Refocusing institutional studies of organization. *Journal of Management Inquiry*, 20 (1), 52–58.
- Malsch, B. and Gendron, Y. (2013). Re-theorizing change: Institutional experimentation and the struggles for domination in the field of public accounting. *Journal of Management Studies*, 50 (5), 870-899.
- Mena, S. and Suddaby, R. (2016). Theorization as institutional work: The dynamics of roles and practices. *Human Relations*, 69 (8), 1669-1708.
- Nite, C., Washington, M., and Ige, A. (2016). Always in a fight: The institutional work of the National Collegiate Athletic Association (NCAA). *Academy of Management Proceedings*, 2016 (1), 14225.
- Norback, M. (2019). Recycling problems and modernizing the solution: Doing institutional maintenance work on Swedish public service television. *Journal of Management Inquiry*, 28 (1), 94-112.
- Pettypiece, S. (2015). Amazon passes wal-mart as biggest retailer by market value. Available at: <https://www.bloomberg.com/news/articles/2015-07-23/amazon-surpasses-wal-mart-as-biggest-retailer-by-market-value>
- Raviola, E. and Norback, M. (2013). Bringing technology and meaning into institutional work: Making news at an Italian business newspaper. *Organization Studies*, 34 (8), 1171-1194.
- Schaub, M. (2018). Amazon will open 3 more bookstores, including one in Pacific Palisades. Available at: <https://www.latimes.com/books/la-et-jc-amazon-stores-20180604-story.html>
- Shearman, S. (2016). Back to bricks and mortar: How e-commerce has embraced the real world. Available at <https://www.theguardian.com/media-network/2016/jul/07/bricks-and-mortar-ecommerce-retail-digital>
- Smith, M. D. and Brynjolfsson, E. (2001). Consumer decision-making at an internet shopbot: Brand still matters. *Journal of Industrial Economics*, 49 (4), 541–558.
- Styhre, A. (2013). Gender equality as institutional work: The case of the Church of Sweden. *Gender, Work and Organization*, 21 (2), 105-120.
- Susman, A. (2018, April 12). Building a brick-and-mortar retail space as an e-commerce company. Available at: <https://www.forbes.com/sites/theyec/2018/04/11/building-a-brick-and-mortar-retail-space-as-an-e-commerce-company/#418a6d31127c>
- Symon, G., Buehring, A., Johnson, P. and Cassell, C. (2008). Positioning qualitative research as resistance to the institutionalization of the academic labor process. *Organization Studies*, 29 (10), 1315-1336.
- Turnbull, P. J. and Wass, V. (2015). Normalizing extreme work in the Police Service? Austerity and the inspecting ranks. *Organization*, 22 (4), 512-529.
- TÜBİSAD (The Association of Turkish Informatics Industry). (2019). *Türkiye'de E-Ticaret 2018 Pazar Büyüklüğü*. İstanbul: The Association of Turkish Informatics Industry.
- US Department of Commerce. (2019). *Quarterly Retail E-commerce Sales*, March 13, 2019. Washington, D.C.: US Department of Commerce.
- Van Maanen, J. (1998). Different strokes: Qualitative research in the Administrative Science

- Quarterly from 1956 to 1996. In J. Van Maanen (Ed.), Qualitative studies of organizations, 8-33). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Walsh, M. (2016). The future of e-commerce: Bricks and mortar. Available at: <https://www.theguardian.com/business/2016/jan/30/future-of-e-commerce-bricks-and-mortar>
- Wright, A. L., Zammuto, R. F. and Liesch, P. W. (2017). Maintaining the values of a profession: Institutional work and moral emotions in the emergency department. *Academy of Management Journal*, 60 (1), 200-237.
- Zietsma, C. and Lawrence, T. B. (2010). Institutional work in the transformation of an organizational field: The interplay of boundary work and practice work. *Administrative Science Quarterly*, 55(2), 189-221.
- Zilber, T. B. (2002). Institutionalization as an interplay between actions, meanings, and actors: The case of rape crisis center in Israel. *Academy of Management Journal*, 45 (1), 234-254.
- Zilber, T. B. (2009). Institutional maintenance as narrative acts. In T. B. Lawrence, R. Suddaby, and B. Leca (Eds.), *Institutional work: Actors and agency in institutional studies of organizations*, 205-235. Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Zilber, T. B. (2013). Institutional logics and institutional work: Should they be agreed? *Research in the Sociology of Organizations*, 39A, 77-96.

* The authors contributed to this study equally.

KATKI ORANI / CONTRIBUTION RATE	AÇIKLAMA / EXPLANATION	KATKIDA BULUNANLAR / CONTRIBUTORS
Fikir veya Kavram / <i>Idea or Notion</i>	Araştırma hipotezini veya fikrini oluşturmak / <i>Form the research hypothesis or idea</i>	Bahtiyar Onur GEYİK Çağrı TOPAL
Tasarım / <i>Design</i>	Yöntemi, ölçeği ve deseni tasarlamak / <i>Designing method, scale and pattern</i>	Bahtiyar Onur GEYİK Çağrı TOPAL
Veri Toplama ve İşleme / <i>Data Collecting and Processing</i>	Verileri toplamak, düzenlenmek ve raporlamak / <i>Collecting, organizing and reporting data</i>	Bahtiyar Onur GEYİK Çağrı TOPAL
Tartışma ve Yorum / <i>Discussion and Interpretation</i>	Bulguların değerlendirilmesinde ve sonuçlandırılmasında sorumluluk almak / <i>Taking responsibility in evaluating and finalizing the findings</i>	Bahtiyar Onur GEYİK Çağrı TOPAL
Literatür Taraması / <i>Literature Review</i>	Çalışma için gerekli literatürü taramak / <i>Review the literature required for the study</i>	Bahtiyar Onur GEYİK Çağrı TOPAL

Table 1: Firm Profiles

FIRMS	VIVENSE	EVIDEA	SUPPLEMENTLER	E-BEBEK
Year of Establishment	2013	2008	2006	2000
Year of First Store Opening	2014	2016	2010	2003
Main Products Sold	Home furniture and decoration items	Home products, kitchenware, garden ware	Supplements for athletes	Mother and baby products
Operating Countries	Turkey	Turkey	Turkey	Turkey
Number of Physical Stores	23	1	32	136

Table 2: Profiles of Companies Outside of Turkey

FIRMS	Year of Establishment	Year of First Store Opening	Main Products Sold	Location of Headquarters
MM Lafleur	2013	2017	Women clothing and accessories	USA
Casper	2014	2018	Mattress	USA
Away Travel	2015	2016	Luggage	USA
Everlane	2010	2017	Clothing	USA
Brika	2013	2015	Designer and crafted gift items	Canada
Warby Parker	2010	2013	Sunglasses	USA
Amazon	1996	2015	Marketplace - All kinds of items	USA
Birchbox	2010	2014	Makeup, haircare and skincare products	USA
Bonobos	2007	2012	Menswear	USA
Alibaba	1999	2017	Marketplace -Wholesaler	China
Indochino	2014	2017	Custom-made menswear	Canada
Rent the Runway	2009	2014	Rental designer dresses and handbags	USA
BaubleBar	2010	2015	Fashion jewelry	USA
Adore me	2011	2018	Lingerie	USA/France

Frank & Oak	2012	2014	Clothing	Canada
Allbirds	2014	2018	Shoes	USA

Table 3: Codes, Categories, and Key Issues for Customer-level Institutional Work

First-level	Second-level	Third-level	Fourth-level	
<i>Codes or actual statements</i>	<i>Category</i>	<i>Key issue</i>	<i>Concept</i>	
<p>“The stores reveal all the richness of that real life.”</p> <p>“Customers like to touch things before they buy them.”</p>	Direct experience	Concretization	Customer-level institutional work through the mechanisms of concretization and personalization	Maintenance of online through offline stores
<p>“They shop online, thinking that they can change or return the products.”</p> <p>“If she ever has a problem, you can swap for various pieces.”</p>	Convenience and familiarity			
<p>“Our interior designers could serve customers more closely and help them decide.”</p> <p>“Our stores are like the missing part of the user experience.”</p>	Close interaction			
<p>“It’s a way to educate new customers.”</p> <p>“We create an environment for our customers to adapt to technology.”</p>	Customer education	Personalization		

-ARAŞTIRMA MAKALESİ-

TÜRKİYE’DEKİ SURIYELİ GÖÇMEN GİRİŞİMCİLER ÜZERİNE BİR ALAN ARAŞTIRMASI¹

Elif Şeyda DUMAN² & Ata ÖZDEMİRCİ³

Öz

Göç, çok yönlü bir olgudur. Türkiye de 2011 yılından itibaren dünya üzerinde bu olguyla en ciddi şekilde yüzleşen ülkelerden biridir. İnsanların hem göç ettikleri ülkede hem de göç verdikleri ülkede önemli değişimlere neden olduğu görülmektedir. Kültürel entegrasyon süreci, göçün yarattığı problemlerin başında gelmektedir. Yine de göçlerin yarattığı bazı pozitif etkiler de vardır. Bunlardan biri de girişimcilik ekosistemine yapılan katkıdır. Buldukları yerleri bırakıp yeni yerlere yerleşen insanların, gittikleri ülkede önlerinde çok fazla seçenek bulunmadığı için girişimciliğe yönelmeleri son derece yaygındır. Bu olgu, literatürde göçmen girişimciliği olarak adlandırılır. Göçmen girişimciliğinin ülkemizde hangi koşullar altında ne şekilde yaşandığını anlamak için bu araştırmada, Arap Baharının etkisiyle ülkelerini terk etmek zorunda kalıp Türkiye’ye gelen İstanbul’daki 11 Suriyeli girişimci ile derinlemesine mülakat tekniği kullanılarak yüz yüze mülakat gerçekleştirilmiştir. Analizlerde Suriyeli göçmenleri, girişimciliğe yönlendiren bireysel faktörleri ve Waldinger, Aldrich, Ward’ın “Etkileşim Modeli” kapsamında grup karakteristiklerinin ve fırsat yapılarının girişimcilik stratejilerinin belirlenmesindeki rolü ele alınmıştır.

Anahtar Kelimeler: Göç, Göçmen, Girişimcilik, Göçmen Girişimcilik, Suriyeli Göçmen Girişimciler.

Jel Kodları: F22, L26, O15.

Başvuru: 03.12.2019 **Kabul:** 31.03.2020

1 Bu çalışma Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalında yapılan “Türkiye’deki Suriyeli Göçmen Girişimciler Üzerine Bir Alan Araştırması” adlı Yüksek Lisans Tezinden Üretilmiştir.

2 Muhasebe Uzman Yardımcısı, İstanbul/Türkiye, e.seydaduman@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0001-8807-1177>

3 Doç. Dr., Marmara Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İşletme Bölümü, İstanbul, Türkiye, ataozdemirci@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-8118-7967>

A FIELD RESEARCH ON SYRIAN IMMIGRANT ENTREPRENEURS IN TURKEY⁴

Abstract

Migration is a multidimensional phenomenon. Turkey is one of the countries which faced with this phenomenon very seriously since 2011. Migrants cause changes in both where they arrive and leave. Cultural integration process is the leading problem caused by migration. However, migration has some positive effects too. One of these effects is the contribution to the entrepreneurship ecosystem. Because of people who migrate and settle to new countries don't have too many options, it's very common to choose entrepreneurship for them. This phenomenon is called as migrant entrepreneurship.

For understanding the circumstances of this process, in our study, 11 Syrian migrant entrepreneurs in Istanbul, who were forced to leave their country due to the Arab Spring and came to Turkey were interviewed face to face with in-depth interview technique. The individual factors leading Syrian migrants to entrepreneurship and the role of group characteristics and opportunity structures in determining the strategies of migrant entrepreneurship within in the "Interaction Model" of Waldinger, Aldrich and Ward are also examined.

Keywords: Migration, Immigrant, Entrepreneurship, Immigrant Entrepreneurship, Syrian Migrant Entrepreneurs.

Jel Codes: F22, L26, O15.

'Bu çalışma Araştırma ve Yayın Etiğine uygun olarak hazırlanmıştır.'

1. GİRİŞ

Günümüzde göç kavramı tüm dünyayı etkisi altına almaya başlamıştır. Teknolojinin gelişmesi, ulaşım araçlarına erişimin kolaylaşması ve gelişmesi, insanların bilgiye daha hızlı ve kolay bir şekilde ulaşabilmesi, dünya nüfusunun artmaya başlaması göç kavramının hepimizin ilgi odağına girmesini sağlamıştır. Göç kavramı hem göç alan ülkede hem de göç veren ülkede ekonomik, sosyal ve kültürel olmak üzere bazı değişikliklere yol açmaktadır.

Göç eden insanların gittikleri ülkede girişimsel faaliyetlere başlaması göçmen girişimcilik kavramının ortaya çıkmasını sağlamıştır. Girişimciliğe genel olarak bakıldığında ülke ekonomisini değiştirebilecek etkiye sahip olduğu görülmektedir.

Arap Baharı 21. Yüzyılın en önemli olayları arasında yer alırken Ortadoğu ülkeleri arasında bir rüzgâr gibi esmeye devam etmektedir. Suriye birçok Ortadoğu ülkesi

⁴ The Extended English Summary is located below the Turkish article.

gibi bu rüzgârın etkisi altında kalarak yaşadığı iç karışıklıklarla hala birçok dünya ülkesinin gündemi arasında yer almaya devam etmektedir.

2011 yılından itibaren Türkiye'nin izlediği Suriye dış politikasının da etkisiyle birlikte Suriye'den kaçmak zorunda kalan vatandaşlar Türkiye'ye sığınma talebinde bulunmuş ve bu talep Türk hükümeti açısından olumlu değerlendirilmiştir. Bu süreçten itibaren Türkiye'ye Suriye'den yoğun bir göç akımı başlamıştır.

Türkiye'ye göç etmek zorunda kalan Suriyelilerin bir kısmı girişimciliğe yönelmeye başlamışlardır. Bu çalışmanın amacı Türkiye'ye göç eden Suriyelilerin Türkiye'de girişimcilik faaliyetlerine başlamalarındaki bireysel faktörleri analiz etmek ve bununla birlikte Waldinger, Aldrich ve Ward'ın "Etkileşim Modeli" kapsamında grup karakteristiklerinin ve fırsat yapılarının girişimci olmalarında ve girişimcilik stratejilerinin belirlenmesindeki rolünü ele almak ve içinde buldukları ekosistemi yakından incelemektir. Suriyeli girişimcilere yöneltilen sorularla kendi etnik grupları dışında kalan Türk girişimcilerle aralarındaki benzerlikleri ve farklılıkları ortaya koymak da çalışmanın bir diğer amacıdır. Türkiye'deki ve Suriye'deki girişimcilik faaliyetlerinin karşılaştırılması istenirken, ilerideki süreçlerde hangi ülke de aktif rol oynanacağı sorusu aranmaya çalışılmıştır.

Araştırma, Arap Baharının etkisiyle ülkemize gelmek durumunda kalan İstanbul'daki 11 Suriyeli göçmen girişimci ile derinlemesine mülakat tekniği kullanılarak yüz yüze mülakat gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmada kartopu örnekleme yöntemi uygulanmıştır.

1.1. Literatür Taraması

1.1.1. Göçmen Girişimcilik Kavramı

Göçmen girişimcilik kavramını tanımlamadan önce göçmen kavramının ne anlam ifade ettiğinin incelenmesi gerekmektedir.

Deniz'e (2014:177) göre göçmen "yasal olarak bulunduğu ülkeyi genellikle ekonomik sebeplerden dolayı kendi isteğiyle terk ederek bir başka ülkeye yasal yollardan (yetkililerin izniyle) giriş yaparak o ülkede geçerli yasalar çerçevesinde yaşayan birey" olarak tanımlanmıştır. Uluslararası Göç Örgütü'ne (2009:229) göre ise göçmen "hem maddi ve sosyal durumlarını iyileştirmek hem de kendileri veya ailelerinin gelecekte beklenenlerini arttırmak için başka bir ülkeye veya bölgeye göç eden kişi ve aile fertlerini kapsamaktadır."

Göçmen kavramı ülkelerin yapılarına göre değişiklik gösterebilmektedir. Bu kavram aslında ülkelerin vatandaşlık politikalarına göre belirlenmektedir (Anderson ve Blinder, 2011:4). Bu açıklamalar ışığında göçmen girişimcilik, buldukları ülkeyi kendilerine ait sebeplerle terk edip yerleştikleri ülkede girişimsel faaliyetleri başlatan bireyler olarak tanımlanabilir.

Göçmen girişimcilik, göçmenlerin gitmeyi hedef aldıkları ülkelerde yeni

bir girişime başlamak için ekonomik olarak fırsatları belirleyip, oluşturup, değerlendirip ve kullandıkları bir süreç olarak görülmektedir. (Shane 2012:12).

Literatüre bakıldığında göçmen girişimcilik kavramının yerini alan birçok kavram görülmektedir. Bu kavramlar etnik girişimcilik, azınlık girişimcilik ve diaspora girişimciliğidir. Araştırmalar gösteriyor ki bu kavramların tanımları arasında farklar olduğu kabul görmüştür (Drori vd., 2009:1006).

Etnik girişimciliğe bakıldığında, kendi gruplarında aynı kökene ve kültüre sahip olmak koşulu ile ve aynı şekilde grup dışındaki üyelerinde aynı özellikleri taşıdığı kendi işlerinin sahipleri olduğu girişimciler olarak tanımlanmıştır. En önemlisinin de ekonomik yapılarının, bireysel davranışlarının bu sosyal yapı içerisinde kısıtlandığıdır (Aldrich ve Waldinger, 1990:111-135).

Azınlık girişimciyi tanımlamak için ilk önce azınlık kavramı hakkında bilgi edinmek gerekmektedir. 1978 yılında azınlık kavramını Capotorti “bir devletin nüfusunun geri kalanına göre sayısal olarak az olan, egemen konumda bulunmayan, o devletin vatandaşı olan, üyeleri nüfusun geri kalanından farklı etnik, dinsel ya da dilsel özelliklere sahip olan ve kültürlerini, geleneklerini, dinlerini ya da dillerini korumaya yönelik üstü örtülü de olsa dayanışma duygusu gösteren bir grup” şeklinde ifade etmiştir (Çavuşoğlu, 1999:25). İşte bu gruptaki insanların başlattığı girişimsel süreçler azınlık girişimcilik olarak tanımlanmaktadır.

Diaspora kelimesinin anlamına bakıldığında “bir ulusun veya inanç mensuplarının ana yurtları dışında azınlık olarak yaşadıkları yer; bir ulusun anayurdundan ayrılmış kolu” olduğu görülmektedir (Ulusoy, 2015:57). Kayalar ve Savaş’a (2017:58) göre diaspora girişimcilik kavramı azınlık girişimci, etnik girişimci ve göçmen girişimciyle bağlantılıdır.

1.1.2. Göçmen Girişimcilik Yaklaşımları

Literatüre bakıldığında göçmen girişimcilik kavramının birçok yaklaşıma dayandığını görülmektedir. Göçmenlerin buldukları ülkelerde girişimciliğe başlamalarına etki eden faktörler bu yaklaşımlarla incelenmiştir.

Göçmen girişimcilik kavramı ilk olarak klasik yaklaşımla ortaya çıkmıştır. Bu yaklaşıma göre göçmenlerin girişimciliğe yönelmelerinde kültürel, dil vb. gibi özelliklerin belirleyici olmadığı, arabulucu azınlık teorisinde göçmenler gittikleri ülkelere yerleşmek için değil para kazanıp dönmek amacıyla hareket etmektedirler (Zhou, 2004:1040; Ndofo, 2004). Klasik yaklaşımın bir diğer teorisi olan anklav teorisine göre ise göçmen girişimciler, ilk önce kendi etnik çevresinin ihtiyaçlarını karşılamak için hareket eder (Zhou, 2004:1040; Ndofo, 2004).

Neo Klasik yaklaşım temel olarak “göçmen girişimcilerin birbirleri arasında girişimsel sürece başlamada farklılık olmasının sebebi neydi?” sorusuna cevap verebilmek için bu farklılıkları bazı nedenlere bağlamıştır. Bazı araştırmacılar (Çetin vd. 2010) aile dayanışmasının güçlü olup olmamasına bazıları kültürlerinin

yatkın olup olmamasına göre sonuçlara varmaya çalışmışlardır. Neoklasik yaklaşım önceki iş deneyimi, dil yeterliliği, yaş, ailesel özellikler vb. belirleyici unsurlarla ilgilenmiştir (Wang,2010:432).

Kültürel yaklaşıma göre sınıf kaynaklarını oluşturan maddi varlıkların ve bilgi birikiminin, etnik kaynakları oluşturan kültürel değerlerin, liderlik potansiyelinin, dayanışmanın birlikte yan yana gelerek eğitim ve iş deneyimi gibi bireysel düzeydeki insan kaynağıyla, sosyal sermaye kaynağını oluşturmuştur (Valdez 2003:13).

Talep yaklaşımı literatürde yapısal yaklaşım olarak da yer almaktadır. Bu yaklaşıma göre kültürel yaklaşımın bahsettiği unsurlar kabul edilmekte olup ancak bunların göçmen girişimcilik üzerinde yetersiz kaldığını savunmaktadır. Talep taraflı yaklaşıma göre göçmen girişimciliği oluşturan fırsatlar ve kısıtlanmalarına odaklanmaktadır. Göçmenlerin ayrımcılığa maruz kalıp işgücü piyasalarına giremeyişi (Çetin ve Özdemirci, 2011) dil bakımından yetersiz olup gerekli bağlantıları kuramamaları gibi dezavantajlardan bahsederken diğer yandan da yerel ekonomilerin etnik kompozisyonunun yarattığı avantajı vurgulamaktadır (Brettell ve Alstatt 2007:383).

Etkileşim modeli yaklaşımı hem yapısal modelin hem de kültürel modelin bir birleşimi olarak görülebilmektedir. Göçmen girişimcilik grup karakteristikleri ve fırsat yapılarının etkisi altında kalmaktadır. Etkileşim modeli grup karakteristiklerin altında oluşan kaynak hareketliliği ve önceden heveslendirici faktörler, fırsat yapılarının altında oluşan pazar koşulları ve iş sahipliğine erişim başlıklarından meydana gelen etnik stratejilerin oluşumuna sebebiyet vermektedir. Bu model göçmen ekonomik faaliyetini, etnik kaynaklar kullanarak harekete geçirip fırsat yapılarından faydalanmasını sağlamaktadır. Etnik stratejilerin oluşabilmesi için göçmenlerin bireysel faktörleri ve grup içindeki etnik kökenden sağlanan faktörlerin dışında, buldukları ülke de iş kurabilmek için incelenmesi gereken pazar koşulları, o pazar da bulunan ihtiyaçların analiz edilmesi, devletin uyguladığı politikalar, rekabet koşulları gibi faktörlerinde incelenmesi gerekmektedir (Waldinger vd., 2000:356-390).

1.1.3. Göçmen Girişimciler Üzerine Yapılan Çalışmalar

Waldinger (1984:70), New York Şehrinde hazır giyim sektörü üzerine 1881-1982 yıllarında yaptığı çalışmada kökenleri Kolombiya, Ekvator gibi Latin Amerika ülkelerine dayanan 96 göçmen girişimci ile görüşmüştür. Bu görüşmelerde göçmen girişimcilere işe alım, etnik arkadaşlık, işçi ilişkileri, mesleki deneyim, diğer endişeler vb. sorular yönelmiştir. Waldinger sorulan soruların cevabında küçük giyim firmalarının temel karşılaştığı sorunun işgücünü organize etmenin zor olduğunu tespit etmiştir. Göçmen girişimcilerin işgücünü organize etmede aile bireylerinden oluşan etnik insan kaynağına sahip olması, etnik ağlara sahip olması göçmen olmayan şirketlere karşı rekabet etmede önemli bir avantaja sahip

olduğunu açıklamıştır.

Sanders ve Nee (1996:231-249), Los Angeles ve New York'ta yaptıkları araştırmalarda göçmen girişimcilerin beşeri sermayelerinin, aile yapılarının, sosyal yapılarının girişimciliğe yönelmelerindeki etkilerini ortaya koymaya çalışmışlardır.

Masurel vd. (2002:259), ise Amsterdam'daki Türkler, Faslılar ve Hintliler/Pakistanlılar olmak üzere üç farklı etnik kökene sahip göçmen girişimciler üzerinde pazar anlayışı, ticari bilgi gibi başarı faktörlerinin etnik gruplar üzerindeki etkilerini ortaya çıkarmaya çalışmışlardır. Çalışmaya göçmen girişimciler arasında başarı koşullarında farklılaşmaların olduğu görülmüştür.

Wahlbeck (2007:562), Finlandiya'daki Türk girişimcilerle araştırmasını sürdürmüştür. Araştırmada Türk göçmenlerin girişimciliğe yönelmelerinde Finlandiya iş gücü piyasasının kapalı olmasının, dışlanmalara maruz kalmalarının etkisi olduğu vurgulanmıştır.

Basu ve Altunay (2002:392), çalışmalarında altı farklı kökene sahip göçmen girişimci topluluğuyla çalışmalarını gerçekleştirmiştir. Göçmen gruplarıyla görüşmeler gerçekleştirmiş ve bu çalışmayla kültür ve girişimcilik arasında etki olup olmadığını ortaya çıkarmayı hedeflemişlerdir. Araştırmanın sonucunda kültür faktörünün girişimcilik üzerinde işin başlangıcında etkisi olduğu ortaya çıkarken, ileriki aşamalarda farklı faktörlerinde girişimcilik üzerine etkisi görülmüştür.

Ramadani vd. (2014:334), 2013 yılında Makedonya'daki Arnavut 89 girişimciyle gerçekleştirdikleri araştırma, göçmen girişimcilerin kendi işini kurma, yönetme, işlerin sorunları, beşerî faktörleri ve örgütlenme biçimlerini etkileyen nedenleri analiz etmiştir. Göçmen girişimcilerin bağımsız olma ve kişisel işlere sahip olma fırsatıyla motive oldukları, haksız rekabet ve satış seviyesinin düşmesi gibi iş sorunlarının başta geldiği, daha çok bireysel tasarruflarını kullanarak fon sağladıkları araştırmada elde edilen sonuçlar arasındadır.

Matricano ve Sorrentino (2014:10), Caserta'da Ukraynalı girişimciler üzerine araştırmalarını sürdürmüştür. Ukraynalı girişimcilerin girişimciliğe başlamalarında etkili olan itme ve çekme faktörlerini incelemişlerdir. Tatmin edici mesleğe sahip olamama, dışlanma, işsizlik gibi itici faktörler ve devlet desteği, etnik iş ağı, aynı kökene sahip tedarikçi çekme faktörleri arasında yer almıştır.

Ülkelerini terk eden ve yeni yerlere yerleşmiş olan göçmenlerin hepsinin girişimci olmadıkları, girişimciliğe yönelen göçmenlerin ise hangi faktörler sebebiyle girişimciliğe yöneldikleri araştırılmıştır. Yapılan araştırmalarda göçmenlerin, bireysel becerilerinin, devletin ve ülkenin ekonomik yapısının, sosyal yapılarının, pazar koşullarının, bireysel motivasyon unsurlarının girişimciliğe yönelmelerindeki etkileri incelenmiştir.

2. YÖNTEM

2.1. Araştırma Amacı ve Soruları

Girişimcilik kavramı üzerinde yıllardır çalışmalar yapılmış ve günümüzde de araştırmaların odağında olan bir kavramdır. Girişimcilik türleri bu araştırmalar neticesinde kendi içlerinde gelişmeler göstermektedir. Girişimcilik türlerinden biri olan göçmen girişimcilik son zamanlarda üzerine durulan önemli bir konudur. Küreselleşmenin artması, teknolojinin gelişmesi, insanlar arasındaki mesafenin en aza indirilmeye başlanması insanların bir yerden diğer bir yere göç etmesini kolaylaştırmıştır. Göç eden insanlar hem ayrıldıkları hem de gittikleri yerlerde değişimlere yol açabilmektedirler. Bu bağlamda göçmen girişimciler kültürel, sosyal, ekonomik olarak buldukları ülkelere yarattıkları farklar neticesinde araştırmaların odağında olmaktadır. Günümüz de göçmen girişimciler üzerine araştırmalar yapılmaya devam ediyor olsa bile yeteri kadar bir kanı oluşmamıştır. Göçmen girişimciler üzerine yapılan bu araştırmanın Türkiye'deki literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Orta Doğu ülkelerinde bir rüzgâr gibi esmeye başlayan Arap Baharı gerek siyasi gerekse coğrafi olarak bazı değişikliklere neden olmuştur. Suriye, coğrafi olarak incelendiğinde kendi vatandaşlarının diğer ülkelere göç etmesi ile karşı karşıya kalırken, bu süreç Suriye ile birlikte göç alan ülkeleri de farklı biçimlerde etkilemeye başlamıştır. 2011 yılından itibaren Türkiye, Suriye'den yoğun bir göç dalgasıyla karşı karşıya kalmıştır. Türkiye'ye gelen Suriyeli vatandaşlar ilk etapta geçici koruma kamplarında hayatlarını devam ettirirken, daha sonraki süreçlerde kendi yaşamlarını kurmaya başlamışlardır. Çalışmanın asıl amacı, birçok Suriyeli vatandaş başka işverenler altında çalışmayı seçerken, girişimciliğe yönelen Suriyeli vatandaşların ücretli işleri seçmeyip Türkiye'de girişimsel yolculuğa başlamalarında etkili olan faktörleri Waldinger, Aldrich ve Ward'ın savunduğu "Etkileşim Modeli" çerçevesinde fırsat yapıları ve grup özellikleri kapsamında inceleyip, demografik ve bireysel özellikleri de dahil ederek ortaya çıkarmaktır. Amaca ulaşmak için İstanbul'da 11 Suriyeli göçmen girişimci ile yüz yüze mülakat gerçekleştirilerek araştırma sorularına cevap aranmıştır. Suriyeli vatandaşların girişimciliğe yönelmelerine etki eden faktörler incelenirken, yaşadıkları tecrübeler analiz edilerek Suriyeli ve yerli halkın girişimsel süreçlerdeki tutumlarının kendi gözlerinden değerlendirilmeleri istenmiştir ve bu sayede farklı kültürlerde yetişen insanların girişimcilik düzeyleri kıyaslamalı olarak ölçülmeye çalışılmıştır. Bu çalışma, göçmenlerin girişimciliğe başlamasında etkili olan faktörleri ortaya çıkartarak, göç alan ülkelerin ekonomilerine katkı sağlayabilecek potansiyeldeki girişimcilerin önlerindeki engellerin kaldırılması ya da gerekli teşviklerin sağlanmasına ışık tutacaktır. Göçmen girişimcilerin, Türkiye'deki girişimcilik faaliyetlerine ilişkin hedefleri araştırma sorularıyla aranmaya çalışıldı. Bu bağlamda üç milyonu aşkın Suriyeliye ev sahipliği yapan Türkiye'nin ekonomik, sosyal ve

siyasi durumunun analiz edilebilmesi açısından Suriyeli göçmen girişimcilerin gelecekteki hedeflerini öğrenmenin önemli olduğu düşünülmektedir.

Yukarıda bahsedilen konular çerçevesinde çalışmanın amacına yönelik sorular şu şekildedir:

- 1.Suriyeli göçmen girişimcileri girişimciliğe yönelten bireysel faktörler nelerdir?
- 2.Suriyeli göçmen girişimcilere etki etmekte olan grup karakteristikleri nelerdir?
- 3.Suriyeli göçmen girişimcileri girişimciliğe etki etmekte olan fırsat yapıları nelerdir?
- 4.Suriyeli göçmen girişimcilerin, yerli göçmen girişimcilerle aralarındaki girişimsel süreçlerdeki bireysel karar verme aşamasının değerlendirilmesi nelerdir?
- 5.Suriyeli göçmen girişimcilerin Suriye ve Türkiye arasında girişimsel faaliyetlerinin bireysel seçimlerine etki eden faktörlerin değerlendirilmesi ve kıyaslanması nelerdir?

2.2. Araştırma Evreni, Örneklemi ve Veri Toplama Aracı

Araştırmanın evrenini Türkiye’de Suriyeli göçmen girişimciliğe en çok sayıda ev sahipliği yapan İstanbul ili seçilmiş olup Suriyeli göçmen girişimcilerin iletişim bilgilerine kişisel bağlantılar kullanılarak ulaşılmıştır. Araştırmaya İstanbul ilindeki 11 Suriyeli göçmen girişimci dâhil edilmiş ve örneklem kartopu yöntemi ile belirlenmiştir. Yani ulaşılan her bir göçmen girişimcinin referansı ile başka göçmen girişimcilere ulaşılabilmektedir. Araştırma standartlaştırılmış mülakat sorularıyla derinlemesine yapılmış olup mülakatlar yüz yüze gerçekleştirilmiştir.

3. BULGULAR

3.1. Demografik Faktörlerin Değerlendirilmesi

Ulaşılan göçmen girişimcilerin hepsi erkektir.

Yaşlarına göre gruplandırma yapılacak olursa yedisinin 30-39, üçünün 20-29, birinin de 60- 69 yaş aralığında olduğu tespit edilmiştir.

Eğitim durumlarına baktığımızda ikisi ortaokul, biri lise, altısı lisans, ikisi yüksek lisans mezunudur. Ayrıca görüşmecilerden bir tanesi lisans terktir.

Türkiye’de bulunma sürelerine bakıldığında biri 8 yıl, biri 6 yıl, altısı 5 yıl, ikisi 4 yıl, biri 1 yıldır ikamet etmektedir.

Girişimcilerin 5’i bekâr, 6’sı evlidir.

Girişimcilerin faaliyet alanlarına baktığımızda biri turizm ve sağlık (G1), biri ithalat- ihracat (G2), biri kiralama (G3), ikisi gıda (G4, G7), biri sigorta (G5), biri inşaat ve doğalgaz taşımacılığı (G6), biri mimarlık ve tasarım (G8), ikisi tekstil (G9, G11), biri mobil uygulama (G10) şeklinde bir dağılım görmektedir.

Görüşmesi yapılan girişimcinin işteki faaliyet süresine bakıldığında 4 işletmede 1-3 yıl arası (G2, G3, G8, G10), 7 işletmede ise 4-6 yıl arası (G1, G4, G5, G6, G7, G9, G11) çalışıldığı görülmektedir.

Görüşmesi yapılan girişimcinin toplam alandaki iş tecrübesine göre 1-5 yıl olan 5 girişimci, 6-10 yıl olan 4 girişimci, 11 ve üstü olan 2 girişimci bulunduğu görülmüştür. Tüm bu demografik özellikler Tablo 1'de özetlenmektedir.

Tablo 1: Göçmen Girişimcilerin Demografik Özellikleri

	Yaş	Medeni Durum	Türkiye'de Bulunma Süresi	İşteki Faaliyet Süresi	İşletme Kuruluş Yılı	Eğitim
G1	34	Evli	8	6	2013	Orta Okul
G2	25	Bekâr	5	3	2016	Lisans
G3	30	Bekâr	4	3	2016	Lisans
G4	28	Bekâr	5	4	2015	Lisans
G5	39	Evli	5	4	2015	Lisans
G6	63	Evli	5	5	2014	Yüksek Lisans
G7	35	Bekâr	5	4	2015	Lise
G8	30	Evli	4	3	2016	Yüksek Lisans
G9	39	Evli	6	4	2015	Lisans
G10	30	Evli	1	1	2018	Lisans
G11	24	Bekâr	5	4	2015	Ortaokul

Göçmen girişimcilerin verdikleri cevaplar neticesinde, eğitim düzeyleri düşük olan göçmenler başka işlerde çalışacak bilgi birikimlerinin azlığı ve maddi sıkıntılardan dolayı bir müddet sonra kendi işlerini kurmak durumunda kalmışlardır.

G7: “Suriye’de maddi imkânlarımızdan dolayı okuyamadık. Eve para getirebilmek için sürekli çalışmak durumundaydık. Türkiye’ye gelince kendi yaptığım işten başka bir iş bilmiyordum. İşte her şey istediğimiz gibi gitmiyor. Mecbur bir yerlerde bir şeyler denedim.”

G11: “Ailemiz bizi okutmadı. Benim ve akrabalarım da öyle bir amacı yoktu aslında. Suriye’de dedemize, babamıza hep yardım ederdik. Sonuçta paramızı kazanıyorduk. Tabi olaylardan sonra vatanını terk edince insan boşluğa düşüyor. Ne yapacağız diye çok sorduk birbirimize. Biz ailenin çocukları Suriyelilerin çalıştıkları yerlerde çalıştık. Ama çok zordu. Suriye’deki gibi hayatımız için kendi işimizi açmamız gerekiyordu.”

3.2. Bireysel Faktörlerin Değerlendirilmesi

Göçmen girişimcilerin girişimciliğe geçişlerinde etkili olan faktörleri inceleyebilmek için girişimciliğe yönlendiren bireysel özellikler başlığı altındaki sorular sorulmuştur. Bu sorular neticesinde faktörlere bakıldığında en çok sebepler

kendi ülkelerinde de bu işi yapmaları, etnik bağlarının tavsiyesi ve yardımları, maddi geçimini daha iyi sağlamak istemeleri olduğu görülmektedir. Tablo 2’de Suriyeli göçmen girişimcilerin girişimciliğe yönelmelerinde etkili olan nedenler belirtilmiştir.

Tablo 2: Göçmenlerin Girişimciliğe Yönelmelerinde Etkili Olan Nedenler

G1	Ücretli olarak işlerde çalıştım, kendimi geliştirmek için sürekli çalışmaya devam ettim. O sırada işi de öğrenmeye çalışıyordum. Ancak o kadar çalışmama rağmen maaşımı vermiyorlardı. Ben de işi öğrenerek ve bağlantılarımı kullanarak kendi işimi kurmak istedim.
G2	Dedemin dedesi de yaptığımız işi yapmaktaydı. Kendim bu işi Türkiye’de devam ettirmek istedim. Başka bir yerde çalışamazdım.
G3	Kendi ülkemde okurken bile kendi paramı bir şeyler satarak kazanırdım. Bunu maddi sıkıntım olduğu için değil hobi olarak yapıyordum. Türkiye’ye geldikten sonra ilk önce dil problemi çözmek için ücretli çalıştım. Sonra keyif aldığım mesleği yapmak istedim.
G4	Suriye’de de bu işi yapıyorduk. Türkiye’ye gelince aynı işi devam ettirmek istedik. Buradaki arkadaşlarım İstanbul’a çağırıldı. Ön ayak oldular. Hem kendi bildiğimiz işi hem de Türkiye’yle tatlı konusunda ortak yönlerimiz var.
G5	Kendi işimi yapmayı seviyorum. Suriye’de de bu işi yapıyordum, Türkiye’de de bu işi devam ettirmek beni vatanımda gibi hissettiriyor. Arkadaşlarımın bağlantısıyla işlemler daha da hızlı gerçekleşti.
G6	Türkiye’yi daha önceden biliyordum. Yatırım yapmak için fırsatlarım vardı. Türkiye’nin ekonomisi gelişen bir ekonomi, bunu daha da büyütmek istedim. Ailemde birçok girişimci var. Girişimci olmamın sebebi içimde bu hissi duymam.
G7	Çoğu ücretli işte çalıştım. Ancak ücretimizi bazen aldık bazen alamadık. O yüzden elimdeki parayla kendi işimi kurmak istedim. O zamanki halimden daha kötü ne olabilirdi ki diye kendime sordum?
G8	Burada arkadaşlarım, dostlarım bu işi kurmamda çok etkili oldular.
G9	Türkiye’ye geldikten sonra bazı işletmelerde çalıştım. Ancak yeteri kadar para kazanamadım. O yüzden daha fazla kazanabilmek için kendi işimi kurdum.
G10	Daha önce kendi ülkemde başka sektörde iş kurdum. Türkiye’ye gelince bu işi yapmak istedim. Çünkü bir yerde maaşlı çalışan olmak bana göre değil.
G11	Çok uzun saatler çok düşük ücretlere çalıştım. Ailem de aynı şekilde çalışmaya devam etti. Ancak geçinmiyorduk. Çalıştığım yerden bağlantılarla kendi işimi kurdum.

Göçmen girişimcilere sorulan sorular neticesinde, göçmenleri girişimciliğe yönelten bu faktörlerin yanı sıra çevresel itici faktörler de girişimciliğe geçişlerinde etkili olmuştur. Örneğin, Hatay’dan İstanbul’a gelen girişimci ülkedeki siyasi nedenlerden dolayı iş bulmakta zorlanmış ve bulduğu işlerden de maaşını alamamıştır. G1’in bu konudaki aktarımları konuya açıklık getirmektedir.

G1: “Hatay’dan İstanbul’a geldim. O sıralar Türkiye’ye çoğu Suriyeli gelmişti. İş aradığım yerlerin çoğunda Suriyeli olduğum için alınmadım, alındığım yerlerde de

sesim çıkmaz diye maaşım verilmedi. Dışlandığım, maaş alamadığım yerde hayatımı nasıl devam ettirirdim?”

Bu görüşe ek olarak G11'de Suriyeli olmasından dolayı yaşadığı zorluklardan bahsediyor.

G11: *“Türkiye bize kapılarını açtı, biz de kendi durumumuzdan dolayı vatanımızı bırakmak zorunda kaldık. Burada para kazanmak için iş aradık. Bizi işe alanlar Suriyeli olduğumuz için çok çalıştırdılar ama az para verdiler.”*

Girişimcilerin bireysel başarı faktörleri Tablo 3'te incelendiğinde; işle ilgili bilgi birikiminin yüksek olması, araştırmacı bir karaktere sahip olunması, güvenilir bir karakterinin olunması en çok cevap verilen özellikler arasındadır.

G5: *“Bir insan başarılı olmak için sürekli araştırmalı, sürekli yeni bir şeyler öğrenmeli. Biz Suriye'de de böyleydik. Çoğu Suriyeli arkadaşlarımız da böyle. Hiçbir şey yapmadan bir yerden para beklemiyoruz. İnsanın kendini geliştirmesi çok önemli. Ben öyle yapıyorum, çocuklarıma da böyle öğretiyorum.”*

Tablo 3: Girişimcilerin Başarı Faktörleri

İş alanıyla ilgili bilgi birikimi	6
Araştırma, merak duygusu	5
Güvenilir olma	5
İşini kaliteli yapabilmek	3
Sabırlı olabilmek	3
Risk alabilmek	3
İşini severek yapma	2
Fırsatları değerlendirebilmek	2
Cesur davranabilmek	2
Çevre bağlantılarının iyi olması	1
İletişim yeteneğinin iyi olması	1

Girişimcilerin bireysel başarı faktörlerinin değerlendirilmesine bakıldığında; literatürde Timmons'un (1978) da belirttiği gibi risk alabilme, cesur davranabilme, fırsatları değerlendirebilmek için araştırma yapabilme yeteneklerine sahip olan G1, G6 ve G10 yüksek derecede girişimcilik özelliği göstermiştir.

Girişimcilere “bir işi yaparken eğitimini almak ne kadar önemlidir?” diye sorulduğunda, eğitimin gerekli olduğunu ancak bir işte kazanılan tecrübenin daha önemli olduğu söylenmiştir.

G4: *“Ben eğitimimi Suriye'de tamamladım. Ancak bu işi Türkiye'de kurmamızın*

sebebi benden önceki kuşağında bu işi devam ettirmesiydi. Ben hem okulumu okudum hem de bu işte çalışarak bu işi öğrendim. Bu iş bizim önceden yaptığımız bir iş olmasaydı bu kadar başarılı olamazdık burada.”

G2: “Türkiye’ye geldiğimizde eğitimime burada devam ettim. Okulu bitirdikten sonra babama Suriye’de yaptığımız işi devam ettirmemiz gerektiğini söyledim. Çünkü orada sağladığımız bağlantılarımız, tecrübemiz vardı. Burada neden başka bir şey yapalım ki?”

Girişimcilerin çoğunun eğitim seviyelerinin yüksek olmasına rağmen, eğitim aldıkları bölümler ile yaptıkları işler genellikle dolaylı bir bağlantı içindedir. Aslında yukarıda bahsedilen işlerin yapılmasında tecrübenin eğitimden daha önemli olduğu görülmüştür.

Girişimcilere ücretli bir işten güzel bir teklif alsalar kabul eder misiniz? diye sorulduğunda tüm girişimcilerin ret cevabı verdiği görülmüştür.

G8: “Kesinlikle olmaz, asla olmaz. Ne kadar iyi teklif ederlerse etsinler ben zaten iyi çalışırsam daha fazlasını kazanırım.”

G2: “Başkasının altında çalışamam. İşimi kurmuşum, paramı kazanıyorum, kimseye hesap vermiyorum. İstedğim zaman geliyor, istediğim zaman gidiyorum.”

G10: “Benim hedefim global olabilmek. Türkiye’nin konumu buna çok müsait.”

Göçmenlerin girişimciliğe yönelmelerinde düşük ücretlerde çalışmalarından dolayı daha fazla para kazanma isteği, kendi bağımsızlığını sağlama, önceki kuşaktan gelen girişimcilik motifinin etkisi altında kalarak eski işlerini devam ettirme isteği gibi faktörler vardır. Fakat Suriyeli girişimcilerin çoğu, göçmen olmasalardı da buldukları ülkelerde girişimciliğe yöneceklerini belirtmişler ve aslında kendilerinde girişimcilik özelliklerinin olduğunu göstermişlerdir.

G2: “Çocukken de hep görürdüm, tüccarlar her zaman çok zengin oluyorlar, bakıyordum ne yapıyorlar diye? Kim istiyorsa geliyor, alıyorlar ve parasını alıyor. Bu işi rahat buluyordum.”

İyi eğitim seviyesi olan girişimcilerin daha önceki işyerlerinde iyi şartlarda çalışmalarına rağmen kendi parasını kazanma, kendi bağımsızlığını sağlama gibi özelliklerle girişimciliğe devam etmeleri çekici özelliklerin baskın olduğunu göstermektedir.

G10: “Yapabileceğim çok iş vardı. Başka ülkelerde de çok iş yapabiliirdim. Ama ben Türkiye’ye gelip kendi işimi kurmak istedim.”

G4: “Benim çok eski atalarım da bu işi yapıyorlardı. Burada doğsaydım yine bu işi yapardım.”

G3: “Başkasının altında çalıştığım zamanlar oldu. Ama ben Suriye’deyken bile hobi olarak bir şeyler alıp satıyordum. Para kazanmak için değil hobi olarak yapıyordum.”

Kendini işin olduğu zaman kendini özgür hissediyorsun.”

Ancak eğitim seviyesi düşük olan ve düşük ücret alan girişimcilerin, bulunduğu ülkede doğmuş olsalardı seçecekleri mesleklerin daha az riskli meslekler olduğu görülmektedir. Bu da eğitim seviyesinin düşüklüğünden dolayı mecburen girişimciliğe yöneldiklerine yorulabilir.

G1: *“Bu işi severek yapıyorum. Her şeyi kendi başıma yaptım. İlk başlarda çok kötü şartlarda çalıştım, ancak o şartlarda çalışarak o şekilde ilerleyemedim. Araştırdım, iletişim kurdum ve şimdi başarılıyım. Ancak burada doğsaydım polis olmak isterdim.”*

3.3. Grup Karakteristiklerinin Değerlendirilmesi

Etkileşim modelinde önceden heveslendirici faktörlere bakıldığında, göçmenlerin yaşadıkları problemleri girişimciliğe başlamak için bir araç olarak kullandıkları görülmektedir. Göçmenler için buldukları ülkelerin dilini konuşabilmek önemlidir. Mülakat yapılan Suriyeli göçmen girişimcilerin çoğunun çok iyi olmasa da Türkçeyi konuştuğunu ancak yazma konusunda sıkıntılarının olduğu gözlemlenmiştir. Bu yüzden Türkiye’de ücretli işlere girdiklerinde yükselme vb. gibi konularda sıkıntılar yaşayacağı gözlemlenmiştir. Türkiye’de yaşadıkları problemlere örnek verilmesi istendiğinde G4 dil konusunda sıkıntılar çektiklerini belirtirken, G8 de devlet işlerinde iletişimde yaşadıkları sorunları belirtmişlerdir.

G4: *“Bir işimizi yürütmek için herhangi bir devlet kurumuna gittiğimizde bile anlaşabilmekte sıkıntılar yaşıyoruz. Eğer ki atadan gelen bir mesleğimiz olmasaydı okuduğum okul neticesinde dil problemiyle iş bulmakta sıkıntılar çekerdim.”*

Sosyal dışlanmaya bakıldığında çoğu girişimcide böyle bir durum söz konusu olmasa da bazı istisnalar göze çarpmıştır. Özellikle eğitim seviyesi düşük ve ücretli çalışan göçmenlerin, çalıştıkları yerlerde Suriyeli olmasından kaynaklı ayrımcılığa maruz kaldıkları görülmüştür.

G11: *“Bize Suriyeli olduğumuz için önyargılı davranıyorlar, kendimizi her zaman açıklamak durumunda kalıyoruz.”*

G1: *“Daha girişimciliğe yönelmeden önceden de bazı ayrımcılıklara maruz kaldık. Suriyeliyiz diye paramızı vermediler. Hakkımızı savunamayacağımızı düşünüyorlardı. Girişimci olduktan sonra para kazanıyorum diye de dışlıyorlar, para sayma makinesi aldım niye almışım diye soruyorlar. Onlara göre burada para kazanmamam lazım.”*

Eğitimi düşük göçmenlerin, ayrımcılığa maruz kalmaları ve düşük ücretler almaları onların girişimciliğe yönelmelerindeki en büyük motivasyon kaynağıdır.

Grup karakteristiklerinde kaynak hareketliliğine bakıldığında; aynı etnik kökenden sıkı bağlar, etnik sosyal ağlar, devlet politikalarının etnik gruba

yaptıkları düzenlemelerin belli kaynaklara etkileri incelenecektir. Tablo 4'te göçmen girişimcilerin etnik ağ ve etnik sermaye değerlendirmeleri özetlenmiştir.

Tablo 4: Göçmen Girişimcilerin Etnik Ağ ve Etnik Sermaye Değerlendirilmeleri

Girişimciler	Suriyelilerle sosyal iletişiminiz nasıl?	İş kurmada birbirinize destek oluyor musunuz? Siz olur musunuz?	Yakın akrabalarınızdan destek aldınız mı?	Size yardım eden oldu mu?
G1	Çalışanlarım ve arkadaşlarımla sürekli görüşürüm.	Kimse yardımcı olmadı. Türklerden yardım edenler vardı az da olsa. Ama ben yardımcı oluyorum.	Hayır, her şeyi kendi başıma yaptım. Zaten risk aldım kimse destek çıkmazdı.	Türk arkadaşlardan bazıları.
G2	Arada bir görüşürüz.	Kimsenin kimseyle alakası yok. Ben yardımcı olurum	Tabi ki de ailem destek oldu.	Ailem hep yanımdaydı.
G3	Sürekli görüşürüz.	Evet, arkadaşlarım yardımcı oldular. Bana soran olursa bende yardım ederim.	Yani az bir şey de olsa evet.	Ağabeyim.
G4	Sürekli görüşürüz.	Arkadaşımın vasıtasıyla İstanbul'da iş kurdum. Ben de fırsatım oldukça yardım ediyorum.	Kesinlikle, her şey ailemin sayesinde.	Ailem her şeye yardımcı oldu.
G5	Devamlı görüşürüz.	İlk başlarda olmasa da dostlarım bana yardımcı oldular. Bende yardım ederim.	Her zaman destek oldular.	Eşim.
G6	Yeni bir dernek kurduk, aktif etmeye çalışıyoruz. Şu an kendi çevremi sağladığı sosyal ilişkilerim iyi.	Buradaki bağlantılarımın yardımları dokundu. Her ne kadar dernek yeni olsa da çalışmalar yapıp yardımcı olmaya çalışıyoruz.	Tabi ki de.	Ailem ve arkadaşlarım.
G7	Arada bir.	Çok olmasa da katkıları oldu. Ben birkaç gence ön ayak oldum.	Oldu.	Eşim, kardeşlerim.
G8	Görüşürüz genelde.	Arkadaşlarım ve dostlarım çok yardımcı oldular. Ben de yardım ediyorum.	Yardımcı oldular.	Ailem ve arkadaşlarım.

G9	Ölüm, düğün vb. gibi haberlerde görüşürüm.	Pek yardımcı olmadılar. Herkes kendi işinde.	Oldu sayılır.	Babam maddi destek sağladı.
G10	İş arkadaşlarımla arada bir.	Evet, yardımları dokunuyor. Bende yardım ediyorum.	Evet oldu.	Ailem dua etti.
G11	İyidir sürekli görüşürüm.	Sonradan bazı yardımlar oldu. Bende onlara elimden geleni yapıyorum.	Ailem ve akrabalarım her zaman yanımda oldular.	Ailem hep yardım etti.

Suriyelilerle ilgili derneklerden haberleri olup olmadıklarını sorulduğunda G5,G6,G8,G10 dışındaki girişimcilerin derneklerin isimlerini bile duymadıkları gözlemlenmiştir.

G3: “Suriyelilerle ilgili derneklerin olduğundan haberimiz bile yok. Tabi böyle dernekler olursa birbirimize destek vermek daha da kolaylaşır.”

Maddi desteği nasıl sağladınız sorusuna, 4 kişi (G1,G5,G6,G10) “kendi birikimimle” yanıtı vermiştir. “Kendi birikimim ve aileminkiyle birlikte” diyen 6 kişi (G2,G3,G4,G7,G9,G11), “ailem ve arkadaşlarım” diyen 1 kişi (G8) bulunmaktadır. Kredi vb. kurumlardan maddi destek alan ve devlet projeleri vb. ile destek alan da görülmemiştir.

G6: “Kendi birikimim vardı zaten. O yüzden kimseden yardım istemedim. Ama isteyecek olmuş olsam ailem ve arkadaşlarım da yardım ederdi.”

G8: “Ailemden destek aldım, bazı arkadaşlarım da yardım etti. Aile çok önemli, ilk halka oradan başlıyor.”

G10: “Ailem bana maddi destek sağlamadı. Şükürler olsun ihtiyacım da olmadı. Onların duaları hep benimleydi. Bu benim için yeterli oldu.”

Suriyeli girişimcilerin sosyal gruplarının kendilerine yarattıkları faydalar sorgulanmaktadır. Çoğunun birbirlerine maddi ve manevi destekleri oldukları görülmektedir.

G4: “Evet ailem her zaman benim arkamdaydı. Ancak İstanbul’a gelmemize yardım eden, burayı bize tavsiye eden arkadaşlarımız. Bize destek sağladılar. Biz bunu önemsiyoruz.”

G2: “Böyle iş kurmalarda birbirine yardımcı olacak fikirler çok önemlidir. Çünkü baştan bir şeye başlıyorsun ve bu başladığın yer senin memleketin değil. Her ne kadar burada yaşasan da pek bir şey bilmiyorsun. Bana çok destek sağlanmadı ama ben başka arkadaşlara yardımcı olmaya çalışıyorum.”

G7: “Ben işe başlarken bana yardımcı olacak pek kişi yoktu. Ancak ben birkaç gence işlerin nasıl yaptığıma dair fikirler verdim.”

Etkileşim modelinde yer alan kaynak hareketliliğindeki etnik sosyal ağların Suriyeli göçmen girişimciler için etkili olmadığı görülmüştür. Suriyeliler aynı zamanlarda ve aynı sebeplerden dolayı ülkelerini terk edip Türkiye'ye gelmişlerdir. Bu süreçte birbirleriyle iletişimini güçlendirmeleri zor olmuştur. Kitlesel zorunlu göçlerin olduğu yerlerde, göçmen girişimcilerin etnik sosyal ağların yarattığı avantajı kullanamadıkları görülmüştür.

Göçmen girişimcilerin 4'ü iki ortaklı iken geri kalan 7'si tek ortaklıdır. İki ortaklıkların 2'si Türk ortağa sahip iken 2'si kendi ailesinden ortağa sahiptir.

Yerli ortak seçilmesinde sermayeye katkı sağlaması ve Türkiye'deki bağlantıları önemli olmuştur.

G3: “Para biriktirip Türkçemi öğrenmiştim. Kendi işimi yapmak istiyordum. Ama hukuku bilen birine ve biraz daha sermayeye ihtiyacım vardı. O yüzden ortağım bana yardımcı oldu.”

G8: “Müşterilerimizin her kesimden olmasını istiyorduk. Türklerle iş yapabilmem için onları anlayabilmem gerekiyordu. Bu yüzden Türk ortağımın olması bize fayda sağladı.”

Göçmen girişimcilerin tek ortaklı ve kendi ailesinden ortaklığı seçmesi onların güven mekanizmasına ne kadar önem verdiğini göstermektedir.

G2: “Daha önce babamı bir emlakçı dolandırmıştı. Depozitomu geri alamadık. Bizde her söz senettir. Ama yabancı bir yerde bu kadar güvenmememiz gerektiğini biliyoruz.”

Suriyeli göçmen girişimciler, işçi alımında profesyonel davrandıklarını belirtmişlerdir.

G2: “İhtiyacımıza göre seçimleri yapıyoruz.”

G3: “Yani karar verirken illa bu olmalı yok. Dil bilme, yetkinlik gibi kriterlere göre değişebilir.”

G4: “Kriterlere göre değişiyor.”

G6: “İhtiyaç olunan pozisyonun kriterlerine göre. Ülke politikalarının durumuna göre de değişebiliyor.”

Etnik iş ağlarının profesyonel ve gelişmeyi hedefleyen girişimciler için etkili olmadığı görülmektedir. Ancak yine de göçmen girişimcilikte etnik iş ağlarının ne kadar etkili ve önemli olduğu rahat bir şekilde gözlemlenmiştir.

G8: “Oluşan pozisyonun yetkinliğine göre çalışan seçimlerimi yapıyorum. Türk çalışanları bulmak zor oluyor. Çalışana ihtiyacımız olduğunda ilanlardan bulamıyorsak burada çalışan Suriyeli arkadaşlarımız kendi yakın çevresinden Suriyeli buluyor.”

3.4. Fırsat Yapılarının Değerlendirilmesi

Waldinger vd.'nin (1990) etkileşim modelinde pazar koşullarına bakıldığında bu bölümü iki başlıkta incelediği görülmektedir. Bu başlıklar etnik tüketici ürünler ve açık pazarlardır. Etnik tüketici ürünler yerlilere, etnik gruba ve uluslararası tüketici kitlesi olmak üzere üç boyutta gerçekleşebildiğini söylemek gerekir. Etnik tüketici ürünleri incelerken ülke de yeteri kadar etnik gruptan insanların olması gerekmektedir. Türkiye üç milyonun üstünde Suriyeliye ev sahipliği yaptığı için bu faktör araştırmaya dahil edilecektir.

Girişimcilere ürünlerini hangi kökene sahip tedarikçilerden tedarik ettikleri sorulduğunda çok büyük çoğunluğunun yerli halktan aldığı görülmüştür. Bunun yanı sıra G2 kendi etnik kökeninden tedarik ettiği ürünleri eski bağlantılarını devam ettirerek elde ettiğini belirtmiştir.

G2: “Çoğu yerden ürünlerimi alıyorum. Suriye'deyken bağlantılarım olduğu tedarikçilerimden yararlanıyorum. Çünkü güven bizde çok önemli.”

Girişimcilere müşterilerinin kökenleri sorulduğunda birçoğu Suriyeli ve Arap olduğunu belirtmişlerdir. Bunun nedenleri incelendiğinde; kendi etnik kökenlerine ait ürünlerin olması, Türkiye de Suriyeli nüfusun fazla olmasından kaynaklı Suriyeli birçok müşterinin kendi etnik kökeninden alışveriş etmesinin sebep olduğu söylenebilmektedir. Diğer bir neden ise girişimcilerin eski müşteri bağlantılarını kullanarak o müşterilerle çalışmaya devam etmesi söylenebilir. Göçmenlerin müşteri ve tedarikçi seçimleri Tablo 5'te özetlenmiştir.

G4: “Biz zaten eskiden bu işi yapıyorduk. Benim müşterilerim Suriyeliler çünkü Suriyeli nüfusu burada çok fazla. Evet tatlı konusunda Türklerle çok benzerliğimiz var. Ama bizim tatlılarımız sizinkilere göre daha az şekerli. Bunu müşterilerimiz de fark ediyor. O yüzden Suriye'de yedikleri tatlıyı burada yemek istiyorlar.”

G10: “Suriye'ye ait ürünleri Suriyeli vatandaşlara ulaştırıyorum. Suriyeliler kendi memleketlerinde yedikleri ürünleri burada da yemek istiyorlar.”

G2: “Suriye'deki insanlar bizi orada biliyorlardı. Türkiye'ye gelince aynı işi yapınca müşterilerimizle tekrar iletişime girdik.”

Tablo 5: Göçmen Girişimcilerin Müşteri ve Tedarikçi Seçimleri

Girişimciler	Tedarikçilerinizin sahip olduğu köken?	Müşterilerinizin sahip olduğu köken?
G1	Genellikle Türkler.	Araplar, Suriyeliler
G2	Karışık	Karışık
G3	Türkler	Çoğu Suriyeli
G4	Karışık	Suriye
G5	Türkler	Araplar
G6	Türkler	Karışık
G7	Suriyeli	Genellikle Suriyeli
G8	Türkler	Genellikle Araplar
G9	Türkler	Karışık
G10	Suriyeli	Suriyeli
G11	Türkler	Karışık

Literatürde açık pazarlar, yerli halk tarafından terk edilen veya tercih edilmeyen pazarlar olarak nitelendirilmiştir. Suriyeli girişimcilerin çoğunun yaptığı iş alanının yerli halk tarafından da tercih edildiği görülmektedir. Sigortacılık sektöründe iş yapan G5 İslami sigortanın Türkiye de yeni geliştiğini belirterek o alana yönelik boş pazarı şu şekilde değerlendirmiştir:

G5: “İslami sigorta Türkiye’de yeni yeni büyüyen bir sektör. O yüzden sektörde işlerimiz çok iyi gidiyor.”

Diğer girişimcilerin dil, tecrübe gibi nedenlerden dolayı yerlilerle aynı iş alanlarını tercih etmelerine rağmen avantajlarının olduğu gözlemlenmiştir.

G1: “Arapları turlara çıkartıyoruz. Bizim Arapça bilmemiz için ilk aşamasından son aşamasına kadar bize kolaylık sağlıyor.”

G2: “Bildiğimiz bir işi burada devam ettirmek bize çok kolaylık sağladı. Suriye’de işimizi iyi yapmamız burada da başarılı olmamıza yardım etti.”

Göçmen girişimcilerden Türk girişimcilere göre avantaj veya dezavantaj oluşturan durumları olup olmadığı hakkında bilgi istenmiştir. Verdikleri cevaplarda dezavantaj olarak bankalardan maddi kaynak sağlayamama, ülkenin hukuksal yapısıyla ilgili bilgi yetersizliği ve güven sorunu, göçmen olmalarından kaynaklı bazı ayrımcılıklar belirtilirken, avantaj olarak göçmen iş ağından kaynaklı aynı etnik kökenden olan çalışanlara sahip olma, tecrübe gibi faktörler belirtilmiştir.

İş sahipliği erişimine geçerken bunun alt faktörleri olan iş boşlukları, boşlukları içinde rekabet ve devlet politikaları incelenecektir. Girişimcilerin tümü Türkiye’nin

ekonomisinin iyi olduğunu ve gelecekle ilgili daha iyi yerlere geleceğini söylemiştir.

G10: “Türkiye Arapların ve Avrupalıların ortasında bulunuyor. Ekonomisi iyi, gelecek vaat ediyor. Bilgili, kaliteli insan bulmak kolay.”

Suriyeli girişimciler genel olarak iş boşluklarının olmadığını, yerlilerle rekabetin yüksek olduklarını belirtmişlerdir. Fakat G5 önceki tecrübelerinde tekafül sigortayla ilgilendiği için Türkiye’de bu alanda çok fazla rakip bulunmamasından dolayı rekabetin az olduğunu belirtmiştir.

Göçmen girişimciliğe dair problemlerinin olup olmadığı sorulduğunda girişimciler genellikle hukuksal alanda bilgi eksikliklerinden, bürokrasinin çok fazla olmasından, göçmen işçilerin çalıştırılmasında sıkıntı yaşamalarında, vatandaşlık almada sıkıntılar yaşadıklarından ve yerlilerle güven mekanizmasının tam oturmayaşından bahsetmişlerdir.

G1: “İşçi çalıştırmada sıkıntılar yaşıyoruz. Bazı şeyleri bilmiyoruz. Ben daha çok insan çalıştırmak istiyorum ama bu alanda bilgimiz çok az.”

G2: “Türklerle güven konusunda sıkıntı yaşıyoruz. Bizde her şey sözdür. Söz verdiğimiz zaman hallolur. Çalıştığımız insanları Suriye’deyken arkadaşlarımıza sorardık. İyi derse onlarla çalışırdık. Burada çalıştığımız insanlar hakkında bilgi toplamakta zorluk yaşıyoruz.”

G5: “Türkiye’de çok uzun bir bürokrasi var. Devletle işini halledebilmek için çok şey istiyorlar ve ne zaman biteceğini de söylemiyorlar. Bu bizim işlerimize de yansıyor.”

G6: “Türk hukukunu öğrenmemiz gerekiyor. Çünkü bazı noktalarda sıkıntılar yaşıyoruz.”

G3: “Suriyelilere bakış açısı değiştirilmeli. Herkese eşit gözle bakılmalı.”

3.5. Göçmen Girişimcilerin Yerli Girişimcilerle Kıyaslanması

Girişimcilerden kendilerini Türk girişimcilerle kıyaslamaları istenmiştir. Aralarında farklar olduğunu belirtenler olmuştur. Suriyeli girişimcilerin birçoğu kendilerinin daha çok girişimcilik özelliği taşıdıklarını söylerken, bir kısmı da kültürlerin birbirine benzediğinden kaynaklı fark olmadığını belirtmişlerdir.

G1: “Suriyeliler. Çünkü biz durmadan çalışıyoruz. Oturduğumuz yerden para kazanma bize göre değil. Maalesef Türklerde bu var.”

G3: “Suriyeliler. Çünkü biz kötü şartlarda hayatımıza devam edemeyiz. İyi neredeyse onun için çabalarız. İçimizde var.”

G4: “Suriyeliler. Çünkü aramızda bu işi yapan insanlar var. Türkiye de yaşayan insanların çok imkânları var. Ama biz kendimiz o imkânları onlardan önce değerlendiriyoruz ve büyütüyoruz.”

G9: “Aynı bence. Kültürler birbirine çok benziyor.”

G10: “Suriyeliler. Çünkü çok arkadaşım var hem Türkiye’de hem de başka ülkelerde sıfırdan başlayıp iş kuran. Biz bunu her şartlar altında yapıyoruz.”

3.6. Suriye ve Türkiye’nin Girişimcilik Açısından Değerlendirilmesi

İki ülke arasında girişimciliğin değerlendirilmesi başlığı altında girişimcilere sorular yöneltilmiştir. Kendi ülkelerindeki şartlar normalleştiğinde Türkiye’yi mi yoksa Suriye’yi mi tercih edecekleri ve geleceğe dair kendi girişimcilikleri ile ilgili hedefleri sorulduğunda girişimciler kendi ülkelerine yatırım yapmaya devam edeceklerini ama işi Türkiye’de büyüceklerini belirtmişlerdir. Türkiye’nin kendi ülkelerine göre girişimcilikte daha gelişmiş olduğunu, hukuksal düzenlemelerin her ne kadar zor olsa da doğru olduğunu belirtmişlerdir. Görüşülen girişimciler kendi ülkelerine kesin dönüş yapmayacaklarını belirtmişlerdir. Göçmen girişimcilerin gelecekteki girişimsel faaliyetlerinin ülke bazında kıyaslanması Tablo 6’da özetlenmiştir.

Tablo 6: Göçmen Girişimcilerin Gelecekteki Girişimsel Faaliyetlerinin Ülke Bazında Kıyaslanması

Girişimciler	Suriye’de her şey yoluna girerse ülkenizde girişimcilik yapar mısınız?	Suriye’de her şey yoluna girerse Türkiye’deki yatırımı devam ettir misiniz?	Suriye’de her şey yoluna girerse hayatınızı nerede devam ettirirsiniz?
G1	Hayır	Evet	Türkiye’de devam edeceğim. Türkiye’nin turizm açısından potansiyeli çok yüksek, bunu değerlendirmek istiyorum.
G2	Evet	Evet	Türkiye’de devam edeceğim. Müşterilerimiz ve tedarikçilerimizle bağlantılarımız daha güçlü.
G3	Hayır	Evet	Türkiye’de kanun ve bürokrasi var, Suriye’de bu mevcut değil. İşimi büyütme istiyorsam daha profesyonel bir yerde hayatımı devam ettirmeliyim.
G4	Evet	Evet	Türkiye’de gelişen bir pazar var, bu yüzden burada daha çok şube açmak istiyoruz. Türkiye’de hayatımı devam ettireceğim.

G5	Hayır	Evet	Türkiye Arap ülkelerinin idolü olan bir yerdir. Bizim oralara göre daha gelişmiş ve konumu herkes için caziptir. Bu yüzden ileride buraya yatırım yapılacağını düşünüyorum ve yapılan her yatırımda bizim iş piyasamız daha da artacak ve ben bunu değerlendireceğim.
G6	Evet	Evet	Türkiye ekonomik olarak gelişmekte olan bir ülke. Ekonominin gelişmesi diğer ülke vatandaşlarına burada hayatlarını devam ettirme isteği uyandırıyor, bizde bu insanlara ulaşabilmek için buradaki fırsatları değerlendirmeye devam edeceğiz.
G7	Evet	Evet	Türkiye'deki şartlar daha iyi ama o zaman yine bakılır.
G8	Eve	Evet	Türkiye'de devam ederim. Burası hukuksal anlamda güçlü bir ülke.
G9	Evet	Evet	Şartlara bağlı.
G10	Evet.	Evet	Türkiye'de devam ederim. Gelecek planlarımda daha farklı sektörleri hem Türkiye'de hem de diğer ülkelerde gerçekleştirme fikrim var. Türkiye jeopolitik olarak yeni girişimlere fırsat sağlayabilecek bir ülke.
G11	Evet	Şartlara bağlı.	Şartlara bağlı.

G10: “İstanbul çok önemli bir şehir. İleride uygulamadaki ürünleri Avrupa şehirlerine de transfer etmeyi amaçlıyorum. İstanbul'un konumu ve hukuku itibariyle bunu sağlayabileceğini düşünüyorum. Zaten İstanbul'da çok uzun zamandır bunlar gerçekleşiyor, Türkiye'de kalıp bu fırsatları değerlendireceğim.”

G6: “Türkiye'nin ekonomisinin gelişeceğini düşünüyorum, buraya kendi bağlantılarımla daha fazla yatırımcı getirebilirim.”

4. TARTIŞMA

Göçmen girişimcilik, üzerinde araştırmalar yapılan ve halen de yapılmaya devam eden bir konudur. Göç kavramı birçok sebebe bağlı olarak meydana gelebilmektedir. İnsanlar hangi sebeple olursa olsun buldukları ülkeleri terk edip yeni yerlere göç etmek durumunda kalmışlardır. Günümüzde ise küreselleşmenin artması, teknolojinin gelişmesi ve insanlar arasındaki mesafelerin kısalmasıyla birlikte göç kavramı büyüyen bir konu haline gelmiştir.

Göç kavramını oluşturan insanlar hem terk ettikleri hem de gittikleri ülkelerde bazı değişimlere sebebiyet vermektedirler. Göç eden insanların gittikleri yerlerde girişimsel faaliyetleri başlatmaları göçmen girişimcilik kavramını ortaya çıkarmıştır.

Arap Baharının etkisiyle ülkelerini terk edip Türkiye'ye göç etmek durumunda kalmış Suriyeliler, Türkiye'de yaşamlarını devam ettirebilmek için bazen ücretli işlerde çalışırken bazen ise kendi iş yerlerini açmaya başlamışlardır. Bu çalışmanın başlıca amacı girişimciliğe yönelen Suriyelilerin, neden ücretli işleri seçmeyip girişimci olduklarını ortaya koyabilmektir. Bu amacı ortaya çıkartabilmek için girişimcilerin bireysel faktörlerini ve Waldinger, Aldrich ve Ward'ın "Etkileşim Modeli" kapsamında İstanbul'daki 11 Suriyeli göçmen girişimci ile yüz yüze mülakat tekniği kullanılarak belli sorular ile cevaplar aranmıştır.

Bu çalışmada, Suriyeli göçmen girişimcilerin girişimciliğe yönelmelerine sebep olacak spesifik tek bir neden olduğu söylenemez. Göçmen girişimcilerin bireysel özelliklerinin girişimciliğe yönelmelerinde etkisi olduğu görülmektedir. Literatürde Kets De Vries (1977:34-57), Palmer'in (1971:32-38) de belirttiği gibi girişimciler daha çok para kazanmak, kendi bağımsızlığını sağlamak amacıyla girişimciliğe yöneldiklerini belirtmişlerdir. Bu çalışmada Suriyeli göçmen girişimcilerin, girişimciliğe geçişlerinde bağımsızlık ve daha fazla kazanç sağlama gibi bireysel kararların etkisi olduğu görülmüştür.

Etkileşim modelinin kaynak hareketliliğine baktığımızda aynı etnik kökenden sıkı bağlar ve etnik sosyal ağların, göçmenlerin girişimci olmalarında ve iş stratejilerinin belirlenmesindeki etkisi ele alınmıştır. Waldinger 'nin (1984) belirttiği etnik gruba sahip olmanın avantajını Suriyeli göçmen girişimcilerde değerlendirmiştir. Suriyeliler yakın akrabalarından gerek iş kurarken sermayeye katkısında gerekse girişimciliğe yönelmelerinde destek görmüşlerdir. Ancak aynı etnik kökenden sosyal ağlarında bu destek çok etkili olmamıştır. Bunun sebebine baktığımızda Suriyeli göçmen girişimciler aynı sebepler neticesinde ve aynı zamanlarda ülkelerini terk etmişlerdir. Bir başka ifade ile Suriyelilerin Türkiye'ye geliş sürecine baktığımız da kitlesel zorunlu göçü görmekteyiz. Bu sebeple buldukları ülkede etnik bağları arası iletişimi güçlendirememiştir. Sonuç olarak kitlesel zorunlu göçlerin olduğu bir göç hareketinde göçmenlerin girişimci olmalarında ve iş stratejilerini belirlemelerinde etnik sosyal ağların etkili olmadığı görülmektedir. Ancak belirli bir düzen kurmuş ve iş hayatında olan girişimcilerin kendilerinden sonraki girişimcilere destek vereceklerini belirtmesi göz ardı edilemez.

Göçmen girişimcilerin işgücünü organize etmede; etnik insan kaynağına sahip olması, etnik ağlara sahip olması, göçmen olmayan şirketlere karşı rekabet etmede önemli bir avantaja sahip olduğu önceki çalışmalarda belirtilmiştir. Suriyeli göçmen girişimcilerin bu etnik iş ağını mesleki bilgi gerektirmeyen işlerde kullandıkları görülmüştür. Ancak mesleki bilgi, eğitim ve yetkinlik gerektiren işlerde çalışan seçimlerinin etnik iş ağından etkilenmediği görülmüştür. Bir başka

ifade ile etnik iş gücünün, profesyonel ve gelişmeyi hedefleyen girişimciler için etkileyici bir faktör olmadığı saptanmıştır.

Girişimcilerin ayrımcılığa maruz kalma, düşük ücretlerde çalışma, bulunulan ülkenin diline tam hâkim olmama gibi önceden heveslendirici faktörlerin etkisiyle girişimciliğe yönelmelerindeki motivasyon faktörleri saptanmıştır.

Etnik tüketici ürünlere yönelmelerinde Suriyelilerin nüfusunun ülkemizde fazla olmasından kaynaklı olabileceği gibi, Suriyeli göçmen girişimcilerin geçmiş hayatlarında önceden tecrübe ettikleri işleri de devam ettirmeleri bu yöndeki atılımlarını desteklemektedir. Bu bağlamda bakıldığında ülkemizde etnik bir pazar oluştuğu ve bu pazarın sınırlarının ne ölçüde olduğu bilinmemektedir.

Yerlilerle rekabetlerinin yüksek olduğunu, devlet politikalarının göçmen girişimcilik üzerinde yetersiz kaldığından sıkıntılar yaşandığı gözlemlenmiştir. Özellikle kitlesel göçlerin yaşandığı yerlerde göçmen girişimcilere yönelik planlanmış devlet politikalarının olması, göçmen girişimcilerin yaşadığı problemleri en aza indirmede etkili olacağı öngörülmektedir.

Girişimcilerin ortaklık seçimlerine baktığımız zaman genellikle tek ortaklı olmayı tercih ettikleri görülmüştür. Bunun sebebi olarak buldukları ülkede yaşadıkları sıkıntılardan dolayı güven mekanizmalarının zedelendiği saptanmıştır. Yerli ortaklık seçimlerinin sebebine indiğimiz de bulunulan ülkede bilgi eksikliğinin olmasından kaynaklı olduğu görülmüştür. Devlet politikalarının göçmen girişimcilerinin bilgi eksikliğinin giderilmesine yönelik ve yerli halkla göçmenlerin ilişkilerini güçlendirecek şekilde düzenlenmesi göçmen girişimcilerin ortaklık seçimindeki sıkıntılarını ortadan kaldıracabileceğini öngörmektedir.

Girişimciler yerli halka göre kendilerini daha fazla araştırmacı ruhlu tanımlamışlardır. Girişimciliğin sürekli olarak nesilden nesille aktarıldığını belirtmelerinden dolayı kendilerinin daha girişimci oldukları değerlendirmeler arasındadır.

SONUÇ

Yapılan bu çalışmada göçmenlerin girişimci olmalarında etkili olan faktörlerin neler olduğu irdelenmiştir. Bu çalışmada göçmenlerin girişimciliğe yönelmelerinde etkili olan bireysel faktörlerin ve göçmen girişimciliğine hem arz hem talep yönlü bakan "Etkileşim Modeli" kapsamında grup karakteristiklerinin ve fırsat yapılarının rolü incelenmiştir.

Literatürde yapılan çalışmalarla pek çok konuda paralel sonuçlara ulaşılmış; göçmenlerin girişimciliğe yönelmesinde grup karakteristikleri, grup fırsatları ve bireysel özellikler gibi faktörlerin farklı derecelerde etkili olduğu gözlemlenmiştir. Ancak kitlesel zorunlu göçlerde, girişimciliğe başlamanın ilk zamanlarında etnik sosyal ağların etkili olmadığı görülmüştür. Profesyonel ve gelişmeyi hedefleyen girişimcilerin; çalışan seçimlerinde işin yetkinliğine göre seçimler yaptığı bu

sebeple de etnik iş gücü faktöründen etkilenmedikleri saptanmıştır. Kitlesele zorunlu göçlerle karşı karşıya kalan ülkelerin, göçmen girişimciliğine yönelik devlet politikalarını önceden planlamalarının girişimcilere ve bulunulan ülkeye fayda sağlayacağı öngörülmektedir.

Suriyeli göçmen girişimciler, Türkiye'nin ekonomisi ve jeopolitik konumundan kaynaklı girişimsel faaliyetlere çok açık bir ülke olduğunu bu sebeple bu ülkeden faydalanmak ve yatırımlar yapmak istediklerini belirtmişlerdir. Sonuç olarak ülkemizde misafir olarak değil de kalıcı olarak yaşamlarını sürdürmeyi hedefledikleri görülmüştür.

Göçmen girişimcilerin, hangi nedenle olursa olsun geldikleri ülkelerin ekonomilerine katkı sağladıkları araştırmalarca ortaya konulmuştur. Suriyeli göçmen girişimcilerin ülkemizde daha başarılı olabilmeleri için bazı sıkıntıların ortadan kaldırılması gerektiğine inanılmaktadır. Bu sebeple araştırma sonucunda Suriyeli göçmen girişimcilerin karşılaştıkları sorunlara bakıldığında; devletin göçmen girişimcilere destek konusunda yetersiz kalması, hukuksal bilgi eksikliği, Suriyelilere bakış açısının haber alma organlarınca hep aynı yönde tasvir edilmesi en önemli problemlerdendir. Bu konuda yapıcı adımların atılması, Türkiye'ye yeni yatırım fırsatlarının gerçekleşmesini sağlayacaktır.

Bu çalışmanın, göçmenlerin girişimciliğe yönelmelerinde etkili olan faktörlerin belirlenmesi ve göçmen girişimcilerin karşılaştıkları sorunların saptanmasında yazına katkıda bulunulacağı düşünülmektedir. Çalışmanın çeşitli kısıtları bulunmaktadır. Birinci kısıt, çalışmamızda sadece İstanbul'da bulunan göçmen girişimciler yer almaktadır. Bulguları çoğaltabilmek için Türkiye'deki çeşitli illerden veri toplamak yararlı olacaktır. İkinci kısıt, göçmen girişimcilerle yerli girişimcilerin kıyaslamalı olarak karşılaştırılmamış olmasıdır. Gelecekte hem yerli girişimciler hem de diğer göçmen girişimciler ile kıyaslamalı olarak araştırmaların yapılmasının yararlı olacağı düşünülmektedir.

A FIELD RESEARCH ON SYRIAN IMMIGRANT ENTREPRENEURS IN TURKEY

1. INTRODUCTION

Nowadays, the concept of migration has begun to affect the whole world. The development of technology, facilitating and improving access to transportation, access to information more quickly and easily and the rise of the world's population have brought the concept of migration to the center of attention for all of us. The concept of migration leads to economic, social and cultural changes both in the receiving country and in the sending country.

The concept of immigrant entrepreneurship has emerged as the migrants start to engage in entrepreneurial activities in the country they are visiting. When the

entrepreneurship is examined in general, it is seen as it has the effect that can change the country's economy.

While the Arab Spring is one of the most important events of the 21st century, it continues to blow like a wind among Middle Eastern countries. Like many Middle Eastern countries, Syria remains under the influence of this wind and remains among the agendas of many world countries with its internal turmoil. The citizens are forced to flee from Syria have found asylum in Turkey, and this demand was assessed positively in terms of the Turkish government. A number of Syrians who have migrated to Turkey became entrepreneurs.

In our study, 11 Syrian migrant entrepreneurs in Istanbul, who were forced to leave their country due to the Arab Spring and came to Turkey were interviewed face to face with in-depth interview technique. In this study, the individual factors leading Syrian migrants to entrepreneurship and the role of group characteristics and opportunity structures in determining the strategies of migrant entrepreneurship within in the "Interaction Model" of Waldinger, Aldrich and Ward are examined. Furthermore, the evaluation and comparison of the entrepreneurship of Syria and Turkey, the comparison of entrepreneurship of Syrian migrant entrepreneurs with indigenous people are the goals of the research. Immigrant entrepreneurs in order to take a more active role in the national economy, the problems they face have been identified and suggestions were made.

As a result of the study, it has been observed that factors such as group characteristics, group opportunities and individual characteristics are influential in different degrees in the orientation of immigrants to entrepreneurship.

It has been observed that Syrian migrant entrepreneurs consider themselves more entrepreneurs than indigenous people.

Syrian immigrant entrepreneurs stated that they want to benefit from Turkey and make investments and they aim to sustain their lives permanently, not like a guest.

2. METHOD

The population of our study was selected as Istanbul and the contact information of the Syrian migrant entrepreneurs was accessed using personal contacts. In our study, qualitative and non-positivist method based on observation, interview and techniques was preferred.

We did not have the opportunity to meet all Syrian migrant entrepreneurs in Istanbul due to limited time and difficulties in reaching migrant entrepreneurs.

Eleven Syrian migrant entrepreneurs in Istanbul were included in the study and the sampling was determined by the snowball method, which is a non-probable method type.

The research was conducted in-depth with standardized interview questions

and conducted face to face. The research data were obtained through interview questions. Previously used interview questions were also utilized.

3. CONCLUSION AND DISCUSSION

In this study, we cannot say that there is only one specific reason for Syrian migrant entrepreneurs to engage in entrepreneurship. It is seen that the individual characteristics of migrant entrepreneurs have an effect on their orientation towards entrepreneurship. In this study, it was seen that the individual decisions of Syrian migrant entrepreneurs, such as independence and gaining more profit, were influential in their transition to entrepreneurship.

They have received support from colleagues and relatives of the same ethnic origin, both in contributing to capital while starting a business and in heading to entrepreneurship.

Motivation factors for entrepreneurs were determined by the effect of predisposing factors such as exposure to discrimination, working at low wages and not having full command of the language of the country.

It is observed that state policies are inadequate on immigrant entrepreneurship.

Entrepreneurs have identified themselves as more investigative than the indigenous people. It is among the evaluations that they are more entrepreneurs because they state that entrepreneurship is constantly transferred from generation to generation.

Syrian immigrant entrepreneurs, to Turkey's economy and entrepreneurial activities due to the geopolitical situation have plenty of advantages. Syrian immigrant entrepreneurs stated that they want to benefit from Turkey and make investments and they aim to sustain their lives permanently, not like a guest.

Similar results have been reached with the studies in the literature; It was observed that factors such as group characteristics, group opportunities and individual characteristics influenced immigrants towards entrepreneurship at different degrees.

It is believed that some problems should be eliminated in order for Syrian migrant entrepreneurs to be more successful in our country. As a result of the research, when we look at the problems faced by Syrian migrant entrepreneurs; insufficient state support for migrant entrepreneurs, lack of legal knowledge, and describing Syrians by the information organs from the same point of view are the most important problems.

KAYNAKÇA

- Aldrich, H. E., Waldinger, R. (1990). Ethnicity And Entrepreneurship. *Annual Review Of Sociology*. 16(1), 111-135.
- Anderson, B. Blinder, S. (2011). Who Counts As A Migrant? Definitions And Their Consequences. Briefing. *The Migration Observatory At The University Of Oxford*. 1-9
- Basu, A., Altınay, E. (2002). The Interaction Between Culture And Entrepreneurship İn London's İmmigrant Businesses. *International Small Business Journal*. 20(4), 371-393.
- Brettell, C. B., Alstatt, K. E. (2007). The Agency Of Immigrant Entrepreneurs: Biographies Of The Self-Employed In Ethnic And Occupational Niches Of The Urban Labor Market. *Journal Of Anthropological Research*. 63(3), 383-397.
- Çavuşoğlu, N. (1999). *Uluslararası İnsan Hakları Hukukunda Azınlık Hakları*. İstanbul: Bilim Yayınları.
- Çetin, C., Özcan, E.D., Taşkıran, E., Özdemirci, A. (2010). Aile Kültürünün Aile İşletmesi Kültürü Üzerindeki Etkisi, İTO yayınları, İstanbul.
- Çetin, C., Özdemirci, A. (2011). İnsan Kaynakları Uygulamalarında Siyasi Ayrımcılık, Ayrımcılığın Türk Çalışma Hayatına Yansımaları, Nobel, 1-10.
- Çiçekli, B. (2009). *Göç Terimleri Sözlüğü*. Cenevre: Uluslararası Göç Örgütü Yayınları, (18).
- Deniz, T. (2014). Uluslararası Göç Sorunu Perspektifinde Türkiye. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*. 181(181), 175-204.
- Drori, I., Honig, B., Wright, M. (2009). *Transnational Entrepreneurship: An Emergent Field Of Study*. *Entrepreneurship Theory and Practice*. 33(5), 1001-1022.
- Duman, E.Ş. (2019) "Türkiye'deki Suriyeli Göçmen Girişimciler Üzerine Bir Alan Araştırması", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kayalar, M., Yıldız, S. (2017) Uluslararası Göç Sonrası Ortaya Çıkan Girişimcilik Türleri.
- Kets de Vries, M. (1977). The Entrepreneurial Personality: A Person At The Crossroads. *Journal of Management Studies*, 14(1), 34-57.
- Masurel, E., Nijkamp, P., Tastan, M., & Vindigni, G. (2002). Motivations And Performance Conditions For Ethnic Entrepreneurship. *Growth and Change*, 33(2), 238-260.
- Matricano, D., Sorrentino, M. (2014). Ukrainian Entrepreneurship In Italy: Factors İnfluencing The Creation Of Ethnic Ventures. *Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 3(1), 10.
- Ndofor H. A. (2004). Forms Of Entrepreneurial Capital, Venture Strategy And Performance: *The Special Case Of Immigrant Entrepreneurs*
- Palmer, M. (1971). The Application Of Psychological Testing To Entrepreneurial Potential. *California Management Review*, 13(3), 32-38.
- Ramadani, V., Rexhepi, G., Gërguri-Rashiti, S., İbraimi, S., & Dana, L. P. (2014). Ethnic Entrepreneurship İn Macedonia: The Case Of Albanian Entrepreneurs. *International Journal Of Entrepreneurship And Small Business*, 23(3), 313-335.
- Sanders, J. M., & Nee, V. (1996). Immigrant Self-Employment: The Family As Social Capital And The Value Of Human Capital. *American Sociological Review*, 231-249.
- Shane, S. (2012). Reflections On The 2010 AMR Decade Award: Delivering On The Promise Of Entrepreneurship As A Field Of Research. *Academy of Management Review*, 37(1), 10-20.

- Timmons J (1989). *The Entrepreneurial Mind*. Boston: Brick House.
- Ulusoy, E. (2015). Diaspora Kavramı ve Türkiye'nin Diaspora Politikalarının Modern Teori Çerçevesinde Sosyo-Politik Bir Analizi. IV. *Türkiye Lisansüstü Çalışmalar Kongresi*, 57
- Valdez, Z. (2003). Beyond Ethnic Entrepreneurship: Ethnicity And The Economy In Enterprise, 1-63.
- Wahlbeck, Ö. (2007). Work In The Kebab Economy: A Study Of The Ethnic Economy Of Turkish Immigrants In Finland. *Ethnicities*, 7(4), 543-563.
- Waldinger, R. (1984). Immigrant Enterprise In The New York Garment Industry. *Social Problems*, 32(1), 60-71.
- Waldinger, R., Aldrich, H. ve Ward, R. (2000). *Ethnic Entrepreneurs*. Swedberg, R. (Ed.). Entrepreneurship; The Social Science View, (s: 356-390). New York: Oxford University Press.
- Wang, Q. (2010). Immigration And Ethnic Entrepreneurship: A Comparative Study In The United States. *Growth and Change*, 41(3), 430-458.
- Zhou, M. (2004). Revisiting Ethnic Entrepreneurship: Convergencies, Controversies, And Conceptual Advancements. 1. *International Migration Review*, 38(3), 1040-1074.

KATKI ORANI / CONTRIBUTION RATE	AÇIKLAMA / EXPLANATION	KATKIDA BULUNANLAR / CONTRIBUTORS
Fikir veya Kavram / <i>Idea or Notion</i>	Araştırma hipotezini veya fikrini oluşturmak / <i>Form the research hypothesis or idea</i>	Elif Şeyda DUMAN Ata ÖZDEMİRÇİ
Tasarım / <i>Design</i>	Yöntemi, ölçeği ve deseni tasarlamak / <i>Designing method, scale and pattern</i>	Elif Şeyda DUMAN Ata ÖZDEMİRÇİ
Veri Toplama ve İşleme / <i>Data Collecting and Processing</i>	Verileri toplamak, düzenlenmek ve raporlamak / <i>Collecting, organizing and reporting data</i>	Elif Şeyda DUMAN Ata ÖZDEMİRÇİ
Tartışma ve Yorum / <i>Discussion and Interpretation</i>	Bulguların değerlendirilmesinde ve sonuçlandırılmasında sorumluluk almak / <i>Taking responsibility in evaluating and finalizing the findings</i>	Elif Şeyda DUMAN Ata ÖZDEMİRÇİ
Literatür Taraması / <i>Literature Review</i>	Çalışma için gerekli literatürü taramak / <i>Review the literature required for the study</i>	Elif Şeyda DUMAN Ata ÖZDEMİRÇİ

-RESEARCH PAPER-

COMMUNICATIVE PLANNING AND PARTICIPATION IN SWEDEN THROUGH PLANNER'S PERSPECTIVE: CASE OF ULLERÅKER REGION

Pınar AKARÇAY¹

Abstract

The communicative planning approach that has come to the fore in the urban planning literature in the last decades has changed both the urban planning processes and the position and role of the planners. The concept of communicative planning, which carries traditional and hierarchical planning processes to a communicative base by developing dialogue and cooperation between participants/actors, has brought planners beyond being a simple bureaucrat/technocrat as well. This study problematizes how planners perceive and implement the roles of communicative planning for planners. In this problematic context, in this study, which selected Ulleråker urban planning project in Uppsala, Sweden as a case study, face-to-face semi-structured interview data with 13 planners who worked in Ulleråker project were analyzed.

Keywords: *Communicative Planning, Citizen Participation, Role of Planners, Ulleråker, Sweden.*

JEL Codes: *N90, O21, R58, Z18.*

Başvuru: 03.02.2020 **Kabul:** 16.05.2020

¹ Dr.Öğr. Üyesi Trakya Üniversitesi, Edirne, Türkiye, pinarakaray@trakya.edu.tr , ORCID 0000-0002-5231-0567

PLANLAMACILARIN PRESPEKTİFİNDEN İSVEÇ’TE İLETİŞİMSEL PLANLAMA VE KATILIMCILIK: ULLERÅKER BÖLGESİ ÖRNEĞİ

Öz

Son yıllarda kent planlama literatüründe **öne çıkan** iletişimsel (communicative) planlama yaklaşımı, hem kentsel planlama süreçlerini hem de planlamacıların konumunu ve rolünü değiştirmiştir. Geleneksel ve hiyerarşik planlama süreçlerini, katılımcılar/aktörler arası diyalog ve işbirliği geliştirerek iletişimsel bir tabana taşıyan iletişimsel planlama anlayışı, planlamacıları da basit bir bürokrat/teknokrat olmanın ötesine taşımıştır. Bu çalışmanın sorunsalı, iletişimsel planlamanın planlamacılar için ortaya koyduğu rollerin ve uygulandığının planlamacılar tarafından nasıl algılandığıdır. Bu sorunsal doğrultusunda, İsveç’in Uppsala kentinde yer alan Ulleråker kentsel planlama projesini örnek olay olarak seçen bu çalışmada, Ulleråker projesinde çalışmış 13 planlamacıyla yapılmış yüz yüze yarı yapılandırılmış mülakat verileri analiz edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İletişimsel Planlama, Vatandaş Katılımı, Planlamacıların Rolü, Ulleråker, İsveç.

JEL Kodları: N90, O21, R58, Z18.

‘Bu çalışma Araştırma ve Yayın Etiğine uygun olarak hazırlanmıştır.’

1. INTRODUCTION

Communicative planning was first suggested by Habermas (1984) as communicative rationality and then developed by Dryzek (1990) for policy-making processes and adopted to planning processes by Forester (1989), Sager (1994) and Innes (1995) (Innes, 1996). Communicative rationality was based on the communication between the participants/actors in the planning processes, deliberation, and consensus. Since 1980s, several planning theories were started to be developed based on deliberation and consensus. Communicative planning which is called as collaborative planning in British literature (Healey, 1997) and deliberative planning in American literature (Forester, 1999), gained a dominant place in the urban planning literature by paving the way for planning theories such as argumentative planning (Fisher and Forester, 1993) and participatory planning (Forester, 1999) (Allmendinger and Tewdwr-Jones, 2002). Thus, after a definition and theory-crafting process of communicative planning for approximately 40 years with various descriptions, new communicative processes and roles were developed that are based on common sense, deliberation, consensus, and cooperation instead of a traditional, hierarchical and bureaucratic planning approach that control

planning processes (Mazza, 1995). In this context, the issue of who would provide common sense, deliberation, consensus and cooperation and how these concepts would be provided has been the focus of communicative planning discussions (Fox-Rogers and Murphy, 2015).

In addition to its difficult answer, most of the responsibility was given to the planners in the communicative planning approach. Therefore, planners took on a task of making the citizens strong and efficient in the planning processes and basing the planning processes on a deliberative and conciliatory ground by extending across the traditional bureaucrat/technocrat roles and sharing the traditional political and elitist powers. In this sense, the primary objectives of planners are having common sense, informing and listening to people and enabling consensus between the different opinions and reflecting the outcomes of this consensus to the plans (Fainstein, 2000).

On the other hand, how much the planners diverge from their traditional bureaucratic roles and traditional planning approach and how successful they can create a consensus has long been an issue of discussion (Mazza, 1995). Thus, although there are several studies in the urban planning literature focused on the new roles of planners whose traditional roles are changing, however there are scarcely any studies that examine how do the planners perceive and apply this new role from their perspective. Therefore, the main purpose of this study is to reveal how planners perceive the roles that communicative theories attribute to them and how do they apply these roles from their point of view. In this context, answers were sought for the following questions:

- How do the planners perceive the roles that communicative planning attribute to them?
- How do the planners perceive application of the roles that communicative planning attributes to them?

Answers were produced to these questions regarding the urban planning project examination of Ulleråker region which is located in Uppsala, the fourth biggest city of Sweden. Since Sweden is one of the countries that took legal and administrative steps towards the development of planning processes based on communication and dialog between the local governments and other participants/actors (see Listerborn, 2007; Lijphart, 1999; Danielsson et al., 2018 for detailed information), it was preferred in accordance with the problematic and purpose of this study. The Ulleråker project was chosen as a case for this study since it is a project that would affect not only the future of Ulleråker region but also the city of Uppsala due to the fact that it is the biggest urban project in the city of Uppsala with 7000 new structures.

1.1.Literature Review

1.1.1. The Meaning of Communicative Planning and The Changing Role of The Planners

In the traditional planning approach, planners who are known as bureaucrats guided by the local political representatives, are perceived as the professionals who have technical knowledge and expertise on planning and subsidiaries of the political and top-down hierarchical system (Beckman, 1964). In the traditional planning logic, planners conducted the role of supporting the elected local representatives, who are decision-making authorities that are responsible for creating harmony between several political and administrative elements, with their knowledge and expertise in the planning processes (Beckman, 1964). Thus, in the traditional planning approach, planners were identified within the hierarchical and bureaucratic planning processes that include the guidance and political concerns of elected representatives. Communicative planning logic, on the other hand, was based on the communication and interaction between the participants and actors beyond the hierarchical and bureaucratic logic of the traditional planning approach (See Table 1).

Communicative rationality was first discussed by Habermas (1984) as the criticism of the system which put forwards unequal power relations between the governing and governed with bureaucratic roles and legal-executive regulations. The basic communicative rationality that was introduced by Habermas was based on communication between the governing and governed and building consensus. Dryzek (2002) supported the development of opportunities which enable the consensus, dialogue, and communication between actors in the decision-making processes by conveying communicative rationality into political decision-making processes. Forester (1992) was one of the theorists, who developed the communicative planning approach by conveying the communicative or collaborative rationality -that is used instead of each other in the literature- into planning. According to Forester (1992), communication between participants/actors during planning process is very crucial for communicative planning. Therefore, planning activities in the communicative logic necessitate communication, common-sense, compromise and cooperation.

Healey (1997) who was one of the theoreticians that developed the communicative planning theoretically, based the communicative planning on the communication and deliberation processes which is open to the effects of all of the actors and in which unequal power relations are minimized in the planning process. According to Healey (1992), communicative planning approach contains the following elements:

- The planning process should include publicly open, interactive and interpretive elements.

- Planning should include diversities and different discourses, opinions and ideas.

- Planning should contain interpersonal and intercultural respect to the diversities.

- Planning should be able to focus on the discussion forms and controversial areas in which problems, strategies, tactics, and values about the planning by the participants/actors are included.

- Planning should enable the development of different claims, forms, and policies in various areas.

- Planning should be able to improve the tools and methods that enable evaluations of participants/actors to reflect on the plans.

- Planning should be able to develop processes in which participants/actors can acquire information about the plan and other participants in the planning processes, develop relationships and assert values and approaches about the planning.

- Planning should be able to provide the opportunity of developing collaboration for participants/actors that would change the existent conditions and processes of planning.

In this context, while communicative planning develops a pluralist perspective between the participants/actors, it also urges the necessity of the bargaining processes about the planning to become deliberative, collaborative and publicly open. Therefore, it was aimed to eliminate the unequal political and economic power relations that have dominance and decisiveness in the traditional planning processes with communicative planning processes that are based on the communication of all of the actors (Fainstein, 2000; Harris, 2002; Hibbard and Lurie, 2000). For this reason, most of the supporters of communicative planning emphasized that communicative planning approach would improve the interaction, collaboration and deliberation processes of all of the actors by eliminating the traditional elitist power relations and thus, contributing significantly to producing more democratic and desirable plans (Booher and Innes, 2002; Healey, 1998).

Innes and Booher (2000) who have focused on the processes of communicative planning, stated that an approach which is based on a face-to-face dialog between the participants/actors who are interested in and curious about the outcomes of the planning is dominant in the communicative planning processes. In this context, in order for revealing the efficient and productive results of face-to-face dialog (Innes and Booher, 2000), it was stated that (1) Planning should be comprehensive, (2) The dialog should take place in an environment where the collaborators/participants can speak freely and sincerely and put forward their values and opinions freely, (3) There should be both differences and independences between the collaborator/

participants, (4) All of the details about planning should be included into the dialog processes without restricting and (5) It is inevitable to develop the tools and processes of collaborators that all of the collaborators are equally informed, speak equally and possess equal power and influence.

The difficulty of performing in-depth discussions on the institutionalization of communicative planning (see Ball, 1998; Hooper, 1992 for detailed information) had led theoreticians into sorting out some practical way-outs. (Allmendinger and Tewdwr-Jones, 2002). Thus, the common point of developed communicative theories, approaches, and definitions should mainly base on the planning process. For this reason, most of the discussions among the theoreticians had focused on how the communicative planning processes should apply. Therefore, implementers have become an issue that requires more caution in communicative planning theories. The implementers that are indicated in the theory have usually been “planners” (Fox-Rogers and Murphy, 2015). For this reason, the theoreticians of communicative planning focus their discussion on the role of planners (Fainstein, 2000). Therefore, communicative planning mostly focused on the development of planning processes that would guide the planners. In this context, it was emphasized that it is required and important for planners to be implementers who listen to the participants/actors on the basis of communication and equality, evaluate different opinions with sensitivity and prioritize processes that establish consensus between these opinions instead of highlighting their bureaucratic leadership that disapproves communication, dialog and consensus between the actors (Fainstein, 2000).

Thus, eluding from the traditional positions and roles of planners constitutes the basis of communicative planning (Innes, 1995). It is due to the reason that planners in the communicative planning approach are considered to be the key communication tool, mediator and negotiator among related actors of the communicative planning (Forester, 1989; Healey, 1992; Innes, 1996). In this context, Innes (1998) suggests planners to perform dialog improvement practice by spending their time talking and communicating with the participants. According to Innes (1998), this practice is the most important way of improving communication that planners can be negotiators and mediators. By sharing the same opinion, Healey (1997) also suggested that being in communication with all participants by the planners would improve the adaptation and practice towards their new roles, which are included in the communicative planning logic such as being negotiator and mediator. According to Forester (1989), when planners realize the communicative nature of their occupation, they would develop practical methods and strategies that would improve this communication. Therefore, Forester (1989), as many communicative planning theoreticians, focused on the discussions that were considered helpful in guiding planners. In this context, he argued as being the most important tasks of planners (1) to develop communication and dialog with the participants, (2) to

carefully listen to the participants, and (3) to understand in which cases, to what, how and why the participants agree on instead of their paternalistic, bureaucratic and traditional habits and roles.

In this context, communicative planning approach that criticizes the traditional roles of planners discusses planners who have equipped their professional expertise and values with communicative virtue instead of planners who are related with bureaucratic approach and values as an expert and technocrat that equipped with technical knowledge and hierarchical roles (Healey, 1992). Thus, communicative planning approach describes planners and planning processes which are based on communication apart from and beyond the procedures, norms, politics, and institutions in the traditional sense. For this reason, the planner described by the communicative planning is a person who associates professional knowledge with sophisticated knowledge, value and communication skill and have eluded from the traditional roles, processes, and norms (Healey, 1992). In this regard, a planner in the communicative planning approach is a decision-maker, organizer, strategist and negotiator who strengthens the communication between the local authority and participants/actors and makes the local authority open and sensitive to communication-based planning approach. Thus, a planner is a person who provides and sustains communication, dialog, and participation between the local authorities and actors in the planning processes (see Figure 1). As it is seen in the Figure 1, official public institutions/local authorities including planners consider to be in communication and network among all the actors of decision making such as citizens and other interest groups, related participants so as to strengthen communicative planning. Beside that it demonstrates the planners and other public officers play role of being strategist and negotiator in the ground of communication among other actors related to planning.

Figure 1: The Paradigm of Communication and Collaboration Network

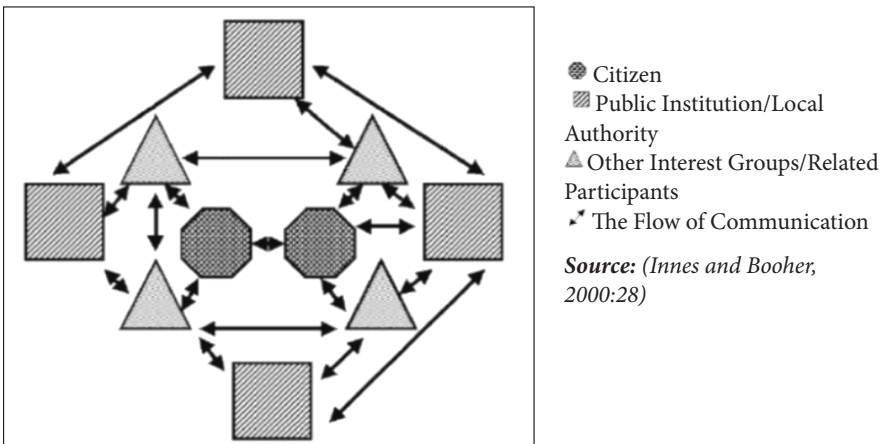


Table 1: Differences between the Traditional and Communicative Planning

	Traditional Planning	Communicative Planning
Basic logic	Hierarchical top-down relations	Communication is bottom-up
Decision-making processes	Hierarchical directives, legal regulations, top-down bureaucratic administrative regulations	Horizontal dialog, deliberation and bottom-up collaboration processes
Success Criteria	Loyalty to hierarchical and bureaucratic process, institutions and processes	Communicative practice, problem-solving and determining strategies in collaboration, considering the citizens
Institutions	Local authorities (elected local representatives, local councils, planning commissions)	Dialog meetings and panels, a strong network between the participants, deliberative agreements between the actors
Roles of planners	Carrying out legal and administrative rules and processes by being loyal to the hierarchical and bureaucratic rules, processes and procedures	Being mediator, collaborative, deliberative and organizer between the local authorities and actors in the planning process.

Source: (Danielsson et al., 2018)

1.1.2. Communicative Planning Approach in Sweden: Mediator Planners?

In Sweden, discussions on the planning approach based on the communication, dialog, collaboration, and consensus started in the late 1960s, however, legal and administrative arrangements on this subject were carried out since 1987 (Moote, McClaran and Chickerig, 1997; Overdevest, 2000). In this regard, The Planning and Building Act had been issued in 1987 (Boverket, 1998; 2006). However in the past decades have been great changes on the values and preconditions of planning aspect. Henceforth, the new Planning and Building Act (2010) and the Environmental Code which regulate the planning process in Sweden legislated by Riksdag (The Swedish Parliament). The Planning and Building Act has enabled regulations that would raise awareness towards the communication and dialog among the actors in the planning process. In this context, municipalities were authorized to perform legislations that would encourage communication and dialog between the participants/actors, raise awareness and increase the knowledge of citizens.

Besides of these, municipalities were held responsible to organize dialog meetings that involve all actors in the planning processes (Boverket, 2010). According to the Section 5, 11a and 11b regulations of Sweden’s planning act (Boverket,

2010), local authorities were held responsible to (1) inform everyone about the plan who would be affected from the decision, (2) organize consulting meetings and the content of these meetings that would include everyone who are affected by the decision and wants to participate, (3) create an environment where all of the participants state their opinion freely during the meeting, (4) keep all of the communication channels open throughout the meeting, (5) develop processes and tools in which participants would be active and efficient about the plan. While this situation indicated that planning authorities in Sweden were influenced by the communicative planning approaches and furthermore, it also enabled a significant zone of influence for the municipalities in the planning processes since it authorizes the municipalities about all the details of the communicative planning as well (Listerborn, 2007).

Within the framework of the planning act, municipalities attempted to develop communicative dialog model on a local scale (Henecke and Khan, 2002; SKL, 2008). Although local authorities had been keen to develop dialog with actors, various discussions emerged soon that the traditional planning approach, which was based on hierarchical roles and processes could pose a threat for the development of communicative planning (Castell, 2012; Gilljam, 2006). As a result, these discussions increased the concern on the emergence of a communicative planning model that is placed within the roles and processes of the traditional planning approach (Castell, 2016).

This concern emerged as a result of adopting a narrow and restricting attitude by the political representatives and planners towards how the communicative planning would be implemented while acknowledging the importance of planning approach that is based on communication, dialog, and collaboration (Vestbro, 2012). However, certain researchers, who associated this concern with the traditional planning system of local authorities in Sweden, stated that the municipalities are not keen on radical changes that could jeopardize the traditional structure of municipalities (Castell, 2016; Tahvilzadeh, 2015; Monno and Khakee, 2012). Besides, legal regulations that were put forward in order to improve the communicative planning approach in Sweden, mostly focused on the development of participating consciousness which is one of the democratic rights of citizens and surpassed the communication dimension of communicative planning. For this reason, the most important duty of planners and local authorities have been the enhancement of participating consciousness and awareness of citizens (Listerborn, 2007).

Therefore, while local authorities in Sweden were optimistic about the communicative planning, they also make an effort to develop a planning model based on communication and dialog under the control of traditional bureaucratic processes and procedures instead of developing a communicative planning approach that is totally eluded from the traditional planning logic. Thus, they

introduced a hybrid planning process by attempting to combine traditional planning and communicative planning (Castell, 2016).

2. METHOD

In the study, the semi-structured interview method was preferred for data collection method. The main reason for choosing this method is (1) to interpret the interview data appropriately, (2) to produce significant answers to the study questions, (3) to provide opportunity to measure the interview data concretely for the study questions that were determined in accordance with the aim of the study (George and Bennett, 2005). Furthermore, with the semi-structured interview technique, different questions were asked to the participants within the context of their answers apart from the pre-determined questions that were prepared in accordance with the aim and problematic of the study. Within the context of Ulleråker case, face-to-face interviews were conducted with planners who worked in the planning process of Ulleråker project in the Uppsala Municipality. A total of 13 planners were interviewed. Each interview lasted approximately 40 minutes and recorded with voice recorder. The interviews commenced in April 2018 and finalized in October 2018.

3. RESULTS

Ulleråker is a region located in the south of Uppsala, which is the fourth biggest city in Sweden. In this region, which is 2.5 km away from Uppsala city-center, around 1.800 people with middle income and mostly high education level live. Ulleråker which is one of the favorite living spaces of Uppsala due to its authentic nature and proximity to the city center was included in the urban development program of Uppsala Municipality. Within this program, a comprehensive plan was prepared which includes a total of 7.000 structures such as housing, school, sports center, closed-open parking area, and social life centers. This plan which is projected to be completed by 2030, provides living space for 15.000 people in Ulleråker. The importance of Ulleråker case is, firstly, it is a large-scale, intense and comprehensive plan which would profoundly change the current structure and nature of Uppsala, secondly, it would affect not only Ulleråker but all of the Uppsala due to its results.

In the planning process of Ulleråker, Uppsala Municipality organized 6 consultation meetings with the citizens living in the area. These consultation meetings aim to inform the citizens living in the area about the aimed plan, to answer the questions of citizens about the plan in accordance with the informing process and to take their opinions. In this context, the first meeting was held on January 2015. The first meeting was mostly informative and more than 100 citizens living in Ulleråker and surroundings participated in the meeting. The second meeting was held on April 2016. In this meeting, planners from municipality and some local politicians were exposed to intense criticisms from citizens, thus, they prepared two different

optional (option a and option b) plan drafts by hoping the reduction in those criticisms. The third and fourth meetings that were held on May and June 2016 were conducted on the optional plans. Although the optional plan drafts were prepared to solve the “intensity” issue that was resisted by the citizens intensively, they were still criticized by being inadequate to alleviate citizens’ concern. The fifth meeting was held on August 2016. After this meeting, a new plan was created which is a hybrid of both option a and option b drafts. After the last meeting with citizens in December 2017, the Ulleråker plan was approved by the city council. In Figure 2, the Ulleråker plan approved by the Uppsala Municipality (Gray and pink sections indicate the new structures that will be constructed). It is seen in Figure 2 the blocks in the gray colors with pink numbers and lines show new buildings planned by the municipality including housing, school, sports center, closed-open parking area, and social life centers. Beside it is seen clearly how the Ulleråker region will be intensified through accepted plan. In the following titles, the results and analysis of interviews that were conducted with the planners who took part in the planning process were given on the Ulleråker case.

Figure 2: Ulleråker Plan and Ulleråker Map



Source: (Uppsala Municipality, 2016)

4. DISCUSSION

Under this section, answers will be produced to the study questions in the light of data that was obtained from the interviews. In this context:

- How do the planners perceive the roles that communicative planning attribute to them?
- How do the planners perceive application of the roles that communicative planning attributes to them?

In this section, answers were produced to study questions by creating two main titles within the context of above-mentioned study questions and sub-headings in accordance with the answers that participants gave to the interviews.

2.2.1. How do the Planners Perceive the Roles that Communicative Planning Attribute to Them?

Communicative planning approach criticizes planners who accept hierarchical, bureaucratic planning approach and behave under the shadow of politicians, take the expert/bureaucrat title and considered to possess technical knowledge and expertise. Communicative planning approach placed both the planning approach and planners in a more integrated position with participants/actors.

In this context, communicative planning, which is based on communication between the actors and place the planners forefront, held the planners primarily responsible in the application of communication between the actors in the planning processes. Accordingly, beyond being a passive technocrat or bureaucrat, planners are redefined as mediators and collaboratives who bring together both actors and local authorities in the dialog and deliberation processes. Therefore, the most important duty of planners seems the achievement of a feasible communicative planning both for actors and local authorities that eventually enables close communication among related actors. However, the applicability of mediator, collaborative and deliberative roles of planners in the communicative planning are closely linked to how the planners perceive their roles to be put forth by the communicative planning.

Henceforth, in Ulleråker case, although all of the interviewed planners (13) displayed a consensus on the importance of mediator and collaborative roles that communicative planning gives to them, it was revealed that they perceived these roles differently. In this context, when the answers are evaluated, 7 interviewed planners stated that they perceived the mediator and collaborative roles of planners as: (1) to raise awareness on the participation of actors to the planning, (2) to inform the actors in the planning processes, (3) to take the opinions of actors about the prepared plan and to answer their questions, (4) to organize dialog meetings with citizens that serve as consultation mechanisms, and (5) to discuss with planning authorities and political representatives of the municipality about

the data obtained from the dialog meetings:

Our role in the planning process is closely related to being a mediator and collaborative... Because we organize informative and consultation meetings with the participants in the planning processes... We take the opinions of the participants and answer their questions in these meetings... Then, we distribute these opinions to the related departments of municipality and the local political representatives...¹

Our collaborative role defines the improvement of the level of consciousness and awareness that would increase the citizens' participation to the planning... Because, by improving that participation consciousness, we also develop collaboration between the citizens and local authority...²

Communicative planning authorizes us a mediator role between the bureaucratic decision-making processes and participatory decision-making processes... We stretch the bureaucratic planning and decision-making processes with informing and consultation meetings with the participants...³

However, these perceptions of planners only include one-way communication. They only involve informing the actors, answering their questions and taking their opinions. Additionally, communicative planning discusses two-way and mutual communication. Thus, it argues planning in which actors are determiners and leaders in the planning processes and planners who can provide these conditions. Though, planners interviewed in the Ulleråker case, who had not considered themselves beneath the shadow of political representatives regarding planning processes, also were not of the opinion that they were totally apart from the guidance of political representatives.

Four interviewed planners gave answers indicating that they regarded the roles that communicative planning imposes on them to be in line with the deliberative roles and processes that depend on the two-way mutual communication, and thus, they perceive themselves as the catalysts, who could develop that communication among actors. The perception of these planners were: (1) developing a strong communication among the actors, (2) developing processes and tools that would increase the visibility and efficiency of actors in the planning processes, (3) organizing and conducting planning programs which involves as many participants as possible and in which plenty of participants can freely share their opinion, (4) developing and strengthening the mechanisms of which participants could influence the outputs of planning. Additionally, these four planners stated that communicative planning was approved and responded positively by everyone in Sweden, however, the developments that would focus the planners on the

1 2 interviewed planners.

2 3 interviewed planners.

3 2 interviewed planners.

communication have not been completed yet:

What I perceive from the communicative planning is dialog, deliberation, participation as well as planners and local authorities, who internalized those values... We are trying to develop these in the planning processes... However, a process in line with my understanding was not established yet...⁴

We, the planners, should take on the responsibility to develop the planning processes that include more participatory and communicative perspective... I am trying to develop methods with my colleagues, however, not all of my colleagues make the same effort...⁵

I think we should extend communication beyond the one-way informing and consultation processes... Because communicative planning is based on reciprocity principle and it gives us the responsibility to develop and implement it...⁶

Two interviewed planners stated that they perceive the roles that communicative planning gives to them as carrying out the administrative and legal regulations and formal processes. In this context, it was deemed sufficient to become mediator and collaborator in order to implement the related regulations of the planning act that enforces information and consultation processes in the planning:

Communication in the planning processes of Sweden has long been a subject that is discussed and guaranteed with the legislations... For this reason, carrying out the legal processes emerges communicative planning and mediator planning in itself...⁷

The existing planning act already obliges planners and political representatives, that is, local authorities to organize informative and consultation meetings with citizens in the planning processes... The fulfillment of these regulations makes it inevitable to implement communication, and as for the planners to operate collaboratively...⁸

2.2.2. How do the Planners Perceive Application of the Roles that Communicative Planning Attributes to Them?

Almost all of the communicative planning theoreticians made statements that are focused on the planning processes and what should the planners do in these processes. As mentioned above, it was emphasized that it is inevitable to base the roles such as a negotiator, mediator, collaborative and deliberative which were put forward for planners in the communicative planning on a constant communication

4 1 interviewed planner.

5 2 interviewed planners.

6 1 interviewed planner.

7 1 interviewed planner.

8 1 interviewed planner.

practice. This practice was considered as mandatory both for the adaptation of the planners and the motivation of participants. However, it should be emphasized that the duty of planners is not limited to the practice of communication. As it was also mentioned before, encouraging the participants to participate in the planning process, obtaining information about the participants, comprehending to what, why and how do the participants agree/disagree on, developing dialog and communication channels between the participants, moderating between the different opinions and values of participants, conducting a planning process that is open to different strategies and values and developing collaborations with participants that can change the existing conditions, processes and outputs of the planning are among the primary duties of planners.

13 interviewed planners stated that it is required to reflect communication and deliberation-based roles that communicative planning put forward to them to the planning processes in order to create a more democratic plan. Additionally, it was observed that the interviewed planners had different perspectives about the application of these roles. Hence, while 6 out of 13 interviewed planners in the Ulleråker case limited the collaboration and deliberation-based mediator, negotiator role in the planning process as the informing of participants and taking their opinions, 5 planners stated that the roles that communicative planning give to them are not applied on a communication basis and 2 planners stated that it is impossible to apply the roles that communicative planning give to them exactly to the planning processes.

6 interviewed planners thought that the dialog meetings were performed within the application of communicative planning. Thus, those 6 planners regarded that the dialog meetings were organized to inform the citizens and other participants, to answer their questions and to take their opinions into consideration about the plan, which were in line with the full scope of Swedish Planning Act. In this context, these planners mostly gave answers that are focused on informing and consultation meetings and processes. However, it should be noted that the answers of planners had included the superficial informing of participants and consulting to them about a plan already designed. Therefore, an application which is about being a mediator and deliberative by the planner both between the participants/actors and the local authority was not mentioned as it was put forward by the communicative planning. For this reason, a passive planner profile and application was put forth instead of a planner who actively adopts efficient applications between the actors on the basis of communication. In this context, applications, which perceive themselves as mediator, collaborator and deliberator and thus, accordingly develop communicative planning processes were not put forward.

When the answers of interviewed planners are examined, it can be observed that: (1) In the planning process of Ulleråker project, a plan draft was prepared of which local political representatives and planners agree on, (2) A total of six

informative and consultation meetings was organized with citizens and other participants/actors within the framework of the related provision of Sweden planning act which is about informing the residences and taking their opinions, (3) In these meetings, the plan was finalized by making small changes that would not remove the concerns and objectives of citizens/participants towards the plan such as changing certain main roads, decreasing the number of floors from 12 to 8 for four buildings which are located in areas where elderly people and children use mostly, (4) In these processes, instead of a planning approach based on active communication, informative and consultation-oriented dialog approach was acknowledged which carries out legal and formal rules. While this situation does not integrate with the communicative planning approach, it still indicates that planners have some lack of knowledge and experience both about communicative planning processes and their roles in those processes as well:

I believe that there is a misconceptualization in the communication that is discussed in communicative planning... Because the mediator role of planners does not mean that we should put forward the exact plans that citizens want... Informing the citizens and taking their opinions which are included in our planning acts is also communication and are parts of communicative planning. Therefore we fulfill communication, dialog and legal obligations.⁹

We perform the roles that communicative planning give to us in our dialog meetings with the citizens... We establish a dialog with citizens, inform them well and ask their opinions about the plan in these meetings... We try our best to minimize the things that disturb them in the plan... What more can be done...¹⁰

We organize the dialog meetings with citizens together with the local political representatives and participate in these meetings together... I believe that local politicians stand out more than us in these meetings... Politicians are more determinant and guiding in these meetings... We try to please the citizens and include more participants to the meetings and listen to them while endeavoring to carry out the legal processes... However, sometimes we don't know how to do this... Communication and deliberation in planning processes are new in Sweden.¹¹

5 interviewed planners stated that the roles given to them by the communicative planning were not applied on a communicative basis. By this view, these planners emphasized that communication and deliberation processes among actors regarding planning were a new approach in Sweden whereas a certain process was required for acknowledgement and internalization of the communicative planning by the planners, local authorities and other actors, and eventually, they

9 1 interviewed planner.

10 2 interviewed planners.

11 2 interviewed planners.

could not implement the collaborative and deliberative applications efficiently in the planning processes. Therefore, the interviewed planners emphasized these subjects: (1) Planners in Sweden have lack of knowledge and experience that would apply the communicative planning as required, (2) Both the legal planning regulations and the habits related with the traditional logic of the planning processes prevent the improvement of efficient communicative context based on communication, deliberation and dialog, (3) The perception of planners as bureaucrats and technocrats as it is in traditional context makes it difficult for planners to be independent and liberated from traditional implementations, roles and processes. Therefore, according to the interviewed planners it can be stated that they could not do away with the traditional roles and processes and could not meet the communicative planning expectation that is based on mediator, collaborative and deliberative processes between the actors in the planning processes. While, on one hand, this situation degrades the planning processes in Sweden to informative and consultation processes, on the other hand, it could not extend the planners beyond the bureaucrat identity:

*I think we could not overthrow our previous habits, and for this reason, we could not develop efficient deliberation and dialog processes and applications...*¹²

*Now, we are prioritizing to fulfill the legal procedures... Why? Because we could not develop the participatory and deliberative approach and processes yet...*¹³

*Planners are not independent enough to develop collaborative or deliberative planning processes yet... Thus, we cannot behave completely independent from the political and economic concerns in the planning processes...*¹⁴

2 planners stated that it was not possible to apply the roles given by communicative planning to planning processes in practice. These planners stated that strictly institutionalized representative, traditional hierarchical and bureaucratic process that is based on the well-functioning of representative democracy made it impossible to apply the communicative planning:

*On the one hand, we have a representative democracy and decision-making political representatives, on the other hand, people are discussing collaborative strategy determining and decision-making... How could these two be applied at the same time?... Is it possible?... I don't think so...*¹⁵

12 1 interviewed planner.

13 3 interviewed planners.

14 2 interviewed planners.

15 2 interviewed planners.

CONCLUSION

As known, the traditional planning were based on hierarchical and bureaucratic planning processes and planners, who carry the specialist, technocrat and bureaucrat identity. By this view, in this study, the communicative planning, which was based on communication, dialog and deliberation among actors and were developed on the criticism of the traditional planning were discussed. In this context, the mediator, collaborative and deliberative roles of planners that were established through the communicative planning logic were also interrogated. Communicative planning, which criticizes the traditional planners and hierarchical planning processes due to reasons such as not putting forward efficient and democratic results, is based on communication, dialog, and deliberation. Hence, communicative planning, which focuses on planning processes, focused on the developing communication, dialog and participation in the planning processes through planners undertook new roles such as being mediator and negotiator. Thus, in this study, it was aimed to reveal how the planners perceive the roles that communicative planning gives to them and how do they perceive the application these roles in the Sweden Ulleråker case.

Accordingly, within the context of mediator, collaborative and deliberative roles that communicative planning gives to the planners, by this view, it is observed that:

- 9 out of 13 interviewed planners gave responses which indicate that they perceive the communicative planning as (1) One-way communication which includes informative and consultation tools, (2) Carrying out the legal and formal processes, (3) Not being completely independent and separate from the traditional and bureaucratic roles and processes.

- The other 4 planners gave responses indicating that they perceive the communicative planning as a (1) two-way communication based on dialog and deliberation among actors and beyond the one-way informing and consultation activities, (2) catalytic that would improve the communicative and deliberative processes by including maximum number of participants, (3) developer of tools with which participants could affect the planning processes and their outputs.

Accordingly, it is possible to emerge the following two key-results related with the Ulleråker case:

- (1) In the Ulleråker case, the common perception among the planners is that the mediator, collaborative and deliberative planner roles which were put forward by the communicative planning are limited with one-way informative and consultation processes, they could not elude and become independent from the bureaucratic and hierarchical planning processes in which the concern of fulfilling the administrative and legal processes is predominant and traditional planning was not abandoned completely. However, it should be emphasized that the planner described by the communicative planning (as also stated by 4

interviewed planners) is based on roles that depend on two-way communication, dialog, and deliberation. In this sense, it is important to emphasize that there is a lack of knowledge and experience among the planners in Sweden on the roles that communicative planning developed for them.

(2) Furthermore, the Ulleråker case includes important determinations in terms of revealing that there are different perceptions in the application of roles that communicative planning gives to the planners. Hence, while 6 of 13 interviewed planners in the Ulleråker case limited the collaboration and deliberation-based mediator role in the planning process as the informing of participants and taking their opinions, 5 planners stated that the roles that communicative planning give to them are not applied on a communication basis and 2 planners stated that it is impossible to apply the roles that communicative planning give to them exactly to the planning processes. In this vein, when the interview data is evaluated, it is determined that:

- There is a tendency towards passive applications, which include informative and consultation processes instead of active communication among the actors and local authority:

- There is a lack of knowledge and experience in the application of the roles put forward by the communicative planning,

- It seems difficult to create and apply the communicative planning processes through mediator, collaborative and deliberative roles of planners since traditional planning processes are not eluded.

- The existence of traditional roles and processes in the planning processes prevents the creation of an independent and liberated area, where planners apply the mediator role on the basis of communication by eluding from the hierarchical and bureaucratic applications.

In this sense, the interviewed planners underlined that communicative planning is necessary and crucial for developing better and democratic plans. However, they used expressions to show that they perceive communicative planning as a strategic method, in which existing ideas are tested and a formal process in which legal norms are fulfilled. Therefore, in the case of Ulleråker, planners have indicated that they perceive communication in planning as performing strategic and formal processes rather than developing horizontal communicative planning processes among actors. In this context, the Ulleråker case evidently demonstrated that the main priority of the some planners was to carry out the legal processes. Although the fulfillment of legal obligations was a priority, the planners interviewed have also accepted that planning and decision-making processes based on representative, hierarchical and bureaucratic way do not allow an effective communication.

Last but not the least, this study mainly revealed that planners in Sweden could

not properly perceive the mediator, collaborative and deliberative roles given to them by the communicative planning, and thus, this prevented planners in Sweden from applying their roles efficiently. For that revelation, this study exposed some reasons such as: (1) the lack of knowledge and experience of planners in Sweden, (2) the still-existence of traditional planning roles (hierarchical and bureaucratic) and processes, (3) therefore, still-continuation of one-way communication applications among actors like informing and consulting meetings, (4) the lack of improvement about means and mechanisms that would enable two-way communication, (5) developing applications such as informing between the actors and consultation meetings instead of developing tools and methods that would improve two-way communication.

PLANLAMACILARIN PRESPEKTİFİNDEN İSVEÇ’TE İLETİŞİMSEL PLANLAMA VE KATILIMCILIK: ULLERAKER BÖLGESİ ÖRNEĞİ

1.GİRİŞ

İletişimsel anlayış, ilk olarak “iletişimsel mantık” (*communicative rationality*) olarak Habermas tarafından ortaya atılmış (1984); daha sonra Dryzek (1990) tarafından politika yapım süreçleri için geliştirilmiş ve Forester (1989), Sager (1994) ve Innes (1995) tarafından planlama süreçlerine adapte edilmiştir (Innes, 1996). Temel olarak iletişimsel mantık, planlama süreçlerinde katılımcılar/aktörler arası iletişim, müzakere (deliberation) ve konsensusa dayandırılmıştır. 1980’lerden itibaren ise, müzakere ve konsensüs tabanına dayanan çok sayıda planlama teorisi geliştirilmeye başlanmıştır. İngiliz literatüründe “işbirlikçi” (*collaborative*) planlama (Healey, 1997), Amerikan literatüründe “müzakereci” (*deliberative*) planlama (Forester, 1999) olarak adlandırılan “iletişimsel” (*communicative*) planlama, zamanla “tartışmacı” (*argumentative*) planlama (Fisher ve Forester, 1993), “katılımcı” (*participatory*) planlama (Forester, 1999) gibi benzer planlama teorilerinin de önünü açarak, kentsel planlama literatüründe baskın bir konum kazanmıştır (Allmendinger ve Tewdwr-Jones, 2002). Böylece, yaklaşık son 40 yılda çok sayıda ve çeşitli isimlerle iletişimsel planlama tanımlama ve teori yaratma sürecinden sonra, planlama süreçlerini kontrol altında tutan geleneksel, hiyerarşik ve bürokratik planlama anlayışı ve geleneksel roller yerine, sağduyuya, müzakereye, uzlaşmaya ve ortaklaşmaya dayanan yeni iletişimsel süreçler ve roller geliştirilmiştir (Mazza, 1995). Bu bağlamda, sağduyu, müzakere, uzlaşma ve ortaklaşmanın kim/kimler tarafından nasıl sağlanacağı konusu iletişimsel planlama tartışmalarının odağında yer almıştır (Rogers ve Murphy, 2014).

İletişimsel planlama anlayışında büyük oranda sorumluluk planlamacılara

verilmiştir. Böylece, planlamacıların geleneksel bürokrat/teknokrat rollerinin ötesine geçip planlama süreçlerinde geleneksel siyasal ve elitist güç odaklarını dağıtarak, vatandaşları planlama süreçlerinde güçlü ve etkin kılma ve planlama süreçlerini müzakereci ve uzlaştırıcı bir tabana taşıma misyonu yüklenmiştir. Bu anlamda, planlamacıların birincil görevi sağduyulu olmak, insanları bilgilendirmek, dinlemek ve farklı görüşler arasında sosyal-ekonomik olarak güçlü ve baskın olmaya çalışan gruplara izin vermeyerek konsensüs yaratmak ve konsensusun çıktılarını plana yansıtmaktır (Fainstein, 2000).

Ancak, uygulamada planlamacıların geleneksel bürokratik rollerinden ve geleneksel planlama anlayışından ne kadar uzaklaşabildikleri ve ne kadar başarılı bir konsensus yaratabildikleri uzun zamandır tartışılmalı bir diğer konu olmuştur (Mazza, 1995). Dolayısıyla, kentsel planlama literatüründe, geleneksel rolleri değişen planlamacıların yeni rollerine odaklanan bir çok çalışma bulunmasına rağmen, planlamacıların bu yeni rollerini nasıl algıladıkları ile uyguladıklarını planlamacıların gözünden irdeleyen çalışma yok denecek kadar azdır. Dolayısıyla, bu çalışmanın ana amacı, planlamacıların iletişimsel kuramlarının kendileri için ortaya koyduğu rolleri nasıl algıladıklarını ve bunları nasıl yerine getirdiklerini onların gözünden inceleyerek ortaya koymaktır. Bu bağlamda, bu çalışmada öncelikle şu sorulara yanıt aranmıştır;

- (1) Planlamacılar iletişimsel planlamanın planlamacılar için ortaya koyduğu rolleri nasıl algılamaktadırlar?
- (2) Planlamacılar iletişimsel planlamanın planlamacılar için ortaya koyduğu rolleri nasıl uygulamaktadırlar?

1.1.Literatür Özeti

1.1.1. İletişimsel Planlamanın Anlamı ve Planlamacıların Değişen Rolü

Geleneksel planlama anlayışında, yerel siyasi temsilcilerin güdümündeki bürokratlar olarak bilinen planlamacılar, daha çok planlama konusunda teknik bilgi ve uzmanlık sahibi profesyoneller olarak politik ve top-down hiyerarşik sistemin tamamlayıcısı olarak görülmüşlerdir (Beckman, 1964). Geleneksel planlama mantığında planlamacılar, planlama süreçlerinde, kamu çıkarını gözetmek dışında bir çok diğer siyasi ve yönetsel unsurlar arasında bir harmoni oluşturmakla sorumlu karar verici otorite olan seçilmiş yerel temsilcilere bilgi ve uzmanlığıyla yardım ve destek sunma rolünü yürütmüşlerdir (Beckman, 1964). Dolayısıyla, geleneksel planlama anlayışında planlamacılar, seçilmiş temsilcilerin yönlendirmesi ve politik kaygılarını içeren hiyerarşik ve bürokratik planlama süreçleri içinde tanımlanmışlardır. İletişimsel planlama mantığı ise, geleneksel planlama anlayışının bahsedilen hiyerarşik ve bürokratik mantığının ötesinde, katılımcılar/aktörler arası iletişim ve etkileşim üzerine oturtulmuştur.

İletişimsel mantık, ilk olarak Habermas (1984) tarafından bürokratik roller ve

yasal yönetsel düzenlemelerle yöneten-yönetilen arasında eşitsiz güç ilişkileri ortaya koyan sistemin eleştirisi olarak işlenmiştir. Habermas'ın ortaya koyduğu temel iletişimsel mantık, yöneten ve yönetilen arasında iletişim ve konsensüs geliştirmeye dayandırılmıştır. Dryzek (2002) ise, bu iletişimsel mantığı siyasal karar alma süreçlerine taşıyarak karar alma süreçlerinde konsensüs, diyalog ve aktörler arası iletişime imkan tanıyan fırsatların geliştirilmesini savunmuştur. Forester (1992), iletişimsel (communicative) ya da literatürde birbiri yerine kullanılan işbirlikçi (collobarative) mantığı planlamaya taşıyarak, iletişimsel planlama anlayışını geliştiren teorisyenlerde biri olmuştur. Forester'e (1992) göre planlama sürecinde, katılımcılarla/aktörlerle iletişim iletişimsel planlama için hayati öneme sahiptir. Bu nedenle, iletişimsel mantıkta planlama aktiviteleri, iletişim, sağduyu, uzlaşma, işbirliği gerektirmektedir.

1.1.2. İsveç'te İletişimsel Planlama Anlayışı: Arabulucu Planlamacılar?

İsveç'te katılımcılar/aktörler arası iletişim, diyalog, işbirliği ve konsesusa dayalı planlama anlayışı tartışmaları 1960'larda başlamış; ancak, bu konuda yasal ve yönetsel düzenlemeler 1987 yılından itibaren yapılabilmektedir (Overdevest, 2000). Nitekim 1990'larda Boverket (İsveç İskan ve Planlama Ulusal Komitesi-The Swedish National Board of Housing and Planning) tarafından yapılan yeni planlama yasası (*Planning and Building Act*) ile (Boverket, 1998; 2006; 2010), planlama süreçlerinde aktörler arasında iletişim, diyalog ve işbirliğine yönelik farkındalığı geliştirecek düzenlemelere yer verilmiştir. Bu bağlamda belediyelere, katılımcılar/aktörler arası iletişim ve diyalogu özendirecek, vatandaşların bilgi ve farkındalığını arttıracak yönde düzenlemeler yapma yetkisi tanınmış; ayrıca, planlama süreçlerinde tüm aktörleri kapsayan diyalog toplantıları düzenleme sorumluluğu verilmiştir (Boverket, 2010).

İsveç'te yerel yönetimler, iletişimsel planlamaya pozitif yaklaşmakla birlikte, geleneksel planlama mantığından bütünüyle sıyrılmış bir iletişimsel planlama anlayışı geliştirmek yerine, top-down bürokratik işleyiş ve süreçlerin kontrolünde diyalog ve müzakere anlayışına dayalı bir planlama modeli geliştirme çabası sarf etmiştir. Bu nedenle, geleneksel planlama mantığı ile iletişimsel planlama mantığını birleştirmeye çalışarak melez bir planlama anlayışı ortaya çıkarmışlardır (Castell, 2016). Bu şekilde de, geleneksel planlama mantığının kontrolünde ve geleneksel planlama mantığına tamamen aykırı olmaksızın kendine yer edinmeye çalışan iletişimsel planlama anlayışı, basit biçimde danışma niteliğindeki diyalog toplantılarına/süreçlerine indirgenmiştir (Moote, McClaran ve Chickerig, 1997).

2.YÖNTEM

Bu çalışmada İsveç'in dördüncü büyük kenti olan Uppsalâ'da bulunan Ulleråker bölgesine ilişkin Ulleråker kentsel planlama projesi incelenmiştir. Bu bağlamda veri toplama yöntemi olarak yarı yapılandırılmış mülakat yöntemi tercih edilmiştir. Bu yöntemin tercih edilmesinin temel sebebi, çalışmanın amacı doğrultusunda belirlenen araştırma sorularına; (1) Mülakat verilerinin amacına uygun biçimde yorumlanabilmesi, (2) Araştırma sorularına anlamlı cevaplar üretilebilmesi, (3) Mülakat verilerinin somut biçimde ölçülebilmesine imkan tanımaktadır (George ve Bennett, 2005). Ayrıca, yarı-yapılandırılmış mülakat tekniği sayesinde çalışmanın amacı ve problematiği doğrultusunda önceden hazırlanmış sorular dışında, katılımcıların verdikleri cevaplar bağlamında katılımcılara farklı sorular da yönlendirilebilmiştir. Ulleråker örneği kapsamında, Uppsala Belediyesi'nde Ulleråker projesinin planlama süreçlerinde çalışmış planlamacılarla yüz-yüze mülakatlar yapılmıştır. Toplamda 13 planlamacıyla görüşülmüştür. Her mülakat ortalama 40 dakika sürmüş ve ses kaydediciyle kaydedilmiştir.

4.TARTIŞMA

İletişimsel planlama anlayışı, hem geleneksel hiyerarşik, bürokratik planlama anlayışını hem de bu hiyerarşik süreçlerde siyasetçilerin, diğer deyişle siyasal temsilcilerin gölgesinde hareket eden, uzman bürokrat sıfatlarını alan ve teknik bilgi ve uzmanlığa sahip olduğu kabul edilen planlamacıları eleştirmektedir. Bu geleneksel planlama mantığı ve planlamacı figürünün demokratik ve arzu edilen sonuçlar ortaya koyamayacağını iddia eden iletişimsel planlama anlayışı, hem planlama anlayışını hem de planlamacıları katılımcılar/aktörlerle daha iç içe bir konuma yerleştirmiştir.

Bu bağlamda, planlamacıları öne çıkaran ve aktörler arası iletişimselliğe dayanan iletişimsel planlama mantığı, planlama süreçlerinde aktörler arası iletişimselliğin uygulanmasında planlamacıları birinci derece sorumlu tutmuştur. Bu doğrultuda planlamacılar planlama süreçlerinde pasif bir teknokrat ya da bürokrat olmanın ötesinde, hem aktörleri hem yerel yönetimleri diyalog, müzakere süreçlerinde buluşturan bir arabulucu bir işbirlikçi olarak yeniden tanımlanmıştır. Dolayısıyla, planlamacıların en önemli görevi, aktörler arası sıkı iletişimselliğe dayandırılmış iletişimsel planlamayı hem aktörler hem yerel yönetimler için uygulanabilir hale getirmektir. Ancak, planlamacıların iletişimsel planlamada belirtilen bu arabulucu, işbirlikçi, müzakereci rollerinin uygulanabilir bir hale gelmesi planlamacıların iletişimsel planlamanın planlamacılar için ortaya koyduğu rolü nasıl algıladıklarıyla yakından ilgilidir.

Nitekim Ulleråker örneğinde, mülakat yapılan tüm (13) planlamacılar, verdikleri cevaplarda iletişimsel planlamanın planlamacılar tarafından verilen arabuluculuk ve işbirlikçilik rollerinin önemi konusunda fikir birliği içinde olduklarını göstermelerine rağmen, bu rolleri farklı algıladıklarını da ortaya koymuşlardır. Bu

bağlamda, verilen cevaplar genel çerçevede değerlendirildiğinde, mülakat yapılan 7 planlamacı, planlamacıların arabulucu ve işbirlikçi rollerini; (1) aktörlerin özellikle vatandaşların planlamaya katılımı konusunda bilinç ve farkındalık yaratmak, (2) Aktörlerin, özellikle vatandaşların planlama süreçlerinde bilgilendirilmesi, (3) Aktörlerin ve yine özellikle vatandaşların hazırlanan plana ilişkin görüşlerinin alınması ve sorularının cevaplanması, (4) Vatandaşlarla danışma niteliğinde olan diyalog toplantıları düzenlenmesi, (5) Diyalog toplantılarından elde edilen verilerin belediyenin ilgili planlama otoriteleri ve siyasal temsilcileriyle görüşülmesi olarak algıladıklarını ifade eden cevaplar vermişlerdir.

Ancak, planlamacıların ortaya koydukları bu algı tek yönlü iletişimi içermektedir. Zira aktörlerin bilgilendirilmesi, sorularının cevaplanması ve görüşlerinin alınmasını kapsamaktadır. Bununla birlikte, iletişimsel planlama iki yönlü ve karşılıklı bir iletişimsellikten bahsetmektedir. Dolayısıyla, aktörlerin planlama süreçlerinde belirleyici ve yönlendirici olduğu bir planlamadan ve bunu sağlayabilecek planlamacılarından bahsetmektedir. Buna rağmen, Ulleråker örneğinde mülakat yapılan planlamacılar, planlama süreçlerinde bir planlamacı olarak kendilerini siyasal temsilcilerin gölgesi altında görmemekle birlikte, bütünüyle onların yönlendirmesi dışında olduklarını düşünmemektedir.

SONUÇ

Bu çalışmada, hiyerarşik ve bürokratik planlama süreçleri ve bu süreçlerde uzman, teknokrat ve bürokrat kimliği taşıyan planlamacılara dayanan geleneksel planlama mantığının eleştirisi üzerinden yükselen ve aktörler arası iletişimselliğe, diyaloga ve müzakereye dayanan iletişimsel planlama mantığı ve bu mantığın planlamacılara verdiği arabulucu, işbirlikçi ve müzakereci rolleri ele alınmıştır. Geleneksel planlamacıları ve hiyerarşik planlama süreçlerini verimli, etkin ve demokratik sonuçlar ortaya çıkaramayacağı gerekçesiyle eleştiren iletişimsel planlama mantığı aktörler arası sıkı iletişimsellik, diyalog ve müzakereye dayandırılmıştır. Nitekim planlama süreçlerine odaklanan iletişimsel planlama, katılımcıların bilgilendirilmesi, danışma, diyalog ve katılım süreçlerinin geliştirilmesine odaklanmış ve bu süreçlerin pratik biçimde uygulanmasından planlamacıları sorumlu tutmuştur. Bu bağlamda, planlamacılara arabulucu ve müzakereci gibi roller yüklenmiştir. Dolayısıyla bu çalışmada, İsveç Ulleråker örneği üzerinden planlamacıların iletişimsel planlamanın kendilerine verdiği rolleri nasıl algıladıkları ve bunu nasıl uyguladıkları ortaya konulmaya çalışılmıştır. Mülakat yapılan 13 planlamacıdan 6'sı planlama sürecindeki arabuluculuk, işbirliği, müzakereci rollerini katılımcıların bilgilendirilmesi ve görüşlerinin alınması uygulamalarıyla sınırlı tutarken, 5 planlamacı iletişimsel planlamanın kendilerine verdiği rollerin iletişimsel bir tabanda gereği gibi uygulanmadığını, 2 planlamacı ise iletişimsel planlamanın kendilerine verdiği rollerin pratik hayatta planlama süreçlerine aynen uygulamanın mümkün olmadığını ifade etmişlerdir. Bu bağlamda, mülakat verileri değerlendirildiğinde;

- (1) Aktörler ve yerel yönetim arasında aktif bir iletişimsellikten ziyade, bilgilendirme ve danışma süreçlerini kapsayan pasif uygulamalara yönelim olduğu,
- (2) İletişimsel planlamanın ortaya koyduğu rollerin uygulanmasında bilgi ve deneyim eksiliği olduğu,
- (3) Uygulamada iletişimsel planlamanın önemsendiği, fakat geleneksel planlama mantığında belirleyici ve yönlendirici olan siyasal temsilcilerin, hiyerarşik ve bürokratik süreçlerin bu pozisyonunu koruduğu,
- (4) Geleneksel planlama süreçlerinden kopmamışlık durumunun, planlamacıların arabulucu, işbirlikçi ve müzakereci rollerini iletişimci tabanda planlama süreçleri yaratma ve uygulamayı zorlaştırdığı,
- (5) Geleneksel rol ve süreçlerin planlama süreçlerinde hissedilir olması, planlamacıların hiyerarşik ve bürokratik uygulamalardan sıyrılıp, iletişimsel tabanda arabuluculuk rolünü uygulayabilecekleri bağımsız ve özgür bir alan yaratmaya engel olduğu tespit edilmiştir.

REFERENCES

- Allmendinger, Philip; Tewdwr-Jones, Mark (2002). "The Communicative Turn in Urban Planning: Unravelling Paradigmatic, Imperialistic and Moralistic Dimensions", *Space & Polity*, Vol. 6, No. 1, pp. 5-24.
- Ball, Michael (1998). "Institutions in British Property Research: A Review", *Urban Studies*, Vol. 35, No. 9, pp. 1501-1517.
- Beckman, Norman (1964). "The Planner as a Bureaucrat", *Journal of the American Institute of Planners*, Vol. 30, No. 4, pp. 323-327.
- Booher, David E.; Innes, Judith E. (2002). "Network Power in Collaborative Planning", *Journal of Planning Education and Research*, Vol. 21, No. 3, pp. 221-236.
- Boverket (1998, 2006, 2010). *Vem Bestämmer? Om Medborgarinflytande och Kommunal Planering (Who is in charge? About Citizens' influence and Municipal Planning)*, (Karlskrona, Sweden: Boverket Pubs.).
- Castell, Pal (2012). "Dialogues and Citizen Initiatives in Stigmatized Urban Areas: Reflections on the Development of Participatory Planning Principles in Gothenburg", Paper presented at the IFHP 56th World Congress: Inclusive Cities in a Global World, Gothenburg, Sweden.
- Castell, Pal (2016). "Institutional Framing of Citizen Initiatives: A Challenge for Advancing Public Participation in Sweden", *International Planning Studies*, Vol. 21, No. 4, pp. 305-316.
- Danielsson, Marianne; Hertting, Nils; Klijn, Erik-Hans (2018). "Tricky for Good Reasons: Institutionalizing Local Participatory Governance in Representative Democracy", (Eds. Nils Hertting; Clarissa Kugelberg), *Local Participatory Governance and Representative Democracy: Institutional Dilemmas in European Cities*, (pp. 18-63), (New York and London: Routledge).
- Dryzek, John S. (1990). *Discursive Democracy*, (Cambridge, UK: Cambridge University Press).
- Dryzek, John S. (2002). *Deliberative Democracy and Beyond: Liberals, Critics, Contestations*, (Oxford, UK: Oxford University Press).
- Fainstein, Susan S. (2000). "New Directions in Planning Theory", *Urban Affairs Review*, Vol. 35, No. 4, pp. 451-478.
- Fischer, Frank; Forester, John (1993). *The Argumentative Turn in Policy Analysis and Planning*, (London: The University College London (UCL) Press).
- Forester, John (1989). *Planning in the Face of Power*, (Berkeley, CA: University of California Press).
- Forester, John (1992). "Critical Ethnography: On Field Work in a Harbemasian Way", (Eds. Mats Alvesson ve Hugh Willmott), *Critical Management Studies*, (pp. 46-65), (Beverly Hills, CA: Sage Pubs.).
- Forester, John (1999). *The Deliberative Practitioner: Encouraging Participatory Planning Processes*, (Cambridge, MA: MIT Press).
- Fox-Rogers, Linda; Murphy, Enda (2015). "Self-Perceptions of the Role of the Planner", *Environment and Planning B Planning and Design*, Vol. 47, pp. 1-19.
- George, Alexander L.; Bennett, Andrew (2005). *Case Studies and Theory Development in the Social Sciences*, (Cambridge, MA: MIT Press).
- Gilljam, Mikael (2006). "Demokratisk samhällsplanering klämd mellan sköldar: Om avigsidirna med medborgardialog och expertinflytande (Democratic planning squashed between Shileds: On the disadvantages of citizen dialogue and expert influence)", (Eds. Gösta Blücher; Göran Graninger), *Planering med nya förutsättningar: Ny lagstiftning, nya värderingar (Planning with new conditions: New legislation, new values)*, (pp. 25-37), (Linköping: Linköping University Interdisciplinary Studies).
- Habermas, Jürgen (1984). *The Theory of Communicative Action*, (London: Polity Press).
- Harris, Neil (2002). "Collaborative Planning: From Theoretical Foundations to Practice Forms",

- (Eds. Philip Allmendinger; Mark Tewdwr-Jones), *Planning Futures: New Directions for Planning Theory*, (pp. 21-43), (London: Routledge).
- Healey, Patsy (1992). “A Planner’s Day: Knowledge and Action in Communicative Practice”, *Journal of the American Planning Association*, Vol. 58, No. 1, pp. 9-20.
- Healey, Patsy (1997). *Collaborative Planning: Shaping Places in Fragmented Societies*, (London: Macmillan Press).
- Healey, Patsy (1998). “Building Institutional Capacity through Collaborative Approaches to Urban Planning”, *Environment and Planning A*, Vol. 30, pp. 1531-1546.
- Henecke, Birgitta; Khan, Jamil (2002). “Medborgardeltagande i den fysiska planeringen: en demokratiteoretisk analys av lagstiftning, retorik och praktik (Citizen participation in physical planning: A democracy theoretical analysis of law, rhetorics and practices)”, Working Paper in Sociology, Lund University, Lund.
- Hibbard, Michael; Lurie, Susan (2000). “Saving Land but Losing Ground: Challenges to Community Planning in the Era of Participation”, *Journal of Planning Education and Research*, Vol. 20, No. 2, pp. 187-195.
- Hooper, Alan J. (1992). “The Construction of Theory: A Comment”, *Journal of Property Research*, Vol. 9, No. 1, pp. 45-48.
- Innes, Judith E. (1995). “Planning Theory’s Emerging Paradigm: Communicative Action and Interactive Practice”, *Journal of Planning Education and Research*, Vol. 14, No. 3, pp. 183-189.
- Innes, Judith E. (1996). “Planning through Consensus-Building: A New View of the Comprehensive Planning Ideal”, *Journal of the American Planning Association*, Vol. 62, No. 4, pp. 460-472.
- Innes, Judith E. (1998). “Information in Communicative Planning”, *Journal of the American Planning Association*, Vol. 64, No. 1, pp. 52-63.
- Innes, Judith E.; Booher, David E. (2000). “Planning Institutions in the Network Society: Theory for Collaborative Planning”, (Eds. Willem Salet; Andreas Faludi), *The Revival of Strategic Spatial Planning*, (pp. 175-189), (Amsterdam, NL: Royal Amsterdam Academy of Arts and Science).
- Lijphart, Arend (1999). *Patterns of Democracy: Government Forms and Performances in Thirty-Six Countries*, (New Haven, CT: Yale University Press).
- Listerborn, Carina (2007). “Who Speaks? And Who Listens? The Relationship between Planners and Women’s Participation in Local Planning in a Multi-Cultural Urban Environment”, *GeoJournal*, Vol. 70, No. 1, pp. 61-74.
- Mazza, Luigi (1995). “Technical Knowledge, Practical Reason and the Planner’s Responsibility”, *The Town Planning Review*, Vol. 66, No. 4, pp. 389-409.
- Monno, Valeria; Khakee, Abdul (2012). “Tokenism or Political Activism? Some Reflections on Participatory Planning”, *International Planning Studies*, Vol. 17, No. 1, pp. 85-101.
- Moote, Margaret A.; McClaran, Mitchel P.; Chickering, Donna K. (1997). “Theory in Practice: Applying Participatory Democracy Theory to Public Land Planning”, *Environmental Management*, Vol. 21, No. 6, pp. 877-889.
- Overdeest, Christine (2000). “Insights and Applications. Participatory Democracy, Representative Democracy and the Nature of Diffuse and Concentrated Interests: A Case Study of Public Involvement on a National Forest District”, *Society and Natural Resources*, Vol. 13, No. 7, pp. 685-696.
- Sager, Tore (1994). *Communicative Planning Theory*, (Aldershot, UK: Avebury).
- SKL (Sveriges kommuner och landsting/ The Swedish Association of Local Authorities and Regions) (2008). *Lyssna och lyssna igen: medborgardialoger i fem kommuner (Listen and Listen Again: Citizen Dialogues in Five Municipalities)*, (Stockholm: Sveriges kommuner och landsting).

- Tahvilzadeh, Nazem (2015). "Understanding Participatory Governanvce Arrangements in Urban Politics: Idealist and Cynical Perspectives on the Politics of Citizen Dialogues in Göteborg, Sweden", *Urban Research & Practice*, Vol. 8, No. 2, pp. 238-254.
- Uppsala Municipality (Uppsala Kommun) (2016). *Ulleråker medborgardialog, Rapport: Möte om detaljplan för Vattentornsparken*, (pp. 1-10), (Uppsala, Sverige: Uppsala Kommun).
- Vestbro, Dick Urban (2012). "Citizen Participation or Representative Democracy? The Case of Stockholm, Sweden", *Journal of Architectural and Planning Research*, Vol. 29, No. 1, pp. 5-17.

KATKI ORANI / CONTRIBUTION RATE	AÇIKLAMA / EXPLANATION	KATKIDA BULUNANLAR / CONTRIBUTORS
Fikir veya Kavram / <i>Idea or Notion</i>	Araştırma hipotezini veya fikrini oluşturmak / <i>Form the research hypothesis or idea</i>	Pınar AKARÇAY
Tasarım / <i>Design</i>	Yöntemi, ölçeği ve deseni tasarlamak / <i>Designing method, scale and pattern</i>	Pınar AKARÇAY
Veri Toplama ve İşleme / <i>Data Collecting and Processing</i>	Verileri toplamak, düzenlenmek ve raporlamak / <i>Collecting, organizing and reporting data</i>	Pınar AKARÇAY
Tartışma ve Yorum / <i>Discussion and Interpretation</i>	Bulguların değerlendirilmesinde ve sonuçlandırılmasında sorumluluk almak / <i>Taking responsibility in evaluating and finalizing the findings</i>	Pınar AKARÇAY
Literatür Taraması / <i>Literature Review</i>	Çalışma için gerekli literatürü taramak / <i>Review the literature required for the study</i>	Pınar AKARÇAY

-ARAŞTIRMA MAKALESİ-

SOSYAL BELEDİYECİLİKTEN SOSYAL POLİTİKAYA GEÇİŞ BAĞLAMINDA SAKARYA BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİ HİZMETLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

Mustafa ÇÖPOĞLU¹⁶

Öz

Yerel yönetimler günümüzde önemli sosyal politika uygulayıcısı kurumlar olarak görülmektedir. Özellikle sorumluluk sahalarındaki vatandaşların farklılaşan ve özelleşen ihtiyaçlarının giderilerek, toplumsal huzurun sağlanmasında önemli işlevleri bulunmaktadır. Bu araştırmada, Sakarya Büyükşehir Belediyesi hizmetlerinin sosyal yardım ve sosyal hizmet kapsamında mı yoksa daha geniş kapsamlı sosyal politika düzeyinde mi olduğu belirlenmeye çalışılmıştır. Nitel veri toplama yöntemlerinden görüşme/mülakat yoluyla toplanan veriler içerik analizi tekniğiyle çözümlenmiştir. Sonuçta, Sakarya Büyükşehir Belediyesi hizmetlerinin çoğunlukla sosyal yardım ve sosyal hizmet düzeyinde kaldığı, özellikle Sakarya Büyükşehir Belediyesi'nin hedeflediği hizmetlerin, sosyal politikadan çok sosyal hizmetler üzerine odaklandığı anlaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Yerel Yönetimler, Sosyal Politika, Sosyal Yardımlar, Sosyal Hizmetler.

Jel Kodları: H7, H75, I3, I31.

Başvuru: 17.04.2020 **Kabul:** 24.06.2020

¹⁶ Dr., Genel Sekreter, Doğu Marmara Kalkınma Ajansı, mcopoglu@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0003-3320-0845>

EVALUATION OF SAKARYA METROPOLITAN MUNICIPALITY SERVICES IN THE CONTEXT OF TRANSITION FROM SOCIAL MUNICIPALITY TO SOCIAL POLICY

Abstract

Local governments are seen as important social policy implementing institutions today. They have important functions in ensuring social peace, especially by meeting the differentiating and specializing needs of citizens in their area of jurisdiction. In this study, it is tried to be determined whether the services and provisions of Sakarya Metropolitan Municipality are within the scope of social aid and social work or at a wider social policy level. The data collected through interviews, which are among the qualitative data collection methods, were analyzed through the content analysis technique. As a result, it was understood that the services and provisions of Sakarya Metropolitan Municipality mostly remained at the level of social aid and social service, and the services targeted especially by Sakarya Metropolitan Municipality focused on social services rather than social policy.

Key Words: Local Governments, Social Policy, Social Aid, Social Services.

Jel Codes: H7, H75, I3, I31.

‘Bu çalışma Araştırma ve Yayın Etiğine uygun olarak hazırlanmıştır.’

1.GİRİŞ

Günümüzde sıklıkla beraberce ele alınan iki kavram olan “yerel yönetimler” ve “sosyal politikalar”, özellikle 1980’li yıllardan sonra yükselişe geçen neo-liberal ekonomi politikaları ile birlikte araştırmacılar tarafından sürekli olarak tartışılmaya başlanmıştır. Devlet aygıtının sosyal, kültürel ve ekonomik hayattaki rolünün giderek azalması, özellikle dezavantajlı grupların ihtiyaçlarının karşılanması noktasında sıkıntılarla karşılaşmış ve bu boşluğun yerel yönetimlerce doldurulabileceği düşünülmüştür.

Sosyal belediyeçilik anlayışı çerçevesinde ele alınan yerel yönetimler ve sosyal politikalar arasındaki ilişki, yerel yönetimlerin geleneksel görevleri ve işlevleri olan alt yapı hizmetlerinin ötesindedir. Bu çerçevede yerel yönetimlerin hizmet sunumu yaptıkları vatandaşların sosyal, kültürel ve ekonomik ihtiyaçlarının da göz önüne alınmasını ve üretilen politikaların hizmete dönüşmesi noktasında bu gerçeklerden hareket edilmesini gerektirmektedir.

Sosyal yardım ve sosyal hizmet eksenli olarak hayata geçirilen politikalar ve bu doğrultuda sunulan hizmetler günümüz toplumsal yaşamı çerçevesinde özellikle dezavantajlı gruplar için büyük önem taşımasına rağmen, toplumsal yapı açısından

konu ele alındığında yetersiz kalmaktadır. Özellikle sosyal politikadaki anlayışın tarihsel süreç içinde geçirdiği değişim bu durumun en önemli göstergesidir. Günümüz sosyal politika anlayışı toplumun tüm kesimlerini kapsamakta, bu doğrultuda sunulan hizmetler herhangi bir ayırım noktası taşımadan toplumun bütün kesimlerini hedeflemektedir.

Bu çalışmada da Sakarya Büyükşehir Belediyesi özelinden hareketle, yerel yönetimlerin uygulamalarının hangi kapsamda olduğu değerlendirilmeye çalışılacaktır. Öncelikli olarak yapılacak literatür taraması ile konunun kavramsal çerçevesi açıklanacak, daha sonrasında ise Sakarya Büyükşehir Belediyesi'nde görevli sosyal çalışanlarla gerçekleştirilecek mülakatlar çerçevesinde hayata geçirilen uygulamaların sosyal yardım ve sosyal hizmet eksenli mi yoksa sosyal politikalar kapsamında mı olduğu ortaya konulmaya çalışılacaktır.

1.1. Kavramsal Çerçeve

Bu bölümde araştırmada yer alan kavramlar açıklanmış, değişkenleri belirleyen, ilişkileri açıklayan dönüşümlere yer verilmiştir.

1.2. Sosyal Belediyecilik

Yerel yönetimlerin ortaya çıkışı tarihsel açıdan ele alındığında, merkezi yönetimlerin yerel düzeydeki hizmetlerin planlanarak sunulmasında yetersiz kalması ve bu noktada yetkilerinin bir kısmını, yine kendilerine bağlı bölgesel olarak oluşturulan daha küçük düzeyde örgütlenen yönetim birimleri ile paylaşmaya başlamasıyla kendini göstermektedir. Bu noktada ihtiyaç ve istekleri farklılaşan yerel toplulukların, farklılaşan bu istek ve ihtiyaçlarının karşılanarak giderilmesi yerel yönetimlerin sorumluluklarını gün geçtikçe arttırmakta ve sunulan hizmetleri çeşitlendirmektedir. Bu durum sadece merkezi yönetim biçimlerini değil, aynı zaman da yerel yönetimleri de değişime uğratarak; kamu yönetimi mantığı ile özel sektör yönetim anlayışının beraber ele alınmasına ve yönetim çerçevesinde sosyal sorumlulukların ön plana çıkmasına sebep olmuştur (Yılmaz, 2005: 310-311). Bu sürece kadar yerel yönetim biçimlerinin en önemli ve yaygın birimleri olan belediyelerin görev tanımlarında da değişimler yaşanmıştır. Belediyelerin öncelikli görevleri olan sorumluluk bölgelerindeki alt yapı hizmetleri sunumunun yanında yeni sorumlulukların ortaya çıktığı; bu yeni sorumlulukların çoğunlukla hizmet götürdükleri kesimin sosyal ihtiyaçları çevresinde şekillendiğini söylemek mümkündür. Bu bakış açısıyla sosyal belediyecilik anlayışını “*belediyelerin hizmet sunumu yaptığı coğrafi alan içinde yaşayan halkın alt yapı ihtiyaçlarından doğan hizmetlerin yanında; ekonomik, sosyal, sportif, kültürel vb. ihtiyaçları ile de ilgilenerek, bu ihtiyaçlara yönelik çözüm üreten yerel yönetim anlayışı*” şeklinde tanımlamak mümkündür (Koçak, 2017: 121-122). Bir başka tanıma göre ise “*sosyal politikanın yerel düzeyde başarı ile uygulanarak, sosyal devlet yaklaşımının yerel seviyede yansıtılması*” sosyal belediyecilik olarak kabul edilmektedir (Çelik, 2014: 6).

Sosyal belediyecilik yaklaşımı gerek anlayış ve gerek uygulama noktalarında klasik belediyecilik anlayışından farklılaşmaktadır. Sosyal belediyecilik yaklaşımı ile belediyelerden beklenen öncelikli işler içinde, kendi sorumluluk alanlarında bulunan ve hizmet götürmekle yükümlü oldukları toplumun sosyal görünümünün belirlenerek, sunulacak hizmetlerin bu doğrultuda planlanmasıdır. Bu planlama dâhilinde, belediyelerin sorumluluk sahasındaki bireylerin farklılaşan sosyal, kültürel, ekonomik, sportif vb. ihtiyaçlarının belirlenmesi ve hizmet sunumunun özelleştirilmesi ön plana çıkmaktadır (Uçaktürk, Uçaktürk ve Özkan 2009: 2-4). Sosyal belediyecilik anlayışının klasik belediyecilik anlayışından ayrıştığı bir diğer önemli nokta da sadece ihtiyacın karşılanması değil, aynı zamanda ihtiyaca sebep olan kaynağın ortadan kaldırılmasıdır. Bu çerçevede sosyal belediyecilik, öncelikli olarak toplumsal düzende kendini gösteren problemlere müdahale ederek çözüm üretmenin ötesinde, problemin kaynağını tespit ederek sorunlar ortaya çıkmadan mücadeleyi yöntem olarak benimseyen ve böylece toplumsal refahı arttırmayı amaçlayan bir anlayıştır (Öztürk ve Gül, 2012: 385). Değişen belediyecilik anlayışı ve sosyal belediyecilik yaklaşımının günümüzde gittikçe ağırlık kazanması, bu kapsam da yerel yönetimlerden olan beklentileri de arttırmaktadır. Bu bakış açısıyla sosyal belediyecilik anlayışının işlevlerini şu şekilde sıralamak mümkündür (Ünlü, 2016: 71-72):

- Yatırımları Gerçekleştirme: Sosyal belediyecilik anlayışı ile hareket eden yerel yönetimlerin tek sorumluluğu, merkezi yönetimlerin kendilerine sağlamış olduğu özerklik kapsamında ihtiyaç sahibi bireylere yardım etmek değildir. Bu durumun yanında, yardım eli uzatılan ihtiyaç sahibi bireylerin daha sonrasında kendi kendilerine yetebilecek düzeye gelmeleri ve yardıma ihtiyaçlarının kalmamasını sağlamakta sosyal belediyecilik anlayışının temel işlevlerinden birini oluşturmaktadır. Bu kapsamda öncelikle işsizlikle mücadele ederek istihdamı arttırmaya yönelik tedbirler alınması, işgücü piyasasında bilgi eksikliğini gidermeye yönelik mekanizmalar geliştirilmesi sosyal belediyecilik kapsamında yerel yönetim birimlerinden beklentiler içindedir.
- Rehberlik Yapma, Yönlendirme ve Mobilizasyon: Sosyal belediyecilik kapsamında yerel yönetimlerden beklenen bir diğer önemli görev de, hizmet götürdükleri topluluğa alt yapı hizmetleri dışında sosyal ve kültürel konularda rehberlik yaparak yönlendirmeleridir. Çeşitli başvuru ve danışma mercileri oluşturarak halkı bilgilendirmek, toplumu ilgilendiren konularda koordinasyonu sağlayarak halkı doğru biçimde yönlendirmek sosyal belediyecilik kapsamında ön plana çıkan konulardandır.
- Gözleme ve Yardım Etme: Sosyal belediyecilik kapsamında yerel yönetimler, ihtiyaç sahibi bireylerin tespit edilmesi ve ihtiyaçlarının giderilmesi işlevini üstlenmektedirler. Ancak bu çerçevede klasik belediyecilik anlayışından ayrılan en önemli nokta, yerel yönetimlerin

bu işlevi yerine getirirken çok paydaşlı bir yapının içinde yer almalarıdır. Gerek sivil toplum örgütleri ile gerek özel sektör kuruluşları ile ve gerek diğer kamu kurum ve kuruluşları ile ortak çalışmalar gerçekleştirmek, ihtiyaç sahiplerine hizmetleri bahsi geçen diğer kurum ve kuruluşlarla ortaklaşa ulaştırmak sosyal belediyeciliğin ayırt edici bir diğer noktasıdır (Beki, 2008: 41).

- Sosyalleştirme, Rehabilitasyon ve Sosyal Kontrol: Sosyalleştirme süreci, toplumsal yapı içinde yaşayan insanların, toplum içindeki diğer insanlarla uyumlu bir biçimde yaşayarak, toplumsal yaşama adapte olmaları ve toplumun kendilerinden beklediği gibi davranışlar sergilemeleridir. Yerel yönetimler bu açıdan bir okul gibi düşünülmelidir. Sosyal belediyecilik çerçevesinde yerel yönetimlerin düzenleyeceği etkinlikler, kurslar ve toplantılar bir açıdan tamamlayıcı eğitimlerdir. Sosyalleştirme ile toplumsal yapının sağlıklı bir biçimde işlenmesini sağlamak ve toplumsal uyumun artırılması günümüzde sosyal belediyecilik yaklaşımı ile hareket eden yerel yönetim birimlerinden yerine getirmeleri beklenen bir işlemdir (Pektaş, 2010: 14, Ünlü, 2016: 72, Toprak ve Şataf, 2009: 15).

Klasik belediyecilik ile sosyal belediyecilik anlayışı arasında birçok farklılık bulunmasına rağmen, temel ayırt edici nokta olarak “*bütünsellik*” ön plana çıkmaktadır. Sosyal belediyecilik anlayışına sahip yerel yönetimlerin, hizmet götördükleri halkın problemlerini bütünsel bir çerçevede ele alarak çözüm üretmeye çalıştıklarını; bunu yaparken de toplum içinde paydaş olarak kabul edilebilecek diğer unsurları da çözümün bir parçası haline getirmeye çalıştıklarını söylemek doğru bir yaklaşım olacaktır.

1.3. Sosyal Politika Kavramı

Sosyal politika kavramının ilk defa 19. yy başlarında Almanya’da bilim insanı Wilhelm Heinrich Riehl tarafından kullanıldığı görülmektedir. Bununla beraber bir bilim dalı olarak ise teorisinin yine Alman bilim insanı Otto Von Zwiedineck Südenhorst tarafından oluşturulduğu kabul gören bir görüştür (Şenkal, 2017: 28). Kavram literatürde çoğunlukla sosyal politika olarak kabul görse de, Kuzey Amerika’da sosyal refah politikası olarak da adlandırılmakta ve tanımı dönemsel olarak farklılıklar göstermektedir (Ersöz, 2003: 119). Günümüzde dar anlamda, geniş anlamda ve yeni nesil olarak tanımlanan sosyal politika kavramı Kessler (1945: 4) tarafından “*toplumsal düzende bulunan tüm sosyal sınıfların ve yapıların davranışları, farklılaştıkları noktaları ve birbirleriyle giriştikleri mücadele içinde devlet yapısını ve yasal düzenini sürdürerek korumayı amaçlayan tüm uygulamalar bütünü*” şeklinde tanımlanmaktadır. Talas (1992: 4) ise sosyal politika kavramını “*ekonomik olarak bağımlı durumda ve güçsüz bireylerin korunması için devlet aygıtı tarafından alınan önlemler, ayrıca özgürlükler ve haklar bütünüdür*” biçiminde tanımlar. Sosyal politikanın bir diğer tanımında ise bütüncül bir yaklaşım

sergilenmekte ve kavram “*toplumsal yapı ve düzende sosyal açıdan koruma, eşitlik ve refahın, emeğin ağırlıklı olduğu toplumsal sorunlarla beraberce ele alınarak incelendiği bir çalışma alanı*” olarak açıklanmaktadır (Yenihan, 2017: 179).

Sosyal politika kavramını ilk ortaya çıktığı dönem olan Sanayi Devrimi’nden günümüze kadar geçirdiği değişikliklerle birlikte tanımlamak gerekirse ilk olarak dar anlamda sosyal politikalar ile karşılaşmaktadır. Dar anlamda sosyal politikalar Şenkal (2017: 21) tarafından “*çıkarları birbirlerinden farklılaşan sosyal sınıfların yine birbirleriyle yaşadıkları çatışmaları önleyerek toplumsal düzen içinde uyumu sağlamak*” olarak tanımlanmaktadır. Çoğunlukla 1970’li yılların ortasına kadar dar anlamda sosyal politikalar ağırlıklı olarak tartışma konusu olurken, bu tarihlerden sonra ise geniş anlamda sosyal politikaların tartışılmaya başlandığı görülmektedir. Taşçı (2017: 18-19) geniş anlamda sosyal politikaları “*hedeflediği kesim olarak sadece işçi sınıfını ve işçi sınıfının çalışma ve yaşam koşullarını değil, aynı zamanda toplumsal yapı içindeki tüm bireylerin karşılaşılabileceği, ekonomik, sosyal ve kültürel riskler, problemler, sınırlılıklar ve engeller karşısında alınacak önlemler ve uygulanacak politikalar bütünü*” olarak tanımlamaktadır. 1970’li yıllardan sonra ise sosyal politikaların daha geniş bir perspektiften ele alınarak yeniden tanımlanması gerekliliği tartışma konusudur. Yeni nesil sosyal politikalar olarak adlandırılan bu tartışmanın konusunu ise toplumsal yapı içinde ihtiyaçları farklılaşan kesimler oluşturmakta ve bu kesimlere dezavantajlı gruplar adı verilmektedir. Bu grupların barınma, güvenlik, ulaşım vb. sorunları önem kazanarak sosyal politika kapsamında ele alınmaktadır. (Tokol, 2013: 1-2).

Kimi araştırmacılar sosyal politikaları Sanayi Devrimi öncesi dönemlere kadar götürseler de, gerek uygulamaların kurumsal olmaması gerek sosyal politika uygulaması olarak kabul edilebilecek yardımların ve sunulan hizmetlerin çoğunlukla dini kuruluşlar aracılığıyla sağlanması veya gerek bu yardımların aile içi dayanışma biçiminde kendini göstermesi, sosyal politikaların doğuşu için Sanayi Devrimini bir milat olarak kabul etmeyi mümkün hale getirmektedir (Ersöz, 2011: 30). Sanayi Devrimi’nin özellikle üretim ve çalışma biçimlerini değiştirerek dönüştürmesi, beraberinde yeni sınıfların tarih sahnesine çıkmasını sağlamış; başta işçi sınıfı olmak üzere, kapitalist ekonomik yapının güçlenmesiyle ekonomik, sosyal ve kültürel yaşamda toplumun yaşam koşullarının giderek kötüleşmesi sosyal politikalara olan ihtiyacı doğurmuştur (Altan, 2011: 2-3). Sosyal politikaların tartışılmaya başlaması, işçi sınıfının doğuşuyla tarihsel bir paralellik içerisindedir. İşçi sınıfının kötü çalışma koşullarına mahkûm edilmesi, bu durumun yanında yaşam koşullarının da gün geçtikçe kötüleşmesi, işveren karşısında doğası gereği zayıf olan işçi sınıfının korunmasını zorunlu kılmıştır (Tezgel, 2013: 2).

Sosyal politikalar anlam ve uygulama açısından tarihsel süreçte değişikliklere uğrasa da, bu değişimlerin sebepleri, sosyal politikaların tartışıldığı ve uygulandığı ilk dönemlerden itibaren benzerlik göstermektedir. Sanayi Devrimi ile kapitalist

ekonomik düzende işverenlerin klasik iktisadi yaklaşımın da belirttiği üzere sürekli kar etme güdüsüyle hareket etmeleri, işçi sınıfını “sefalet ücretleri” adı verilen çok düşük ücretlere ve bunun yanında çok uzun çalışma saatleri ile kötü çalışma koşullarına maruz bırakmıştır. Aynı dönemlerde kadın ve çocuklarında çok kötü çalışma koşulları altında, çok düşük ücretlerle ve uzun çalışma saatleri ile karşı karşıya oldukları görülmektedir (Talas, 1997:263). Bu şartları iyileştirmek amacıyla sosyal politikalar da değişime uğramıştır. 20. Yüzyılda başta 1929 Büyük Dünya Krizi olmak üzere yaşanan ekonomik krizler ve Dünya Savaşları neticesinde sosyal eşitlik ve sosyal refahla beraber toplumun bütününde refahı arttırmak adına uygulanan ekonomi politikalarının yetersiz kalması, sadece işçi sınıfının değil, beraberinde tüm toplumun refahını arttırmaya yönelik sosyal politikaların tartışılarak uygulanmaya başlanmasına zemin hazırlamıştır (Bedir, Özaydın ve Metin, 2013: 6-7).

1.4. Sosyal Belediyecilik Uygulamalarından Sosyal Politikalara Dönüşüm

Sosyal belediyecilik yaklaşımı incelendiğinde gerek tartışılan konuların ve gerek uygulamaların çoğunlukla sosyal hizmetler ve sosyal yardımlar ekseninde şekillendiği görülmektedir. Bu noktada altı çizilmesi gereken konu sosyal belediyecilik anlayışının sosyal yardımların ve sosyal hizmetlerin çok daha ötesinde bir kavram ve anlayış olduğu gerçeğidir. Sosyal belediyecilik anlayışı toplumda ihtiyaç sahibi bireylere ayni ve nakdi yardımlar gerçekleştirmenin yanında, bir yandan sorunların kaynağına inerek sorunlar henüz ortaya çıkmadan çözüm üretmeyi diğer yandan da toplumun geneline sosyal, kültürel ve ekonomik alanlarda rehberlik yapmayı gerektirmektedir. Sosyal politika uygulamaları ve uygulayan kurumlar açısından konu ele alındığında kesin sınırların çizilemediği görülmektedir. Batılı devletlerde yerel yönetimler İkinci Dünya Savaşı sonrasında sosyal politika uygulamalarına başlamışlardır. Özellikle şehirlerin sosyal kalkınma süreçlerinde yerel yönetimler önemli görevler üstlenirken, 1980’li yıllar itibari ile yerel yönetimlerin sosyal politika uygulayıcısı rollerinde azalma yaşanmış, fakat 1990’lı yılların sonlarına doğru tekrar yükselişe geçmişlerdir. Bu dönemden itibaren yerel yönetimler istihdamı arttırıcı, işsizliği azaltıcı, bölgesel kalkınmayı destekleyici ve yoksulluğun ortadan kaldırılmasını sağlayıcı çeşitli politikalar izlemeye başlamışlardır (Koçak, Arslan ve Eti, 2017: 128-130).

Bu çerçevede yerel yönetimlerin “*esnek yürütücü aktörler*” olarak sorumluluk sahalarındaki bölgesel dinamikler çerçevesinde diğer aktörlerle beraber sosyal politika uygulayıcısı olmaları gerekliliği ortaya çıkmaktadır (Taşçı, 2017: 55). Sosyal belediyecilik kapsamında yerel yönetim birimlerinin gerçekleştirmesi beklenen sosyal politika uygulamaları temel alt yapı hizmetlerinin yanında, sorumluluk sahasındaki insan topluluklarının yaşam standartlarını yükselterek; dezavantajlı gruplar içinde kabul edilen kimsesiz, muhtaç, engelli, yoksul, kadın ve çocukların ekonomik, sosyal ve kültürel sorunlarına çözümler üreterek, onları

toplumsal yaşama adapte etmektir. Bir diğer şekilde ifade etmek gerekirse, sosyal belediyecilik anlayışı çerçevesinde hareket eden sosyal politika uygulayıcısı yerel yönetimler, toplumsal yapı içinde “sosyal rehabilitasyon” fonksiyonunu yerine getirmektedirler (Koçak, 2017: 129). Yerel yönetimlerin sosyal politika uygulayıcısı rolleri için önemli olan bir diğer nokta da çok paydaşlı yapının sağlanmasıdır. Günümüzde özellikle sivil toplum örgütleri ve özel sektör kuruluşları da sosyal sorumluluk çerçevesinde inisiyatif olarak sosyal politika uygulayıcısı olabilmektedirler. Sosyal belediyecilik anlayışı çerçevesinde sosyal politika uygulayıcısı olan yerel yönetimlerin, uyguladıkları politikaların başarıya ulaşması ve toplum nezdinde kabul görmesi için bahsi geçen bu paydaşları da süreçlere dâhil etmeleri önem taşımaktadır.

2. YÖNTEM

Yerli ve yabancı literatürde sosyal belediyecilik ve yerel yönetimler- sosyal politika ilişkisi üzerine çeşitli çalışmalar yer almaktadır. Ancak bu çalışmaların büyük çoğunluğu sosyal yardımlar ve sosyal hizmetler üzerine yoğunlaşmakta; sosyal politika kavramı ve uygulamaları genellikle dar bir kapsam da ele alınarak incelenmeye çalışılmaktadır. Fakat sosyal politika kavramı, gerek sosyal yardımların ve gerek sosyal hizmetlerin çok daha ötesinde ve kapsayıcı bir kavram olmakta; uygulamada da yerel düzeyde olmasa dahi ulusal düzeyde bu durum görülmektedir.

2.1. Çalışmanın Amacı ve Önemi

Çalışmanın amacı Sakarya Büyükşehir Belediyesi'nin sosyal belediyecilik anlayışı çerçevesinde uyguladığı politikaları ortaya koyarak; bu politikaların sosyal politikalar kapsamında mı gerçekleştiğini belirlemektir. Sakarya Büyükşehir Belediyesinin uygulamış olduğu sosyal belediyecilik anlayışının kapsamını belirleyerek, uygulamalarının dar bir çerçeve içinde sadece sosyal yardımlar ve sosyal hizmetler ekseninde mi gerçekleştiğini ortaya koyarak, sosyal politika uygulamaları adına öneriler sunmak çalışmanın bir diğer amacını oluşturmaktadır. Bu çerçeve de çalışmanın cevap aradığı temel sorular şu şekildedir:

- Sakarya Büyükşehir Belediyesi'nin hizmetleri sosyal belediyeciliğin hangi boyutlarıyla örtüşmektedir?
- Sakarya Büyükşehir Belediyesi hizmetleri sosyal politika anlayışıyla örtüşmekte midir?

Literatür taraması ile desteklenecek bir çalışmayla öncelikli olarak, çalışmanın temel sorularını cevaplandırarak, çalışmanın amaçlarına ulaşmak hedeflenmektedir. Çalışmada elde edilen veriler yorumlanırken, bu alanda daha önce yapılmış benzer çalışmalarla ve bu çalışmaların sonuçlarıyla karşılaştırmalı analizler gerçekleştirilmesi amaçlanmakta ve sonuç bölümünde çalışmanın amaçlarına ulaşıp ulaşılmadığı tartışılarak öneriler sunulması planlanmıştır.

2.2.Kapsam ve Sınırlılıklar

Araştırmanın evrenini Sakarya Büyükşehir Belediyesi'nde görevli sosyal çalışmacılar oluşturmaktadır. Bu çerçevede Sakarya Büyükşehir Belediyesi, Sosyal Hizmetler Daire Başkanlığı bünyesinde bulunan Sosyal Hizmetler Birimi ve Engelliler Biriminde görevli sosyal çalışmacılar ile görüşmeler yapılmıştır. Sakarya Büyükşehir Belediyesi Genel Sekreterliğinden gerekli olan izinlerin alınması ile evreni tam olarak belirlemek mümkün olmuştur. Bu kapsam da evreni oluşturan sosyal çalışmacı sayısı 16'dır. Ancak çalışmanın yapıldığı dönem itibari ile tüm dünyayı etkisi altına alan "Covid-19" salgını nedeniyle kamu kurum ve kuruluşlarının esnek çalışmaya geçmesi sonucu sadece 12 sosyal çalışmacıya ulaşmak mümkün olmuştur ve bu doğrultuda çalışmanın örneklemini 12 sosyal çalışmacı oluşturmaktadır. Araştırma yöntemlerinden nitel tekniklerin seçilme sebebi ise, gerek evrenin ve gerek örneklemin küçüklüğü, bundan dolayı nicel araştırma tekniklerine uygun olmamasıdır. Bu doğrultuda nitel araştırma tekniklerinden görüşme/mülakat tercih edilerek çalışma gerçekleştirilmiştir.

2.3. Veri Toplama Yöntemi

Gerçekleştirilen araştırmalarda örnek kütlemin küçük olması gibi durumlar, araştırma da ortaya çıkan sonuçların tüm evren açısından genelleme yapılmasını zorlaştırmaktadır. Betimsel olarak yapılan araştırmalarda, örneklemin en az % 10 seviyesinde olması, evrenin tamamının küçük olması durumunda ise en düşük % 20 düzeyinde olması önemli bir konudur. Yapılan çalışmada korelasyona dayalı bir araştırma amaçlanıyorsa, en az 30 ve bununla beraber nedenselliğe dayalı karşılaştırma içeren araştırmalarda da her grubu temsilen en düşük 30 katılımcı gerekmektedir. Fakat, deneyselliğe dayalı araştırmalarda, çalışmaya dâhil grupların tamamını temsilen 15'er gibi daha düşük sayıda denek de, varılan sonuçların geçerliliğini sağlamaktadır. Bu çerçevede dikkat edilmesi gereken, örneklemin büyüklüğünün, çalışma sonuçlarının hem geçerliliğini hem de güvenilirliğini arttıracak olmasıdır (Arlı ve Nazik, 2001: 77). Çalışmamızda evrenin tamamı 16 kişiden oluşmakta ve 12 kişiye ulaşılmış bulunmaktadır. Bu noktada evrenin küçük olması dikkat çeken bir noktadır. Evrenin küçük olması durumunda en düşük % 20 seviyesinde örneklem seçimi gerekmekte ve yine bu çalışma kapsamında seçilen örneklem evrenin % 75'lik kısmını temsil etmemektedir. Bu açıdan seçilen örneklemin evreni temsil etme gücüne sahip olduğunu söylemek mümkündür.

Nitel çalışmalar da elde edilen verilere, yapılan çalışmanın konusu ve kapsamı ile bağlantılı olacak biçimde birincil kaynaklardan ulaşılması önemli bir konudur. Nitel araştırmalarda dikkat çeken hususlardan bir diğeri de, seçilen örneklemin büyüklüğüdür ve bu durum araştırmacıların ulaşabildikleri kaynakların sınırlılığı ve araştırmaya konu problemin öncelik arz eden özellikleri ile belirlenmektedir (Karataş, 2015: 69-70). Bununla beraber, yapılan araştırmalarda kullanılan nitel araştırma teknikleri içinde en yaygın olanları gözlem ve görüşme, gerek zaman

kullanımı ve gerek maliyet açısından çalışmayı gerçekleştirenleri zorlayabilmekte, aynı zamanda büyük bir örneklemin seçilmesi de ulaşılan ham verilerin analiz edilerek, yorumlanmasını güçleştirebilmektedir. Bu sebeple, nitel olarak gerçekleştirilen araştırmalarda, yapılan örneklem tercihi ile evrenin tamamını temsil gücünden ziyade, çalışmanın konusu ve içeriği ile doğrudan bağlantılı katılımcıların seçilmesiyle daha doğru sonuçlara ulaşabilecektir (Neuman, 2012: 321). Bu bakış açısından hareketle çalışma kapsamında seçilen örneklemin, sağlıklı sonuçlara ulaşmak açısından yeterli olacağı varsayılmaktadır.

Çalışma kapsamında katılımcılarla yapılan görüşmelerde, sağlıklı ve gerçekçi bilgilere ulaşılabilmesi ve katılımcıların herhangi bir baskı hissetmemeleri için kimlik bilgileri saklı tutularak açıklanmamış; ayrıca görüşmeler esnasında katılımcılara bu konuda gerekli bilgiler verilmiştir. Elde edilen ham haldeki verilerin analizi ve yorumlanması esnasında katılımcıları temsilen “K” simgesi kullanılmıştır. Yapılan çalışmada elde edilen ham haldeki verilere, görüşme tekniklerinden “yarı yapılandırılmış mülakat” tekniği ile ulaşılmıştır. Sosyal bilimlerde yapılan çalışmalarda sıklıkla kullanılan görüşme/mülakat yöntemi, çalışmaya katılan tüm katılımcıların cevaplarını karşılaştırarak, hem ortak yönlerini hem de farklı taraflarını ortaya çıkarmayı amaçlamaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2008: 22). Çalışma çerçevesinde katılımcılarla mülakatlar 20.03.2020 – 09.04.2020 tarih aralığında ve önceden haber verip, randevu alarak gerçekleştirilmiştir. Araştırma öncesinde yazılı olarak açık uçlu olacak biçimde soru setleri hazırlanmış ve katılımcılara yöneltilmiştir. Mülakatların tamamı telefon ile veya mail yoluyla gerçekleştirilmiştir. Araştırma kapsamında karşılaşılan en önemli kısıtlılık durumu “Covid-19” virüs salgını çerçevesinde katılımcılarla yüz yüze görüşmeler yapılamamasıdır. Telefonla ulaşılan katılımcılara bilgi verilip, kendilerinden izin alınarak cevaplar kayıt cihazı ile kayıt altına alınmış ve bu kayıtlar sonrasında word programında yazılı hale getirilmiştir. Ayrıca katılımcılara bu cevapların araştırmacılar dışında üçüncü kişilerle paylaşılmayacağı belirtilmiştir.

2.4. Veri Analiz Tekniği

Çalışma çerçevesinde, katılımcıların cevapları karşılaştırmalı olarak (ifadeler yönünden) analiz edilerek, birbirine benzeyen ifadelerden kodlar oluşturulmuştur. Sonrasında ise katılımcıların kodlanan yanıtları içerik analizi ile incelenmiş ve çeşitli sonuçlara varılmaya çalışılmıştır. Katılımcıların açık uçlu olarak hazırlanıp, kendilerine yöneltilen sorulara verdikleri cevaplardan kodlamalar yapılırken QDA Miner, Nvivo vb. herhangi bir program kullanılmamış, ulaşılan ham veriler ve kodlamalar araştırmacılar tarafından taranarak karşılaştırılmıştır. İçerik analizi, katılımcıların yanıtlarındaki kelimeleri, cümleleri ve kavramları ele alarak, bunlar arasındaki bağlantı ve ilişkileri analiz edip, inceleyerek ulaşılan ham verileri açıklamayı hedeflemektedir. İçerik analizi yöntemiyle çeşitli temalar oluşturulmakta; bu temaların oluşturulmasında ortak ifadeler veya benzer cümleler ve kelimelerden faydalanılmaktadır (Krippendorff, 2004: 18). Çalışma

da benzer kelimeler kullanılarak temalar oluşturulmuştur.

3. BULGULAR

Yapılan görüşmeler sonucunda, ulaşılan ham veriler incelenerek analiz edilmiş ve Sakarya Büyükşehir Belediyesi'nde "sosyal çalışmacı" olarak görev yapan katılımcıların, Sakarya Büyükşehir Belediyesi'nin sosyal belediyecilik uygulamalarına yönelik düşünceleri ile ilgili üç sorun alanına ulaşılmıştır. Bu sorun alanları "ihtiyaçların sürekli ve hızlı biçimde değişmesi", "sunulan hizmetlerin çoğunlukla engellilere yönelik olması" ve "sunulan hizmetlerin talep öncelikli olması" şeklindedir. Ulaşılan sorun alanları incelendiğinde, ilk sorun alanının sunulan hizmetlerden dolayı değil, hizmet sunulan kitleden kaynaklı olduğu görülmektedir. İkinci sorun alanı ise sunulan hizmetlerin hedef kitlesinden kaynaklanmaktadır. Çoğunlukla engellilere yönelik olarak gerçekleştirilen hizmet sunumları, sosyal politika kapsamındaki diğer dezavantajlı grupların ikinci planda kalması gibi sonuçları doğurabilmektedir. Üçüncü sorun alanı ise hizmet sunumlarından çok hizmet planlama ile ilgili olup, planlama sürecinin taleplere bağlı olduğunu göstermektedir. Katılımcıların sorun alanları çerçevesinde verdiği cevapların istatistiksel olarak dağılımı Tablo 3.1. de verilmektedir.

Tablo 3.1. Sakarya Büyükşehir Belediyesinin Sosyal Politika Uygulamalarına Yönelik Sorun Alanları

SORUN ALANLARI	N (K)	Sorun	%
İhtiyaçların sürekli ve hızlı biçimde değişmesi sorun alanı.	12	4	33,3
Sunulan hizmetlerin çoğunlukla engellilere yönelik olması sorun alanı.	12	12	100
Sunulan hizmetlerin talep öncelikli olması sorun alanı.	12	6	50

Görüldüğü üzere katılımcıların önemli bir kısmı belirlenen temalar çerçevesinde ortaya çıkan üç sorun alanına yönelik cevaplar vermişlerdir. Bu cevaplar literatür ile karşılaştırmalı olarak analiz edilerek yorumlanmış ve her sorun alanı ile ilgili çeşitli sonuçlara ulaşılmıştır.

3.1.İhtiyaçların Sürekli ve Hızlı Biçimde Değişmesi Sorun Alanına Yönelik Bulgular

Mülakat yapılan Sakarya Büyükşehir Belediyesi'nde görevli sosyal çalışmacıların, "ihtiyaçların sürekli ve hızlı biçimde değişmesi" sorun alanı çerçevesinde belirttiği problemler; "farklılaşan ihtiyaçlar", "yeni sorunlar" ve "kişisel farklılıklar" biçimindedir. Bu doğrultuda görüşme gerçekleştirilen sosyal çalışmacıların yanıtlarından örnekler Tablo 3.1.1. de görülmektedir.

Tablo 3.1.1. İhtiyaçların Sürekli ve Hızlı Biçimde Değişmesi Sorun Alanına Yönelik Görüşme Örnekleri

K 2	Belediyemiz ve tüm çalışanları olarak ihtiyaç sahiplerinin her türlü sorunu ile 7/24 ilgilenmekteyiz. Ancak farklı ihtiyaçlar ortaya çıktığında bunları karşılayabilmemiz normal olarak zaman alabiliyor..
K 8	Belediyenin tüm imkân ve olanakları her zaman için vatandaşlarımızın hizmetinde. Ancak günümüzün en büyük problemi, sürekli yeni sorunlarla karşılaşmamız. Bu normal bir durum çünkü hem insanlar hem de dünya hızla değişiyor..
K 11	Burada bence dikkate alınması gereken asıl nokta kişisel farklılıklarda yatıyor. Çünkü aynı sorunla mücadele eden insanlar birbirlerinden farklı oluyor ve bu sorunlara verdikleri tepkilerde farklılaşıyor..

Sosyal politikalara olan ihtiyaçlar ve bu ihtiyaçlarla ilgili yaşanan dönüşümlerin literatürde de kendisine yer bulduğu görülmektedir. Taşğın ve Özel (2011: 188-189) yaptıkları çalışmada birbiri ile bağlantılı üç noktaya dikkat çekerek ihtiyaç duyulan sosyal politikalar kapsamındaki hizmetlerde ortaya çıkan değişimlere vurgu yapmaktadırlar. Bu noktalardan ilki artan yoksulluk ve yoksulluğun görünümündeki değişimler, ikincisi neo-liberal politikaların yükselişiyle birlikte devletin küçülmesi ve gerek sosyal yardımların ve gerek sosyal hizmetlerin sunumunda yaşanan değişimlerdir. Dikkat çekilen üçüncü nokta ise sosyal politika kapsamındaki hizmetlerin sunumunda standartların yükseltilmesi ihtiyacıdır. Yine T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'nın¹ (2015: 9-12) yayınladığı "Türkiye'de Sosyal Hizmet ve Yardımların Yeniden Organizasyonu" isimli çalışmada, küreselleşme sürecinin beraberinde getirdiği değişimden ve sosyal politikalarını da bu değişimlerden etkilendiğinden bahsetmektedir. Yerleşme eğilimine dikkat çekilen bu çalışmada yine devletin küçülen rolünden ve sosyal yardımlar ile sosyal hizmetlerde yaşanan değişimlerden bahsedilmektedir. Görüldüğü üzere katılımcıların verdiği cevaplar literatürü destekler niteliktedir. Bu çerçevede konu ele alındığında yaşanan sosyal, ekonomik ve kültürel değişimlerin sosyal politikalara ihtiyaç duyan kesimlerin bu ihtiyaçlarının boyutlarını ve biçimlerini değiştirmesi normal bir süreç olarak kabul edilebilir. Sakarya Büyükşehir Belediyesi özelinden bir genelleme yapılırsa yerel yönetimlerin de bu değişime ayak uydurması ve hızlı bir şekilde tepki verebilmesi sosyal politikaların daha doğru ve sağlıklı bir biçimde uygulanması noktasında önem taşımaktadır.

3.2. Sunulan Hizmetlerin Çoğunlukla Engellilere Yönelik Olması Sorun Alanına Yönelik Bulgular

Görüşme gerçekleştirilen Sakarya Büyükşehir Belediyesi'nde görevli sosyal çalışmacıların "*sunulan hizmetlerin çoğunlukla engellilere yönelik olması*" sorun alanı doğrultusunda ortaya koyduğu problemler genellikle engelli bireylerin

1 İlgili Bakanlık günümüzde, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'nın birleştirilmesi sonucu "T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı" olarak yer almaktadır.

sorunlarına çözüm üretmek şeklindedir. Tüm katılımcılar sunulan hizmetlerden bahsederken öncelikle engellilerden ve engelliler için sunulan hizmetleri ön plana çıkarırken, katılımcıların bir kısmı da sadece engelli bireylerin sorunlarından ve getirilen çözümlerden söz etmişlerdir. Bu doğrultuda görüşme gerçekleştirilen sosyal çalışmacıların yanıtlarından örnekler Tablo 3.1.2. de görülmektedir.

Tablo 3.1.2. Sunulan Hizmetlerin Çoğunlukla Engellilere Yönelik Olması Sorun Alanına Yönelik Görüşme Örnekleri

K 3	Kurumumuzda <i>engellilere</i> yönelik strateji geliştirme, engellilere sunulan hizmetlerdeki kaliteyi artırma, engelli bireylerin yaşama daha aktif katılabilmeleri için; eğitim, sağlık, istihdam, sosyal güvenlik vb. alanlarda yürütülen hizmetler ile ilgili farkındalık oluşturma amacıyla sosyal politikalar üreten, <i>engellilerin</i> toplumsal entegrasyonu artırıcı ve toplum içinde daha fazla sosyalleşmelerine imkân sağlayıcı çeşitli strateji ve çözüm önerileri oluşturulmaktadır..
K 7	<i>Engelliler</i> için sağlanan tekerlekli sandalye, akülü araçlar gibi medikal yardımlar hem engellinin bakımını sağlamakta olan yakınlarına hem de <i>engellinin</i> bireysel olarak öz bakımını ve ihtiyaçlarını sağlaması için kolaylıklar sağlamaktadır. Toplum içinde bir fert olarak kendini ifade edebilmektedirler. Hem <i>engellilerimize</i> hem de anne, baba, eş, kardeş gibi yakınlarına her birinin bulunduğu durum göz önünde bulundurularak gerek psiko-sosyal gerekse teknik bilgiler açısından birçok geliştirici önlemler ve eğitimler verilmektedir..
K 12	<i>Engelli bireylere</i> sunduğumuz yardım paketleri ve hobi kursları varoluşlarını kazandırıp kendilerine toplumda bir alan oluşturmuştur. <i>Engellilere</i> sağladığımız ulaşım ve teknik yardımlar sosyal ve ev hayatlarında olası kriz durumlarını yönetmelerini kolaylaştırmaktadır..

Engellilik kavramı ile ilgili bir tanım yapmak gerekirse, en geniş anlamda engellilik, bireylerin sosyal yaşama katılımlarını sınırlayan durumları belirtmektedir. Diğer bir ifadeyle engellilik durumu, engelli kişinin, bu durumuyla bağlantılı olarak sosyal hayatta kendisinden beklenen rolleri gerçekleştirememesi durumudur (Uzunoglu, 2019: 187). Genç ve Çat (2013: 365) engellilik durumunu sosyal dışlanma unsuru olarak belirterek, engelli bireylerin sosyal yaşam içindeki ilişkilerden, toplumsal ve kültürel faaliyetlerden dışlanmalarını, bununla beraber temel hizmetlere ulaşımalarının engellenmesinin ikinci bir engellilik olduğunun altını çizmektedirler. Sosyal politikaların uygulama alanında bulunan engelli bireylerin, bu dezavantajlılık durumlarından dolayı bir takım hizmetlere ihtiyaç duymaları, ihtiyaç duydukları bu hizmetlerin yerel yönetimlerce karşılanması günümüzün yaygın uygulamalarındandır. Belirtmek gerekir ki yerinde ve doğru bir uygulama olan bu durum, engelli bireylerin ekonomik, sosyal ve kültürel yaşama uyum sağlayarak, toplumsal yapı içinde kendilerinden beklenen rolleri gerçekleştirmelerine de önemli katkılar sunmaktadır. Burada belirtilmesi gereken engelli bireylerle beraber sosyal politika uygulamalarının içinde yer alan diğer dezavantajlı gruplardır. Ülkelere, kültürlere ve hatta iklimsel koşullara göre değişiklik gösterebilen dezavantajlılık durumlarını belirli bir tanım içinde sıralamak çok mümkün olmamakla beraber, Yasım'ın (2019) editörlüğünde yapılan

ve işgücü piyasasında dezavantajlı grupların durumunu ele alan bir çalışmada, engelli bireylerle birlikte diğer dezavantajlı gruplarda sayılmaktadır. Bu ve diğer birçok çalışmada sayılan dezavantajlı grupları engelliler, kadınlar, çocuklar, göçmenler, eski hükümlüler, gençler, yaşlılar vb. olarak sıralamak mümkündür. Bu çerçevede yerel yönetimlerin sosyal politika uygulamalarının ağırlıklı olarak bir gruba yönelmesi hem uygulama açısından hem de toplumsal düzen açısından çok yeterli olmamaktadır.

3.3.Sunulan Hizmetlerin Talep Öncelikli Olması Sorun Alanına Yönelik Bulgular

Mülakat yapılan Sakarya Büyükşehir Belediyesi'nde görevli sosyal çalışmacıların, "sunulan hizmetlerin talep öncelikli olması" sorun alanı çerçevesinde belirttiği problemler; "*talep gelmesi*", "*ihtiyaçın belirtilmesi*" ve "*bize ulaşılması*" biçimindedir. Bu doğrultuda görüşme gerçekleştirilen sosyal çalışmacıların yanıtlarından örnekler Tablo 3.1.3. de görülmektedir.

Tablo 3.1.3. Sunulan Hizmetlerin Talep Öncelikli Olması Sorun Alanına Yönelik Görüşme Örnekleri

K 4	Kurum olarak bize <i>gelen talepleri</i> en hızlı biçimde değerlendirmekteyiz ve <i>talepler doğrultusunda</i> planladığımız hizmetleri ihtiyaç sahiplerine hızlı bir biçimde ulaştırıyoruz..
K 6	Hizmet sunduğumuz vatandaşlarımızın <i>ihtiyaçları belirdiğinde</i> hızlı ve etkin bir biçimde bu ihtiyacı karşılamak için gerekenleri yapmaktayız..
K 10	İhtiyaç sahibi vatandaşlarımız çeşitli vasıtaları kullanarak bize ulaşabilmekte. İhtiyaç sahibi vatandaşlarımızın bize ulaşması durumunda gereken aksiyon hızlı bir şekilde alınmaktadır.

Sosyal politikalar kapsamında sunumu gerçekleştirilen hizmetlerin talepler doğrultusunda ihtiyaç sahiplerine ulaştırılması normal bir süreçtir. Ancak günümüz sosyal politika uygulamaları kapsamında konu ele alındığında, yerel yönetim birimlerinin sadece sosyal politika uygulayıcısı değil, aynı zamanda sosyal politika planlayarak, üreten kurumlar olmaları gereği de ortaya çıkmaktadır. Sosyal belediyecilik anlayışı çerçevesinde yerel yönetimlerin ihtiyaçlar ortaya çıkmadan önce yapacakları planlar ve hizmet sunumlarını bu duruma göre planlamaları, birçok sorun henüz ortaya çıkmadan önlem alınarak, sonuçlarının hafifletilmesinde yardımcı olacaktır.

4.TARTIŞMA

Günümüz anlayışında sosyal belediyecilik kavramı, gerek uygulama ve gerek üzerindeki tartışmalar açısından sosyal politikalardan bağımsız olarak düşünülmesi neredeyse imkânsız hale gelen bir kavram olmuştur. Klasik belediyecilik anlayışı olan alt yapı hizmetlerinin sunumu ve hizmet götürülen kesimin fiziksel ve maddi ihtiyaçlarının karşılanmasının aksine, sosyal belediyecilik anlayışı, bireylerin

sosyal, kültürel ve manevi ihtiyaçlarına öncelik veren bir yaklaşımla hareket ederek toplumsal dayanışma ve huzurun tesis edilmesinde önemli görevler üstlenmektedir. Özellikle 1980'li yıllardan sonra neo-liberal politikaların yükselişe geçmesi ve bunun sonucunda ekonomik, sosyal ve kültürel yaşamda devletin rolünün giderek azalması, ortaya çıkan boşluğun yerel yönetimler tarafından doldurulmasını zorunlu kılmış; bu bakış açısıyla yerel yönetimler sadece hizmet uygulayan değil, aynı zamanda hizmet planlayarak üreten bir role bürünmüşlerdir.

SONUÇ

Sakarya Büyükşehir Belediyesi'nin sunduğu hizmetleri değerlendirmeyi amaçlayan bu çalışma ile sunulan hizmetlerin sosyal belediyecilik kapsamı çerçevesinde sosyal politikaları kapsayıp kapsamadığı belirlenmeye çalışılmıştır. Çalışmanın cevap aradığı sorulardan ilki olan "Sakarya Büyükşehir Belediyesi'nin sosyal belediyecilik uygulamaları sadece sosyal yardımlar ve sosyal hizmetler çerçevesinde mi gerçekleşmektedir?" sorusunun cevabı bu çalışma özelinde evet olarak gerçekleşmiştir. Katılımcılarla yapılan görüşmeler sonucu ulaşılan verilerin büyük bir kısmı, sunulan hizmetlerin ağırlıklı olarak engelli, yaşlı ve bakıma muhtaç bireylere yönelik olduğunu ve bu hizmetlerin sosyal ve kültürel ihtiyaçların karşılanmasından çok maddi ve fiziksel ihtiyaçların karşılanmasına yönelik olduğunu ortaya koymaktadır.

Çalışma kapsamında cevap aranan ikinci soru olan "Sakarya Büyükşehir Belediyesinin sosyal belediyecilik uygulamaları günümüz anlamında sosyal politikalarla örtüşmekte midir?" sorusunun cevabı ise kısmen evet olarak gerçekleşmiştir. Özellikle sosyal politikaların uygulanması kapsamında belediye içinde uzman kişilerden oluşan birimlerin kurulmuş olması Sakarya Büyükşehir Belediyesi'nin sosyal politikalara verdiği önemin göstergesi olmaktadır. Yine bunun yanında belediyenin sunduğu hizmetlere ihtiyaç duyan vatandaşların taleplerinin dikkate alınarak, kendilerine ihtiyaç duydukları hizmetlerin hızlı ve etkin bir biçimde ulaştırılması da Sakarya Büyükşehir Belediyesi'nin klasik belediyecilik anlayışının ötesinde, günümüzün sosyal belediyecilik yaklaşımı ile hareket etmeye çalıştığına göstergelerinden biridir.

Yerel yönetimlerin sosyal politikaların birer planlayıcısı ve uygulayıcısı olmaları, sosyal belediyecilik anlayışı ile hareket ederek hizmet sunduğu vatandaşlarının sosyal, kültürel ve ekonomik sorunlarına eğilmeleri günümüz şartları doğrultusunda elzem bir durumdur. Bunun için yerel yönetimlerin yerine getirmesi gerekenleri şu şekilde sıralamak mümkündür:

- Sosyal politikaların üretilerek, uygulanabilmesi için uzman kadroların istihdam edilmesi,
- Hizmet götürülen vatandaşların sosyal, kültürel ve ekonomik ihtiyaçlarının tespit edilebilmesi için çeşitli mekanizmalar geliştirilmesi,

- Yerel yönetimlerin karar alma ve uygulama mekanizmalarına hizmet götürülen kitlenin de dâhil edilmesi,
- Çeşitli saha araştırmaları ve çalışmalarla ortaya çıkması muhtemel kimi sorunlar, henüz ortaya çıkmadan çözüm üretilmesine yönelik kapsamlı çalışmalar yapılması,
- Hizmet götürülen kitlenin sosyal ve demografik olarak analiz edilerek, ihtiyaç sahiplerinin belirlenmesidir.

Özellikle yerel yönetimlerin hizmet sunumu gerçekleştirdikleri yerel halkın ihtiyaçlarının ülkelere, bölgelere ve hatta aynı bölge içinde iklimsel şartlara göre dahi farklılaşabildiği düşünüldüğünde sunulan bu önerilerin çalışma kapsamı açısından değerlendirilmesi gereği ortaya çıkmaktadır.

Genel anlamda bir değerlendirme yapmak gerekirse, sosyal yardımlar ve sosyal hizmetler günümüzde önemini arttırarak korumakla beraber, özellikle neo-liberal politikaların ağırlık kazanmasıyla yetersiz kalmaktadırlar. Devletlerin ekonomik, sosyal ve kültürel hayattan yavaş yavaş çekilerek rollerinin azalması, ortaya çıkan bu boşluğun yerel yönetimlerce doldurulmasını zorunlu hale getirmektedir. İlerleyen süreçte tüm yerel yönetimlerin sosyal belediyeçilik anlayışını benimseyerek, sosyal yardımların ve sosyal hizmetlerin ötesinde, daha kapsayıcı bir konumda bulunan sosyal politikalara ağırlık vermeleri, sadece dezavantajlı gruplara değil, aynı şekilde tüm vatandaşlara sosyal, kültürel ve ekonomik hizmetler götürmeleri ve sundukları tüm hizmetleri bu doğrultuda dizayn etmeleri gerekmektedir.

EVALUATION OF SAKARYA METROPOLITAN MUNICIPAL SERVICES IN THE CONTEXT OF TRANSITION FROM SOCIAL MUNICIPALITY TO SOCIAL POLICY

1. INTRODUCTION

“Local governments” and “social policies”, which are two concepts that are addressed together frequently today, are constantly being discussed by researchers, especially with the neo-liberal economic policies that started to rise after the 1980s. Problems were encountered in the gradual decline of the role of the state apparatus in social, cultural and economic life, especially in meeting the needs of disadvantaged groups and it was thought that this gap could be filled by local governments.

The relationship between local governments and social policies is beyond the infrastructure services that are the traditional duties and functions of local governments. In this context, it is necessary to take into consideration the social, cultural and economic needs of the citizens to whom local administrations provide

services and to act on these facts in order to turn the produced policies into service.

Although the policies implemented in the context of social assistance and social services are of great importance especially for disadvantaged groups within the framework of today's social life, they are insufficient in terms of social structure. The change in the understanding of social policies in the historical process is the most important indicator of this situation. Today's social policy approach and the services offered in this direction target all segments of the society without any separation points.

In this study, it was tried to determine whether the services of Sakarya Metropolitan Municipality are within the scope of social assistance and social work or at a wider social policy level. The data collected through interviews were analysed with the content analysis technique. As a result, it was understood that the services of Sakarya Metropolitan Municipality mostly remained at the level of social assistance and social service, and the services targeted especially by Sakarya Metropolitan Municipality focused on social services rather than social policy.

2. RESEARCH METHOD AND FINDINGS

The purpose of the study is to reveal the policies implemented by Sakarya Metropolitan Municipality within the framework of social municipality understanding; to determine whether these policies are realized within the scope of social policies. Another purpose of the study is to determine the scope of the social municipality understanding implemented by the Sakarya Metropolitan Municipality and to present recommendations on behalf of social policy applications by revealing whether their implementations are realized only within the framework of social benefits and social services within a narrow framework. In this framework, the basic questions that the study seeks answers are as follows:

- Which aspects of social municipality do the services of Sakarya Metropolitan Municipality match?
- Do the services of Sakarya Metropolitan Municipality coincide with the understanding of social policy?

As a result of the interviews, the raw data reached were analyzed and analyzed, and three problem areas related to the thoughts of the participants who are working as a "social worker" in Sakarya Metropolitan Municipality regarding social municipal practices are reached. These problem areas are "changing the needs continuously and rapidly", "the services offered are mostly for the disabled" and "the services provided are the priority of demand". When the problem areas reached are examined, it is seen that the first problem area is not due to the services provided, but because of the service provided. The second problem area arises from the target audience of the services provided. The services provided mostly for the disabled can have consequences such as other disadvantaged groups within the scope of

social policy. The third problem area is more about service planning than service provision and it shows that the planning process depends on the demands.

3.DISCUSSION AND CONCLUSION

With this study, which aims to evaluate the services offered by Sakarya Metropolitan Municipality, it is tried to be determined whether the services provided include social policies within the scope of social municipality. The first question asked by the study, “Is the social municipality practices of Sakarya Metropolitan Municipality realized only within the framework of social benefits and social services?” The answer to the question was true in this study. A large part of the data obtained as a result of the interviews with the participants reveals that the services provided are mostly aimed at people with disabilities, elderly and in need of care, and that these services are aimed at meeting physical and physical needs rather than meeting social and cultural needs.

Generally speaking, although social aids and social services are increasingly important, they are inadequate, especially with the emphasis of neo-liberal policies. The gradual decline of the states by withdrawing from economic, social and cultural life necessitates that this gap is filled by local governments. In the following period, all local governments adopt the understanding of social municipality and focus on social policies that are more inclusive, beyond social benefits and social services, deliver social, cultural and economic services not only to disadvantaged groups but also to all citizens.

KAYNAKÇA

- Altan, Ö., Z. (2011) "Sosyal Politika", Anadolu Üniversitesi, Açıköğretim Fakültesi Yayınları, No: 900, Eskişehir.
- Arlı, S. ve Nazik, M. H. (2001), "Bilimsel Araştırmaya Giriş", Gazi Kitabevi, Ankara.
- Bedir, E., Özaydın, M., M. ve Metin, B. (2013) "Sosyal Politika 1", Anadolu Üniversitesi, Açıköğretim Fakültesi Yayınları, No: 1589, Eskişehir.
- Beki, A. (2008) "Türkiye'de Sosyal Belediyecilik Uygulamaları (Ümraniye Belediyesi Örneği)", Yayınlanmamış Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi, SBE, Sakarya.
- Çelik, A. (2014) "Sosyal Belediyecilik Anlayışı: Şanlıurfa Büyükşehir Belediyesi Örneği", Gazi Üniversitesi, İİBF Dergisi, 16/1, Ankara.
- Ersöz, H., Y. (2003) "Doğuşundan Günümüze Sosyal Politika Anlayışı ve Sosyal Politika Kurumlarının Değişen Rolü", İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi Mecmuası, Cilt 53, Sayı 2, İstanbul.
- Ersöz, H.,Y.(2011) "Sosyal Politikada Yerelleşme", İstanbul Ticaret Odası Yayınları, Yayın No: 2010-99, İstanbul.
- Genç, Y. ve Çat, G. (2013), "Engellilerin İstihdamı ve Sosyal İçerme İlişkisi", Akademik İncelemeler Dergisi, Cilt 8, Sayı 1.
- Güneş, İ. (1996) "Yerel Yönetimler ve Siyasal Faktörler", Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt 4, Adana.
- Karataş, Z. (2015), "Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri", Sosyal Hizmet E-Dergi, Cilt 1, Sayı 1.
- Kessler, G. (1945) "İçtimai Siyaset", Çev. Orhan Tuna, Gençlik Kitabevi Neşriyat, İçtimai Eserler Serisi, No 3, Milli Mecmu Basımevi, İstanbul.
- Koçak, O. (2017) "Belediyelerde Sosyal Politika Uygulamaları ve Pendik Belediyesi Örneği", OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi, Yıl 7, Cilt 7, Sayı 12.
- Krippendorff, K. (2004), "Content Analysis: An Introduction To Its Methodology", Sage Publication, USA - New York.
- Neuman, L.(2012), "Toplumsal Araştırma Yöntemleri: Nicel ve Nitel Yaklaşımlar: Cilt 2", 5. Baskı, Yayın Odası, İstanbul.
- Öztürk, H. ve Gül, H. (2012), "Sosyal Belediyecilik Sosyal Devlete ve Sosyal Haklara Bir Alternatif Mi?" IV. Sosyal Haklar Ulusal Sempozyumu, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Muğla.
- Pektaş, E. K. (2010) "Türkiye'de Sosyal Belediyecilik Uygulamaları ve Temel Sorunlar", Sakarya Üniversitesi Akademik İncelemeler Dergisi, Cilt 5, Sayı 1, Sakarya.
- Şenkal, A. (2017) "Küreselleşme Sürecinde Sosyal Politika", Umuttepe Yayınları, Kocaeli.
- Talas, C. (1997) "Toplumsal Politika", İmge Kitabevi Yayınları, Ankara.
- Talas, C. (1992) "Türkiye'nin Açıklamalı Sosyal Politika Tarihi", Bilgi Yayınevi, Ankara.
- Taşçı, F. (2017) "Türkiye'de Sosyal Politika ve Dönüşüm: Zihniyet, Aktörler, Uygulamalar", Siyaset, Ekonomi ve Toplum Araştırmaları Vakfı (SETA) Yayınları, Ankara.
- Taşkın, N. Ş. ve Özel, H. (2011), "Türkiye'de Sosyal Hizmetlerin Dönüşümü", Toplum ve Sosyal Hizmet Dergisi, Cilt 22, Sayı 2.
- T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı (2015), "Türkiye'de Sosyal Hizmet ve Yardımların Yeniden Organizasyonu", Araştırma ve Politika Serisi 21, Ankara.
- Tezgel, O. (2013) "Sosyal Politika", Sendikacılık Akademisi Ders Notları 2 (SBF), Türk-İş Yayınları, Aydoğdu Ofset, Ankara.
- Tokol, A. (2013) "Uluslararası Sosyal Politika", Genişletilmiş 2. Baskı, Dora Basım Yayın Dağıtım, Bursa.
- Toprak, D. ve Şataf, C. (2009) "Türkiye'de Yerel Yönetimler Reformu Çerçevesinde Sosyal Belediyecilik Yaklaşımı", Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi, Cilt 1, Sayı 1.

- Uçaktürk, T., Uçaktürk, A. ve Özkan, M. (2009) “Yerel Yönetimlerde Sosyal Sorumluluk Bağlamında Sosyal Belediyecilik: Biga Belediyesi Örneği”, VI. Uluslararası Sivil Toplum Kuruluşları Kongresi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Çanakkale.
- Uzunoğlu, E. (2019), “Engelli Bireylerin Toplumsal Yaşama Katılımında Yerel Yönetimlerin İşlevleri: Sakarya Büyükşehir Belediyesi Örneği”, Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, Yıl 7, Sayı 94.
- Ünlü, U. (2016), “Sosyal Belediyecilik Anlayışının E-Belediyecilik Uygulamalarına Entegre Edilmesi”, Sayıştay Dergisi, Sayı 12, Temmuz-Eylül.
- Yasım, Y. K. (2019), “İşgücü Piyasasında Dezavantajlı Gruplar”, Edi. Yavuz Kağan Yasım, Türk Metal Sendikası Araştırma ve Eğitim Merkezi Yayınları, Ankara.
- Yenihan, B. (2017) “Bir Sosyal Politika Aracı Olarak Sosyal Güvenlik: Dünyada ve Türkiye’de Gelişimi Üzerine Bir Karşılaştırma”, Yönetim Bilimleri Dergisi, Cilt 15, Sayı 30, Çanakkale.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2008), “Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri”, Seçkin Yayıncılık, 6. Baskı, Ankara.
- Yilmazer, A. (2005) “Belediye Yöneticilerinin İş Ahlakı ve Sosyal Sorumluluğa Yönelik Tutumlarının İncelenmesi: Adapazarı Büyükşehir ve Merkez Belediyesinde bir Araştırma”, 2. Etik Sempozyumu, <http://www.etiksempozyumu.sakarya.edu.tr/etik/3.2/3Aydin%20Yilmazer.pdf>, Erişim Tarihi 19.03.2019.

KATKI ORANI / CONTRIBUTION RATE	AÇIKLAMA / EXPLANATION	KATKIDA BULUNANLAR / CONTRIBUTORS
Fikir veya Kavram / <i>Idea or Notion</i>	Araştırma hipotezini veya fikrini oluşturmak / <i>Form the research hypothesis or idea</i>	Mustafa ÇÖPOĞLU
Tasarım / <i>Design</i>	Yöntemi, ölçeği ve deseni tasarlamak / <i>Designing method, scale and pattern</i>	Mustafa ÇÖPOĞLU
Veri Toplama ve İşleme / <i>Data Collecting and Processing</i>	Verileri toplamak, düzenlenmek ve raporlamak / <i>Collecting, organizing and reporting data</i>	Mustafa ÇÖPOĞLU
Tartışma ve Yorum / <i>Discussion and Interpretation</i>	Bulguların değerlendirilmesinde ve sonuçlandırılmasında sorumluluk almak / <i>Taking responsibility in evaluating and finalizing the findings</i>	Mustafa ÇÖPOĞLU
Literatür Taraması / <i>Literature Review</i>	Çalışma için gerekli literatürü taramak / <i>Review the literature required for the study</i>	Mustafa ÇÖPOĞLU

YAZARLAR HAKKINDA

Berrin GÜZEL (Doç. Dr.)

1999 yılında da Adnan Menderes Üniversitesi Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu'ndan mezun oldu. 2002'de Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği bölümünde yüksek lisansını tamamladı. Doktorasını 2003 yılında Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Ana Bilim Dalı'nda 2009 yılında tamamladı. Doktora tezini kadın çalışanlar ve kariyer engelleri üzerine hazırlayan yazar, örgütsel davranış üzerine çalışmaları bulunmaktadır. Doç. Dr. Berrin GÜZEL, Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Turizm Fakültesinde görev yapmaktadır.

Gözde BİLGİN KARABACAK (Dr. Öğr. Üyesi)

2003 yılında Adnan Menderes Üniversitesi Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu'ndan mezun oldu. 2006 ve 2013 yıllarında Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Ana Bilim Dalı'nda yüksek lisans ve doktora derecesini aldı. Yazarın, yönetim ve organizasyon, örgütsel davranış alanlarında çalışmaları bulunmaktadır. Dr. Öğr. Üyesi Gözde Karabacak, Nişantaşı Üniversitesi İ.İ.S.B. Fakültesi'nde görev yapmaktadır.

Ceren İŞÇİ (Dr. Öğr. Üyesi)

2004 yılında Adnan Menderes Üniversitesi Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu'ndan mezun oldu. 2008 ve 2016 yıllarında Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Ana Bilim Dalı'nda yüksek lisans ve doktora derecesini aldı. Yazarın, turizm pazarlaması, kültürel miras alanlarında çalışmaları bulunmaktadır. Dr. Öğr. Üyesi Ceren İŞÇİ, Manisa Celal Bayar Üniversitesi İşletme Fakültesi'nde görev yapmaktadır.

Emel İSLAMOĞLU (Doç. Dr.)

1999 yılında İstanbul Üniversitesi İktisat Bölümü'nden lisans, 2004 yılında Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İnsan Kaynakları Yönetimi ve Endüstri İlişkileri Bilim Dalı'ndan yüksek lisans, 2008 yılında Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi Anabilim Dalı'ndan doktora derecesini almıştır. 2013 yılından bu yana Sakarya Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü'nde Doçent olarak görev yapmaktadır.

Yunus YİĞİT (Arş. Gör.)

Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri lisans mezunudur. Yüksek lisans çalışmalarını Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri alanında tamamlamıştır. Aynı bölümde 2017'de başladığı doktora eğitimini sürdürmektedir. 2016'dan beri Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümünde Araştırma Görevlisi olarak görev yapmaktadır.

Nazan BUDAK

Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri lisans mezunudur. Yüksek lisans çalışmalarını Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri alanında tamamlamıştır. Aynı bölümde 2018'de başladığı doktora eğitimini sürdürmektedir.

Sedat BOSTAN (Doç. Dr.)

1967 yılında Gümüşhane Torul doğdu. Hacettepe Sağlık İdaresi Yüksek Okulunu Ankara'da okudu. Tokat Gazi Osman Paşa Üniversitesi ve Karadeniz Teknik Üniversitesi, Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksek Okulunda öğretim görevlisi olarak çalıştı. Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesinde öğretim üyeliği yaptı ve halen Ordu Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesinde, Sağlık Yönetimi Bölüm Başkanı olarak çalışmaktadır. İktisat yüksek lisansını Cumhuriyet Üniversitesi, İşletme yüksek lisans ve doktorasını Karadeniz Teknik Üniversitesinde yaptı. YÖK bursuyla Ottawa Üniversitesinde misafir araştırmacı olarak bulundu. Halen Sağlık Kurumları Yönetimi doçenti olarak akademik faaliyetlerine devam etmektedir.

Merve YAMAN YÜCE

2008- 2012 yılları arasında Çarşamba 75. Yıl sağlık meslek lisesi / hemşirelik bölümü mezunu olarak lise, 2012- 2016 yılları arasında Çanakkale 18. Mart Üniversitesi Afet Durum ve Afet Yönetimi bölümü mezunu olarak lisans ve 2016-2018 yılları arasında Gümüşhane üniversitesi Afet Yönetimi Anabilim dalı tezli yüksek lisans alanında mezun olarak da yüksek lisans seviyelerine ulaşılmıştır. 2016_ Doğu Karadeniz İlleri Bölge Umke Temel Eğitimi, Trabzon; 2017_ 1. Uluslararası 11. Sağlık Ve Hastahane İdaresi Kongresi 13- 14 Ekim 2017, Hilton Garden INN, Trabzon; 2018_3RD International Health Sciences and Management Conference 03-05 October 2018, American University in Bulgaria, Sofia; 2018 _ Uluslararası Afet Yönetimi Kongresi 22-24 Ekim 2018 Gümüşhane; 2019_ 4.İnternational Health Sciences and Management Conference 20-23 Haziran Üsküdar, İstanbul; 2019_IESKO 2019 Special Symposium Fır The 20th Anniversary of Kocaeli and Düzce Earthquakes 25-27 Eylül, Kocaeli; organizasyonlarında çalışma sunumları yapılmıştır.

Mehmet MARANGOZ (Prof. Dr.)

Muğla Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Ürün Yönetimi ve Pazarlama Anabilim dalında Öğretim Üyesi olarak görev yapmaktadır. Lisans eğitimini İstanbul Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi İşletme Bölümü'nde, Yüksek Lisans eğitimini Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Üretim Yönetimi ve Pazarlama Anabilim Dalında, Doktora eğitimini ise Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalında tamamlamıştır. Çalışma alanları Pazarlama ve Girişimciliktir. Yayımlanmış çok sayıda makalesi, ulusal ve uluslararası bildirileri ve kitapları vardır.

Ali Emre AYDIN (Dr. Öğr. Üyesi)

1988 yılında Eskişehir’de doğmuştur. Lisans öğrenimini 2009 yılında Anadolu Üniversitesi İşletme Bölümü’nde tamamlamıştır. Sonrasında Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü’nde araştırma görevlisi olarak çalışmaya başlamıştır. Bu görevi sırasında Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı yüksek lisans programını 2013 yılında, aynı anabilim dalındaki doktora programını ise 2018 yılında tamamlamıştır. 2019 yılında İzmir Bakırçay Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü’nde öğretim üyesi olarak görev yapmaya başlamıştır. Tüketici davranışları, sosyal pazarlama ve teknoloji ile pazarlama ilişkisi başlıca akademik çalışma alanlarıdır.

Hatice Hicret ÖZKOÇ (Doç. Dr.)

Lisans eğitimini Muğla Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi İstatistik ve Bilgisayar Bilimleri Bölümünde 2002 yılında tamamlayan Hatice Özkoç, 2005 yılında aynı üniversiteden İstatistik ve Bilgisayar Bilimleri Anabilim dalından uzman unvanını almıştır. 2011 yılında Dokuz Eylül Üniversitesi’nde Ekonometri doktora programını tamamlamıştır. 2015 yılında Ekonometri doçentliğini alan Özkoç, hâlen Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümünde doçent olarak çalışmaktadır. Temel uzmanlık alanları sayısal yöntemler, kesikli tercih modelleri, çok değişkenli istatistiksel analizler ve zaman serileri analizidir.

Safiye ŞAHİN (Dr. Öğr. Üyesi)

2004 yılında Gazi Üniversitesi Hemşirelik Bölümü’nden mezun oldu. Ardından 2010 yılında İstanbul Üniversitesi Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi Bölümünde yüksek lisansını tamamladı. 2011-2017 yılları arasında Kırklareli Üniversitesi’nde öğretim görevlisi olarak çalıştı. Bu arada doktorasını tamamladı. 2017 yılından itibaren Medeniyet Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesinde Sağlık Yönetimi Bölümü’nde görev yapmaktadır. Araştırma alanları sağlık yönetimi ve örgütsel davranış, özellikle iş-aile etkileşimi, çalışmaya tutkunluk, bilinçli farkındalık, kendini yetiştirme ve iş performansıdır.

Vedat AÇAR (Öğr. Gör.)

Yazar, lisans öğrenimini İnönü Üniversitesi Sağlık Yüksekokulu Sağlık Eğitimi Bölümünde tamamlamıştır. Yüksek lisans öğrenimini Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sağlık Kuruluşları Yöneticiliği Dalında tamamlamıştır. Halen Kırklareli Üniversitesi Sağlık Hizmetleri MYO’da öğretim görevlisi olarak çalışmaktadır. Çalışma konuları kamu sağlık kurumları yönetimi, bağımlılık ve sağlık hizmetleri verimliliğini etkileyen faktörlerdir.

Şeyda Nur SEÇKİN (Dr. Öğr. Üyesi)

2004 yılında Ortadoğu Teknik Üniversitesi İşletme bölümünden mezun oldu. İnönü Üniversitesi Yönetim ve Organizasyon bilim dalında 2010 yılında yüksek

lisans, 2015 yılında da doktora eğitimini tamamladı. 2010-2015 yılları arasında İnönü Üniversitesinde araştırma görevlisi olarak çalıştı. 2015 yılından beri aynı üniversitede doktor öğretim üyesi olarak çalışmaya devam etmektedir.

Bahtiyar Onur GEYİK

Bahtiyar Onur Geyik, Ortadoğu Teknik Üniversitesi Bilgisayar Mühendisliği Bölümü'nü bitirdikten sonra aynı üniversitede İşletme Bölümü'nde yüksek lisansını tamamlamıştır. 2 yıl boyunca kendi kurduğu yazılım firmasında çalıştıktan sonra yazılım sektöründeki firmalarda çeşitli görevlerde bulunmuştur. Halen Onedio'da yazılım takım lideri olarak çalışmaktadır.

Çağrı TOPAL (Dr. Öğr. Üyesi)

Çağrı Topal Ortadoğu Teknik Üniversitesi İşletme Bölümü'nden lisans ve Sosyoloji Bölümü'nden yüksek lisans derecelerini, Alberta Üniversitesi Strateji ve Organizasyon Bölümü'nden doktora derecesini almıştır. Halen Ortadoğu Teknik Üniversitesi İşletme Bölümü'nde doktor öğretim üyesi olarak çalışmaktadır. Araştırma alanları arasında kurumsallaşma ve risk anlamlandırma süreçleri yer almaktadır.

Elif Şeyda DUMAN

Yazar, lisans öğrenimini 2016 yılında İstanbul Üniversitesi – İşletme Fakültesi, İşletme Bölümünde tamamlamıştır. Yüksek lisans öğrenimini 2019 yılında Marmara Üniversitesi – Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı-Sürdürülebilir ve Kalite yönetimi Bilim Dalında tamamlamıştır. Şu anda özel bir mali müşavirlik şirketinde muhasebe uzman yardımcısı olarak görev almaktadır.

Ata ÖZDEMİRCİ (Doç. Dr.)

Doç. Dr. Ata Özdemirci, Marmara Üniversitesi İşletme Fakültesinde öğretim üyesi olarak görev yapmaktadır. Araştırma alanları Stratejik Yönetim, İnsan Kaynakları ve Kurumsal Girişimciliktir. Lisans eğitimini İstanbul Teknik Üniversitesi İnşaat Mühendisliği Fakültesinde almıştır. 2002 yılında Marmara Üniversitesinde akademik kariyerine başlamıştır. Yüksek lisans ve doktora derecelerini, Marmara Üniversitesi İşletme Anabilim Dalı Yönetim Organizasyon Bilim Dalından almıştır. Doçent unvanını 2015 yılında “Yönetim ve Strateji” alanında alan Özdemirci, çeşitli lisans, yüksek lisans ve doktora programlarında “İşletme Yönetimi”, “Bilim Felsefesi ve Metodoloji”, “Sosyal Girişimcilik” ve “Uygarlık Tarihi” derslerini vermektedir. Stratejik Yönetim ve İşletme Politikası, Stratejik Liderlik ve Örgütsel Uyumlanma, Şirket ve Popüler Kültür, Bilim, Felsefe ve Metodoloji isimli kitapların yazarıdır.

Pınar AKARÇAY (Dr. Öğr. Üyesi)

2006 yılında Trakya Üniversitesi Kamu Yönetimi bölümünden mezun olan Pınar Akarçay, 2009 yılında aynı üniversite ve bölümde yüksek lisansını tamamlamış; doktora eğitimini 2010-2016 yılları arasında İstanbul Üniversitesi Siyaset Bilimi

ve Kamu Yönetimi bölümü ile Lund Üniversitesi Political Sciences ve Centre for Sustainability Studies bölümünde İsveç'te sürdürmüştür. 2016 yılında doktora tezinin sunumu için, Avrupa Birliği ve İsveç hükümetiyle birlikte çalışan Stockholm-SALAR'ın (Swedish Association of Local Authorities and Regions) davetiyle kısa süreli misafir araştırmacı olarak Stockholm'de çalışmalar yapmıştır. Dr. Akarçay'ın doktora sonrası araştırma projesi, İsveç'in Uppsala kentinde bulunan Uppsala Üniversitesi Institute for Housing and Urban Research (IBF) tarafından 2017 yılında kabul edilmiş ve Dr. Akarçay 2 yıl süreyle (2018-2020) post-doktora çalışması için Uppsala Üniversitesi'ne davet edilmiştir. Dr. Akarçay'ın sosyal bilimler alanında yazarı olduğu değişik konularda kitap ile dergi ve kitaplarda yayımlanmış birçok makalesi ve kitap bölümü mevcuttur. Çok sayıda ulusal ve uluslararası akademik faaliyette bildiriler sunan Akarçay, hâlen Trakya Üniversitesi öğretim üyeliği görevini sürdürmektedir.

Mustafa ÇÖPOĞLU (Dr.)

1969 yılında Sakarya'da doğdu. İlk, orta ve lise tahsilini Ordu/ Ünye'de tamamladı. 1992 yılında Ortadoğu Teknik Üniversitesi (ODTÜ) İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü'nden mezun oldu. Aynı yıl Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nda İş Müfettişi olarak çalışma hayatına başladı.1995 yılında İstanbul Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı'nda Yüksek Lisansını tamamladı. 1998 yılında aynı anabilim dalında "Doktora" unvanını elde etti. 2001-2002 yılları arasında, geçici görevle, TBMM Genel Sekreterliğinde Danışman olarak bulundu.2005-2013 yılları arasında Kocaeli Büyükşehir Belediyesi'nde önce Teftiş Kurulu Başkanı, ardından Genel Sekreter Yardımcısı olarak görev yaptı. 2014 yılı Ocak ve Nisan aylarında Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı'nda Müsteşar Yardımcısı olarak görevlendirildi. Nisan 2014 - Ocak 2017 tarihleri arasında Ordu Büyükşehir Belediyesi Genel Sekreteri olarak görev yaptı. 27 Mart 2017 tarihi itibarıyla Doğu Marmara Kalkınma Ajansı'nda Genel Sekreter olarak görevine devam etmektedir. İyi derecede İngilizce bilmektedir. Evli ve iki çocuk babasıdır.

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Yönetim Bilimleri Dergisi yılda iki kez yayınlanan akademik bir dergidir. Dergi, sosyal bilimler alanında akademisyenlerin yayın yapabilecekleri bir platform oluşturarak bilim camiasına hizmet etmektedir.

YAZARLAR İÇİN BİLGİ NOTU

Yönetim Bilimleri Dergisi (YBD) Yönetim Bilimleri Dergisi (YBD) hakemli ve bağımsız bir dergidir. Yayın politikası ve bilimsel kriterler bağımsız editörler ve Yazı Kurulu'nca tespit edilmektedir.

YBD, yılda iki kez alanında Türkçe ve İngilizce makaleleri yayınlar. YBD temelde ekonomi, işletme, siyaset bilimi, uluslararası ilişkiler, çalışma ekonomisi, maliye ve benzeri alanlara odaklanmıştır. YBD'ye gönderilen yazıların orijinal, iddialı ve mevcut literatüre katkıda bulunucu olması beklenir.

Dergiye gönderilen yazıların teslim anında hiçbir dergide yayınlanmamış olması ve/veya hiçbir yayın organı tarafından basılmak üzere inceleme altında olmaması gerekir. Bu konudaki tüm sorumluluk yazara aittir ve yazarlar çalışmalarını gönderdikleri andan itibaren eserleri ile ilgili tüm yayın haklarını YBD'ye devretmiş, YBD'nin kurallarını kabul etmiş sayılırlar. Buna rağmen YBD, daha önce başka bir dilde yayınlanmış yazıları Türkçe'de ve İngilizce'de ilk kez olmak üzere yayımlayabilir. Böyle bir durum var ise yazarın teslim anında editörleri yazılı olarak bilgilendirmesi gerekir. Aynı zamanda gerekli tüm yasal izinlerin de yazar tarafından yazılı olarak alınmış olması gerekir.

YBD aynı zamanda kitap yorum ve eleştirilerini de yayınlamaktadır. Fakat derginin tüm bölümleri hakemlidir ve ön inceleme gerektirir.

Teslim Süreci ve Şekli

YBD olarak yazıların Dergipark sistemindeki yönetim bilimleri dergisi sitesi üzerinden yüklenmesi tercih edilmektedir. Sisteme yüklenen makale üzerinde isim bilgisi olmaması gerekmektedir. Zira sisteme kayıtlı kullanıcıların bilgileri zaten mevcuttur. Makaleniz ile birlikte 150 kelimeyi aşmayan özetini ve yazarlar hakkında 5-6 satırlık bilgi notunu (Türkçe ve İngilizce olarak) da dergiye gönderiniz. Bu notta bitirdiğiniz okullar, şu an çalıştığınız kurum, unvanlarınız ve yayınlarınız yer alabilir. YBD uluslararası bilimsel ve bağımsız indeks ve abstract kuruluşlarınca da taranmaktadır. Bu nedenle gönderdiğiniz özetleriniz çok önemlidir. Ayrıca en fazla 10 tane olmak üzere 'anahtar kelimeleri' (keywords) de yazınıza ekleyiniz.

Uzunluk

Makaleler kural olarak 8000 kelimedenden fazla, 4.000 kelimedenden az olmamalıdır (Kaynakça ve dipnotlar hariç). Kitap tahlilleri 2.500 kelimeyi geçmemeli, birden fazla kitap tahlilinde veya tahlil denemesinde 3.500 kelime sınırı aşılmamalıdır.

Stil ve Düzeltmeler

Yazarlar çalışmalarının YBD kurallarına uymasını temin etmek zorundadırlar. Editörler ya da hakemlerden gerekli düzeltmeleri yapmalarını beklemeyiniz. Gerekli düzeltmeler belirlendikten sonra yazarların en geç iki hafta içinde makalelerin düzeltilmiş halini Editörlere ulaştırmaları beklenir.

Makaleler A4 Kağıt ölçülerinde, Times New Roman 12 punto karakteri ile, tek satır aralığından yazılmalıdır. Paragraflara satır başı yapılmalıdır.

Başlıklar ve Alt-Başlıklar

Makaledeki ana başlıklar 12 punto, koyu (bold) ve tüm harfler büyük olacak şekilde olmalıdır. Takip eden alt başlıklar 12 punto, koyu, ancak bu kez sadece ilk harfleri büyük olacak şekilde olmalıdır. Üçüncü bir alt başlık halinde ise 12 punto, italik, normal (koyu değil) sadece ilk harfi büyük olmalıdır. Mümkün olduğunca az başlık kullanılmalı ve karışık numaralandırmalardan kaçınılmalıdır. Yazının başlık standardına uygun olması yayın sürecini hızlandıracaktır. Bu nedenle yazınızı göndermeden YBD kurallarına uygun hale getiriniz.

Metin içi Atıf:

YBD Harvard sistemini benimsemiştir. Bu nedenle atıfları yazı içinde parantezler ile yapınız. Metin içi atıflarda parantez içinde (Soyad, Yıl: Sayfa numarasına) mutlaka yer verilmelidir. Metin içinde verilen kaynaklar makalenin sonunda kaynakçada açıkça yazılmalıdır. Kaynakçada referans gösterimi için:

Kitap:*** Kitaplarda şu sıralama izlenmelidir:**

Soyad, adı, (çalışmanın yayın yılı), Başlık, (Yayıncı) Basım Yeribaşlık, (basım yeri: yayıncı, yıl).

Makale:

Makalelerde şu sıra izlenmelidir:

Soyad, ad (çalışmanın yılı), Başlık, Dergi, cilt, sayı, ISSN numarası, sayfa aralıkları.

Kitap Tahlilleri

Kitap tahlilleri tüm yayın bilgilerini ve ISBN numarasını içermeli, biliniyorsa kitabın fiyatı da belirtilmelidir:

Alan Cassels, *Ideology & International Relations in the Modern World*, (Londra: Routledge, 1996). 302 sayfa. Kaynakça, dizin. \$14.99. ISBN.

Yazışma Adresi:

Yönetim Bilimleri Dergisi (YBD), Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Yönetim Bilimleri Dergisi Yazı İşleri Editörlüğü, 17200, Ağaköy, Biga, Çanakkale

Tel: 0 286 335 87 38 **E-posta:** ybd@comu.edu.tr

Değerlendirme Süreci

Dergi yazışmalarını e-posta hesabı üzerinden yürütmektedir. Ancak makaleler dergipark sistemi üzerinden kabul edilmektedir. Yayınlanmak üzere gönderilen tüm çalışmalar ön incelemeye tabiidir ve yayıncı kuruluşlar da dâhil olmak üzere, hiçbir kurum ve kişiye bağlı olmaksızın inceleme bağımsız hakemler ve editörler tarafından gerçekleştirilir. Gönderilen çalışmalar ilk olarak editörler ve editörler kurulunun incelemesinden geçer. Bu safhada ilk olarak çalışmanın dergi kurallarına uygunluğu incelenir. Ardından makale alanında uzmanlığı ile tanınan üç ayrı hakeme gönderilir. Makalenin yayınlanabilmesi için en az iki hakemden ‘yayınlanabilir’ raporu alması gerekmektedir. Editörler ve hakemler incelemelerinde temelde şu üç kriterden hareket ederler: 1) Anlatım Kalitesi: Yazım stili, anlatımda akışkanlık, dilin doğru kullanımı, yazının planlaması ve yapısı vd. 2) Kaynakların Doğru Kullanımı: Dipnotlar ile yazı arasındaki uyum, dipnotlardaki bilgilerin eksiksiz ve doğru olması, dipnotların yeterliliği, yazı ile ilgili yeterli kaynağın kullanılıp kullanılmadığı vd. 3) Bilimsel Kalite: Çalışmanın bilim dünyasına katkısı, orijinalliği, yazarın iddialarını savunmadaki yeterliliği, yazının derinliği ve kalitesi. Hakemlerin raporları doğrultusunda gönderilen makale yayınlanır, düzeltilmek ve daha sonra yayınlanmak üzere yazara geri gönderilir veya yayınlanmaz. Her durumda yazar durumdan bilgilendirilir ve değerlendirme süreci 6 ayı aşamaz. Gönderilen yazıların durumu editörlerden öğrenilebilir. Hakem raporları gizlidir ve dergi arşivlerinde 5 yıl süre ile saklanır.

Dergi, yazışmalarını Dergipark hesabı üzerinden yürütmektedir. YBD’de yayınlanmak üzere gönderilen yazıların yazarları kendilerine telif ödenmeyeceğini baştan kabul ederler. Makalenin dergide çıkacak son hali A4 kağıdı ebatlarında tüm kenarlardan standart girinti aralığında olacak şekilde stil ve yazım şekli bölümünde belirtildiği şekilde, yazarların isimi ve ünvanları belirtilerek dergiye iletilmelidir.

ABOUT THE AUTHORS

Berrin GÜZEL (Assoc. Prof. Dr.)

The author graduated from Adnan Menderes University, School of Tourism and Hotel Management in 1999. She received her master's degree in 2002 from Adnan Menderes University, Institute of Social Sciences, Department of Tourism Management. Her Ph.D. in 2009 from Dokuz Eylül University, Institute of Social Sciences, Department of Tourism Management. The author studies her doctoral thesis on female employees and career barriers, and also has studies on organizational behavior. Associate Professor Dr. Berrin GÜZEL is currently working at the Faculty of Tourism in Aydın Adnan Menderes University.

Gözde BİLGİN KARABACAK (Asst. Prof. Dr.)

The author graduated from Adnan Menderes University, School of Tourism and Hotel Management in 2003. She received her master's degree in 2006 and her Ph.D. in 2013 from Adnan Menderes University, Institute of Social Sciences, Department of Tourism Management. The author specifically studies in the areas as management and organization, and organizational behavior. Assistant Professor Gözde KARABACAK is currently working at the Faculty of Economic Administrative and Social Sciences in Nisantasi University.

Ceren İŞÇİ (Asst. Prof. Dr.)

The author graduated from Adnan Menderes University, School of Tourism and Hotel Management in 2004. She received her master's degree in 2008 and her Ph.D. in 2016 from Adnan Menderes University, Institute of Social Sciences, Department of Tourism Management. The author specifically studies in the areas as tourism marketing, cultural inheritance. Assistant Professor Ceren İŞÇİ is currently working at the Faculty of Management in Celal Bayar University.

Emel İSLAMOĞLU (Assoc. Prof.)

She received her BA degree from İstanbul University, Department of Economics in 1999, her MA degree from the Sakarya University, Department of Labour Economics and Industrial Relations in 2004 and her PhD degree from the Sakarya University, Department of Labour Economics and Industrial Relations in 2008. She is an associate professor since 2013 at the Department of Labour Economics and Industrial Relations, Faculty of Political Science, Sakarya University.

Yunus YİĞİT (Research Assistant)

He graduated from Sakarya University, Department of Labor Economics and

Industrial Relations. He completed his master's studies in the field of Labor Economics and Industrial Relations at Sakarya University Institute of Social Sciences. He continues his doctorate education, which he started in 2017 in the same department. He has been working as a Research Assistant in the Department of Labor Economics and Industrial Relations at Sakarya University since 2016.

Nazan BUDAK

She graduated from Sakarya University, Department of Labor Economics and Industrial Relations. She completed her master's studies in the field of Labor Economics and Industrial Relations at Sakarya University Institute of Social Sciences. She continues her doctorate education, which she started in 2018 in the same department.

Sedat BOSTAN (Assoc. Prof. Dr.)

Gümüşhane Torul was born in 1967. He studied Hacettepe Health Administration High School in Ankara. He worked as a lecturer at Tokat Gazi Osman Paşa University and Karadeniz Technical University, Vocational School of Health Services. He was a faculty member at Gümüşhane University Faculty of Health Sciences and currently works as the Head of the Department of Health Management at Ordu University Faculty of Health Sciences. He completed his master's degree in economics at Cumhuriyet University. He completed his master's degree and doctorate in Business Administration at Karadeniz Technical University. He was a visiting researcher at the University of Ottawa on a scholarship from the Higher Education Institution. He still continues his academic activities as an Associate Professor of Health Institutions Management.

Merve YAMAN YÜCE

He graduated from high school as a graduate of the 75th Anniversary Health Vocational High School / Nursing Department between 2008 and 2012, and as a graduate of Çanakkale 18. Mart University Disaster Status and Disaster Management Department between 2012-2016 and Gümüşhane University Disaster Management Department between 2016-2018 Graduate levels have also been reached by graduating with a thesis. 2016_ Eastern Black Sea Provinces Region Umke Basic Education, Trabzon; 2017_ 1st International 11th Health and Hospital Administration Congress 13- 14 October 2017, Hilton Garden INN, Trabzon; 2018_3RD International Health Sciences and Management Conference 03-05 October 2018, American University in Bulgaria, Sofia; 2018 _ International Disaster Management Congress 22-24 October 2018 Gümüşhane; 2019_ 4th International Health Sciences and Management Conference 20-23 June Üsküdar, Istanbul; 2019_IESKO 2019 Special Symposium Fir The 20th Anniversary of Kocaeli and Düzce

Earthquakees 25-27 September, Kocaeli; Work presentations were made in their organizations.

Mehmet MARANGOZ (Prof. Dr.)

The author works as a professor in Mugla University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Department of Business Administration, Product Management and Marketing. He completed his undergraduate education at Istanbul University, Faculty of Political Sciences, Business Administration Department. He had his master's degree in Production Management and Marketing from Marmara University Institute of Social Sciences and his Ph.D. in Business Administration from Dokuz Eylül University Institute of Social Sciences. His specializations are Marketing and Entrepreneurship. He has numerous published articles, national and international academic papers and books.

Ali Emre AYDIN (Asst. Prof. Dr.)

He was born in Eskişehir in 1988. He completed his undergraduate education at Anadolu University, Department of Business Administration in 2009. Later, he started to work as a research assistant at Muğla Sıtkı Koçman University Faculty of Economics and Administrative Sciences, Department of Business Administration. During this, he completed his master's degree in Muğla Sıtkı Koçman University Social Sciences Institute Business Administration Program in 2013, and his doctorate program in the same department in 2018. In 2019, he started to work as an assistant professor at İzmir Bakırçay University Faculty of Economics and Administrative Sciences, Department of Business Administration. Consumer behavior, social marketing and the relationship between technology and marketing are the main academic fields of study.

Hatice Hicret ÖZKOÇ (Assoc. Prof. Dr.)

Hatice Özkoç completed her undergraduate education in 2002 at Muğla Sıtkı Koçman University Faculty of Science and Literature Department of Statistics and Computer Science. In 2005 she received the title of Statistics and Computer Science specialization from the same university. After completing her econometrics doctorate program at Dokuz Eylül University in 2011, Özkoç became an Associate Professor of Econometrics in 2015, and currently works as an associate professor at Muğla Sıtkı Koçman University Faculty of Economics and Administrative Sciences, Department of Business Administration. Her main areas of expertise are numerical methods, multivariate statistical analysis and time series analysis.

Safiye ŞAHİN (Asst. Prof. Dr.)

She received bachelor's degree in Nursing from Gazi University in 2004. Then, she completed her master degree in Istanbul University at Department of Hospital

and Health Institutions Management in 2010. Between 2011 to 2017 she worked as a lecturer at Kırklareli University. Meanwhile, she completed her Ph.D. at the Department of Management and Organization in Marmara University in 2016. She has been working at Department of Health Management in Medeniyet University Health Sciences Faculty since 2017. Her research areas are health management and organizational behavior, especially work-family issues, work engagement, mindfulness, thriving, and job performance.

Vedat AÇAR (Lecturer)

The author completed his undergraduate education at the Health Education Department in İnönü University. He completed his master's degree at Department of Health Care Management in Institute of Social Sciences, Kırklareli University. He is still working as a lecturer in Health Services Vocational School in Kırklareli University. His research areas are factors affecting public health institutions management, addiction and healthcare efficiency.

Şeyda Nur SEÇKİN (Asst. Prof. Dr.)

Graduated from Middle East Technical University in 2004 with a bachelor degree in Business Administration. Received M.S and Ph.D. degrees in Management and Organization from İnönü University in 2010 and 2015, respectively. During her postgraduate education period, she had worked as a research assistant in Faculty of Business Administration at İnönü University between the years of 2010-2015. In 2015, she started to work as an assistant professor and still continue to work in the same position.

Bahtiyar Onur GEYİK

Bahtiyar Onur Geyik has a BS degree from the Department of Computer Engineering and MBA degree from the Department of Business Administration at Middle East Technical University. After working in the software company he founded for 2 years, he took part in various roles in the software industry firms. He currently works as the software team leader at Onedio.

Çağrı TOPAL (Asst. Prof. Dr.)

Çağrı Topal has a BS degree from the Department of Business Administration and MS degree from the Department of Sociology at Middle East Technical University, and PhD degree from the Department of Strategic Management and Organization at University of Alberta. He currently works as an assistant professor in the Department of Business Administration at Middle East Technical University. His research interests include institutionalization and risk sensemaking processes.

Elif Şeyda DUMAN

The author graduated from Istanbul University - Faculty of Business Administration in 2016. She received her master's degree in 2019 in Marmara University about Sustainable and Quality Management -Institute of Social Sciences, Department of Business Administration. She has been working as an accountant assistant in Financial Advisory Company.

Ata ÖZDEMİRÇİ (Assoc. Prof. Dr.)

Ata Özdemirci, Ph.D. currently works at the Department of Business, Marmara University as an associate professor. His research area is Strategic Management, Human Resources and Corporate Entrepreneurship. His undergraduate is in Istanbul Technical University Faculty of Civil Engineering. He worked as a civil engineer and risk engineer for a while. At 2002, he embarked on his academic career at Marmara University as a research assistant. He studied graduate and doctorate programs in Marmara University Institute of Social Sciences, Management and Organization program. He took associate professor title in "Management and Strategy" area in 2015. His courses which are in different undergraduate, master and Ph.D. programs are "Business Management", "Science Philosophy and Methodology", "Social Entrepreneurship", "Performance Appraisal Systems", "History of Civilization". Titles of his books are: Strategic Management and Business Policy, Strategic Leadership and Organizational Alignment, Corporation and Popular Culture, Science, Philosophia and Methodology.

Pınar AKARÇAY (Asst. Prof. Dr.)

Pınar Akarçay graduated from Trakya University, Department of Public Administration in 2006 and completed her master's degree in the same university and department in 2009. Between 2010 and 2016, she continued her doctorate in Istanbul University, Department of Political Science and Public Administration, and Lund University, Political Sciences and Center for Sustainability Studies in Sweden as visiting researcher. For the presentation of her doctoral thesis in 2016, she worked as a short-time visiting researcher in Stockholm with the invitation of the Swedish Association of Local Authorities and Regions (SALAR) working with the European Union and the Swedish government. Dr. Akarçay's post-doctoral research project was accepted by Uppsala University Institute for Housing and Urban Research (IBF) in Uppsala, Sweden in 2017. Dr. Akarçay was invited to Uppsala University for a post-doctoral study for 2 years (2018-2020).Dr. Akarçay has many articles and book chapters published in books, journals and books on various topics, she is an author of the social sciences. Dr. Akarçay, who has presented papers in many national and international academic activities, is still as a faculty member of Trakya University.

Mustafa ÇÖPOĞLU (PhD)

He was born in 1969 in Sakarya and completed primary and secondary education in Ünye / Ordu. Graduated from Political Science and Public Administration of Middle East Technical University (METU) Faculty of Economic and Administrative Sciences in 1992. Started his career as a labour inspector in the Ministry of Labour and Social Security. Completed his Master's Degree in the department of Labour Economics And Industrial Relations in İstanbul University in 1995. Received doctorate degree from the same department in 1998. Worked as consultant in Grand National Assembly of Turkey, as temporary duty, between 2001 and 2002. Worked first as Head of Inspection Board and then as Deputy Secretary General in the Kocaeli Metropolitan Municipality between 2005 and 2013. Was entrusted with the duty of Deputy Undersecretary in the Ministry of Science, Industry and Technology between January and April 2014. Worked as the Secretary General of Ordu Metropolitan Municipality between April 2014 and January 2017. He has been working as the Secretary General of East Marmara Development Agency since March 27th, 2017. He has excellent command of English. He is married with two children.

NOTES FOR THE CONTRIBUTORS

Journal of Administrative Sciences Journal of Administrative Sciences (JAS or Yönetim Bilimleri Dergisi in Turkish) is a refereed journal and published twice a year. JAS publishes scholarly articles in English and Turkish languages. The journal is an independent publication in terms of scientific research and the editors decide its publication policy.

JAS focuses on scholarly articles on economics, politics, history, international relations, business, accounting and public administration in general from all over the world. The journal encourages interdisciplinary studies. Manuscripts submitted to JAS should be original and challenging, and should not be under consideration by another publication at the time of submission.

Previously published articles in other languages may be considered by the journal for the first publication English (Turkish) translation. In that case the author should so state at the time of submission, provide relevant written copyright approval by the publication to the JAS. We also welcome book reviews on recent relevant publications.

Articles submitted for consideration of publication are subject to peer review. The editorial board and editors takes consideration whether submitted manuscript follows the rules of scientific writing. The appropriate articles are then sent to three international referees known for their academic reputation in their respective areas. For the articles to be published, at least two 'accepted' reports from the referees are required.

The Editors and referees use three-step guidelines in assessing submissions: i) Literary quality: Writing style, usage of the language, organisation (paragraphing, syntax, flow etc.) ii) Use of references. Referencing, sources, relationships of the footnotes to the text. iii) Scholarship quality: Depth of research, quality; contribution, originality of the contribution (new and creative thought) and plausibility of the author's argument. Upon the referees' decision, the articles will be published in the journal, or rejected for publication. The review process lasts from five to 15 weeks. Questions regarding the status of submissions should be directed to the co-editors by e-mail at **ybd@comu.edu.tr**. The referee reports are kept confidential and stored in the archives for five years. The author could be asked for technical corrections by editors after the final draft of the article. The corrections should be made in 30 days by the author.

All manuscripts and editorial correspondence and inquiries should be addressed to the JAS Editorial Office.

Submission

We prefer electronic submission to **ybd@comu.edu.tr** as a Microsoft word attachment file. Please be sure that you received a confirmation from the Office. Manuscripts should be one-and-half spaced throughout (including all quotations and footnotes) on single sides of A4 paper. Standard margins on both sides of the page should be allowed. Pages should be numbered consecutively. The author should retain a copy,

as submitted manuscripts cannot be returned. Full names of the author(s) should be given, an address for correspondence, and where possible a contact telephone number, fax number and e-mail address. Authors should pay particular attention to the accuracy and correct presentation of references.

Besides the manuscript a brief cv of the author should also be attached to the e-mail so that a registry is formed.

JAS uses Oxford Referencing System which consists of the following elements: i) Citations in the body of the paper, using a superscript (raised) number, generally at the end of a sentence. ii) A list of footnotes at the bottom (foot) of each page, for all citations on that page. These are known as endnotes if they appear at the end of a chapter, section or other division (for longer texts, for multi-author texts and for texts intended to be read as separate parts) iii) The bibliography should be provided at the end of the paper giving the details of each source referred to and possibly other materials consulted in preparing the paper.

Length

Articles as a rule should not exceed 8.000 words and should not be less than 4.000 words, not including footnotes and references. Book reviews should be about 2.500 wordlengths. Maximum 3.500 words for book reviews of two or more books.

Style and Proofs

Authors are responsible for ensuring that their manuscripts conform to the JAS style. Editors will not undertake retyping of manuscripts before publication. Please note that authors are expected to correct and return proofs of accepted articles within two weeks of receipt. The manuscript should be written by using Times New Roman 10 punt. Titles and Sub-Titles Titles in the article should be 11 punt, bold and in uppercase form. The sub-titles should be 11 punt and in the title case form. Single line width is preferred and A4 format is suitable.

Footnotes

Books

One author

Fernand Braudel, *A History of Civilizations*, (London: Penguin Books, 1993), p. 287.

Two authors

Yücel Acer ve İbrahim Kaya, *Uluslararası Hukuk, Temel Ders Kitabı*, (Ankara: USAK Publications, 2009), s. 10.

Three authors

Yücel Acer, İbrahim Kaya ve Mahir Gümüş, *Küresel ve Bölgesel Perspektiften Türkiye'nin İltica Stratejisi*, (Ankara: USAK Publications, 2009), s. 11.

More than three authors

Jaroslav Pelikan et al., *Religion and the University*, (Toronto: University of Toronto Press, 1964), p. 109. Editor(s) H.H. Rowley, (ed.), *The Old Testament and Modern Society*, (Oxford: Clarendon Press, 1951), p. 50. Urban T. Holmes and Kenneth R. Scholberg, (eds.), *French and Provincial Lexicography*, (Columbus: Ohio State University Press, 1960), p. 223-37.

Part of a Book

Dorothy Van Ghent, 'The Dickens World,' in George H. Ford and Lauriat Lane (ed.), *The Dickens Critics*, (Ithaca: Cornell University Press, 1961), p. 213-32.

Book Chapter or Article Cited From Another Source

John Roberts, 'Pipeline Politics', in Shirin Akiner (ed.), *The Caspian: Politics, Energy and Security*, (London: Routledge Curzon, 2004), cited in İhsan Bal and Süleyman Özeren, *Dünyadan Örneklerle Terörle Mücadele*, (Ankara: USAK Yayınları, 2010), p. 9.

Articles

Brian M. Pollins and Kevin P. Murrin, 'Where Hobbes Meets Hobson: Core Conflict and Capitalism', *International Studies Quarterly*, Vol. 43, No. 4, September 1999, p. 427-45.

Newspaper

Deborah Sontag, 'The Erdoğan Experiment', *The New York Times*, 11 May 2003.

Official Documents and Reports

Brussels European Council, Presidency Conclusions, 4-5 November 2005-14292/1/04 REV 2 International Atomic Energy Association, 'Implementation of the NPT Safeguards Agreement in the Islamic Republic of Iran', Report by Director General, GOV/2006/53, 31 August 2006.

Unpublished Thesis

Hasan Selim Özertem, 'Russia's Soft Power in the Post-Soviet Space', (Unpublished M.A. Thesis, Middle East Technical University, 2009), p. 9.

Paper Presented at a Conference or Meeting:

Mehmet Yegin, 'A New Schematic Model to Understand Formation of Public Opposition on Foreign Policy Issues', (paper presented at the annual meeting of the Midwest Political Science Association 67th Annual National Conference, Chicago, USA, May 2009), p. 9.

Web Sources

Ross Anderson, Economic and Security Resource Page, <http://www.cl.cam.ac.uk/~rja4/econsec.html>, (accessed: May 12, 2009) Blaine Harden, 'North Korea Fires Sixth Missile in a Week', *The Washington Post*, 30 May 2009, <http://www.washingtonpost.com/wpdyn/content/article/2009/05/29/AR2009052900235.html> (accessed: June 9, 2009)

Important Note: Please do not use Op.cit, Supra note or similar referencing style. If you want to mention the same source for second of more times: If you use a footnote and want to use it immediately after please use "Ibid" (italic) If you use a footnote and want to use it in other pages please use this style: • For first use: Fernand Braudel, *A History of Civilizations*, (London: Penguin Books, 1993), p. 287. • For second use: Braudel, *A History of...*, p.35

Book Reviews

Book reviews should be preceded by full publication details including price and ISBN number: Alan Cassels, *Ideology & International Relations in the Modern World*, (London: Routledge, 1996). 302 pages. Biblio., index. \$14.99. ISBN.

Biography

Current and recent academic and professional affiliations and recent major publications for the Notes on Contributors should be supplied with the articles. It should not exceed 100-word.

Abstract

The authors should send a 150-word abstract of the manuscripts.

Contact Information

For more information about the journal feel free to contact with the editors. JAS / YBD, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Prof. Dr. Ramazan Aydın Yerleşkesi, Ağaköy, Biga, Çanakkale, TÜRKİYE.

Phone: +90 (286) 335 8738 Fax: +90(286) 3358736

Web: <http://ybd.comu.edu.tr> / E-mail: ybd@comu.edu.tr

