



KMUSEKAD

**KARAMANOĞLU MEHMETBEY ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL VE EKONOMİK ARAŞTIRMALAR DERGİSİ**

**KARAMANOĞLU MEHMETBEY UNIVERSITY
JOURNAL OF SOCIAL AND ECONOMIC RESEARCH**

HAZİRAN 2021

CİLT: 23

SAYI: 40

JUNE 2021

VOLUME: 23

ISSUE: 40

E-ISSN 2147 - 7833



KMUSEKAD

Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi
Karamanoglu Mehmetbey University Journal of Social and Economic Research

HAZİRAN 2021/JUNE 2021 CİLT: 23/ VOLUME: 23 SAYI: 40/ISSUE: 40 E-ISSN: 2147 – 7833

Sahibi / Owner

Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Adına
Prof. Dr. Namık AK

Editör / Editor

Prof. Dr. Ercan OKTAY

Editör Yardımcısı / Editor Assistant

Doç. Dr. Gökhan KERSE
Dr. Öğr. Üyesi Tuba AKAR

Yayın Kurulu / Editorial Board

Prof. Dr. Metin BAYRAK (Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi)
Prof. Dr. Zijad DŽAFIĆ (Tuzla Üniversitesi)
Prof. Dr. Birol MERCAN (Necmettin Erbakan Üniversitesi)
Prof. Dr. Mehmet ALAGÖZ (Selçuk Üniversitesi)
Prof. Dr. Mehmet İNCE (Mersin Üniversitesi)
Prof. Dr. Rabia ÖZPEYNİRCİ (Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi)

Alan Editörleri / Field Editors

Prof. Dr. Ercan OKTAY (Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi)
Prof. Dr. Serkan ADA (Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi)
Prof. Dr. Ali AYATA (Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi)
Prof. Dr. Rabia ÖZPEYNİRCİ (Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi)
Doç. Dr. Sinem YAPAR SAÇIK (Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi)

Dil Editörü / Language Editor

Arş. Gör. Umut ÇİL (Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi)

Yayın Sekreteryası / Secretary

Arş. Gör. Dr. Fuat EROL
Arş. Gör. İpek SÜRMELE SÖĞÜT
Arş. Gör. Ece TOPOĞLU

Dergi Yayın Tarihi: Haziran 2021

Yayın hayatına Selçuk Üniversitesi bünyesinde Karaman İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi olarak başlayan dergimiz 2007 yılında Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi bünyesinde Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi olarak isim değiştirmiştir. 2010 yılında Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi olarak tekrardan isim değişikliğine giden dergimiz, bu isimle yayın hayatını sürdürmektedir.

KMU Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi iktisat, işletme, maliye, çalışma ekonomisi, ekonometri, kamu yönetimi, siyaset bilimi, uluslararası ilişkiler, sosyal hizmetler, uluslararası ticaret, lojistik ve benzeri alanlarda, kuramsal ve/veya özgün araştırmaya dayanan makaleleri yayınlarak bu alandaki literatüre katkıda bulunmaya çalışır.

KMU Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi Haziran ve Aralık aylarında olmak üzere yılda iki kez yayınlanan hakemli ve uluslararası bilimsel bir dergidir.

Dergide yayınlanan yazıların sorumluluğu yazarlara aittir. Kaynak gösterilerek kullanılabilir.

Dergimiz, **EBSCO**, **ProQuest**, **SOBİAD** ve **Türk Eğitim İndeksi (TEİ)**'nde taranmaktadır.

KMU Journal of Social and Economic Research which is a peer-reviewed in accordance with the double-blind system and an open access journal is published twice a year, in June and December. Since the issue of December 2013, the journal has passed to the e-journal format and its all issues can be accessed from the journal homepage (<http://dergi.kmu.edu.tr>) and EBSCO database. In this context, the journal's ISSN number has changed and our new ISSN number has been updated by ULAKBİM as "ISSN: 2147-7833". KMU Journal of Social and Economic Research is indexed by EBSCO, ProQuest, SOBİAD and the Turkish Education Index (TEI).

İletişim

Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi Ofisi

70100 Karaman, Türkiye

Faks: 0 338 226 21 01 Tel: 0 338 226 2100 kmusekad@kmu.edu.tr

BİLİM VE DANIŞMA KURULU / SCIENCE AND ADVISORY BOARD

- Prof. Dr. Doğan Nadir LEBLEBİCİ (Hacettepe Üniversitesi, Türkiye)
Prof. Dr. Ali DANIŞMAN (Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi, Türkiye)
Prof. Dr. Adriana Burlea SCHIOPOIU (Craiova Üniversitesi, Romanya)
Prof. Dr. Malgorzata PANKOWSKA (Katowice Ekonomi Üniversitesi, Polonya)
Prof. Dr. Hasan GÜL (Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi, Kırgızistan)
Prof. Dr. Atılhan NAKTİYOK (Atatürk Üniversitesi, Türkiye)
Prof. Dr. Zijad DŽAFIĆ (Tuzla Üniversitesi, Bosnia-Herzegovina)
Prof. Dr. Ahmet AY (Selçuk Üniversitesi, Türkiye)
Prof. Dr. Abdulkadir BULUŞ (Necmettin Erbakan Üniversitesi, Türkiye)
Prof. Dr. Abdullah YILMAZ (Anadolu Üniversitesi, Türkiye)
Prof. Dr. Ahmet Hamdi AYDIN (Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Türkiye)
Prof. Dr. Atilla DOĞAN (Karadeniz Teknik Üniversitesi, Türkiye)
Prof. Dr. Bekir Berat ÖZİPEK (İstanbul Medipol Üniversitesi, Türkiye)
Prof. Dr. Birol MERCAN (Necmettin Erbakan Üniversitesi, Türkiye)
Prof. Dr. Ekrem YILDIZ (Kırıkkale Üniversitesi, Türkiye)
Prof. Dr. Fatih UŞAN (Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi, Türkiye)
Prof. Dr. H. Bahadır AKIN (Necmettin Erbakan Üniversitesi, Türkiye)
Prof. Dr. H. Kürşat GÜLEŞ (Konya Gıda ve Tarım Üniversitesi, Türkiye)
Prof. Dr. İsmail SEYREK (Necmettin Erbakan Üniversitesi, Türkiye)
Prof. Dr. Kadir ARDIÇ (Sakarya Üniversitesi, Türkiye)
Prof. Dr. Kadir CANATAN (İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Türkiye)
Prof. Dr. Salih BARIŞIK (Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Türkiye)
Prof. Dr. Selim Adem HATIRLI (Süleyman Demirel Üniversitesi, Türkiye)
Prof. Dr. Zekeriya MIZIRAK (Necmettin Erbakan Üniversitesi, Türkiye)
Prof. Dr. Mehmet ALAGÖZ (Selçuk Üniversitesi, Türkiye)
Prof. Dr. Mehmet BULUT (İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Türkiye)
Prof. Dr. Mehmet İNCE (Tarsus Üniversitesi, Türkiye)
Prof. Dr. Muhammed KARATAŞ (Akdeniz Üniversitesi, Türkiye)
Prof. Dr. Musa EKEN (Sakarya Üniversitesi, Türkiye)
Prof. Dr. Mustafa AYDIN (Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Türkiye)
Prof. Dr. Nail ÖZTAŞ (İstanbul Gelişim Üniversitesi, Türkiye)
Prof. Dr. Nihat IŞIK (Kırıkkale Üniversitesi, Türkiye)
Prof. Dr. Osman ÇEVİK (Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Türkiye)
Prof. Dr. Ramazan AKTAŞ (TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi, Türkiye)
Prof. Dr. Ramazan YELKEN (Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi, Türkiye)
Prof. Dr. Veysel EREN (Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi, Türkiye)
Prof. Dr. Haluk DUMAN (Aksaray Üniversitesi, Türkiye)
Doç. Dr. Muhammad Riaz SHAD (National University of Modern Languages, Pakistan)
-

BU SAYININ HAKEMLERİ / REVIEWERS OF THIS ISSUE

Prof. Dr. Ercan TAŞKIN (Kütahya Dumlupınar Üniversitesi)
Prof. Dr. Yusuf Cahit ÇUKACI (İnönü Üniversitesi)
Doç. Dr. Ahmet KAMACI (Bartın Üniversitesi)
Doç. Dr. Daimi KOÇAK (Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi)
Doç. Dr. Ebru Beyza BAYARÇELİK (Maltepe Üniversitesi)
Doç. Dr. Erkan ÖZTÜRK (Kırklareli Üniversitesi)
Doç. Dr. Fatih YAŞARTÜRK (Bartın Üniversitesi)
Doç. Dr. Fındık Özlem ALPER (Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi)
Doç. Dr. Levent ATALI (Kocaeli Üniversitesi)
Doç. Dr. Oya KORKMAZ (Tarsus Üniversitesi)
Doç. Dr. Pınar YENGİN SARP KAYA (Aydın Adnan Menderes Üniversitesi)
Doç. Dr. Şefik ÖZDEMİR (Aksaray Üniversitesi)
Doç. Dr. Uğur ADIGÜZEL (Necmettin Erbakan Üniversitesi)
Doç. Dr. Zehra ABDİOĞLU (Karadeniz Teknik Üniversitesi)
Dr. Öğr. Üyesi Abdullah KARATAŞ (Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi)
Dr. Öğr. Üyesi Beste Gökçe PARSEHYAN (İstanbul Kültür Üniversitesi)
Dr. Öğr. Üyesi Ercan ERGÜN (Gebze Teknik Üniversitesi)
Dr. Öğr. Üyesi Erhan İŞCAN (Çukurova Üniversitesi)
Dr. Öğr. Üyesi Hale ALAN (Akdeniz Üniversitesi)
Dr. Öğr. Üyesi Mehmet SAĞIR (Selçuk Üniversitesi)
Dr. Öğr. Üyesi Merve GERÇEK (Kocaeli Üniversitesi)
Dr. Öğr. Üyesi Nazlı ÖZCAN SARIHAN (Gümüşhane Üniversitesi)
Dr. Öğr. Üyesi Nurcan SÜKLÜM (Hitit Üniversitesi)
Dr. Öğr. Üyesi Şükran SİRKINTIOĞLU YILDIRIM (Kastamonu Üniversitesi)
Dr. Öğr. Üyesi Tufan SARITAŞ (Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi)
Dr. Öğr. Üyesi Vasfiye ÇELİK (Kırıkkale Üniversitesi)
Dr. Öğr. Üyesi Yasemin SARIKAYA LEVENT (Mersin Üniversitesi)

Dergimizin bu sayısında makale değerlendirmelerinde katkıda bulunan değerli öğretim üyelerine teşekkür ederiz.

SUNUŞ

Kıymetli akademisyenler ve araştırmacılar;

Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi'nin (Karamanoglu Mehmetbey University Journal of Social and Economic Research-KMUSEKAD) 40. sayısını yayınlamıŐ bulunmaktayız.

KMUSEKAD'ın bu sayısında yer alan 11 adet makalenin gerek ekonomik gerekse sosyal alanlarda akademisyenlere, araştırmacılara, yöneticilere ve diğer kesimlere katkılar sağlayacağı düşünceindeyiz. Dergimizde yer alan bu makalelerin yazarlarına, bilimsel olarak değerlendirilmesinde görev alan hakemlere, yayın kurulu ve bilim ve danışma kurulu üyelerine katkılarından dolayı teşekkür ederiz.

Dergimizin 40. sayısının üniversitemize, ülkemize, bilim insanlarına ve ilgili çevrelere hayırlı olmasını diliyor, emeği geçen tüm çalışma arkadaşlarıma teŐekkürlerimi sunuyorum.

Prof. Dr. Ercan OKTAY

Editör

İÇİNDEKİLER/CONTENTS	SAYFA NO
Künye	
Sunuş	
<i>Araştırma Makaleleri / Research Articles</i>	
<p>İşletmedeki Sosyal Sorumluluk Aktivitelerinin Personel Algısına Etkisi: Bir Telekomünikasyon Şirketi Üzerinde Araştırma</p> <p>The Effect of Social Responsibility Activities in Business on The Personnel Perception: Research on a Telecommunication Company</p> <p style="text-align: right;">Meral EROL FİDAN ve Ayfer AĞIRBAŞ</p>	1- 22
<p>Petrol Fiyatları ve Türk Bankacılık Sektörü Getirileri Arasındaki İlişkinin Tespiti: PMG-ARDL Tekniği</p> <p>Determining the Relationship Between Oil Prices and Turkish Banking Sector Returns: PMG-ARDL Technique</p> <p style="text-align: right;">Hikmet AKYOL</p>	23-36
<p>Örgütsel Adalet Algısı ve Üretim Karşıtı İş Davranışları Arasındaki İlişki: Isparta Alışveriş Merkezleri Çalışanları Örneği</p> <p>Relationship Between Perceptions of Organizational Justice and Counter-Productive Behavior: The Case of Isparta Shopping Mall Employees</p> <p style="text-align: right;">Murşit IŞIK ve Tuğçe Yağmur ERASLAN</p>	37-52
<p>Orta Asya Türk Cumhuriyetlerinde Girişimcilik Araştırmaları: WoS ve RISC Veri Tabanlarına Dayalı Bir Değerlendirme</p> <p>Entrepreneurship Research in Central Asian Turkic Republics: An Evaluation Based on WoS and RISC Databases</p> <p style="text-align: right;">Azamat MAKSÜDUNOV</p>	53-71

Örgütsel İmrenme ve İmrenilme: Akademisyenler Üzerinde Bir Araştırma ve Ölçek Uyarlaması Organizational Envy and Being Envied: A Research on Academicians and Scale Adaptation Furkan ÇELEBİ, Hasan GÜL ve Durmuş Bilge AKKUŞ	72-97
İnsan Sermeyesi ve Örgütsel Bağlılık İlişkisinin Araştırılmasında Demografik Özelliklerin Düzenleyici Rolü: Farklı Araştırma Yöntemleri Arasında Karşılaştırma The Moderating Effect of Demographic Features on Relationship Between Human Capital and Organizational Commitment: Comparison Between Different Research Methods Faruk ÇAKMAK	98-121
Yenilenebilir Enerji ve Doğrudan Yabancı Yatırımlar: Türkiye Örneği Renewable Energy and Foreign Direct Investment: The Case of Turkey Ayşe ARI	122-131
Türkiye’de Döviz Kuru ve Enflasyonla Mücadelede Faiz Oranlarının Etkinliği: Fourier Eşbütünleşme Analizi The Effectiveness of Interest Rates in Struggle Exchange Rate and Inflation in Turkey: Fourier Cointegration Analysis Selim DEMEZ	132-144
Mekânsal Planlama ve Kültür Varlıklarının Korunması Bağlamında Cumhuriyet Döneminden Günümüze Şehir Meydanları: Konya Anıt Meydanı Hakkında Bir İnceleme City Squares from Republic Period to Present in The Context of Spatial Planning and Conservation of Cultural Heritages: An Examination on Konya Monument Square Selman ÖZDEMİR	145-181
<i>Derleme Makaleler / Review Articles</i>	
Büyükşehir Belediyelerinin Planlama Altına Aldıkları Rekreatyon Projelerin Değerlendirilmesi Evaluation Of Recreation Projects Planned By Metropolitan Municipalities Rabia YELDOĞAN, Yusuf ŞAHİN ve Kübra BENGİ	182-192
Dijital Dönüşümün Örgüt Kültürü Üzerine Yansımaları Reflections of Digital Transformation on Organizational Culture Can Burak NALBANTOĞLU	193-207



İşletmedeki Sosyal Sorumluluk Aktivitelerinin Personel Algısına Etkisi: Bir Telekomünikasyon Şirketi Üzerinde Araştırma*

Meral EROL FİDAN*

Ayfer AĞIRBAŞ**

Öz

Rekabet avantajı yakalamak için farklılık yaratmanın zorunluluk haline geldiği bu çağda, işletmelerin kurumsal sosyal sorumluluk bilinci taşıması çok önemli bir farklılaşma kriteri olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu çalışmada bir telekomünikasyon şirketi tarafından gerçekleştirilen sosyal sorumluluk projelerine kurum çalışanlarının bakış açısı değerlendirilmek istenmektedir. İletişim sektöründe faaliyet gösteren bir şirketin sosyal sorumluluk projelerinin işletmenin çalışanları üzerindeki algısını ölçümlemek amacıyla basit tesadüfi örnekleme yöntemiyle ulaşılan çalışanlar üzerinde bir anket çalışması gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın sonucunda elde edilen verilere göre kurum tarafından gerçekleştirilen sosyal sorumluluk projeleri hakkında kurum çalışanlarının pozitif yönde algısı olduğu tespit edilmiştir. Kurumlar, çevre, eğitim, sağlık vb. birçok alanda projeler gerçekleştirmektedirler ve bu projeler ile topluma karşı sorumluluklarını yerine getirmektedirler. Kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetleri hakkında çalışanların algı düzeylerinin yüksek olması sonucunda kurumda sosyal sorumluluk bilincine sahip çalışanların olduğu bir örgüt kültürü geliştirilmesine katkı sağlayacağı söylenebilir.

Anahtar Kelimeler: Kurumsal Sosyal Sorumluluk, Telekomünikasyon Sektörü, Mobil İletişim Hizmetleri, Personel Algısı

Makale Türü: Araştırma Makalesi

The Effect of Social Responsibility Activities in Business on The Personnel Perception: Research on a Telecommunication Company

Abstract

In today's world, creating something novel is vital for competitive advantage. One of the criteria for being original and different from others is undoubtedly the social responsibility spirit in a business. This study aims to assess the attitude and perception of the personnel in a telecommunication company towards its social responsibility projects. In order to measure the perception of the social responsibility projects of a company operating in the communication sector on the employees of the company, a survey study was conducted on the employees who were reached by a simple random sampling method. It can be seen from the results of the study that the personnel of that company has a positive perception about the social responsibility projects held by their company. Many corporations hold projects in various fields, including education, health and environment and via these projects have a chance to give back to society. It can be said that the high level of perception of employees about corporate social responsibility activities will contribute to the development of an organizational culture in which employees with social responsibility awareness.

Keywords: Corporate Social Responsibility, Telecommunication Sector, Mobile Communication Services, Personal Perception

Article Type: Research Article

* Bu çalışma Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı'nda "İşletmedeki Sosyal Sorumluluk Aktivitelerinin Personel Üzerine Etkisi: Bir Telekomünikasyon Şirketi Üzerinde Uygulama" ismiyle tamamlanarak 16.05.2018 tarihinde savunulan yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

* Doç. Dr. Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, meral.fidan@bilecik.edu.tr, ORCID No: 0000-0002-3954-676X

** Yüksek Lisans Öğrencisi, Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme ABD, ayfer.agirbas87@gmail.com, ORCID No: 0000-0003-1563-4017

1.GİRİŞ

İşletmelerin küreselleşmeyle birlikte faaliyet gösterdikleri alanlarının çeşitlenmesi ve artması toplumda maddi, manevi ve beşeri birçok farklı sorunların ortaya çıkmasına sebep olmakta ve yalnız işletme sahip ve ortaklarına karşı değil, bununla birlikte bütün paydaş gruplarına olan sorumluluklarının da artmasına neden olmaktadır. Günümüzde kurumlarda artık insanı merkeze alan bir yönetim anlayışı daha fazla ön plana çıkmaya başlamıştır. İnsan odak noktalı bu anlayış, topluma öncelikle sivil toplum kuruluşları ile yansımıő, işletmelere olan yansımaları ise sosyal sorumluluk kavramını gündeme getirmiştir. İşletmeler, faaliyet gösterdikleri çevreye karşı birtakım yasal sorumluluklar taşımakla birlikte sosyal sorumluluk kapsamında işletme hedef ve politikalarını yenilemek ve değiştirmek gerekliliğini zorunlu olarak veya sorumlu hissederek fark etmektedir. Sosyal sorumluluk anlayıőıyla faaliyet gösteren işletmeler kendilerini çevreye kapatan işletmelere göre daha uzun ömürlü ve daha başarılı olma fırsatına sahiptirler. Bu fırsatı iktisadi, yasal, etik ve sosyal sorumluluklar bazında gerektiği Şekilde değerlendirdiklerinde ise verimlilik ve süreklilikleri artacaktır.

Kurumların başarıları sadece ticari ölçütlerle değil, topluma ne oranda katkı sağladığıyla ve sosyal sorumlulukları kapsamında gerçekteştirdikleri faaliyetlerle de ölçülmektedir. Kurumlar genellikle topluma karşı yerine getirmeleri gereken sosyal sorumluluklarını yasal zorunluluk olarak düşünmekte ve iş süreçlerinin bir parçası olarak değerlendirmektedirler. Kurumların, hem piyasadaki değişimleri sürekli takip etmeleri hem de rakipleri karşısında varlıklarını sürdürebilmeleri için yönetim süreçlerini de yeni küresel yönetim anlayışına göre revize etmeleri gerekmektedir. Yöneticilerin topluma karşı sosyal sorumluluk bilincine sahip, geleceği görebilen ve sorumluluklarının sürdürülebilirliğini sağlayan bir bakış açısına sahip olmaları gerekmektedir.

Sürdürülebilir özellikte olan bir kurumun toplumun gözündeki başarısı eğer piyasada zaten olumlu bir imaja sahip ise daha da hızlı artış göstermektedir. Kurumların toplum algısında kötü bir imaja sahip olması, her ne kadar ürün yelpazesi ne kadar iyi ve kaliteli olsa da kurumun piyasada varlığını uzun süre devam ettirebilmesini önleyecektir. Toplum gözünde olumlu bir imaj oluşturabilmenin en önemli yollarından biri gönüllü bir katılımla topluma katkı sağlayan sosyal sorumluluk çalışmaları yürütmektedir. Ayrıca kurumların fiziksel ve ekonomik olanaklarıyla birlikte toplumda varlıklarını güçlü bir Şekilde devam ettirebilmeleri ve rekabet güçlerini arttırabilmeleri için çalışanların kuruma olan desteği de önemli bir faktördür. Çalışanların kuruma olan bağlılıklarını etkileyen kurumla ilgili birçok unsur vardır. Çalışanların kuruma karşı tutum ve davranışları kurumun mevcut faaliyetlerinden olumlu ya da olumsuz yönde etkilenmektedir. Çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerini etkileyen işletme uygulamaları arasında kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetleri de oldukça önemli bir faktördür.

Bu çalışmada farklı kurumsal sosyal sorumluluk projeleri gerçekteřtirmiő olan bir telekomünikasyon Şirketinin gerçekteştirdiği kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetlerinin kendi çalışanları üzerindeki etkisini değerlendirerek, personelin çalıştıkları kurumun yaptığı sosyal sorumluluk çalışmalarının farkında olup olmadığı belirlenmeye çalışılmıştır. Ayrıca çalışanların kurumun sosyal sorumluluk faaliyetleri hakkındaki algı düzeylerinde, cinsiyet, yaş, deneyim ve sivil toplum kuruluşuna üyelik değişkenlerine göre aralarında istatistiki farklılık olup olmadığı istatistiki olarak test edilmiştir.

2. KURUMSAL SOSYAL SORUMLULUK

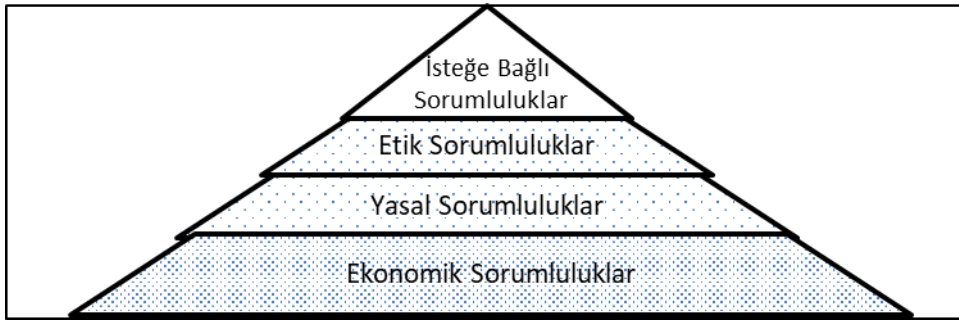
Kurumsal sosyal sorumluluk kavramı Dünya Sürdürülebilir Kalkınma İş Konseyi tarafından "kurumların topluma olan davranışlarının etik olmasını, üst yönetimin paydaşlarına karşı sorumluluklarının farkında olmasını, personelinin ve toplumun hayat kalite düzeyini yükseltirken,

Erol Fidan, M. & Ağırbaş, A. (2021). İşletmedeki Sosyal Sorumluluk Aktivitelerinin Personel Algısına Etkisi: Bir Telekomünikasyon şirketi Üzerinde Araştırma. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 23(40), 1-22.

ekonomik büyüme katkıda bulunmasını gerektiren faaliyetleridir” şeklinde tanımlamıştır (Bayraktaroğlu vd., 2009: 7).

1953 yılında yayımlanan Howard R.Bowen’ın *Social Responsibilities of the Businessman* isimli kitabında kurumsal sosyal sorumluluk kavramı ilk kez kullanılmıştır. Kitapta kurumların toplumun kültürel değerlerine katkı sağlayan sosyal sorumluluk çalışmalarına yönelik çalışmalar yapmaları gerektiği belirtilmiştir (Aktan ve Börü, 2007: 12).

Grunig ve Hunt 1984 yılında gerçekleştirdikleri çalışmada kurumsal sorumluluk faaliyetlerini üçe ayırmıştır. Birincisi; kurum içinde yer alan faaliyetlerden meydana gelmektedir. İkincisi kurumun faaliyetlerinin işletme dışında yarattığı etkiyle meydana gelmektedir. Üçüncüsü ise, kurumla ilgili olmayan genel sosyal sorunların çözülmesiyle ilgili faaliyetlerdir. 1979’da ise Carroll çalışmasında kurumların kurumsal sosyal sorumluluk çalışmalarını dört gruba ayırarak, şekil 1’de görüldüğü gibi kurumsal sosyal sorumluluk piramidi olarak adlandırmıştır (Carroll, 1979: 499-500).



şekil 1: Kurumsal Sosyal Sorumluluk Piramidi (Carroll, 1979).

- Birincisi ekonomik sorumluluklar: Kurumlar öncelikli olarak kâr amacına sahip olup, ana faaliyetlerinin ekonomik sonuçlarını düşünmek durumundadırlar.
- İkincisi yasal sorumluluklar: Kurumlar sosyal sorumluluk kapsamında ekonomik hedeflerine ulaşmak isterlerken aynı zamanda uyulması gereken yasal sınırlar içerisinde faaliyetler göstermeleri gerekmektedir.
- Üçüncüsü etik sorumluluklar: Kurumların yasa ve ekonomi ile ilgili sorumlulukları ile birlikte topluma karşı olan hizmet görevini de etik ilkeler çerçevesinde gerçekleştirmesi gerekmektedir.
- Dördüncüsü isteğe bağlı sorumluluklar: Kurumun gönüllülük esasıyla gerçekleştirebileceği toplum yararına olan ve topluma katkı sağlayan çalışmalar da gerçekleştirmesi gerekmektedir.

Kurumsal sosyal sorumluluğun temeli Sanayi Devrimi’ne dayanmaktadır. İmalat sanayinde özellikle madencilik, tekstil, demir- çelik, otomotiv gibi alanlardaki faaliyetlerde yoğun artış olmuştur. Yirminci yüzyıl boyunca Taylor tarafından ortaya koyulan *Bilimsel Yönetim İlkeleri* kurumlara yol göstermiştir (Kaçın, 2019: 21). Sanayi Devrimi sonrasında işletme kavramı toplumda daha önemli hale gelmiş ve otomasyonlaşma ve seri üretime geçiş ile birlikte tarımsal üretimin önüne endüstriyel üretim geçmiştir.

II. Dünya savaşı sonrasında batılı ülkelerde ekonomik gelişmeler artmıştır. İşletmeler rekabet gücünü arttırmak için eğitime öncelik vermeye ve daha fazla kaynak ayırmaya başlamıştır (Güleryüz, 2019: 13). Ekonomik Kalkınma Komitesi’nde 1971 yılında işletmelerin sosyal sorumlulukları konusu gündeme gelmiştir. 1972’de Birleşmiş Milletler İnsan ve Çevre Konferansı’nda çevre sorunları üzerinde konuşulmuştur. 1979 yılında işletme okullarında kurumsal sosyal sorumluluk konusuna yer vermeye başlanmıştır (Kozanlıoğlu, 2010: 27).

Erol Fidan, M. & Ağırbaş, A. (2021). İşletmedeki Sosyal Sorumluluk Aktivitelerinin Personel Algısına Etkisi: Bir Telekomünikasyon Şirketi Üzerinde Araştırma. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 23(40), 1-22.

1930'lerden, 1960'lara kadar geçen sürede kurumların faaliyetlerinde sosyal sorumluluk çalışmalarının arttığı ve çalışanların çalıştıkları kurumda haklarının daha fazla ön planda tutulduğu görülmüştür. 1960 yılı sonrasında toplum için çalışan kuruluşların, çevre, kadın hakları gibi sosyal konularda kurumlara çeşitli örgütlerin baskı yaptığı bir dönem olarak geçmiştir. 1990 sonrası dönemlerde sosyal sorumluluk faaliyetleri işletmelerin tercihi olmaktan çok zorunluluğa dönüşmüş olsa da günümüzde ise kâr amacı gütsün ya da gütmesin birçok kurumun öncelikle toplumda itibar sahibi olmak, kurumsal bir imaj geliştirmek, toplumda güven oluşturmak için sosyal sorumluluk anlayışını benimsediği ve çeşitli alanlarda faaliyetler gerçekleştirdiği görülmektedir (Saran vd., 2011: 3735).

2000'li yıllarda kuruluşların sosyal sorumluluk çalışmaları hız kazanmıştır. Birleşmiş Milletler Küresel İşbirliği Anlaşması'nın yürürlüğe girmesi, 2003 İnsan Hakları Normları İlkesi, Avrupa Birliği Avrupa Toplulukları Komisyonu Yeşil Belgesi, 2004 yılında OECD tarafından kabul edilen Kurumsal Yönetişim İlkeleri özellikle belirtilmesi gereken çalışmalardan olup, kurumlar tarafından sosyal sorumluluk çalışmalarının daha fazla önemsenmesine sebep olmuştur (Yozgat ve Deniz, 2008: 143).

Ahilik esnafılık kültüründe Türk toplumunu mesleki, sanatsal ve ahlaki yönde gelişmesini sağlayan bir birliktir ve Türkiye'de sosyal sorumluluk adına gerçekleştirilen çalışmaların ilki olduğu söylenebilir. Ahiliğin Türk toplumunda ahlak ve dayanışmanın gelişmesi, tarım ve imalat sektörlerinde üretimin artması gibi konularda önemli katkıları olduğu bilinmektedir (Özevren, 1997: 7).

2000'li yıllardan sonra Türkiye'de özellikle kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetlerine ağırlık verildiği görülmektedir. Türkiye'de kurumların yardımlaşma faaliyetlerine geç başlamasının en önemli sebeplerinin başında ekonomik krizler gelmektedir. Kurumsal Sosyal Sorumluluk Derneği'nin kurulması sonrasında Türkiye'de kurumların sosyal sorumluluk faaliyetleri artmaya başlamıştır (Güleryüz, 2019: 17).

3. LİTERATÜR İNCELEMESİ

Literatürde müşterilerin sosyal sorumluluk konusunda algısını ölçen birçok çalışma bulunmakla birlikte bir telekomünikasyon şirketinin yaptığı sosyal sorumluluk çalışmalarının personeli üzerindeki etkisini ölçen bir çalışma bulunmamaktadır. Aşağıda telekomünikasyon sektörü üzerinde kurumsal sosyal sorumluluk temelinde yapılan ve araştırma konusuna yakın olan çalışmalara yer verilmiştir.

Altuntaş (2020), çalışmasında Türkiye'de 2017 yılında en büyük 500 şirket listesinde yer alan ilk elli şirketin internet siteleri incelenerek kurumsal sosyal sorumluluk projeleri değerlendirilmiştir. Çalışma içerisinde değerlendirilen elli şirket içerisinde Türk Telekom'un da sosyal sorumluluk projeleri değerlendirilmiştir.

Abukari ve Abdul Hamid (2018), çalışmasında Gana'daki telekomünikasyon sektöründeki kurumsal sosyal sorumluluk raporlaması durumunu, kurumların web sitelerini kullanarak incelemiştir. Kurumsal sosyal sorumluluk raporlaması beş tematik bakış açısıyla (çevre; insan kaynakları; ürün ve müşteri; toplum ve etik yönler) incelenmiştir. Araştırma bulgularında Gana'daki telekomünikasyon şirketlerinin kurumsal sosyal sorumluluk sorunlarını web sitelerinde yetersiz bir şekilde ifade ettiklerini gösterdiği belirtilmektedir. Sadece iki telekomünikasyon şirketinin yalnızca kurumsal sosyal sorumluluk ile ilgili ayrı bir vizyon ve misyon beyanı olduğu ve özel bir kurumsal sosyal sorumluluk departmanına sahip olduğu tespit edilmiştir.

Jensen, Annan Diab, ve Seppala (2018), çalışmalarında kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetlerinin müşteriler tarafından nasıl algılandığını açıklamak amacıyla görüşme tekniği kullanarak

Erol Fidan, M. & Ağırbaş, A. (2021). İşletmedeki Sosyal Sorumluluk Aktivitelerinin Personel Algısına Etkisi: Bir Telekomünikasyon Şirketi Üzerinde Araştırma. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 23(40), 1-22.

farklı değer kategorilerinin müşteri tutumları ve davranışları üzerinde sahip olabileceği değişen etkileri ortaya koymayı hedeflemiştir. On iki yüksek eğitimli müşteri üzerinden elde ettiği verilerin analizi sonucunda kurumsal sosyal sorumluluk girişimlerinin, verimli bir şekilde iletildiğinde ve müşteriler tarafından ilgili olduğu düşünüldüğünde, iki müşterinin değer kategorisini geliştireceğini gösterdiği belirtilmektedir; verimlilik ve mükemmellik olarak tanımlanan dışsal öz-yönelimli değer ve etik veya maneviyatla ilgili içsel diğer odaklı değer. Dışsal öz-yönelimli değer artırılması, kurumsal sosyal sorumluluk girişimlerinin müşterilerin satın alma davranışını etkileme ve böylece telekomünikasyon sektöründe tüketici etliğini güçlendirme potansiyeline sahip olduğu belirtilmektedir.

Koçoğlu ve Aksoy (2017), işletmelerin faaliyetlerini icra ederken sadece kurumsal anlamdaki sosyal sorumluluk gereklerini yerine getirmeye çalışmalarının yetmeyeceğinden yola çıkarak, işletmelerin, yaptıkları bu sorumluluk faaliyetlerinin müşterilere etkili bir şekilde aktarılıp aktarılamadığını değerlendirmek üzere bir anket çalışması gerçekleştirmiştir. Bartın, Karabük ve Zonguldak illerinde X marka olan bir otomobilin kullanıcılarının algı düzeyleri test edilmeye çalışılmıştır. Katılımcıların gelir seviyesine, mezuniyetlerine ve mesleki pozisyonlarına göre kurumsal sosyal sorumluluk algılarında istatistiksel farklılık gösterdikleri analiz sonuçlarında tespit edildiği belirtilmektedir.

Akça (2017), çalışmasında Avrupa Birliği Telekomünikasyon sektörü ile Türk Telekomünikasyon sektörünün karşılaştırmalı analizi yapılarak, Türkiye’de sektörün Avrupa Birliği sektörüne kıyasla hizmet kalitesi açısından geride olduğu belirtmiştir.

Serinlikli (2016), Trakya’da bir kooperatifte genel müdürlük çalışanları üzerinde bir anket çalışması uygulayarak çalışanların kurumsal sosyal sorumluluk algıları tespit edilmeye ve çalışanların demografik özelliklerine göre aralarında istatistiksel farklılık olup olmadığı tespit edilmeye çalışılmıştır. Kurumsal sosyal sorumluluk ve ekonomik, gönüllü, etik ve yasal alt boyutlarına yönelik olan algılarının cinsiyetlerine, eğitim düzeylerine ve işteki pozisyonlarına göre aralarında fark olmadığı belirtilmiştir.

Demir ve Türkmen (2015), çalışmasında anket yöntemi kullanarak çalışanların örgütlerinin kurumsal sosyal sorumluluk ekonomik, gönüllü, etik ve yasal alt boyutlarına yönelik algılarını demografik değişkenler açısından incelemeyi amaçlayarak, özel ve kamu sektöründen 241 kişilik bir katılımı anket uygulamıştır. Anket sonucunda kurumlarda kadınlara yönelik olarak yapılan sosyal sorumluluk uygulama ve faaliyetlerine daha fazla öncelik vermeleri gerektiği düşünülmektedir. Katılımcıların, örgütlerinin kurumsal sosyal sorumluluğunun ekonomik, gönüllü, etik ve yasal olmak üzere alt boyutlara karşı olan algılarının medeni halleri, mezuniyet durumları, cinsiyetleri, sektörleri, yaşları ve işteki deneyim sürelerine göre istatistiksel farklılıklar tespit edildiği belirtilmektedir.

Özdora (2015), çalışmasında Türkiye’nin en büyük dört telekomünikasyon şirketi üzerinde halkla ilişkiler ve kurumsal sosyal sorumluluk uygulamalarının örgütsel kimliğin oluşumuna yardımcı olup olmadığını belirlemek için bir çalışma gerçekleştirmiştir. Araştırmada firmaların internet sitelerinin ve sosyal medya hesaplarının tematik içerik analizi gerçekleştirilmiştir. Telekomünikasyon şirketlerinin, temel faaliyetlerinin yanında, topluluk faydalarını ve rakipleri karşısındaki üstünlüğünü vurgulayarak değer yaratmaya ve kanıksanmış bir kimlik oluşturmaya çalıştıklarını belirtilmektedir. Şirketlerin kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetlerinin örgütsel kimliğin oluşturulmasında önemli olduğu belirtilmektedir.

Hossain, Hecimovic ve Choudhury (2015), çalışmalarında Bangladeş’teki mobil iletişim şirketlerinin 2008-2011 yılları yıllık raporlarının sosyal ve çevresel sorumluluk bilgileri ile yaptığı değerlendirme sonuçlarına yer verilmiştir. Bangladeş’teki mobil şirketlerin bazı sosyal ve çevresel

Erol Fidan, M. & Ağırbaş, A. (2021). İşletmedeki Sosyal Sorumluluk Aktivitelerinin Personel Algısına Etkisi: Bir Telekomünikasyon Şirketi Üzerinde Araştırma. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 23(40), 1-22.

sorumluluk bilgilerini açıkladıklarını, bu firmaların eğitim ve sağlık alanında önemli faydalar sağladıklarını ve toplumsal gelişmeye odaklandıkları belirtilmektedir.

Deneçli (2015), çalışmasında firmaların kurumsal sosyal sorumluluk çalışmalarının firmaların markasına nasıl bir etki ettiğini tespit etmeyi amaçlayarak, kolayda örnekleme yöntemiyle ulaşılan kişiler üzerinde anket gerçekleştirmiştir. Çalışmada incelenen markalardan sosyal sorumluluk faaliyeti yapmayan markanın tüketicilerinin markaya olan farkındalığının diğer kurumun marka farkındalığından daha yüksek çıktığı tespit edilmiştir. Bununla ilgili neden olarak, ilgili markanın tüketicilerin gözünde diğer markayla kıyaslandığında daha popüler olarak algılanıyor olması öne sürülmüştür. Çalışmada firmaların markalarının marka farkındalıklarını artırması için kurumsal sosyal sorumluluk projeleri yapmalarının faydalı olacağı belirtilmektedir.

Wang vd. (2014), çalışmalarında ABD telekomünikasyon firmalarının performansıyla kurumsal sosyal sorumluluk uygulamaları arasındaki ilişkiyi belirlemek için iki aşamalı bir yaklaşım kullanmışlardır. İlk aşamada, 2004 yılından 2008 yılına kadar Amerika'daki telekomünikasyon endüstrisinin verimliliğini ölçmek için dinamik veri zarflama analizi modelini benimsemiştir. Kurumsal sosyal sorumluluk uygulamakta olan kurumlarda kurumsal verimliliğin uygulanmayanlardan daha yüksek seviyede olduğunu belirtmişlerdir. İkinci aşamada, kurumsal sosyal sorumluluğu devam ettirme düzeyinin performans üzerindeki etkisi değerlendirilmiştir.

Avcı ve Akdemir (2014), çalışmalarında konaklama firmalarının kurumsal sosyal sorumluluk algılarının personel iş doyumunu üzerindeki etkilerini araştırmıştır. Etik sosyal sorumluluk, gönüllü sosyal sorumluluk ve ekonomik sosyal sorumluluk olmak üzere üç boyut altında ve iş doyumunun ise tek boyut altında kurumsal sosyal sorumluluk boyutları olarak toplandığı belirtilmektedir.

Özüpek (2013), çalışmasında Turkcell'in gerçekleştirdiği sosyal sorumluluk çalışmalarıyla ilgili üniversite öğrencileri üzerinde bir anket çalışması uygulamış, özellikle televizyon ve gazetelerde duyurulan sosyal sorumluluk uygulamalarının tamamının öğrencilerde olumlu algı oluşturduğu ve buna dayanarak Turkcell'in sosyal sorumluluk algısının firma imajının yükselmesini sağladığı belirtilmektedir.

Cingöz ve Akdoğan (2012), çalışmalarında kurumların öncelikle hangi amaçlarla sosyal sorumluluk faaliyetleri yaptıklarını tespit etmeye çalışmışlardır. Kayseri'de organize sanayi bölgesinde bulunan imalat işletmeleri üzerinde gerçekleştirilen anket sonucunda yöneticilerin firmalarında dört boyut itibarıyla kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetlerinin gerçekleştiğini düşündükleri belirtilerek, yasal sorumluluk boyutunun bu boyutlar içinde en yüksek olan ortalamaya sahip olduğu belirtilmiştir.

Şahinoğlu (2011), çalışmasında işletme çalışanlarının kurumsal sosyal sorumluluk çalışmalarına dair algıları ile kuruma olan bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla İstanbul'da bir işletmede beyaz yakalı çalışanlara anket uygulanmıştır. Katılımcıların çalıştıkları şirketin kurumsal sosyal sorumluluk çalışmaları ile ilgili algılarının, örgüte bağlılık düzeyleri ile istatistiki açıdan pozitif yönde olduğu ve personelin kurumsal sosyal sorumluluk algısının arttıkça kuruma olan bağlılık düzeylerinin de arttığı belirtilmiştir.

Özkaya (2010), çalışmasında işletmelerin çevreyle ilgili gönüllü faaliyetlere bütçe ve zaman ayırmasının başında öncelikle günümüzde önemli seviyelere yükselen çevresel sorunların olması literatür incelemesi yapılarak değerlendirilmiştir. Çevre sorunları üzerinde kurumların etkisinin önemli olduğunu ve kurumların çevre ile ilgili sorunlara karşı sorumluluklarının da büyük olması gerektiği belirtilmektedir.

Kelgökmen (2010), çalışmasında firmaların topluma karşı olan öncelikli sorumluluklarının tespiti ve kurumsal sosyal sorumluluğun kurumlardaki seviyesinin tespiti amaçlarıyla yapılmış olan

Erol Fidan, M. & Ağırbaş, A. (2021). İşletmedeki Sosyal Sorumluluk Aktivitelerinin Personel Algısına Etkisi: Bir Telekomünikasyon şirketi Üzerinde Araştırma. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 23(40), 1-22.

çalışmaların taraması yapılmıştır ve Türkiye'deki firmalarda kurum olarak gerçekteştirilen sosyal sorumluluk projeleri incelenmiştir.

Ali vd. (2010), Pakistan'da faaliyet gösteren firmalardaki çalışanlar üzerinde yaptıkları araştırmada, kurumsal sosyal sorumluluk ile personelin örgütsel bağlılıkları, işletmelerde sosyal sorumluluk ile performans arasında ve işletmelerde örgüt bağlılığı ile performans arasında pozitif yönde istatistiksel bağlantı olduğu belirlenmiştir.

Hasanov (2010), Azerbaycan'da faaliyet gösteren büyük ölçekli bir firmanın beyaz yakalı personeli üzerinde bir araştırma yaparak, sosyal sorumluluk faaliyetlerine ilişkin personelin algısının örgütsel bağlılık düzeyleri üzerinde etkisinin olup olmadığı tespit etmeyeçalışmıştır. Firmanın sosyal sorumlulukları iktisadi, hukuksal,etik ve gönüllü sorumluluklar şeklinde dört boyutta göstererekkurum personelinin öne hukuksal sorumluluk olmak üzere etik ve gönüllü sorumluluk algılarının örgüt bağlılık düzeyleri üzerinde pozitif yönde ve anlamlı bir etkiye neden olduğu belirtilmiştir.

Ateşoğlu ve Türker (2010), Muğla'da faaliyet gösteren konaklama işletmelerinin sosyal sorumluluk faaliyetlerine bakış açıları, yapılan sosyal sorumluluk faaliyetlerinin işletmelere olan katkılarını araştırılmıştır. Araştırmaya katılan konaklama işletmelerinin yarısının sosyal sorumluluk projeleri gerçekteştirdiği belirtilmiştir.

Özmutaf vd. (2009), çalışmalarında, 2007 yılında Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği'nin ilan ettiği ilk yüze giren işletmedeki yöneticilerin, sosyal sorumluluk faaliyetleri ile ilgili konuların tespit edilmesiyle ilgili bakış açıları ve bu çalışmalar ile kurumun imajı arasındaki bağlantıya dair görüşleri bir anket yardımıyla değerlendirilmiştir. Çalışmada paydaşlar, kurumun felsefesi ile kurumun rakipleri ve medya şeklinde değerkenler oluşturulmuştur. Regresyon analizi ile bu üç gruptandırmanın temel alındığı kurum felsefesi boyutunun işletme imajını etkilediği belirtilmektedir. Örgüt felsefesi boyutu ile işletme yöneticilerinin gözünde örgütsel imaj algısı arasında orta seviyede ve olumlu yönde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Türkiye'nin başarılı ilk yüz işletme yöneticilerinin kurumlarıyla ilgili sosyal sorumluluk çalışmalarında konu belirlerken daha dikkatli davranması gerektiği ve sosyal sorumluluk çalışmalarının kurum imajını olumlu yönde etkilediği belirtilmektedir.

Awang ve Jusoff (2009), çalışmalarında Malezya'da faaliyet gösteren telekomünikasyon firmalarının arasındaki rekabette avantaj sağlayabilmek için kurumsal itibarlarını arttırmaya yönelik faaliyetleri değerlendirilmiştir. Çalışmanın temel amacı işletmelerin kurumsal itibarının pazardaki rekabet üstünlüğü üzerindeki etkisini müşterilerin bakış açısından değerlendirmeye çalışmak olup, en az üç yıldır mobil hizmet kullanan 600 bireysel müşteri üzerinde anket çalışması gerçekteştirmişlerdir. Seçilen katılımcılar birden fazla telekomünikasyon firmasının verdiği hizmetleri deneyimlemiş olup, elde edilen veriler yapısal eşitlik modellemesi kullanılarak değerlendirilmiştir. şirketlerin kurumsal itibarının pazardaki rekabet avantajları üzerindeki doğrudan etkisinin $\alpha= 0,05$ düzeyinde önemli olmadığını ortaya koymuştur. Bunun yerine, kurumsal itibarın, hizmetin algılanan değer ve algılanan kalitesi aracılığıyla rekabet avantajı üzerinde dolaylı bir etkisinin olduğu belirtilmektedir. Müşterilerin ürünlerine ve hizmetlerine yönelik algı düzeyinin ortaya çıkması için firmaların olumlu kurumsal itibarlarını pazara etkin bir şekilde iletmeleri gerektiği belirtilmektedir.

Türker (2009), Türkiye'deki farklı özel sektör kuruluşlarında çalışan personel üzerinde bir araştırma gerçekteştirerek çalışanların kurumsal sosyal sorumluluk algısının örgüt bağlılık düzeyleri üzerine etkisi incelenmiştir. Çalışanların, işletme paydaşlarına ve müşterilerine yönelik sosyal sorumluluk algı seviyeleri ile örgütsel bağlılıkdüzeyi arasında istatistiksel ilişki olduğu belirtilmiştir.

Doğan (2008), çalışmasında, uluslararası kuruluşların, sivil toplum örgütlerinin ve özel sektörde başlatılan ve sürdürülen kurumsal sosyal sorumluluk girişimleri incelenmiştir. Uluslararası kuruluşların, sivil toplum örgütlerinin ve özel sektörde başlatılan sosyal sorumluluk projelerinin,

Erol Fidan, M. & Ağırbaş, A. (2021). İşletmedeki Sosyal Sorumluluk Aktivitelerinin Personel Algısına Etkisi: Bir Telekomünikasyon Şirketi Üzerinde Araştırma. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 23(40), 1-22.

kuruluşların yapılanmasında olduğu kadar, toplumların sosyo-ekonomik süreçlerinde de önemli rol oynayan faktörler arasında olduğu belirtilmiştir.

Akgeyik (2007), çalışmasında, insan kaynakları yönetimi boyutu açısından kurumsal sosyal sorumluluğun değerlendirilmesi amaçlanmıştır. İşletmelerin sosyal sorumluluk projelerine katılmalarının temel gerekçesini kurumsal imajlarını ön plana çıkartmak olduğu belirtilmektedir. Sosyal sorumluluk projelerinin hazırlanması sürecinde kamuoyu görüşünün dikkate alınması gerektiği ve deneklerin işletmelerin sosyal sorumluluk projelerinde koordinatör olarak insan kaynakları departmanını tanımladığı belirtilmektedir.

Özdemir (2007) çalışmasında, OPET firması personelinin kurumsal sosyal sorumluluk algısının örgütsel bağlılık, örgütsel özdeşleşmeve iş tatminine etkisini tespit etmeye çalışmıştır. Beyaz yakalı çalışanlara bir anket uygulayarak, kurumsal sosyal sorumluluğun dört alt boyutu ile çalışanların örgütsel bağlılıkları arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğunun tespit edildiğibelirtmiştir.Örgütsel bağlılık üzerinde en fazla etkiye sahip olan boyutun gönüllü sorumluluk alt boyutu olduğu belirtilmektedir.

Solmaz (2005), çalışmasında “Çağdaş Türkiye’nin Çağdaş Kızları” projesi kapsamında bu projenin uygulanması ve sonuçları hakkında değerlendirmeler yapmıştır. Turkcell’in sosyal sorumluluk faaliyetlerinde başarılı olduğu, marka ve kurum imajına olumlu yönde katkı sağladığı belirtilmiştir. Turkcell markasının, bu faaliyetleriyle müşterileriyle duygusal bağlarını güçlendirdiğini belirtmiştir.

4.UYGULAMA

4.1. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı bir telekomünikasyon şirketinin gerçekleştirdiği kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetlerinin çalışanları üzerindeki farkındalık düzeyini ölçmektir. Ayrıca kurumun sosyal sorumluluk faaliyetleri hakkındaki personel algı düzeylerinde, çalışanların cinsiyet, yaş, deneyim ve sivil toplum kuruluşuna üyelik değişkenlerine göre aralarında istatistikî farklılık olup olmadığı tespit edilmeye çalışılacaktır.

4.2. Araştırmanın Kapsamı ve Sınırlılıkları

Bu araştırmanın örneklemini bir telekomünikasyon şirketi oluşturmakta olup, araştırma kurumun Marmara Bölgesi’nde çalışan personel sayısı ile sınırlıdır. Araştırmanın yapıldığı dönemde çalışan personel sayısı kurumun verdiği bilgiye göre 1184 kişidir. Örnek büyüklüğü tespitinde basit tesadüfî örnekleme yöntemi formülü kullanılmıştır. Örnek büyüklüğü %95 güven seviyesinde 291 olarak hesaplanmıştır. 300 çalışana e-posta yoluyla ve elden gönderilen anketlerden 291 kişi geri dönüş yapmış olup, değerlendirmeye 125 anketin uygun olduğu görülmüştür. Çalışmada örnek büyüklüğünün yaklaşık %43’ü değerlendirmeye alınabilmiştir. Çalışmada uygulanan anket soruları tarafımızca hazırlanmış olup, anket formunda yer alan 6 adet soru araştırma yapılan kurumun etik kurulu komitesi talebiyle anket formundan çıkartılmıştır. Toplanan anket verileri, seçilen örneklem, uygulama dönemi, yöneltilen sorular ve sorulara verilen sübjektif cevap ve değerlendirmelerin dürüstlüğü ve katılımcıların algıları ile kısıtlıdır.

4.3. Araştırmanın Yöntemi

Ulaşılmak istenilen amaç doğrultusunda araştırmada yüz yüze ve posta yoluyla anket yöntemi kullanılmış olup, katılımcılara tarafımızca hazırlanan ankette yer alan kırk üç adet soru yöneltilmiştir. Anket formu katılımcıların demografik yapıları ve kurum ile ilgili kişisel düşüncelerinin tespiti ile ilgili on dört sorudan oluşan birinci bölüm, katılımcıların çalıştıkları kurumun gerçekleştirdiği sosyal sorumluluk aktiviteleri ile ilgili düşüncelerinin belirlenmesine yönelik 5’li Likert ile ölçülen on iki

adet sorudan oluşan ikinci bölüm ve katılımcıların çalıştıkları kurumun sosyal sorumluluk aktiviteleri hakkındaki bilgilerini tespit etmeye yönelik on yedi adet tek uçlu sorudan oluşan üçüncü bölümden oluşmaktadır.

4.4. Analiz Sonuçları

4.4.1. Güvenilirlik Testi

Çalışmada sorulan on iki adet Likert soruları için Cronbach's Alpha 0,867 olarak hesaplanmış olup, sosyal bilimler alanı için yeterli bir değerdir. Alpha (α) katsayısına bağlı olarak, “ $0,80 \leq \alpha \leq 1,00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilir” şeklinde (Kayış, 2018: 405) çalışmasında ifade etmiş olup, buna göre elde edilen Alpha değeri ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermektedir.

4.4.2. Tanımlayıcı İstatistikler

Tablo 1’de personelin demografik özellikleri ile ilgili cevaplar yer almaktadır. Katılımcıların yaklaşık %31’i kadın, %69’u erkek personeldir. 20-30 yaş aralığında olan katılımcı oranı %22,4, 31-40 yaş aralığında olan katılımcı oranı %46,4, olup kalan 40 yaş üstü %29,6 orandadır. Katılımcıların %69,6 'sının ilk iş tecrübeleri bu kurumdur. %49,6’sı 11 yıl ve üstü ve yine %49,6’sı 1-10 yıl arası çalışanlardan oluşmaktadır. Katılanların %48,8’ i lisans mezunu olup, %38,4’ü teknik operasyon biriminde çalışmakta, %34,4’ ü ise müşteri ilişkileri departmanında çalışmaktadır. Araştırmaya katılanların %66,4’ü kapsam dışı ve %33,6’sı kapsam içi çalışanlardan oluşmaktadır. Katılımcıların %72,8’ inin sivil toplum örgüt üyeliği bulunmamaktadır.

Katılımcıların %29,6’sı kurumun Tablo 2’ de belirtilen tüm sosyal sorumluluk projelerinde faaliyet göstermesi gerektiğini belirtmektedir. Katılımcıların %41,6’sı kurumun en fazla eğitim alanındaki sosyal sorumluluk projelerinde yer aldığını düşündükleri görülmektedir. Tablo 3’te verilen rakamlara göre katılımcıların %35,2’ si kurumun sosyal sorumluluk uygulamalarına 4 puan verebileceklerini belirttikleri görülmektedir. Tablo 4’te görüldüğü gibi katılımcıların %23,9’unun kurumun sosyal sorumluluk projelerinden en fazla kurum adına “tüketici bağlılığı” kazanımı elde ettiğini düşündükleri görülmektedir.” “Personel bağlılığı” kazanımı elde edildiğini düşünen katılımcı oranı ise %21,8’dir.

Tablo 1: Demografik Soruların Dağılımı

Cinsiyet	F	%	Yaş Aralığı	F	%
Kadın	39	31,2	20 yaş -30 yaş arası	28	22,4
Erkek	86	68,8	31 yaş -40 yaş arası	58	46,4
Toplam	125	100,0	41 yaş ve üstü	37	29,6
			Cevapsız	2	1,6
			Toplam	125	100,0
İlk İş Deneyimi	F	%	Deneyim	F	%
Evet	36	28,8	1-10 yıl	62	49,6
Hayır	87	69,6	11 yıl ve üstü	62	49,6
Cevapsız	2	1,6	Cevapsız	1	0,8
Toplam	125	100,0	Toplam	125	100,0
Mezuniyet	F	%	Çalışılan Birim	F	%
İlköğretim-Lise	31	24,8	Müşteri İlişkileri	43	34,4
Ön lisans	16	12,8	Teknik Operasyon	48	38,4
Lisans	61	48,8	Diğer	31	24,8
Lisansüstü	14	11,2	Cevapsız	3	2,4
Cevapsız	3	2,4	Toplam	125	100,0
Toplam	125	100,0	Sivil Toplum Üyeliği Var mı?	F	%
Pozisyon	F	%	Evet	23	18,4
Kapsam Dışı	83	66,4	Hayır	91	72,8

Erol Fidan, M. & Ağırbaş, A. (2021). İşletmedeki Sosyal Sorumluluk Aktivitelerinin Personel Algısına Etkisi: Bir Telekomünikasyon Şirketi Üzerinde Araştırma. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 23(40), 1-22.

Kapsam İçi	42	33,6	Cevapsız	11	8,8
Toplam	125	100,0	Toplam	125	100,0

Tablo 2: Sosyal Sorumluluk Projeleri Hakkındaki Düşünceler

Kurumun Hangi Alanında Yapılmasını Tercih Ederdiniz?	Projeler	F	%	Kurum Sizce En Fazla Hangi Alanlarda Sosyal Sorumluluk Projeleri Yapıyor?	Projeler	F	%
Eğitim		26	20,8	Eğitim		52	41,6
Spor		17	13,6	Spor		32	25,6
Çevre		13	10,4	Çevre		6	4,8
Sağlık		8	6,4	Sağlık		8	6,4
Diğer		17	13,6	Diğer		8	6,4
Hepsi		37	29,6	Hepsi		11	8,8
Hiçbiri		4	3,2	Hiçbiri		7	5,6
Cevapsız		3	2,4	Cevapsız		1	0,8
Toplam		125	100,0	Toplam		125	100,0

Tablo 3: Kurumun Sosyal Sorumluluk Uygulamalarına Verilen Puan (1'den 5'e kadar)

Puanlar	F	%
1	6	4,8
2	15	12,0
3	39	31,2
4	44	35,2
5	21	16,8
Toplam	125	100,0

Tablo 4: Kurumun Sosyal Sorumluluk Projelerinden Kazanımları Hakkında Çalışanların Görüşleri

Kazanım Çeşidi	F	%
Enerji Tasarrufu	22	11,2
Kaynak Tasarrufu	19	9,6
Personel Bağlılığı	43	21,8
Tüketici Bağlılığı	47	23,9
Maliyet Tasarrufu	24	12,2
Hepsi	30	15,2
Hiçbiri	12	6,1
Toplam (Soruda seçeneklere birden fazla işaretleme yapılmıştır)	197	100,0

Tablo 5: Kurumdaki Kâğıt Tasarrufu Çalışmaları Hakkında Çalışanların Bilgileri

Kâğıt Tasarrufu	F	%
Kartlı Okuyucu Yazıcı	12	9,6
Dijital Yazışma Sistemi	9	7,2
E-fatura	9	7,2
Dijital Evrak Uygulaması	12	9,6
Hepsi	76	60,8
Hiçbiri	6	4,8

Çevapsız	1	0,8
Toplam	125	100,0

Katılımcılara çalıştıkları kurumda kâğıt tasarrufu faaliyeti yapıp yapılmadığı, yapılıyorsa hangilerinin yapıyor olduğunun farkında olup olmadıklarının tespiti için Tablo 5'te görülen soru sorulmuştur. Katılımcıların %60,8' inin kurumun kâğıt tasarrufu uygulamalarından soruda belirtilen tüm tasarruf faaliyetlerinin gerçekleştirdiğini belirttikleri tespit edilmiştir.

Tablo 6: Kurumda Çevre Eğitimleri Verilme Sıklığı

Çevre Eğitimleri Verilme Sıklığı	F	%
Hiç	40	32,0
Aylık	3	2,4
Yıllık	51	40,8
Yılda 1-5 kez	24	19,2
Yılda 5-10 kez	3	2,4
Yılda 10' dan fazla	1	0,8
Çevapsız	3	2,4
Toplam	125	100,0

Tablo 6'da çevre eğitimleri sıklığıyla ilgili sonuçları görülen katılımcıların %40,8'i çalıştıkları kurumda çevre eğitiminin yıllık olarak verildiğini belirtmiştir. Hiç çevre eğitimi verilmediğini belirten katılımcı oranı ise %32'dir.

Kurumun kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetleri hakkında personelin algı düzeylerini tespit edebilmek amacıyla 5'li Likert ölçeğiyle sorulan soruları cevaplamaları istenilmiştir. Tablo 7'de cevapların frekans değerleri verilmektedir. Aritmetik ortalama sonuçlarına bakıldığında "Çalıştığım kurumun sosyal sorumluluk projeleri yapıyor olması kuruma olan bağlılığımı artırır" ifadesine 5'li Likert ölçeğinde (3,85) ortalama ile en yüksek olumlu cevap verildiği görülmektedir. En yüksek olumsuz cevap verilen ifade "Çalıştığım kurum çevre eğitim, sağlık ve toplumsal sorunlarla sadece devletin ilgilenmesi gerektiğini düşünmektedir." ifadesi olup, (2,58) ortalama değer almıştır.

Tablo 7: Çalışanların Kurumun Sosyal Sorumluluk Faaliyetleri Hakkında Düşüncelerinin Tespiti İçin Sorulan Sorulara Verdikleri Cevaplar

İfadeler	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Ortalama
	1	2	3	4	5	AO
1. Çalıştığım kurum toplum üzerinde olumlu etki bırakacak çalışmalar yapmaktadır.	7	13	19	71	15	3,59
2. Çalıştığım kurum doğal çevrenin korunması için çalışmalar yapmakta ve bu konuya duyarlıdır.	6	18	32	58	11	3,40
3. Çalıştığım kurum sosyal duyarlılık kapsamında eğitime yönelik çalışmalar yapmakta ve bu konuya duyarlıdır.	6	9	20	66	24	3,74

4.	Çalıştığım kurum toplum sağlığı kapsamında çalışmalar yapmakta ve bu konuya özen gösterir.	9	21	41	48	6	3,17
5.	Çalıştığım kurum çevreci yatırımları gönüllülük anlayışı ile yapar.	5	16	33	64	4	3,38
6.	Çalıştığım kurum çevre eğitim, sağlık ve toplumsal sorunlarla sadece devletin ilgilenmesi gerektiğini düşünmektedir.	25	40	29	24	7	2,58
7.	Çalıştığım kurumun sosyal sorumluluk faaliyetleri ile ilgilenmesi personelinin işyerindeki motivasyonunu olumlu yönde etkilemektedir.	9	9	30	54	21	3,56
8.	Çalıştığım kurumun sosyal sorumluluk projeleri yapıyor olması kuruma olan bağlılığı artırır.	5	7	19	64	29	3,85
9.	Çalıştığım kurumun sosyal sorumluluk adına verdiği eğitimler şahsi ve ailevi yaşantıma da olumlu yönde etki etmiştir.	6	14	30	56	16	3,51
10.	Çalıştığım kurum sosyal sorumluluk projelerini ülke refahını arttırmak adına yapar.	4	10	38	60	13	3,54
11.	Çalıştığım kurum atıkların geri dönüşümüne gereken önemi gösterir.	10	7	18	66	24	3,70
12.	Çalıştığım kurum atıkların bertarafı için kendi imkânlarını kullanmaya gayret gösterir.	7	16	33	56	13	3,42

Tablo 8’de katılımcıların (Evet/Hayır) şeklinde tek uçlu olarak cevaplandırmaları istenilen 17 adet soruya verdikleri cevaplar görülmektedir. Katılımcıların %79,2’sinin çalıştıkları kurumun sosyal sorumluluk projeleri yaptığını düşündüğü görülmektedir. Katılımcıların yaklaşık %70’inin çalıştıkları kurumun çevre yönetimi kapsamında projeler yaptığını düşündüğü belirtilmiştir. Ayrıca %72,8 oranda katılımcının kurumunun çevre yönetimi kapsamındaki projelerinin toplum açısından faydalı olduğunu düşündüğü görülmüştür. Araştırma sonuçlarına göre personelin %85,6 oranla en fazla eğitim alanında kurumun sosyal sorumluluk projesi gerçekleştirdiği düşüncesinde oldukları ortaya çıkmıştır. Kurumun misyonu arasında çevre konularının geçtiğini belirten katılımcı oranı %58,4’tür. Ayrıca kurumun misyonunda çevre dışında diğer toplumsal sosyal sorumluluk konularından bahsedildiğini düşündüğünü belirten katılımcı oranı ise %72,8’dir.

Tablo 8: Kurumun Gerçekleştirdiği Projelerle İlgili Soruların Cevapları

Sorular	Evet	%	Hayır	%
1.Kurumunuzun kurumsal sosyal sorumluluk projeleri var mı?	99	79,2	25	20,0
2.Kurumunuzun Çevre Yönetimi kapsamındaki projeleri var mı?	87	69,6	38	30,4
3.Kurumunuzun Çevre Yönetimi kapsamındaki projelerinin toplum açısından faydalı olduğunu düşünüyor musunuz?	91	72,8	30	24,0
4.Kurumunuzun eğitim sektöründe yaptığı sosyal sorumluluk projeleri var mı?	107	85,6	17	13,6
5.Kurumunuz tarafından yayınlanan çevreci reklamlar varsa beğeniyor musunuz?	80	64,0	41	32,8
6.Kurumunuzun misyonu arasında çevre konuları geçiyor mu?	73	58,4	51	40,8

Erol Fidan, M. & Ağırbaş, A. (2021). İşletmedeki Sosyal Sorumluluk Aktivitelerinin Personel Algısına Etkisi: Bir Telekomünikasyon şirketi Üzerinde Araştırma. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 23(40), 1-22.

7.Kurumunuz misyonunda çevre dışında diğer toplumsal sosyal sorumluluk konuları geçiyor mu?	91	72,8	33	26,4
8.Kurumunuzun internet sitesinde sosyal sorumluluk projeleri yayınlanmakta mı?	98	78,4	25	20,0
9.Kurumunuzun ölçölmüş Karbon ayak izi var mı?	40	32,0	76	60,8
10.Kurumunuzun tüketicilere satışa sunduğu ürünlerde çevreci veya doğaya zarar vermeyen kimyasal olup olmadığına dikkat	78	62,4	43	34,4
11.Kurumunuzda güneş enerjisi uygulaması var mı?	47	37,6	75	60,0
12.Kurumunuzun çevreci bir şirket binası var mıdır?	56	44,8	63	50,4
13. Kurumunuzun ISO 14001 Çevre Yönetimi Sistemi Belgesi var mı?	69	55,2	38	30,4
14.Kurumunuzun sosyal sorumluluk projelerinde sivil toplum kuruluşları ile işbirliği var mı?	88	70,4	28	22,4
15.Kurumunuzda yöneticilere ve personele çevre eğitimi veriliyor mu?	71	56,8	50	40,0
16.Kurumunuza özgü bir sosyal sorumluluk sloganı var mı?	54	43,2	65	52,0
17.Kurumunuzun kullandığı bir çevreci logo, işaret var mı?	46	36,8	72	57,6

Kurumunuzun internet sitesinde kurumun yaptığı sosyal sorumluluk projelerinin yayımlandığını düşünöen katılımcı oranı 78,4'tür. Kurumun tüketicilere sunduğu ürünlerde doğaya zarar vermeyen kimyasal olup olmadığına dikkat edildiğini düşünöen katılımcı oranı 62,4'tür. Kurumun çevreci bir şirket binası olduğunu belirten katılımcı oranı %44,8'dir.Kurumun Ankara'daki merkez binası 2018 yılında çevre dostu ve akıllı bina olarak lanse edilmiştir. Kurumun merkez bina dışında diğer binalarında çevreci bina olma özelliği belirtilmemektedir. Dolayısıyla yeni faaliyete geçen merkez bina dışında çalışan personelin bu özelliği henüz duymamış olma ihtimalleri yüksektir.

Kurumun ISO 14001 Çevre Yönetimi Sistemi Belgesi olduğunu düşünöen personel oranı %55,2'dir. Kurumun sosyal sorumluluk projelerinde sivil toplum kuruluşları ile işbirliği yaptığını düşünöen personel oranı % 70,4'tür. Kurumda personele çevre eğitimi verildiğini düşünöen katılımcı oranı %56,8'dir. Kuruma özgü bir sosyal sorumluluk sloganı olduğunu düşünöen katılımcı oranı %43,2'dir.

Kurumun ölçölmüş bir karbon ayak izi olup olmadığı ile ilgili soruya olumlu cevap verenler %32 orandadır. Ayrıca kurumun kullandığı bir çevreci logo veya işaret olup olmadığı ile ilgili soruya da katılımcıların yaklaşık %37'si olumlu vermiştir. Kurumun güneş enerjisi uygulaması olduğunu düşünöen katılımcı oranı ise %37,6'dır.

4.4.3. Hipotez Sonuçları

İki değişken grubu arasında karşılaştırma yapmak için T-Testi kullanılmaktadır. T -Testi analizinde verilerin aralık seviyesinde ölçölmüş olarak elde edilmiş olması gerekmektedir. Normal dağılım gösteren iki farklı evrenden karşılaştırılacak olan iki grubun tesadüfen seçilmesi gerekmektedir. Gözlemlerin birbirlerinden bağımsız olması gerekmektedir. Karşılaştırılacak grupların varyanslarının birbirine eşit olması zorunlu olmamakla birlikte, grupların varyanslarının eşit olup olmadığına göre farklı t değerleri hesaplanmaktadır. Sonuçların yorumlanmasında da bu farklılık dikkate alınarak yapılması gerekmektedir (Altunışık, vd., 2007: 175-176). Çalışma kapsamında test edilen hipotezler aşağıdaki gibidir:

H1: Katılımcıların cinsiyeti açısından kurumun sosyal sorumluluk faaliyetlerine olan algılarında istatistikî fark yoktur.

Erol Fidan, M. & Ağırbaş, A. (2021). İşletmedeki Sosyal Sorumluluk Aktivitelerinin Personel Algısına Etkisi: Bir Telekomünikasyon Şirketi Üzerinde Araştırma. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 23(40), 1-22.

H2: Katılımcıların kurumdaki deneyim süreleri açısından kurumun sosyal sorumluluk faaliyetlerine olan algılarında istatistiki fark yoktur.

H3: Katılımcıların yaşları açısından kurumun sosyal sorumluluk faaliyetlerine olan algılarında istatistiki fark yoktur.

H4: Katılımcıların sivil toplum kuruluşu (STK) üyesi olması açısından kurumun sosyal sorumluluk faaliyetlerine olan algılarında istatistiki fark yoktur.

Tablo 9’de test sonuçları görülen “H1: Katılımcıların cinsiyeti açısından kurumun sosyal sorumluluk faaliyetlerine olan algılarında istatistiki fark yoktur” hipotezinde 5’li Likert şeklinde sorulan 12 ifadenin tamamında Independent Sample T-Testi ile hipotezin kabul olduğu ($p>0,05$) sonucu ile elde edilmiştir.

Tablo 10’da test sonuçları görülen “H2: Katılımcıların kurumdaki deneyim süreleri açısından kurumun sosyal sorumluluk faaliyetlerine olan algılarında istatistiki fark yoktur” hipotezinde 5’li Likert şeklinde sorulan 12 ifadenin tamamında Independent Sample T-Testi ile hipotezin kabul olduğu ($p>0,05$) sonucu ile tespit edilmiştir.

Tablo 11’de test sonuçları görülen “H3: Katılımcıların yaşları açısından kurumun sosyal sorumluluk faaliyetlerine olan algılarında istatistiki fark yoktur” hipotezinde 5’li Likert şeklinde sorulan 9 ifadede Independent Sample T-Testi ile hipotezin kabul olduğu ($p>0,05$) sonucu ile elde edilmiştir. Bununla birlikte; “Çalıştığım kurum doğal çevrenin korunması için çalışmalar yapmakta ve bu konuya duyarlıdır”, “Çalıştığım kurum çevreci yatırımları gönüllülük anlayışı ile yapar” ve “Çalıştığım kurum atıkların bertarafı için kendi imkânlarını kullanmaya gayret gösterir” ifadelerinde 20-40 yaş grubu ile 41 ve üstü yaş grubu katılımcıların verdikleri cevaplara göre aralarında istatistiki anlamlı farklılık olduğu ($p\leq 0,05$) görülmektedir.

Tablo 12’de test STK üyesi olması açısından kurumun sosyal sorumluluk faaliyetlerine olan algılarında istatistiki fark yoktur” hipotezi için 5’li Likert şeklinde sorulan 10 ifadede Independent Sample T-Testi ile hipotezin kabul olduğu ($p>0,05$) sonucu ile elde edilmiştir. Bununla birlikte sadece “Çalıştığım kurum toplum üzerinde olumlu etki bırakacak çalışmalar yapmaktadır” ve “Çalıştığım kurum sosyal duyarlılık kapsamında eğitime yönelik çalışmalar yapmakta ve bu konuya duyarlıdır” ifadelerinde katılımcıların STK üyeliğine sahip olup olmadıklarına göre aralarında istatistiki anlamlı fark olduğu tespit edilmiştir.

5. DEĞERLENDİRME ve SONUÇ

Kurumun en fazla eğitim alanında sosyal sorumluluk projesi gerçekleştirdiğinin personel tarafından algılandığı ortaya çıkmıştır. Personelden kurumun yaptığı sosyal sorumluluk faaliyetlerini puanlamaları istenildiğinde beş üzerinden beş puan veren katılımcı oranı yüzde 16,8 ve beş üzerinden dört puan verdiklerini belirten katılımcı oranının yüzde 35 olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla personelin yarısından fazlasının kurumun sosyal sorumluluk faaliyetlerine olumlu yönde baktıkları söylenebilir.

Katılımcıların yaşları açısından kurumun sosyal sorumluluk çalışmalarına olan algılarında istatistiki fark yoktur şeklindeki hipotez sonucunda; “20-40 yaş arası” grup ile “41 yaş ve üstü” grup şeklindeki ikili yaş gruplandırmasında katılımcılar arasında istatistiki fark olmadığı sonucu elde edilmiştir. Katılımcıların yaşları açısından kurumun sosyal sorumluluk çalışmalarına olan algılarında istatistiki fark yoktur hipotezinin t testi sonucunda üç ifade dışındaki diğer dokuz ifadede katılımcılar arasında istatistiki fark olmadığı tespit edilmiştir.

Katılımcıların kurumdaki deneyim süreleri açısından kurumun sosyal sorumluluk çalışmalarına olan algılarında istatistiki fark yoktur şeklindeki hipotezin analiz sonucunda “0-10 yıl arası deneyim” ile “11 yıldan fazla deneyim” süresi olarak belirlenen ikili gruplamada da katılımcıların aralarında istatistiki fark olmadığı sonucu elde edilmiştir.

Erol Fidan, M. & Ağırbaş, A. (2021). İşletmedeki Sosyal Sorumluluk Aktivitelerinin Personel Algısına Etkisi: Bir Telekomünikasyon Şirketi Üzerinde Araştırma. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 23(40), 1-22.

Katılımcıların STK üyesi olmaları açısından kurumun sosyal sorumluluk çalışmalarına olan algılarında on ifade için istatistiki açıdan farklılık tespit edilememekle birlikte iki ifadede katılımcıların verdikleri cevaplara göre aralarında istatistiki fark olduğu belirlenmiştir.

Güneş enerjisi uygulamaları, çevreci logo ve işaretler, çevreci binalar gibi henüz spesifik kabul edilebilecek sosyal sorumluluk çalışmaları için personelin farkındalığı düşük çıkmıştır. Kurumun Türkiye genelindeki şubelerinin hepsinde bu çalışmalar aynı düzeyde yapılmadığı ve bu konular hakkında personel bilgilendirmelerinin yetersiz kalmasıyla birlikte çalışanların kurumca gerçekleştirilen bu faaliyetlerden habersiz oldukları tespit edilmiştir. Kurumun Türkiye genelinde yer alan şubelerinde gerçekleştirilen farklı sosyal sorumluluk çalışmalarının kurum içi bilgilendirme sistemi ile çalışanlarına daha sık bilgilendirme yapılması önerilebilir.

Kurumlar tarafından gerçekleştirilen sosyal sorumluluk çalışmaları, kurumların kendi çabalarıyla gerçekleştirilebileceği gibi sivil toplum kuruluşları, dernek, vakıf gibi gönüllü kuruluşlar ile de ortaklaşa uygulanma yoluna gidilebilir. Herhangi bir sosyal amaç için kurumsal olarak katkı sağlamak kuruma olan güveni arttırmakta, tüketici ve personel algısı üzerinde olumlu yönde etki de yaratabilmektedir. Sosyal sorumluluk faaliyetleri kurumun personeli, paydaşları ve devlet kurumlarıyla olumlu ilişkiler oluşturulmasında da katkı sağlamaktadır. Sosyal sorumluluk çalışmaları, kurum imajı oluşturmada, ürün farklılaştırmada ve tüketici bağlılığı yaratmada etkili bir araç olmaktadır. Araştırma yapılan kurumun sosyal çalışmaları kapsamında gerçekleştirdiği faaliyetlerde faal olduğu görülmektedir. Kurum çalışanlarının da sosyal sorumluluk çalışmalarına karşı algısının olumlu yönde etkilendiği tespit edilmiştir.

Tablo 9: Cinsiyet Değişkeni Açısından Katılımcıların Sosyal Sorumluluk Faaliyetlerine İlişkin Analiz Sonuçları

İfadeler	Cinsiyet	N	AO	SS	t	sd	Sig.	P
1.Çalıştığım kurum toplum üzerinde olumlu etki bırakacak çalışmalar yapmaktadır.	Kadın	39	3,44	,995	-1,158	123	,495	,249
	Erkek	86	3,66	1,025	-1,171	75,550		,245
2. Çalıştığım kurum doğal çevrenin korunması için çalışmalar yapmakta ve bu konuya duyarlıdır.	Kadın	39	3,23	1,038	-1,277	123	,215	,204
	Erkek	86	3,48	,979	-1,249	69,776		,216
3.Çalıştığım kurum sosyal duyarlılık kapsamında eğitime yönelik çalışmalar yapmakta ve bu konuya duyarlıdır.	Kadın	39	3,67	1,060	-,576	123	,432	,565
	Erkek	86	3,78	,987	-,561	69,009		,576
4. Çalıştığım kurum toplum sağlığı kapsamında çalışmalar yapmakta ve bu konuya özen gösterir.	Kadın	39	3,10	,940	-,488	123	,369	,626
	Erkek	86	3,20	1,038	-,507	80,633		,614
5. Çalıştığım kurum çevreci yatırımları gönüllülük anlayışı ile yapar.	Kadın	37	3,35	,824	-,207	120	,561	,837
	Erkek	85	3,39	,940	-,218	77,658		,828
6. Çalıştığım kurum çevre eğitim, sağlık ve toplumsal sorunlarla sadece devletin ilgilenmesi gerektiğini düşünmektedir.	Kadın	39	2,59	1,186	,037	123	,922	,971
	Erkek	86	2,58	1,173	,037	72,790		,971
7. Çalıştığım kurumun sosyal sorumluluk faaliyetleri ile ilgilenmesi personelinin işyerindeki motivasyonunu olumlu yönde etkilemektedir.	Kadın	37	3,65	1,060	,585	121	,752	,560
	Erkek	86	3,52	1,103	,594	70,870		,554
8. Çalıştığım kurumun sosyal sorumluluk projeleri yapıyor olması kuruma olan bağlılığımı artırır.	Kadın	38	3,92	1,024	,560	122	,594	,577
	Erkek	86	3,81	,964	,547	67,207		,586
9.Çalıştığım kurumun sosyal sorumluluk eğitimleri şahsi ve ailevi yaşantıma da olumlu yönde etki etmiştir.	Kadın	37	3,49	1,044	-,154	120	,887	,878
	Erkek	85	3,52	1,019	-,153	67,100		,879
10.Çalıştığım kurum sosyal sorumluluk projelerini ülke refahını arttırmak adına yapar.	Kadın	39	3,49	,970	-,473	123	,518	,637
	Erkek	86	3,57	,875	-,454	67,142		,651
11.Çalıştığım kurum atıkların geri dönüşümüne gereken önemi gösterir.	Kadın	39	3,51	1,167	-1,264	123	,094	,209
	Erkek	86	3,78	1,056	-1,217	67,320		,228
12.Çalıştığım kurum atıkların bertarafı için kendi imkânlarını kullanmaya gayret gösterir.	Kadın	39	3,38	,990	-,230	123	,635	,819
	Erkek	86	3,43	1,046	-,234	77,395		,815

Tablo 10: Deneyim Süresi Değişkeni Açısından Sosyal Sorumluluk Faaliyetlerine İlişkin Analiz Sonuçları

İfadeler	Deneyim Süresi	N	AO	SS	t	sd	P	Sig.
1.Çalıştığım kurum toplum üzerinde olumlu etki bırakacak çalışmalar yapmaktadır.	1-10 yıl	62	3,52	1,052	-1,374	121	,095	,172
	11 yıl ve üstü	62	3,66	,991	-1,292	57,611		,202
2. Çalıştığım kurum doğal çevrenin korunması için çalışmalar yapmakta ve bu konuya duyarlıdır.	1-10 yıl	62	3,32	,864	-,206	121	,244	,837
	11 yıl ve üstü	62	3,48	1,127	-,195	58,701		,846
3. Çalıştığım kurum sosyal duyarlılık kapsamında eğitime yönelik çalışmalar yapmakta ve bu konuya duyarlıdır.	1-10 yıl	62	3,68	1,004	-1,101	121	,016	,273
	11 yıl ve üstü	62	3,81	1,022	-,976	51,748		,334
4. Çalıştığım kurum toplum sağlığı kapsamında çalışmalar yapmakta ve bu konuya özen gösterir.	1-10 yıl	62	3,06	,990	-,362	121	,023	,718
	11 yıl ve üstü	62	3,29	1,014	-,328	53,710		,744
5. Çalıştığım kurum çevreci yatırımları gönüllülük anlayışı ile yapar.	1-10 yıl	61	3,31	,847	,428	118	,325	,670
	11 yıl ve üstü	60	3,47	,947	,439	70,598		,662
6. Çalıştığım kurum çevre eğitim, sağlık ve toplumsal sorunlarla sadece devletin ilgilenmesi gerektiğini düşünmektedir.	1-10 yıl	62	2,66	1,130	,326	121	,018	,745
	11 yıl ve üstü	62	2,48	1,211	,298	54,493		,767
7. Çalıştığım kurumun sosyal sorumluluk faaliyetleri ile ilgilenmesi personelinin işyerindeki motivasyonunu olumlu yönde etkilemektedir.	1-10 yıl	61	3,61	,936	1,213	119	,152	,228
	11 yıl ve üstü	61	3,51	1,233	1,298	77,437		,198
8. Çalıştığım kurumun sosyal sorumluluk projeleri yapıyor olması kuruma olan bağlılığı artırır.	1-10 yıl	62	3,82	,859	1,057	120	,336	,293
	11 yıl ve üstü	61	3,87	1,103	1,080	68,896		,284
9.Çalıştığım kurumun sosyal sorumluluk eğitimleri şahsi ve ailevi yaşantıma da olumlu yönde etki etmiştir.	1-10 yıl	62	3,47	,936	-,471	118	,249	,639
	11 yıl ve üstü	59	3,54	1,119	-,448	59,480		,656
10.Çalıştığım kurum sosyal sorumluluk projelerini ülke refahını arttırmak adına yapar.	1-10 yıl	62	3,53	,900	,214	121	,709	,831
	11 yıl ve üstü	62	3,56	,917	,205	59,767		,838
11.Çalıştığım kurum atıkların geri dönüşümüne gereken önemi gösterir.	1-10 yıl	62	3,81	,920	,201	121	,979	,841
	11 yıl ve üstü	62	3,58	1,249	,200	65,060		,842
12.Çalıştığım kurum atıkların bertarafı için kendi imkânlarını kullanmaya gayret gösterir.	1-10 yıl	62	3,42	,933	1,422	121	,406	,158
	11 yıl ve üstü	62	3,40	1,123	1,474	70,881		,145

Tablo 11: Yaş Değişkeni Açısından Sosyal Sorumluluk Faaliyetlerine İlişkin Analiz Sonuçları

İfade	Yaş Aralığı	N	AO	SS	t	sd	P	Sig.
1.Çalıştığım kurum toplum üzerinde olumlu etki bırakacak çalışmalar yapmaktadır.	20-40 yaş	86	3,49	1,026	-1,909	121	,228	,059
	41 ve üstü	37	3,86	,948	-1,970	73,554		,053
2. Çalıştığım kurum doğal çevrenin korunması için çalışmalar yapmakta ve bu konuya duyarlıdır.	20-40 yaş	86	3,24	,969	-2,826	121	,615	,006*
	41 ve üstü	37	3,78	,976	-2,818	67,885		,006
3. Çalıştığım kurum sosyal duyarlılık kapsamında eğitime yönelik çalışmalar yapmakta ve bu konuya özen gösterir.	20-40 yaş	86	3,66	,989	-1,583	121	,999	,116
	41 ve üstü	37	3,97	1,013	-1,568	66,825		,122
4. Çalıştığım kurum toplum sağlığı kapsamında çalışmalar yapmakta ve bu konuya özen gösterir.	20-40 yaş	86	3,05	1,005	-1,964	121	,840	,052
	41 ve üstü	37	3,43	,987	-1,978	69,405		,052
5. Çalıştığım kurum çevreci yatırımları gönüllülük anlayışı ile yapar.	20-40 yaş	83	3,28	,954	-1,960	118	,014	,052
	41 ve üstü	37	3,62	,721	-2,179	90,066		,032*
6. Çalıştığım kurum çevre eğitim, sağlık ve toplumsal sorunlarla sadece devletin ilgilenmesi gerektiğini düşünmektedir.	20-40 yaş	86	2,62	1,086	,442	121	,008	,660
	41 ve üstü	37	2,51	1,387	,401	55,871		,690
7. Çalıştığım kurumun sosyal sorumluluk faaliyetleri ile ilgilenmesi personelinin işyerindeki motivasyonunu olumlu yönde etkilemektedir.	20-40 yaş	84	3,50	1,092	-,812	119	,824	,418
	41 ve üstü	37	3,68	1,107	-,808	68,065		,422
8. Çalıştığım kurumun sosyal sorumluluk projeleri yapıyor olması kuruma olan bağlılığı artırır.	20-40 yaş	85	3,82	,941	-,350	120	,047	,727
	41 ve üstü	37	3,89	1,100	-,329	59,967		,743
9.Çalıştığım kurumun sosyal sorumluluk eğitimleri şahsi ve ailevi yaşantıma da olumlu yönde etki etmiştir.	20-40 yaş	83	3,39	1,010	-1,843	118	,982	,068
	41 ve üstü	37	3,76	1,038	-1,824	67,508		,073
10.Çalıştığım kurum sosyal sorumluluk projelerini ülke refahını arttırmak adına yapar.	20-40 yaş	86	3,48	,891	-1,269	121	,904	,207
	41 ve üstü	37	3,70	,939	-1,243	65,152		,218
11.Çalıştığım kurum atıkların geri dönüşümüne gereken önemi gösterir.	20-40 yaş	86	3,69	1,021	-,328	121	,173	,743
	41 ve üstü	37	3,76	1,256	-,302	57,386		,764
12.Çalıştığım kurum atıkların bertarafı için kendi imkânlarını kullanmaya gayret gösterir.	20-40 yaş	86	3,30	1,007	-2,013	121	,832	,046*
	41 ve üstü	37	3,70	1,024	-1,999	67,254		,050

*P<0,05

Tablo 12: Sivil Toplum Kuruluşu Üyeliği Değişkeni Açısından Katılımcıların Sosyal Sorumluluk Faaliyetlerine İlişkin Analiz Sonuçları

İfadeler	STK Üyeliği	N	AO	SS	t	sd	Sig.	P
1.Çalıştığım kurum toplum üzerinde olumlu etki bırakacak çalışmalar yapmaktadır.	Var	23	3,00	1,314	-3,451	112	,000	,001
	Yok	91	3,77	0,844	-2,671	26,758		,013*
2. Çalıştığım kurum doğal çevrenin korunması için çalışmalar yapmakta ve bu konuya duyarlıdır.	Var	23	3,13	1,290	-1,674	112	,006	,097
	Yok	91	3,52	0,899	-1,355	27,630		,187
3.Çalıştığım kurum sosyal duyarlılık kapsamında eğitime yönelik çalışmalar yapmakta ve bu konuya duyarlıdır.	Var	23	3,22	1,278	-2,898	112	,003	,005
	Yok	91	3,89	0,912	-2,377	27,922		,025*
4. Çalıştığım kurum toplum sağlığı kapsamında çalışmalar yapmakta ve bu konuya özen gösterir.	Var	23	2,83	1,072	-1,793	112	,924	,076
	Yok	91	3,25	1,007	-1,725	32,493		,094
5. Çalıştığım kurum çevreci yatırımları gönüllülük anlayışı ile yapar.	Var	22	3,27	1,162	-0,629	110	,010	,531
	Yok	90	3,41	0,860	-0,525	26,881		,604
6. Çalıştığım kurum çevre eğitim, sağlık ve toplumsal sorunlarla sadece devletin ilgilenmesi gerektiğini düşünmektedir.	Var	23	2,35	1,265	-1,031	112	,757	,305
	Yok	91	2,64	1,188	-0,992	32,504		,328
7. Çalıştığım kurumun sosyal sorumluluk faaliyetleri ile ilgilenmesi personelinin işyerindeki motivasyonunu olumlu yönde etkilemektedir.	Var	22	3,09	1,342	-2,253	110	,026	,026
	Yok	90	3,66	0,973	-1,858	26,645		,074
8. Çalıştığım kurumun sosyal sorumluluk projeleri yapıyor olması kuruma olan bağlılığı artırır.	Var	22	3,59	1,221	-1,380	111	,012	,171
	Yok	91	3,90	0,870	-1,124	26,376		,271
9.Çalıştığım kurumun sosyal sorumluluk eğitimleri şahsi ve ailevi yaşantıma da olumlu yönde etki etmiştir.	Var	21	3,33	1,354	-1,038	109	,002	,301
	Yok	90	3,59	0,923	-0,822	24,505		,419
10.Çalıştığım kurum sosyal sorumluluk projelerini ülke refahını arttırmak adına yapar.	Var	23	3,39	1,076	-1,089	112	,055	,278
	Yok	91	3,62	0,827	-0,932	28,899		,359
11.Çalıştığım kurum atıkların geri dönüşümüne gereken önemi gösterir.	Var	23	3,39	1,340	-1,529	112	,012	,129
	Yok	91	3,78	1,020	-1,300	28,767		,204
12.Çalıştığım kurum atıkların bertarafı için kendi imkânlarını kullanmaya gayret gösterir.	Var	23	3,26	1,176	-0,879	112	,092	,381
	Yok	91	3,47	0,993	-0,794	30,393		,433

*P<0,05

Erol Fidan, M. & Ağırbaş, A. (2021). İşletmedeki Sosyal Sorumluluk Aktivitelerinin Personel Algısına Etkisi: Bir Telekomünikasyon şirketi Üzerinde Araştırma. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 23(40), 1-22.

Etik Beyan

“İşletmedeki Sosyal Sorumluluk Aktivitelerinin Personel Algısına Etkisi: Bir Telekomünikasyon şirketi Üzerinde Araştırma” başlıklı çalışmasının yazılması ve yayınlanması süreçlerinde Araştırma ve Yayın Etiği kurallarına riayet edilmiş ve çalışma için elde edilen verilerde herhangi bir tahrifat yapılmamıştır. Çalışma için etik kurul izni gerekmemektedir.

Katkı Oranı Beyanı

Çalışmadaki yazarların tümü çalışmanın yazılmasından taslağın oluşturulmasına kadar tüm süreçlere katkı yapmış ve nihai halini okuyarak onaylamıştır.

Çatışma Beyanı

Yapılan bu çalışma gerek bireysel gerekse kurumsal/örgütsel herhangi bir çıkar çatışmasına yol açmamıştır.

KAYNAKÇA

- Abukari, A. J., ve Abdul Hamid, İ. (2018). Corporate Social Responsibility Reporting in The Telecommunications Sector İn Ghana. *Journal of Corporate Social Responsibility*, 3 (2), 1-9.
- Akça, H. (2017). Telekomünikasyon Sektörü: Türkiye AB Ülkeleri Karşılaştırmalı Analizi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16, 1-20.
- Akgeyik, T. (2007). İnsan Kaynakları Yönetimi Boyutuyla Kurumsal Sosyal Sorumluluk (Bir Alan Araştırması). *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, (52), 66-106.
- Aktan, C. C., ve Börü, D. (2007). Kurumsal Sosyal Sorumluluk: İşletmeler ve Sosyal Sorumluluk. C. C. Aktan (Ed.), *Kurumsal Sosyal Sorumluluk* içinde (ss. 11-36). İstanbul: İgiad Yayınları.
- Ali, İ., Rehman, K., Ali, S. I., Yousaf, J., ve Zia, M. (2010). Corporate Social Responsibility Influences, Employee Commitment And Organizational Performance. *African Journal of Business Management*, 4 (13), 2796 - 2801.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S., ve Yıldırım, E. (2007). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. Sakarya: Sakarya Kitabevi.
- Altuntaş, M. (2020). *Türkiye’de Kurumsal Sosyal Sorumluluk Anlayışı: En Büyük Elli Kurum Üzerine Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi*. Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Ateşoğlu, İ., ve Türker, A. (2010). Konaklama İşletmelerinin Sosyal Sorumluluk Faaliyetlerine Yaklaşımı: Muğla İli Örneğ. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* (3), 207-226.
- Avcı, N., ve Akdemir, İ. (2014). Konaklama İşletmelerinde Kurumsal Sosyal Sorumluluk Algısının İş Doyumu Üzerine Etkisi. *Ege Akademik Bakış*, (1), 125-135.
- Awang, Z., ve Jusoff, K. (2009). The Effects of Corporate Reputation on the Competitiveness of Malaysian Telecommunication Service Providers. *International Journal of Business and Management*, 4 (5), 173-178.
- Bayraktaroğlu, G., İlter, B., ve Tanyeri, M. (2009). *KSS: Pazarlamada Yeni Bir Paradigmaya Doğru*. İstanbul: Literatür Yayınları.
- Carroll, A. B. 1979. A Three-Dimensional Conceptual Model of Corporate Performance. *The Academy of Management Review*, 4 (4), 497-505.
- Cingöz, A., ve Akdoğan, A. A. (2012). İşletmelerde Kurumsal Sosyal Sorumluluk Faaliyetleri: Kayseri İlinde Bir Uygulama. *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16, 331-349.
- Demir, R., ve Türkmen, E. (2015). Çalışanların Kurumsal Sosyal Sorumluluk Algılarının Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 13, 2424-263.

- Erol Fidan, M. & Ağırbaş, A. (2021). İşletmedeki Sosyal Sorumluluk Aktivitelerinin Personel Algısına Etkisi: Bir Telekomünikasyon şirketi Üzerinde Araştırma. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 23(40), 1-22.
- Deneçli, S. (2015). Kurumsal Sosyal Sorumluluk Projelerinin Marka Farkındalığına Etkisi. *İletişim Kuram ve Araştırma Dergisi*, 40, 315-328.
- Doğan, N. (2008). Kurumsal Sosyal Sorumluluk Girişimleri. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksek Okulu Dergisi*, 10 (1-2), 517-538.
- Gülyüz, İ. (2019). *Kurumsal Sosyal Sorumluluk Projelerinin Kurumsal İtibar Üzerine Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. Doktora Tezi*. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Hasanov, V. (2010). *Çalışanların İşletmelerin Sosyal Sorumluluklarına İlişkin Algılamalarının Örgütsel Bağlılığa Etkisi. Doktora Tezi*. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Hossain, M., Hecimovic, A., ve Choudhury, L. A. (2015). Corporate Social And Environmental Responsibility Reporting Practices From An Emerging Mobile Telecommunications Market. *Australian Accounting Review*, 25 (4), 389-404.
- Jensen, B., Annan Diab, F., ve Seppala, N. (2018). Exploring Perceptions of Customer Value The Role of Corporate Social Responsibility Initiatives in the European tTelecommunications Industry. *European Business Review*, 30 (3), 246-271.
- Kaçın, A. (2019). *Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ve Çalışanların Örgüte Bağlılığı Arasındaki İlişi Ve Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi*. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kayış, A. (2018). Güvenirlik Analizi(9. b.). ř. Kalaycı (Ed.), *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri* içinde (ss. 404-419). Ankara: Dinamik Akademi.
- Kelgökmen, D. (2010). İşletmelerin Kurumsal Sosyal Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Literatür Taraması. *Ege Akademik Bakış*, 1, 303-318.
- Koçoğlu, C. M., ve Aksoy, R. (2017). Demografik Değişkenlerin Kurumsal Sosyal Sorumluluk Algısı Üzerindeki Etkileri: Otomobil İşletmesi Üzerine Bir Araştırma. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 13 (1), 1-28.
- Kozanlıoğlu, B. (2010). *Sürdürülebilir Temelli Kurumsal Sosyal Sorumluluk Projelerinin Tüketici Tercihleri Üzerine Etkisi. Yüksek Lisans Tezi*. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Özdemir, H. Ö. (2007). *Çalışanların Kurumsal Sosyal Sorumluluk Algılamalarının Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel Bağlılık ve İş Tatminine Etkisi: OPET Çalışanlarına Yönelik Uygulama. Doktora Tezi*. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özdora, E. (2015). An Analysis of Turkey's Telecommunications Sector's Social Responsibility practices online. *Public Relations Review*(41), 365-369.
- Özevren, M. (1997). *Toplam Kalite Yönetimi Temel Kavramlar*. İstanbul: Alfa.
- Özkaya, B. (2010). İşletmelerin Sosyal Sorumluluk Anlayışının Uzantısı Olarak Yeşil Pazarlama Bağlamında Yeşil Reklamlar. *Öneri Dergisi*, 9, 247-258.
- Özmutaf, N. M., Çelikkol, H., ve Çelikkol, M. M. (2009). Yönetici Bakışıyla Sosyal Sorumluluk Aktivitelerinde Konunun Belirlenmesi ve İşletme İmajı: Ampirik Bir Yaklaşım. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* (24), 231-242.
- Özüpek, Y. (2013). *Kurum İmajı ve Sosyal Sorumluluk* (2 b.). Konya: Eğitim Yayınevi.
- Saran, M., Coşkun, G., İnal Zorel, F., ve Aksoy, Z. (2011). Üniversitelerde Sosyal Sorumluluk Bilincinin Geliştirilmesi: Ege Üniversitesi Toplum Hizmet Uygulamaları Dersi Üzerine Bir Araştırma. *Journal of Yaşar University*, 22 (6), 3732-3747.
- Serinlikli, N. (2016). Demografik Özellikler Açısından Çalışanların Kurumsal Sosyal Sorumluluk Algıları. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (35), 455-473.

- Erol Fidan, M. & Ağırbaş, A. (2021). İşletmedeki Sosyal Sorumluluk Aktivitelerinin Personel Algısına Etkisi: Bir Telekomünikasyon Şirketi Üzerinde Araştırma. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 23(40), 1-22.
- Solmaz, B. (2005). İşletmelerin Değişen Konumuyla Gelişen Kurumsal Sosyal Sorumluluk Bilinci ve Turkcell'in Desteklediği "Çağdaş Türkiye'nin Çağdaş Kızları" Projesinin Genel Bir Değerlendirmesi. *Selçuk Üniversitesi İletişim Fakültesi Akademik Dergisi*, 4, 117-125.
- Şahinoğlu, F. (2011). *Kurumsal Sosyal Sorumluluk Faaliyetlerinin Çalışanlara Örgütsel Bağlılıklarıyla Olan İlişisine Yönelik Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi. Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İstanbul.*
- Türker, D. (2009). How Corporate Social Responsibility Influences Organizational Commitment", *Journal of Business Ethics*. *Journal of Business Ethics*, 89 (2), 189-204.
- Wang, W.-K., Lu, W.-M., Kweh, Q., ve Lai, H.-W. (2014). Does Corporate Social Responsibility Influence The Corporate Performance Of The U.S. Telecommunications Industry? *Telecommunications Policy*, 38, 580-591.
- Yozgat, U., ve Deniz, R. B. (2008). Kurumsal Sosyal Sorumluluk (KSS) Faaliyetleri Amaç - Algı Farklılıkları Analizi. *13.Ulusal Pazarlama Kongresi "Pazarlamada Yeni Yaklaşımlar"* içinde (ss. 142-150). Nevşehir, Nevşehir Üniversitesi.



Petrol Fiyatları ve Türk Bankacılık Sektörü Getirileri Arasındaki İlişkinin Tespiti: PMG-ARDL Tekniği

Hikmet AKYOL*

Öz

Bu araştırmada Türkiye’de faaliyet gösteren bankaların hisse senedi getirileri ve petrol fiyatları arasındaki ilişki ampirik olarak incelenmiştir. Bu amaç doğrultusunda 2006-2019 arasındaki dönem PMG-ARDL yöntemi kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırmada, aynı zamanda seçili makroekonomik ve piyasa değişkenleri, kontrol değişkeni olarak tahmin edilen modele dahil edilmiştir. Böylece, petrol fiyatları ve hisse senedi getirileri arasındaki ilişkide bu değişkenlerin etkisi tespit edilmeye çalışılmıştır. Sonuçlar, petrol fiyatlarının bankaların hisse senedi getirileri üzerinde pozitif yönlü ve güçlü bir etkiye sahip olduğunu göstermiştir. Buna göre, artan talep ve bunun üretim düzeyi üzerindeki olumlu etkisi hem petrole olan talebi hem de bankaların getiri düzeylerini pozitif yönlü etkilemiştir. Bu bulgu, petrol fiyatları, Türk Finans Sistemi ve ekonomik aktivite arasındaki güçlü etkileşimi göstermesi bakımından son derece önemlidir.

Anahtar Kelimeler: Petrol Fiyatları, Hisse Senedi Getirileri, Türk Bankacılık Sektörü, PMG-ARDL Yöntemi, Makroekonomi.

Makale Türü: Araştırma Makalesi

Determining the Relationship Between Oil Prices and Turkish Banking Sector Returns: PMG-ARDL Technique

Abstract

In this study, the relationship between stock returns and oil prices of banks operating in Turkey was empirically examined. For this purpose, the period between 2006-2019 was analyzed using the PMG-ARDL method. At the same time, selected macroeconomic and market variables were included in the model, which is estimated as a control variable. Thus, the effect of these variables on the relationship between oil prices and stock returns was tried to be determined. The results showed that oil prices had a positive and strong impact on banks' stock returns. Accordingly, increasing demand and its positive effect on the production level have positively affected both demand for oil and the level of return of banks. This finding is significant because it shows the strong interaction between oil prices, the Turkish financial system and economic activity.

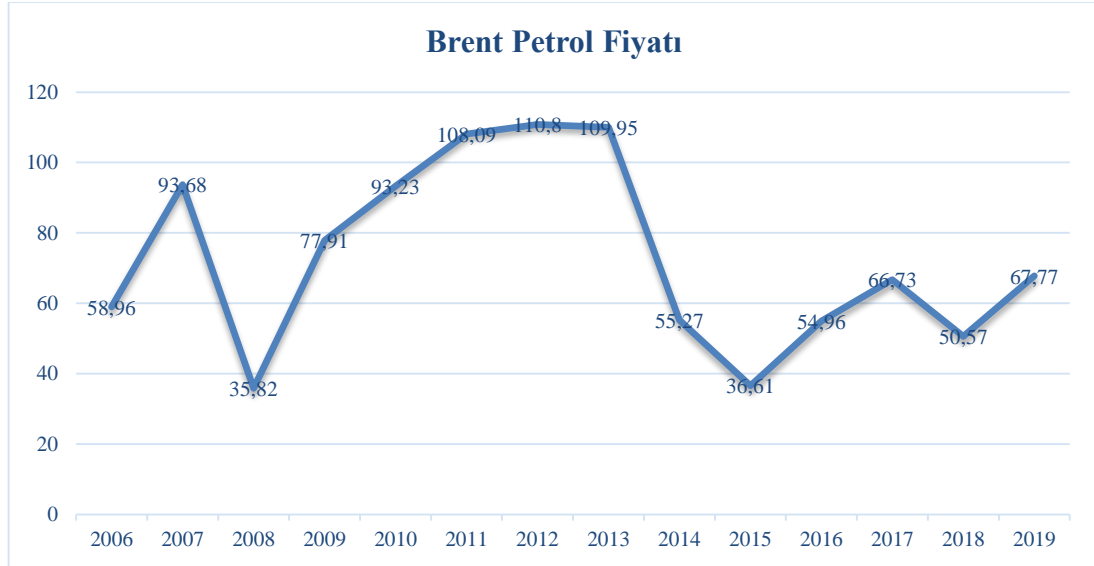
Keywords: Oil prices, Stock Returns, Turkish Banking Sector, PMG-ARDL Method, Macroeconomics.

Article Type: Research Article

* Öğr. Gör. Gümüşhane Üniversitesi Şiran Mustafa Beyaz Meslek Yüksekokulu, Mülkiyet Koruma ve Güvenlik Bölümü, Acil Durum ve Afet Yönetimi Programı, hikmetakyol76@gmail.com, ORCID No: 0000-0001-9119-7416.

1. GİRİŞ

Petrol fiyatları birincil enerji kaynakları arasında ilk sırada yer aldığı için ve de petrol sektörü küresel çapta çok büyük bir yere sahip olduğundan, bir ülkenin dış ticaret dengesinin yanında diğer makroekonomik değişkenler ile ne ölçüde ilişkili olduğu konusu önemlidir. Bu konu, 1970'lerden beridir akademik çalışmaların ilgi odağında olmuştur. Nitekim, 1973'de Petrol İhraç Eden Ülkeler Örgütü'nün (OPEC) ABD'ye yapılan petrol ihracatına ambargo koyması ve 1979'de yaşanan petrol krizi, petrol fiyatlarının davranışları konusundaki endişeleri arttırmıştır (Ferreira vd., 2019: 86-87). Bunun yanında, 1980'lerden sonra Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde sanayinin gelişmesini teşvik edici politikaların uygulanması ve uluslararası reel bağlantıların artması petrole olan bağımlılığı arttırmıştır. Bu bakımdan akademik araştırmalarda petrol fiyatlarındaki değişimlerin ekonomik aktivite ile olan ilişkisi yoğun bir biçimde tartışılmıştır. Başta Hamilton (1983)'ün öncü çalışması olmak üzere, Gilbert ve Morck (1984) Gisser ve Goodwin (1986) ile Mork vd. (1994) gibi öncü çalışmalardan günümüze, petrol fiyatlarında meydana gelen değişimlerin makroekonomik değişkenler ile ilişkisini ortaya koyan birçok araştırma yapılmıştır (Cogni ve Manera, 2008; Hanabusa, 2009; Kilian vd., 2009; Özlale ve Pekkurnaz, 2010; Brahmasrene vd., 2014; Katircioglu vd., 2015; Blokhina vd., 2016; Burakov, 2017; Choi vd., 2018; Davari ve Kamalian, 2018; Eyden vd., 2019). Petrol fiyatlarının makroekonomik değişkenlerin yanında finans sektörü ve finansal gelişimlerle de arasında yakın bir ilişki vardır. Zira, petrol fiyatlarındaki değişimler çeşitli kanallar üzerinden hisse senetleri gibi varlıkları ve finansal sistemi etkileyebilmektedir. Ayrıca finansal sistem, yatırımlar üzerinden petrole olan talebi artırıp, azaltabilmektedir. Şekil 1'de petrol fiyatlarının 2006-2019 dönemindeki değişimi verilmiştir. Şekil 1 incelendiğinde, 2007-2008 Küresel Finans Krizinde dip yapan petrol fiyatlarının, ekonomik aktivitedeki toparlanmaya bağlı olarak yükselmeye başladığı, özellikle 2010-2013 döneminde zirveyi gördüğü gözlenmiştir.



Grafik 1: Brent Petrol Fiyatlarının Değişimi (2006-2019), (TCMB'den alınan veriler araştırmacı tarafından düzenlenmiştir).

Bu araştırmada Türkiye'de faaliyet gösteren dokuz bankanın hisse senedi getirileri ve petrol fiyatları arasındaki ilişki ampirik olarak incelenmiştir. Başka bir ifadeyle, petrol fiyatlarında meydana gelen değişimlerin, 2006-2019 arasındaki dönemde bankacılık sektörüne ilişkin getirileri ne ölçüde etkilediği PMG-ARDL yöntemi kullanılarak saptanmaya çalışılmıştır. Bankacılık kesimi, Türkiye'de finansal sektöre hâkim durumdadır. Dolayısıyla, bankaların hisse senedi getirileriyle petrol fiyatları

arasındaki ilişkinin incelenmesi, aynı zamanda petrol fiyatlarının davranışları karşısından Türk Finans sisteminin nasıl bir gelişim sergilediğini ortaya koyacaktır. Literatür incelendiğinde, bankalar bazında değişkenler arasındaki ilişkiyi inceleyen herhangi bir araştırmaya ulaşılmamıştır. Zira bankacılık sektörüne ilişkin getiriler ve petrol fiyatları arasındaki ilişki genellikle bankacılık sektör endeksleri (borsalar) üzerinden incelenmiştir. Bu bakımdan, bu araştırma literatürdeki diğer araştırmalardan olumlu yönde farklılaşmaktadır. Araştırmanın literatüre bir diğer önemli katkısı, petrol fiyatları ve hisse senedi getirileri arasındaki ilişkinin çeşitli makroekonomik ve piyasa kontrol değişkenlerinin etkisi altında nasıl olduğunun, son dönem verilerini kapsayacak şekilde analiz edilmesidir. Kontrol (araç) değişkenler seçilirken, literatür incelenmiş ve petrol fiyatları ile hisse senedi getirileri arasındaki ilişkiyi etkileyebilecek değişkenler doğru bir şekilde seçilmeye çalışılmıştır. Bu bakımdan, Ülke ticaretini, uluslararası reel ilişkileri, fiyat ve piyasa değişimlerini temsil eden değişkenlerin etkisi altında petrol ve hisse senedi getirileri arasındaki ilişki analiz edilmiştir.

Bu araştırma altı bölümden oluşmuştur. Birinci bölüm giriş bölümüdür. İkinci bölümde petrol fiyatları ve hisse senedi getirileri arasındaki ilişki teorik olarak açıklanmaya çalışılmıştır. Üçüncü bölümde literatürde daha önce yapılmış ampirik araştırmalar verilmiştir. Dördüncü bölümde, araştırma kapsamında kullanılan veri seti ve ekonometrik yöntem açıklanmıştır. Beşinci bölümde ise uygulanan ekonometrik analizler sonucunda ulaşılan bulgular verilmiştir. Son bölümde araştırmanın bulguları tartışılmış, literatürdeki benzer araştırmalar ile farklılaşan yönlerinden bahsedilmiştir. Aynı zamanda politika uygulayıcıları ve ileride uygulanacak araştırmalara çeşitli öneriler getirilmiştir.

2. LİTERATÜR İNCELEMESİ

Bu bölümde ilk olarak değişkenler arasındaki ilişkinin kavramsal boyutu açıklanmış, sonrasında ise literatürde yapılmış ampirik çalışmalar verilmiştir.

2.1. Petrol fiyatları ve Hisse Senedi Getirileri Arasındaki İlişkinin Kavramsal Boyutu

Teorik olarak petrol fiyatlarının hisse senedi getirileri üzerindeki etkisi birkaç farklı kanaldan gerçekleşmektedir. Şöyle ki, hisse senedi değerlendirme modellerinde yer alan hisse senedi fiyatlarının değeri, firmaların gelecekte iskonto edilmiş kar beklentileri ya da beklenen nakit akımlarının toplamına eşittir (Gomes ve Chaibi, 2014: 509). Dolayısıyla burada petrol fiyatlarının hisse senedi getirilerini etkileyebileceği iki kanal vardır: Beklenen (gelecek) nakit akımları ya da iskonto edilmiş gelecek nakit akımları. Petrol fiyatları gelecek nakit akımlarını etkileyerek doğrudan ya da nakit akımlarını iskonto etmek için kullanılan faiz oranlarını etkileyerek, dolaylı bir şekilde hisse senedi fiyatlarını etkileyebilir (Basher, Haug ve Sadorsky, 2012: 229). Petrol fiyatlarının hisse senedi fiyatlarını etkilemesinin birinci ve en sezgisel yolu beklenen nakit akımları kanalıdır (Gomes ve Chaibi, 2014: 509). Buna göre petrol fiyatları arttığında firmaların üretim maliyetleri artarken, kar oranları düşecek ve firmalar maliyetlerini azaltmak için bunu daha yüksek fiyatlar şeklinde tüketicilere aktaracaklardır (Basher vd., 2012: 229, Bai ve Koong, 2018: 16). Petrol, özellikle petrol dışı sektörlerde faaliyet gösteren firmalar açısından üretim, ısınma ve lojistik gibi unsurlar göz önüne alındığında, önemli girdi maliyeti oluşturmaktadır. Bu bakımdan petrol fiyatlarında meydana gelen artışlar firma maliyetlerine önemli ölçüde yansımaktadır. Buna karşılık firmaların kar oranları ve dolayısıyla da hisse senedi fiyatları düşmektedir. Artan maliyetler karşısında firmaların başvurdukları en başat yöntemlerden birisi firma maliyetlerini azami derecede düşürecek biçimde fiyat artışlarına gitmektir. Ancak, artan fiyat artışları mal ve hizmetlere olan talepte gerilemeye neden olacağı için firmaların kar oranlarında yeniden bir düşüş yaşanacaktır (Basher vd., 2012: 229). Fiyat artışları ekonominin geneline hâkim olduğunda ise enflasyonist baskı oluşacaktır. Dolayısıyla petrol fiyatlarının hisse senedi getirilerini dolaylı olarak etkilediği iskonto edilmiş gelecek nakit akımları kanalı burada etkin hale gelmektedir. Para politikası yapıcıları petrol fiyatlarındaki artış

sonucunda oluşan enflasyonist baskıyı dizginlemek için hisse senedi fiyatlama formülünde kullanılan iskonto oranlarını etkileyen faiz oranlarını arttırabilmektedir (Basher vd., 2012: 229).

Petrol fiyatlarındaki belirsizliğin toplam ekonomik aktivite üzerindeki olumsuz etkisi genel olarak Henry (1974) ve Bernanke (1983), önerdikleri belirsizlik altında geri dönüşü olmayan yatırım teorisi ile açıklanır ve yatırımcıların belirsizlik dönemlerinde geri dönüşü olmadığını inandıkları yatırımları erteleyeceklerini öngörür (Eyden vd., 2019: 612). Yatırımların ertelenmesi ise ekonominin geneline yayıldığında reel GSYH'yi olumsuz etkilemektedir. Huang vd. (1996) göre, petrol fiyatları reel GSMH/GSYH'yi etkilerse, bu fiyatlar firmaların operasyon maliyetlerini doğrudan ya da dolaylı olarak etkilediği için kar oranlarını da etkileyecektir. Bu yüzden petrol fiyatları arttığı zaman borsa, petrol fiyat artışlarının nakit akım yansımalarını etkin bir şekilde aktifleştirebiliyorsa hisse senedi fiyatlarında ani bir düşüş meydana gelir. Ancak borsalar etkin değilse, petrol fiyatlarındaki değişimlere uyumda (tepkide) gecikmeler yaşanabilir (Huang vd., 1996: 2). Petrol fiyatlarındaki ani yükselişler kadar beklenilmeyen oranlardaki düşüşlerde ekonomik aktiviteyi ve dolayısıyla firmaların gelirlerini ve bilançolarını olumsuz etkileyebilir. Örneğin, petrol fiyatlarında görülen istikrarsız bir gerileme petrol sektöründe yer alan firmaların gelir kalemlerini düşüreceği için, bu firmaların harcama düzeyleri de olumsuz etkilenecektir. Başta talepte gerileme ve deflasyonist (özellikle gelişmiş ülkeler için) baskılar olmak üzere çeşitli makroekonomik problemler baş gösterecektir. Bunun yanında, ekonomik gerilemeler özellikle ham madde ve petrole olan talebin azalmasına yol açtığından, dünya fiyatlarında ve üretim hacimlerinde bir azalmaya neden olur (Burakov, 2017: 90). Bunun sonucunda petrol sektörü dışında faaliyet gösteren firmaların gelir kalemleri ve hisse senedi getirileri olumsuz etkilenebilir. Petrol fiyatlarındaki istikrarsız tırmanışlar ise girdi maliyetlerini arttırdığı için enflasyonist bir baskı ortaya çıkacaktır. Dolayısıyla, petrol fiyatlarının istikrarlı seyri makroekonominin uzun dönemde istikrarlı kalmasına katkı sağlar (Şimşek, Habertürk, Erişim Tarihi:22 Nisan 2020).

2.2. Petrol Fiyatları ve Hisse Senedi Getirileri Arasındaki İlişkiye Dair Ampirik Çalışmalar

Literatürde petrol fiyatlarının makroekonomiye etkisinin incelenmesi 1980'lere kadar dayanmasına rağmen, petrol fiyatları ve hisse senedi getirileri ilişkisi özellikle son yıllarda araştırmacıların yoğun ilgisini çekmiştir. Literatür incelendiğinde, petrol fiyatları ve hisse senedi getirileri arasındaki ilişkinin karmaşık olduğu görülmüştür. Bu konuda uygulanmış ampirik çalışmaları üç gruba ayırmak mümkündür.

Birincisi, petrol fiyatlarıyla hisse senedi getirileri arasında pozitif yönlü ilişki olduğunu gösteren araştırmalardır. Sadorsky (2001), 1983-1999 döneminde Kanada'da petrol ve gaz sektörü getirilerini incelemiştir. Regresyon analizlerinin uygulandığı çalışmada piyasadaki veya petrol fiyat faktörlerindeki artışın Kanada petrol ve gaz hisse senedi fiyatlarını pozitif yönlü etkilediği gösterilmiştir.

Basher vd. (2012), 1988-2008 döneminde gelişmekte olan ülkelerde petrol fiyatları, döviz kurları ve hisse senedi getirileri ilişkisini incelemiştir. VAR yöntemlerinin uygulandığı çalışmada hisse senedi fiyatlarındaki artışların petrol fiyatlarını pozitif yönlü etkilediği gösterilmiştir.

Mollick ve Assefa (2013), 1999-2011 döneminde ABD'yi incelemiştir. GARCH ve MGARCH-DCC yöntemlerinin uygulandığı çalışmada 2008-2009 Finans Krizi öncesinde hisse senedi getirileriyle petrol fiyatları arasında negatif yönlü, kriz ortası ve sonrasında ise pozitif yönlü bir ilişki bulunduğu gösterilmiştir. Zhu vd. (2014), 2000-2012 döneminde Asya-Pasifik ülkelerini incelemiştir. GARCH, Copula ve çeşitli analiz tekniklerinin uygulandığı çalışmada ham petrol fiyatları ile Asya-Pasifik borsa getirileri arasındaki bağımlılığın genel olarak zayıf olduğu, küresel finansal kriz öncesinde Hong Kong dışında pozitif olduğu ve kriz sonrasında ise önemli ölçüde arttığı gösterilmiştir.

Bai ve Koong (2018), 1991-2015 döneminde Çin ve ABD’de petrol fiyatları, döviz kurları ve hisse senedi getirileri ilişkisini incelemiştir. BEKK ve etki-tepki analizlerinin uygulandığı çalışmada pozitif yönlü petrol arz şoklarının Çin borsasını olumlu (pozitif) yönde etkilediği tespit edilmiştir. Ordu-Akkaya ve Sarı (2018), 2004-2016 döneminde Borsa İstanbul banka endeksi ve petrol fiyatları ilişkisini incelemiştir. Granger-nedensellik ve genelleştirilmiş etki-tepki analizlerinin uygulandığı çalışmada petrol fiyatları ve hisse senedi getirileri arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu gösterilmiştir.

Tchatoka vd. (2019), 1988-2016 döneminde seçili ülkelerde petrol fiyat şokları ve hisse senedi getirileri ilişkisini incelemiştir. Kantil regresyonlarının uygulandığı çalışmada, piyasalar iyi performans gösterdiğinde Çin ve Hindistan'ın daha yüksek getiri elde ettiğini ve büyük bir pozitif petrol fiyatı şoku yaşandığını göstermiştir. Ayrıca, büyük ve pozitif yönlü petrol fiyatı şoklarının, piyasalar hem petrol ihraç eden ülkeler- Kanada, Rusya, Norveç- hem de Malezya, Filipinler ve Tayland gibi orta derecede petrole bağımlı ülkeler açısından iyi performans gösterdiğinde genellikle daha yüksek borsa getirilerine yol açtığı gözlenmiştir.

İkincisi, petrol fiyatlarıyla hisse senedi getirileri arasında negatif yönlü ilişki olduğunu gösteren araştırmalardır. Jones ve Kaul (1996), 1947-1991 dönemini kapsayan alt dönemlerde ABD, Kanada, İngiltere ve Japonya'da hisse senedi piyasaları ve petrol fiyatları şokları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Regresyon analizlerinin uygulandığı çalışmada, hisse senedi getirilerinin petrol fiyat şoklarına olumsuz tepki verdiği gösterilmiş ve bu tepkinin ABD ve Kanada borsalarında beklenen nakit akışlarındaki ve getirilerdeki değişikliklerle tam olarak açıklanabilmesine rağmen, İngiliz ve Japon piyasalarının bu şoklara aşırı tepki gösterdiği tespit edilmiştir.

Oduşami (2009), 1996-2005 döneminde ABD’de petrol şokları ve hisse senedi getirileri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. GARCH yaklaşımlarının uygulandığı çalışmada ham petrol vadeli işlemlerinin eşzamanlı ve gecikmiş getirilerinin, ABD borsa getirilerindeki sıçrama dağılımı üzerinde önemli düzeyde ve olumsuz yönlü bir etkiye sahip olduğu gösterilmiştir.

Adaramola (2012), 1985-2009 döneminde Nijerya’da hisse senedi getirileri ve petrol fiyatı şokları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Johansen eşbütünleşme ve Granger nedensellik analizlerinin uygulandığı çalışmada kısa dönemde petrol fiyatı şoklarıyla hisse getirileri arasında pozitif, uzun dönemde ise negatif yönlü bir ilişki olduğu gösterilmiştir. Diaz vd. (2016), 1970-2014 döneminde G7 ülkelerinde petrol fiyatlarının oynaklığı ve hisse senedi getirileri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Johansen ve Juselius eşbütünleşme ile GARCH yöntemlerinin uygulandığı çalışmada G7 borsalarının petrol fiyatlarındaki oynaklık artışına olumsuz tepki verdiği gösterilmiştir. Aynı zamanda dünya petrol fiyatlarındaki oynaklığın genel olarak borsalar için ulusal petrol fiyatlarındaki oynaklıktan daha önemli olduğu tespit edilmiştir.

Üçüncüsü ise petrol fiyatlarıyla hisse senedi getirileri arasında herhangi bir ilişki olmadığını gösteren araştırmalardır. Huang vd. (1996), 1979-1990 döneminde ABD’de petrol fiyatları ve hisse senedi getirileri ilişkisini incelemiştir. VAR yöntemlerinin uygulandığı çalışmada petrol fiyatlarının gelecek getirileri ile hisse senedi getirileri arasında herhangi bir korelasyon ilişkisi tespit edilmemiştir. Abdioğlu ve Değirmenci (2014), 2005-2013 döneminde petrol fiyatları ile Borsa İstanbul sektörel endeks getirileri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Johansen eşbütünleşme ve Granger nedensellik testlerinin uygulandığı çalışmada uzun dönemde petrol fiyatları ve banka getirileri arasında bir ilişki bulunmamıştır.

Bu gruplandırma dışında petrol fiyatları ve hisse senedi getirileri arasında nedensellik arayan başka araştırmalarda söz konusudur. Gomes ve Chaibi (2014), 2008-2013 döneminde öncü piyasalarda petrol fiyatları ve hisse senedi getirileri arasındaki volatilité yayılımı ilişkisini incelemiştir. BEKK-

GARCH yönteminin uygulandığı çalışmada petrol fiyatları ile incelenen piyasaların bazıları arasında önemli şok ve oynaklık aktarımı bulunmuştur. Aynı zamanda bu yayılma etkisinin bazen çift yönlü olduğu gösterilmiştir.

Bouiyou vd. (2017), 1994-2015 döneminde petrol ithal ve ihraç eden ülkeleri incelemiştir. Kantil regresyon analizlerinin uygulandığı çalışmada özellikle Venezuela, Rusya ve Suudi Arabistan gibi kanıtlanmış büyük petrol rezervlerine sahip petrol ihracatçıların hisse senedi getirilerinin petrol şoklarına petrol ithalatçılarından daha duyarlı olduğu gösterilmiştir. Aynı zamanda Çin borsasının son yıllarda ABD borsasından daha oynak ve toplam talep ve petrol fiyatı şoklarına daha duyarlı olduğu tespit edilmiştir.

Kirkulak-Uludağ ve Safarzedeh (2018), 2004-2014 döneminde OPEC petrol fiyatları ve Çin sektörel getirileri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. VAR-GARCH yöntemlerinin uygulandığı çalışmada OPEC petrol fiyatları ile Çin'in sektörel hisse senedi getirileri arasında önemli düzeyde dalgalanma yayılımı gerçekleştiği gösterilmiştir. Bu volatilitate yayılımının petrol fiyatlarından hisse senedi getirilerine doğru tek yönlü olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 1: Literatür Özeti

Yazar	Kapsamı	Bulgu
Sadorsky (2001)	1983-1999 döneminde Kanada'da petrol ve gaz sektörü getirilerini incelemiştir.	Petrol fiyatları ile hisse senedi getirileri arasında pozitif yönlü ilişki olduğu gösterilmiştir.
Basher vd. (2012)	1988-2008 döneminde gelişmekte olan ülkelerde petrol fiyatları, döviz kurları ve hisse senedi getirileri ilişkisini incelemiştir.	Petrol fiyatları ile hisse senedi getirileri arasında pozitif yönlü ilişki olduğu gösterilmiştir.
Mollick ve Assefa (2013)	1999-2011 döneminde ABD'yi incelemiştir	2008-2009 Finans Krizi öncesinde hisse senedi getirileriyle petrol fiyatları arasında negatif yönlü, kriz ortası ve sonrasında ise pozitif yönlü bir ilişki bulunduğu gösterilmiştir.
Zhu vd. (2014)	2000-2012 döneminde Asya-Pasifik ülkelerini incelemiştir.	Ham petrol fiyatları ile Asya-Pasifik borsa getirileri arasındaki bağımlılığın genel olarak zayıf olduğu, küresel finansal kriz öncesinde Hong Kong dışında pozitif olduğu ve kriz sonrasında ise önemli ölçüde arttığı gösterilmiştir.
Bai ve Koong (2018)	1991-2015 döneminde Çin ve ABD'de petrol fiyatları, döviz kurları ve hisse senedi getirileri ilişkisini incelemiştir.	Pozitif yönlü petrol arz şoklarının Çin borsasını olumlu (pozitif) yönde etkilediği tespit edilmiştir.
Ordu-Akkaya ve Sarı (2018)	2004-2016 döneminde Borsa İstanbul banka endeksi ve petrol fiyatları ilişkisini incelemiştir.	Petrol fiyatları ile hisse senedi getirileri arasında pozitif yönlü ilişki olduğu gösterilmiştir.
Tchatoka vd. (2019)	1988-2016 döneminde seçili ülkelerde petrol fiyat şokları ve hisse senedi getirileri ilişkisini incelemiştir.	Piyasalar iyi performans gösterdiğinde Çin ve Hindistan'ın daha yüksek getiri elde ettiğini ve büyük bir pozitif petrol fiyatı şoku yaşandığını göstermiştir. Ayrıca, büyük ve pozitif yönlü petrol fiyatı şoklarının, piyasalar hem petrol ihraç eden ülkeler- Kanada, Rusya, Norveç- hem de Malezya, Filipinler ve Tayland gibi orta derecede petrole bağımlı ülkeler açısından iyi performans gösterdiğinde genellikle daha yüksek borsa getirilerine yol açtığı gözlenmiştir.
Jones ve Kaul (1996)	1947-1991 dönemini kapsayan alt dönemlerde ABD, Kanada, İngiltere ve Japonya'da hisse senedi piyasaları ve	Hisse senedi getirilerinin petrol fiyat şoklarına olumsuz tepki verdiği gösterilmiş ve bu tepkinin ABD ve Kanada borsalarında beklenen nakit

	petrol fiyatları şokları arasındaki ilişkiyi incelemiştir.	akışlarındaki ve getirilerdeki değişikliklerle tam olarak açıklanabilmesine rağmen, İngiliz ve Japon piyasalarının bu şoklara aşırı tepki gösterdiği tespit edilmiştir.
Oduşami (2009)	1996-2005 döneminde ABD’de petrol şokları ve hisse senedi getirileri arasındaki ilişkiyi incelemiştir.	Ham petrol vadeli işlemlerinin eşzamanlı ve gecikmiş getirilerinin, ABD borsa getirilerindeki sıçrama dağılımı üzerinde önemli düzeyde ve olumsuz yönlü bir etkiye sahip olduğu gösterilmiştir.
Adaramola (2012)	1985-2009 döneminde Nijerya’da hisse senedi getirileri ve petrol fiyatı şokları arasındaki ilişkiyi incelemiştir.	Kısa dönemde petrol fiyatı şoklarıyla hisse getirileri arasında pozitif, uzun dönemde ise negatif yönlü bir ilişki olduğu gösterilmiştir.
Diaz vd. (2016)	1970-2014 döneminde G7 ülkelerinde petrol fiyatlarının oynaklığı ve hisse senedi getirileri arasındaki ilişkiyi incelemiştir.	G7 borsalarının petrol fiyatlarındaki oynaklık artışına olumsuz tepki verdiği gösterilmiştir. Aynı zamanda dünya petrol fiyatlarındaki oynaklığın genel olarak borsalar için ulusal petrol fiyatlarındaki oynaklıktan daha önemli olduğu tespit edilmiştir.
Huang vd. (1996)	1979-1990 döneminde ABD’de petrol fiyatları ve hisse senedi getirileri ilişkisini incelemiştir.	Petrol fiyatlarının gelecek getirileri ile hisse senedi getirileri arasında herhangi bir korelasyon ilişkisi tespit edilmemiştir.
Abdioğlu ve Değirmenci (2014)	2005-2013 döneminde petrol fiyatları ile Borsa İstanbul sektörel endeks getirileri arasındaki ilişkiyi incelemiştir.	Uzun dönemde petrol fiyatları ve banka getirileri arasında bir ilişki bulunmamıştır.

3. VERİ SETİ, MODEL VE YÖNTEM

Bu araştırmada petrol fiyatları ile Türk Bankacılık Sektöründe faaliyet gösteren dokuz bankanın[†] hisse senedi getirileri arasındaki dinamik ilişki incelenmiştir. Bu amaç doğrultusunda 2006-2019 arasındaki dönemi Kao (1999) eşbütünleşme ve Pesaran vd. (1999) tarafından önerilen Havuzlanmış Ortalama Grup (PMG-ARDL) tahmincisi kullanılarak analiz edilmiştir. PMG-ARDL yöntemi tahmin sonucu elde edilen katsayıların uzun dönemde homojen, kısa dönemde ise heterojen olduğu varsayımı üzerine geliştirilmiştir. Bu panel tekniği, aynı zamanda düzey ve birinci farkları alınmış (I [0] / I [1]) serilerin birlikte tahmin edilmesine imkân tanır. PMG-ARDL yönteminin kendine has özelliği, ekonometrik modellerde içsellik problemlerine uyma kapasitesinden kaynaklanır (Adedoyin vd., 2020: 10). Literatürdeki çalışmalara dayanılarak oluşturulan modellerin temel formülasyonu aşağıdaki gibidir:

$$SR_{it} = \alpha_0 + \beta_1 LN(BPET)_{it} + \beta_2 CID_{it} + \beta_3 DISACIK_{it} + \beta_4 TUF E_{it} + \mu_{it} \dots (1)$$

Burada;

SR; Bankaların hisse senedi getirilerini,

LN (BPET); petrol fiyatlarını,

CID; Cari işlemler dengesini,

DISACIK; dışa açıklığı,

TUFE; Enflasyon oranlarını temsil etmiştir.

[†] Akbank, Finansbank, Halkbank, Vakıfbank, Garanti Bankası, Yapı Kredi, Şekerbank, İşbank, Denizbank.

PMG-ARDL yöntemine göre uyarlanmış uzun dönem modeli ise aşağıdadır (Asteriou vd., 2020:7):

$$SR_{it} = \alpha_i + \sum_{l=1}^k \beta_0 SR_{t-l} + \sum_{l=0}^m \beta_1 LN(BPET)_{t-l} + \sum_{l=0}^q \beta_2 CID_{t-l} + \sum_{l=0}^p \beta_3 DISACIK_{t-l} + \sum_{l=1}^k \beta_4 TUF E_{t-l} + \mu_{it} \quad (2)$$

Tahmin edilen Hata düzeltme modelleri ise aşağıdaki gibidir:

$$\Delta SR_{it} = \alpha_i + \Phi_i (SR_{i,t-1} - \theta_1 LN(BPET)_{i,t-1} - \theta_2 CID_{i,t-1} - \theta_3 DISACIK_{i,t-1} - \theta_4 TUF E_{i,t-1}) + \sum_{l=0}^{p-1} \lambda'_i \Delta SR_{i,t-l} + \sum_{l=0}^{q-1} \lambda'_i \Delta LN(PBET)_{i,t-l} + \sum_{l=0}^{q-1} \lambda'_i \Delta CID_{i,t-l} + \sum_{l=0}^{q-1} \lambda'_i \Delta DISACIK_{i,t-l} + \sum_{l=0}^{q-1} \lambda'_i \Delta TUF E_{i,t-l} + \mu_{it} \quad (3)$$

Tablo 2: Araştırma Değişkenleri

Değişken	Açıklama	Türü	Kaynak
Bağımlı Değişken			
SR	Bankaların oranları	getiri Düzey değeri kullanılmıştır.	Denizbank verileri Investing.com, diğer bankaların verileri ise https://www.borsaistanbul.com/tr/ adresinden temin edilmiştir.
Bağımsız Değişken			
LN (BPET)	Brent petrol fiyatları (ABD Doları)	Logaritmik dönüşüm yapılmıştır.	TCMB
CID	Cari işlemler dengesi	GSYH'ye oranı alınmıştır.	Dünya Bankası
DISACIK	Dışa Açıklık	İhracat ve ithalat toplamının GSYH'ye oranı alınmıştır.	Dünya Bankası
TUFE	Enflasyon oranları	Yıllık yüzde değişim oranları alınmıştır.	Dünya Bankası

4. AMPİRİK BULGULAR

Araştırma kapsamında kullanılan değişkenlere ilişkin tanımlayıcı istatistikler Tablo 3'de verilmiştir. Buna göre, bağımlı değişken olan SR'nin ortalama değeri, 0.009 iken maksimum değeri 0.224'tür. Bağımsız değişken olan LN (BPET)'in ortalama değeri 4.240 iken maksimum değeri 4.707'dür. Kullanılan veri setinin gözlem değeri 106'dır.

Tablo 3: Tanımlayıcı İstatistikler

	SR	LN(BPET)	CID	DISACIK	TUFE
Ortalama	0.009	4.240	-5.044	0.458	9.044
Ortanca	0.003	4.278	-5.312	0.458	8.566
Max.	0.224	4.707	-1.761	0.482	16.332
Min.	-0.100	3.578	-8.936	0.436	6.250
Std. Sapma	0.045	0.394	1.744	0.015	2.617
Gözlem	106	106	106	106	106

Araştırma değişkenleri arasındaki korelasyon ilişkisini gösteren korelasyon matrisi Tablo 4'de verilmiştir. Tablo 4 incelendiğinde değişkenler arasındaki korelasyon ilişkisinin kabul edilebilir sınırlar içerisinde olduğu görülmüştür. Bu bakımdan, açıklayıcı değişkenler arasında herhangi bir çoklu doğrusallık probleminin söz konusu olmadığı söylenebilir. Bağımlı değişken ile açıklayıcı değişkenler arasındaki korelasyon ilişkisi incelendiğinde, SR ile LN (BPET) ve CID arasında pozitif yönlü, DISACIK ve TUFE arasında ise negatif yönlü korelasyon ilişkisi olduğu gözlenmiştir.

Tablo 4: Korelasyon Matrisi

	SR	LN(BPET)	CID	DISACIK	TUFE
SR	1				
LN(BPET)	0.173	1			
CID	0.370	-0.529	1		
DISACIK	-0.117	0.543	-0.632	1	
TUFE	-0.084	-0.370	0.198	-0.311	1

Araştırmada bağımlı değişken olan SR, bankalara göre değişim gösterdiği için yatay kesit bağımlılığı içermediği Breusch-Pagan LM testi kullanılarak incelenmiştir. Test sonuçları, SR değişkeninde yatay kesit bağımlılığı problemi olduğunu göstermiştir. Bu bakımdan, SR değişkeni birimler arası korelasyonu göz önünde bulunduran CADF testi kullanılarak incelenmiştir. CADF testi sonuçlarına göre, SR değişkeni düzey değerinde birim kök içermekte, birinci farkı alındığında ise durağanlaşmaktadır.

Tablo 5: Breusch-Pagan LM ve CADF Testleri

Değişken	CADF	BP-LM
SR	-0.169	191.822 [0.000]
SR	-2.359***	

***, ** ve * sırasıyla, $p \leq 0.01$, $p \leq 0.05$ ve $p \leq 0.10$ düzeyinde anlamlılığı temsil etmiştir.

Bağımsız değişkenler ise bütün birimlerde aynı olduğundan birinci nesil panel birim kök testlerinden IPS, ADF-Fisher ve PP-Fisher testleri kullanılarak incelenmiştir. Test sonuçlarına göre, LN (BPET) ve CID değişkenleri düzey değerlerinde, DISACIK ve TUFE değişkenleri ise birinci farklarında durağanlaşmıştır.

Tablo 6: IPS, ADF-Fisher ve PP-Fisher Panel Birim Kök Testleri

	IPS	ADF-Fisher	PP-Fisher
LN(BPET)	-3.223***	37.801***	37.801***
Δ LN (BPET)	-9.566***	99.920***	107.259***
CID	-3.848***	43.841***	41.769***
Δ CID	-7.452***	78.384**	156.137***
DISACIK	0.645	9.295	10.369
Δ DISACIK	-5.390***	58.526***	74.673***
TUFE	2.221	4.183	3.420
Δ TUFE	-6.072***	65.104***	65.445***

***, ** ve * sırasıyla, $p \leq 0.01$, $p \leq 0.05$ ve $p \leq 0.10$ düzeyinde anlamlılığı temsil etmiştir.

Değişkenler arasındaki ilişkiyi gösteren PMG-ARDL tahmin sonuçları Tablo 7’de verilmiştir. Uzun dönem ilişkisini gösteren Kao (1999) eşbütünleşme testi ve hata düzeltme parametresi (Ψ) negatif yönlü ve anlamlı bulunmuştur. LN (BPET) ve CID’in SR üzerindeki etkisi pozitif yönlü ve anlamlıdır. Buna göre, petrol fiyatları ve cari işlemler dengesindeki artışa bankaların hisse senedi getirileri pozitif yönlü tepki göstermiştir. DISACIK’ın SR üzerindeki etkisi negatif yönlü ve anlamlıdır. Bu bulgu, ticari serbestleşme arttıkça hisse senedi getirilerinin bundan negatif yönlü etkilendiğini göstermiştir. TUFE’nin ise uzun dönemde SR üzerindeki etkisi anlamsızdır. Kısa dönemde ise LN (BPET) ve CID’in SR üzerindeki etkisi negatif yönlü ve anlamlıdır. Buna göre, kısa dönemde bankaların hisse senedi getirileri petrol fiyatları ve cari işlemler dengesindeki artışa negatif yönlü tepki göstermiştir. Buna karşın, DISACIK’ın SR üzerindeki etkisi pozitif yönlü ve anlamlıdır. Buna göre, ticari serbestleşmen hisse senedi getirilerini kısa dönemde pozitif yönlü etkilemiştir. TUFE’nin ise kısa dönemde SR üzerindeki etkisi anlamsız. Modele dahil edilmeyen değişkenleri temsil eden C sabit değişkeninin kısa dönemde SR üzerindeki etkisi pozitif yönlü ve anlamlıdır.

Tablo 7: PMG-ARDL Tahmin Sonuçları

Değişken	Katsayısı	Std. Hata	Prob.
LN (BPET)	0.093	0.008	0.000***
CID	0.022	0.001	0.000***
DISACIK	-0.690	0.181	0.000***
TUFE	-0.0008	0.000	0.307
Ψ (ECT _{t-1})	-1.202	0.161	0.000***
Δ LN (BPET)	-0.058	0.010	0.000***
Δ CID	-0.003	0.001	0.012
Δ DISACIK	1.336	0.789	0.091*
Δ TUFE	-0.001	0.002	0.453
C	0.065	0.009	0.000***

Kao (1999)

t-İstatistik	Prob.
-11.769	0.000***

***, ** ve * sırasıyla, $p \leq 0.01$, $p \leq 0.05$ ve $p \leq 0.10$ düzeyinde anlamlılığı temsil etmiştir.

5. DEĞERLENDİRME VE SONUÇ

Petrol fiyatlarındaki değişimler 1973’de meydana gelen ve gelişmiş ülkeleri olumsuz etkileyen Petrol Krizinden beridir yakından takip edilmiştir. Günümüzde gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerdeki ekonomik aktivitede yaşanan artış, petrole olan bağımlılığı arttırmıştır. Artan petrol talebi, aynı zamanda finansal sistemin petrol fiyatları karşısında oldukça duyarlı olmasına neden olmuştur. Hisse senedi getirileri ve petrol fiyatları arasındaki teorik ilişki gelecek nakit akım modelleri yaklaşımına dayanmaktadır. Buna göre, petrol fiyatlarındaki değişim çeşitli kanallar yoluyla firmaların gelecek nakit akımlarını ve hisse senedi getirilerini etkilemektedir. Bu bakımdan, petrol fiyatlarındaki değişimlerin hisse senedi getirileri üzerindeki etkisi iki farklı şekilde ortaya çıkmaktadır: Birincisi, artan petrol fiyatları üretim, nakliye ve ısınma maliyetlerini arttırarak, firmaların gelecek nakit akımlarını olumsuz etkileyebilir. Bunun sonucunda ise firmaların azalan karlarıyla birlikte hisse senedi getirileri düşebilir. Böyle bir durumda firmalar fiyat artışlarına gidebilir ve ekonomi açısından enflasyonist bir ortam söz konusu olabilir. Böyle bir ortamda faiz oranlarını artırıcı para politikalarının uygulanması, firmaları ve hisse senedi getirilerini tekrar olumsuz etkileyebilir. İkinci durumda ise bunun tam tersi söz konusudur. Petrol fiyatlarının artışı, ekonomik aktivitenin canlanması bağlı gerçekleşebilir. Bu durumda, petrol fiyatları artsa dahi firmalar karlarını koruyacakları için hisse senedi getirileri yükselmektedir. Nitekim, 2007-2008 Krizinde dip yapan petrol fiyatları, sonraki dönemdeki ekonomik toparlanmaya eşlik ederek artmıştır.

Bu araştırmada petrol fiyatlarındaki değişim karşında Türk Bankacılık Sektöründe faaliyet gösteren bankaların hisse senedi getirilerinin ne ölçüde tepki verdiği incelenmiştir. Başka bir ifadeyle, petrol fiyatlarındaki değişimlerin hisse senedi getirilerini nasıl ve hangi yönde etkilediği tespit edilmeye çalışılmıştır. Literatürde hisse senedi getirileri ve petrol fiyatları arasındaki ilişkiyi inceleyen çok sayıda çalışma olmasına rağmen Türk bankalarının hisse senedi getirileri ve petrol fiyatları arasındaki ilişkiyi bankalar özelinde inceleyen herhangi bir araştırmaya ulaşılmamıştır. Türkiye’de bankacılık sektörü getirileri ve petrol fiyatları ilişkisi genellikle bankacılık endeksleri (borsa) üzerinden incelenmiştir. Bu bakımdan, bu araştırma literatüre önemli bir katkı sağlayacaktır. Bunun yanında, araştırmada seçili makroekonomik ve piyasa değişkenlerinin etkisi altında iki değişken arasındaki ilişki ekonometrik yönden analiz edilmeye çalışılmıştır. Bu şekilde petrol fiyatları değişimi ve hisse senedi getirileri arasındaki ilişki daha doğru ve etkin bir şekilde tespit edilmeye çalışılmıştır. Araştırma bu yönüyle de literatüre katkı sağlayacaktır.

Sonuçlar, petrol fiyatlarındaki değişimlerin hisse senedi getirileriyle pozitif yönlü bir ilişki içerisinde olduğunu göstermiştir. Buna göre, petrol fiyatlarında yaşanan artışlar, bankaların hisse senedi getirilerini arttırmıştır. Bu bulgu, Türk finans sistemi, petrol fiyatları ve ekonomik aktivite arasındaki

güçlü etkileşimi göstermesi yönünden önemlidir. Bu bakımdan, araştırma bulguları üzerinden çeşitli çıkarımlar yapılabilir. Birincisi, araştırma bulguları Türk Finans sisteminin petrol fiyatlarındaki değişimlere karşı son derece duyarlı olduğunu göstermiştir. Başka bir ifadeyle, bankacılık getirileri petrol fiyatlarındaki değişimlere tepki verme konusunda son derece etkindir. Bu bakımdan, Ordu-Akkaya ve Sarı (2018), çalışması desteklenmiştir. Sadorsky (2001)'e göre petrol sektörünün döngüsel doğası, petrol fiyatlarındaki oynaklığa ilişkin belirsizliğin sürekli bir endişe kaynağı olduğunu göstermektedir. Araştırmacı, petrol fiyatlarından korunmanın bu belirsizlikle başa çıkmanın yollarından birisi olduğunu savunmuştur. Dolayısıyla, artan petrol fiyatlarının olumsuz etkisinden korunmak amacıyla, yatırımcılar Türk Bankalarının hisse senetlerine yönelebilir ve kar elde edebilirler. İkinci olarak, petrol fiyatlarının küresel ekonomik faaliyetlere verdiği tepki üzerinden, dolaylı olarak bankacılık getirilerini olumlu etkilemesi söz konusudur. Şöyle ki, dünyadaki ekonomik faaliyet ve üretim artışı karşısında petrol fiyatları yükselmektedir. Türk Bankacılık Sektörü ise küresel canlılıktan olumlu yönde etkilenmektedir. Bu bulgu, ekonomik aktivite ve petrol piyasası arasındaki güçlü etkileşimin hisse senedi getirileri üzerinden gözlenebileceğini göstermiştir. Petrol fiyatları artsa dahi firmaların gelecek nakit akımları ekonomik talep artışından olumlu yönde etkilendiği için, bankaların hisse senedi getirileri yükselmiştir. Buna göre, artan ekonomik talebe bağlı olarak yükselen petrol fiyatları belli bir noktaya kadar hisse senedi getirileri üzerinde yukarı yönlü bir baskı oluşturarak, finansal sistemin gelişimini teşvik etmektedir. Üçüncü olarak, araştırma bulguları petrol fiyatlarındaki artışın Türkiye özelinde gelişmekte olan ülkelerin finansal piyasalarını olumlu etkilediğini göstermiştir. Bu araştırmadan elde edilen bulgular Sadorsky (2001), Basher vd. (2012), Bai ve Koong (2018), Ordu-Akkaya ve Sarı (2018), Tchatoka vd. (2019), Mollick ve Assefa (2013), çalışmalarını desteklemiştir.

Petrol fiyatları ve hisse senedi getirileri arasındaki ilişki incelenirken seçili kontrol değişkenleri modele dahil edilerek daha etkin analiz sonuçları elde edilmeye çalışılmıştır. Buna göre, cari işlemler dengesinde yaşanan olumlu gelişmeler hisse senedi getirilerini pozitif yönlü etkilemiştir. Bu bakımdan, özellikle ihracatı teşvik edecek politikaların uygulanması finansal sistemin gelişimini olumlu etkileyecektir. Araştırmada ticari serbestleşme ile hisse senedi getirileri arasında uzun dönemde negatif yönlü bir ilişki olduğu gösterilmiştir. Buna göre, artan reel ticaret hacmi arttıkça hisse senedi getirilerinin buna tepkisi negatif yönlü olmuştur. Bu bulgu, Türk bankacılık sektörü getirilerinin uluslararası ticaret ile son derece güçlü bir etkileşim içerisinde olduğunu göstermesi bakımından önemlidir. Enflasyon oranları ile bankacılık sektörü getirileri arasında ise herhangi bir ilişki tespit edilmemiştir.

Etik Beyan

Bu çalışmada ikincil veriler kullanıldığı için herhangi bir etik beyan onayına gerek yoktur.

Katkı Oranı Beyanı

Çalışmadaki yazar çalışmanın yazılmasından taslağın oluşturulmasına kadar tüm süreçlere katkı yapmış ve nihai halini okuyarak onaylamıştır.

Çatışma Beyanı

Yapılan bu çalışma gerek bireysel gerekse kurumsal/örgütsel herhangi bir çıkar çatışmasına yol açmamıştır.

KAYNAKÇA

- Abdioğlu, Z. ve Değirmenci, N. (2014). Petrol Fiyatları-Hisse Senedi Fiyatları İlişkisi: BIST Sektörel Analiz. *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5(8), 1-24.
- Adaramola, A. O. (2012). Oil Price Shocks and Stock Market Behaviour: The Nigerian Experience. *J Economics*, 3(1), 19-24.
- Adedoyin, F. F., Gumede, M. I., Bekun, F. V., Etokakpan, M. U. and Lobre-Lorente, D. (2020). Modelling coal rent, economic growth and CO2 emissions: Does Regulatory Quality Matter in BRICS Economies? *Science of the Total Environment*, 710, 136284, 1-15.
- Asteriou, D., Pilbeam, K., and Pratiwi, C. E. (2020). Public Debt and Economic Growth: Panel Data Evidence for Asian Countries. *Journal of Economics and Finance*, 1-18. DOI: <https://doi.org/10.1007/s12197-020-09515-7>.
- Bai, S. and Koong, K. S. (2018). Oil prices, stock returns, and exchange rates: Empirical Evidence from China and the United States. *North American Journal of Economics and Finance*, 44, 12–33.
- Baltagi, B. H. (2005). *Econometric Analysis of Panel Data*. Third Edition, West Sussex: John Wiley& Sons,Ltd.
- Basher, S. A., Haug, A. A. and Sadorsky, P. (2012). Oil Prices, Exchange Rates and Emerging Stock Markets. *Energy Economics*, 34, 227–240.
- Blundell, R. and Bond, S. (1998). Initial Conditions and Moment Restrictions in Dynamic Panel Data Models. *Journal of Econometrics*, 87, 115-143.
- Borsaİstanbul.com, <https://www.borsaistanbul.com/tr/>, (Erişim tarihi: 15.09.2020).
- Bouoiyour, J., Selmi, R., Shahzad, S. J. H. and Shahbaz, M. (2017). Response of Stock Returns to Oil Price Shocks: Evidence from Oil Importing andExporting Countries. *Journal of Economic Integration*, 32(4), 913-936.
- Brahmasrene, T., Huang, J. C. and Sissoko, Y. (2014). Crude Oil Prices and Exchange Rates: Causality, Variance Decomposition and İmpulse Response. *Energy Economics*, 44, 407–412.
- Blokhina, T. K., Karpenko, O. A. and Guirinskiy, A. V. (2016). The Relationship between Oil Prices and Exchange Rate in Russia. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 6(4), 721-726.
- Burakov, D. (2017). Oil Prices, Economic Growth and Emigration: An Empirical Study of Transmission Channel. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 7(1), 90-98.
- Choi, S., Furceri, D., Loungani, P., Mishra, S. and Poplawski-Ribeiro, M. (2018). Oil Prices and Inflation Dynamics: Evidence from Advanced and Developing Economies. *Journal of International Money and Finance*, 82, 71–96.
- Cognigni, A. and Manera, M. (2008). Oil Prices, Inflation and Interest Rates in A Structural Cointegrated Var Model for the G-7 Countries. *Energy Economics*, 30, 856–888.
- Davari, H. and Kamalian, A. (2018). Oil Price and Inflation in Iran: Non-linear ARDL Approach. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 8(3), 295-300.
- Diaz, E. M., Molero, J. C. and Gracia, F. P. (2016). Oil Price Volatility and Stock Returns in The G7 Economies. *Energy Economics*, 54, 417–430.

Akyol, H. (2021). Petrol Fiyatları ve Türk Bankacılık Sektörü Getirileri Arasındaki İlişkinin Tespiti: PMG-ARDL Tekniği. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 23(40), 23-36.

- Eyden, R. V., Difeto, M., Gupta, R. and Wohar, M. E. (2019). Oil Price Volatility and Economic Growth: Evidence from Advanced Economies Using More than A Century's Data. *Applied Energy* 233–234, 612–621.
- Ferreira, P., Pereira, E. J. A. L., Da Silva, M. F. and Pereira, H. B (2019). Detrended Correlation Coefficients between Oil and Stock Markets: The Effect of the 2008 Crisis. *Physica A*, 517, 86–96.
- Gilbert, R. J. and Mork, K. A. (1984). Will Oil Markets Tighten Again? A Survey of Policies to Manage Possible Oil Supply Disruptions. *Journal of Policy Modeling*, 6(1), 111-142.
- Gisser, M. and Goodwin, T. H. (1986). Crude Oil and the Macroeconomy: Tests of Some Popular Notions: Note. *Journal of Money, Credit and Banking*, 18(1), 95-103.
- Gomes, M. and Chaibi, A. (2014). Volatility Spillovers Between Oil Prices and Stock Returns: A Focus on Frontier Markets. *The Journal of Applied Business Research*, 30(2), 509-526.
- Hamilton, J. D. (1983). Oil and the Macroeconomy since World War II. *Journal of Political Economy*, 91(2), 228-248.
- Hanabusa, K. (2009). Causality Relationship between The Price of Oil and Economic Growth in Japan. *Energy Policy*, 37, 1953–1957.
- Huang, R. D., Masulis, R. W. and Stoll, H. R. (1996). Energy Shocks and Financial Markets: Introduction. *The Journal of Futures Markets*, 16(1), 1-25.
- Investing.com, <https://tr.investing.com/>, (Erişim tarihi: 15.09.2020).
- Jones, C. M. and Kaul, G. (1996). Oil and The Stock Market. *The Journal of Finance*, LI (2), 463–491.
- Kao, C. (1999). Spurious Regression and Residual-Based Tests for Cointegration in Panel Data. *Journal of Econometrics*, 90, 1-44.
- Katircioğlu, S. T., Sertoğlu, K., Candemir, M. ve Mertcan, M. (2015). Oil Price Movements and Macroeconomic Performance: Evidence from Twenty-Six OECD Countries. *Renewable and Sustainable Energy Reviews*, 44, 257–270.
- Kilian, L., Rebucci, A. and Spatafora, N. (2009). Oil Shocks and External Balances. *Journal of International Economics*, 77, 181–194.
- Kirkulak-Uludağ, B. ve Safarzedeh, O. (2018). The Interactions Between OPEC Oil Price and Sectoral Stock Returns: Evidence from China. *Physica A*, 508, 631–641.
- Mollick, A. V. and Assefa, T. A. (2013). U.S. Stock Returns and Oil Prices: The Tale from Daily Data and the 2008–2009 Financial Crisis. *Energy Economics*, 36, 1–18.
- Oduşami, B. O. (2009) Crude Oil Shocks and Stock Market Returns, *Applied Financial Economics*, 19(4), 291-303.
- Ordu-Akkaya, B. M. ve Sarı, R. (2019). Oil Prices and Banking Stocks Nexus: Evidence From An Oildependent Country. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 59, 34-47.
- Özlale, Ü. ve Pekkurnaz, D. (2010). Oil Prices and Current Account: A Structural Analysis for The Turkish Economy. *Energy Policy*, 38, 4489–4496.
- Pesaran, M. H., Shin, Y. and Smith, R. P. (1999). Pooled Mean Group Estimation of Dynamic Heterogeneous Panels, *Journal of the American Statistical Association*, 94(446), 621-634.

Akyol, H. (2021). Petrol Fiyatları ve Türk Bankacılık Sektörü Getirileri Arasındaki İlişkinin Tespiti: PMG-ARDL Tekniği. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 23(40), 23-36.

Pesaran, M., H. (2004). General Diagnostic Tests for Cross Section Dependence in Panels. *CESifo Working Paper Series*, 1229 (IZA Discussion Paper No. 1240), 1-39.

Pesaran, M. H. (2007). A Simple Panel Unit Root Test in The Presence of Cross-Section Dependence. *Journal of Applied Economy*, 22, 265–312.

Sadorsky, P. (2001). Risk Factors in Stock Returns of Canadian Oil and Gas Companies. *Energy Economics*, 23, 17-28.

Tchatoka, F. D., Masson, V. and Parry, S. (2019). Linkages between Oil Price Shocks and Stock Returns Revisited. *Energy Economics*, 82, 42-61.

TCMB, <https://www.tcmb.gov.tr/>, (Erişim tarihi: 15.09.2020).

World Bank, <https://www.worldbank.org/>, (Erişim tarihi: 15.09.2020).

Zhu, H. M., Li, R. and Li, S. (2014). Modelling Dynamic Dependence between Crude Oil Prices and Asia-Pacific Stock Market Returns. *International Review of Economics and Finance*, 29, 208–223.



Örgütsel Adalet Algısı ve Üretim Karşıtı İş Davranışları Arasındaki İlişki: Isparta Alışveriş Merkezleri Çalışanları Örneği

Murşit IŞIK*

Tuğçe Yağmur ERASLAN**

Öz

Bu araştırmanın amacı, örgütsel adalet algısı ile üretim karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkiyi alt boyutlar ve demografik özellikler dikkate alınarak incelemektir. Araştırmanın örneklemini Isparta İlinde alışveriş merkezlerinde çalışan bireyler oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak üç bölümden oluşan anket formu kullanılmıştır. Araştırmada toplanan verilere, SPSS22 paket programında güvenilirlik ve korelasyon analizi uygulanmıştır. Çalışma sonucunda örgütsel adalet algısı ve üretim karşıtı iş davranışlarının alt boyutları arasında anlamlı ilişkilere rastlanmıştır. Elde edilen bir başka sonuca göre demografik özelliklerin örgütsel adalet algısı ve üretim karşıtı iş davranışlarıyla kısmen ilişkili olduğunu söylemek mümkündür. Çalışmada örgütsel adalet algısının alt boyutları ile üretim karşıtı iş davranışlarının bir alt boyutunu oluşturan çalma davranışı arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Adalet, Üretim Karşıtı İş Davranışları, Sapkın Davranışlar

Makale Türü: Araştırma Makalesi

Relationship Between Perceptions of Organizational Justice and Counter-Productive Behavior: The Case of Isparta Shopping Mall Employees

Abstract

This study aims to examine the relationship between the perception of organizational justice and counter-productive behaviours by considering sub-dimensions and demographic characteristics. The sample of the study consists of individuals working in shopping malls in Isparta. A questionnaire form consisting of three parts was used as a data collection tool in the study. Reliability and correlation analysis were applied to the data collected in the study using the SPSS22 package program. As a result of the study, significant relationships were found between the perception of organizational justice and sub-dimensions of counter-productive behaviour. According to another result, it is possible to say that demographic characteristics are partially related to the perception of organizational justice and counter-productive behaviours. In the study, no significant relationship was found between the sub-dimensions of organizational justice perception and stealing behaviour, which is a sub-dimension of counter-productive behaviour.

Keywords: Organizational Justice, Counter-Productive Behaviour, Deviant Behaviors

Article Type: Research Article

*Doç. Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, mursitisik@sdu.edu.tr, ORCID: 0000-0001-9855-6290.

**Yüksek Lisans Öğrencisi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, yl1930225009@ogr.sdu.edu.tr, ORCID: 0000-0001-5027-8420.

1. GİRİŞ

Adalet kavramı konusunda yapılan çalışmaların kökeni antik çağa kadar uzanmaktadır. Bu dönemde Aristoteles kaynakların bireyler arasında adil bir biçimde bölüşümüyle ilgilenmiştir. Antik çağda, Aristoteles faydaların bireyler arasında hakkaniyetli şekilde paylaşılmasını sağlamıştır. Buradan hareketle adalet kavramı hakkında yapılan araştırmaların kökeninin antik çağa kadar uzandığını bilimsel açıdan söylemek mümkündür.

Örgütsel adalet, işverenlerin örgüt üyeleri açısından adalet konusunda nasıl tutumlar sergilediği, bu tutumların algı düzeyleri ile sonuçlarının kişisel ve örgütsel boyutlarını ele almaktadır. İş yerinde yüksek verimi hedefleyen örgütler için günümüzde ve gelecek zamanda da istihdam edilen bireylerin davranışlarının incelenmesi ve değerlendirilmesi önemli bir husustur (Irak, 2004: 40).

Bir örgütteki faydaların elde edilmesi, paylaşılması ve bu aşamalarda hakkaniyet kavramının varlığı ya da yokluğunun yaratacağı boyutların bireysel veya örgütsel sonuçları örgütsel adalet kavramını meydana getirmektedir. “hakkaniyet” adaletin temelidir (Kabadayı, 2013). Bu nedenle hakkaniyet kavramı ile adalet kavramını bir bütün olarak düşünmek yanlış olmaz. Yüksek verimi hedefleyen ve başarılı olmak isteyen örgütlerin dikkat etmeleri gereken hususlar arasında en üst sıralarda yer alması gereken örgütsel adalet, örgütün geleceğini ve devamlılığını ciddi biçimde etkilemektedir.

Yapılan araştırmalar doğrultusunda, örgütsel adalet algısının hissedilmemesinin örgütlerin geleceği açısından büyük bir tehlike arz ettiğini söylemek mümkündür. Örgütün hakkaniyetli olmadığını hisseden bireylerin, performans düşüklüğü, moral bozukluğu gibi bireysel sebeplere ek olarak örgütsel boyutta örgütte ciddi zararlar meydana getirecek tepkiler vermesi mümkündür. Bir örgüte kasıtlı bir biçimde zarar vermeyi amaçlayan bireylerde veya örgütte maddi ya da manevi olarak hasar yaratan ve olumsuz sonuçlar doğuran davranışların tamamını üretim karşıtı iş davranışları olarak adlandırmak mümkündür.

Bu çalışmada örgütsel adalet algısı ile üretim karşıtı iş davranışları arasındaki ilişki, alt boyutlar ve demografik özellikler dikkate alınarak araştırılmıştır. Çalışmada öncelikle örgütsel adalet algısının kavramsal çerçevesine yer verilmiş ve boyutları Bies ve Moag’ın (1986) sınıflandırması kapsamında incelenmiştir. Daha sonra üretim karşıtı iş davranışlarının tanımına yer verilmiş ve boyutları Robinson ve Bennett’in (1995) sınıflandırması kapsamında incelenmiştir. Dördüncü bölümde, araştırmanın amacı önemi ve bulgulara yer verilmiştir.

2. ÖRGÜTSEL ADALET ALGISI KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Örgütsel Adalet Kavramı

Örgütsel adalet kavramının anlaşılabilmesi açısından öncelikle “adalet” ve “örgüt” ifadelerinin tanımlanmasında fayda vardır. Adalet kavramı dilimize “Adl” ifadesi ile Arapçadan geçmiştir. İyilik, doğruluk, dürüstlük, hak, hukuk ve eşitliği içeren adalet kavramı birçok alana dayanmaktadır ve farklı tanımları vardır (İzveren, 1980). Adalet, adil olanın sağlanmasıdır. Örgüt kavramı ise, en az iki kişinin bir araya gelerek, birlikte faaliyet gösterebileceği sistemler bütünü olarak ifade edilebilir (Akdur, 2003: 1).

Örgütsel adalet, bireylerin görev ve ödül paylaşımı, ücret düzeyi gibi kazanımlarına yönelik, örgütsel kararların değerlendirme süreci ve uygulanmasını kapsamaktadır (İnce ve Gül, 2005: 76). Örgütsel adalet algısı, Adams’ın (1965) “Eşitlik Teorisi” ne dayanır. Adams teorisini, istihdam edilen bireylerin emekleri ile örgüte sağladıkları yarara karşılık gelecek şekilde, elde ettikleri faydaları diğer bir örgütte istihdam edilen bireylerin elde ettikleri faydalar ile mukayese edecekleri öngörüsüne

Işık, M. & Eraslan, T. Y. (2021). Örgütsel Adalet Algısı ve Üretim Karşıtı İş Davranışları Arasındaki İlişki: Isparta Alışveriş Merkezleri Çalışanları Örneği. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 23(40), 37-52.

dayandırmaktadır. Bu çıkarlar eşit olduğu zaman, bireyler adalet duygusu hissetmektedir, ancak eşitsizliğin ortaya çıkması, çalışan üzerinde adaletsizlik duygusuna yol açmaktadır (Beugré, 2001: 324). Bu öngörüden yola çıkılarak istihdam edilen bireylerin örgüte olan bağlılıklarında ve yarar sağlamalarında örgütsel adalet algısının ehemmiyetine değinen çok sayıda araştırma mevcuttur.

2.2. Örgütsel Adaletin Önemi

İnsanlar, etrafta gerçekleşen bütün durumların hakkaniyetli olup olmadığını sorgularlar ve olası bir hakkaniyetsizlikle karşı karşıya geldikleri durumlarda, yapılan adaletsizliğe tepki olarak birtakım davranışlar gerçekleştirirler. Hiç şüphesiz, adalet kavramının en çok sorgulandığı alan insanların hayatlarının büyük çoğunluğunu geçirdikleri iş yerleridir (İçerli, 2010: 68).

İstihdam edilen bireyler örgütün hakkaniyetli olup olmadığını o örgütün uygulamalarına göre değerlendirmektedir. Örgütteki uygulamalar konusunda genel bir sonuca ulaştıktan sonra bireylerin adalet algısı meydana gelir (Şahin ve Taşkaya, 2010: 87). Bireylerin örgüte yönelik adalet algısı meydana geldiğinde, bireyler kendilerini örgütün değerli bir üyesi olarak hissedecekleri için idarecileriyle güçlü bir bağ kurarak uyum içinde çalışacaklardır. Ancak bireylerin yönetimin uygulamalarında, özellikle ödüllerin paylaşılmasında adaletsizlik olduğunu hissetmeleri durumunda, bireylerin tutum ve davranışlarında olumsuzluklar meydana gelecektir (Skarlicki ve Folger, 1997: 439). Bireyler, örgütlerinde adaletsizlik algıladıkları zaman verimlilikleri olumsuz yönde etkilenecek, iş tatmini, motivasyon ve performans düzeylerinde de ivme kaybı meydana gelecektir. Bunların bir sonucu olarak üretim karşıtı iş davranışları arasında yer alan devamsızlıkların, işten ayrılma niyetlerinin, diğer bireylere olan olumsuz davranışların da arttığı tespit edilmiş ve örgütlerde yaşanan stresin, gerginliğin ve güvensizliğin maksimum düzeye ulaştığı gözlenmiştir (Çakmak, 2005: 21).

İşyerinde adalet algıları sadece iş ile alakalı sonuçları değil, bireylerin sağlığını da ilgilendirir. Adams'ın Eşitlik Teorisi'nde (1965), bireylerin kendilerini diğer bireylerle mukayese etmesi sonucunda kendilerine daha az ve adil olmayan bir ödeme yapıldığını hissetmeleri durumunda öfkeli ve mutsuz olacakları savunulmaktadır. Vermunt ve Steensma (2001) adil olmayan davranışların, bireylerin sorunlarla baş edebilme yeteneklerini azalttığını savunmaktadır (Moç, 2018: 28). Tüm bu durumlar sonucunda adaletin üzerinde durulması gereken önemli bir kavram olduğu anlaşılmaktadır.

2.3. Örgütsel Adaletin Boyutları

İlk örgütsel adalet çalışmaları, Adams (1965) tarafından ortaya konan Eşitlik Teorisi ile ilişkili olarak, faydaların paylaşılmasındaki adalete yönelik "dağıtım adaleti" kavramı üzerine yapılmıştır. Sonrasında, dağıtım adaletinin ve eşitlik teorisinin ele aldığı adalet algısının yetersizlikleri nedeniyle kazanım kararlarında takip edilen politikalar üzerine yönelik "işlem adaleti" kavramı ortaya çıkmıştır. Sonrasında Bies ve Moag (1986) örgütsel adalette etkileşim boyutlarını ele alan "etkileşim adaleti" kavramını geliştirmiştir.

Literatürde, örgütsel adaleti ölçmek için mevcut ölçeklerin kaç boyutlu olacağı konusunda ortak bir kanıya varılamamıştır. Bazı çalışmalar örgütsel adaletin sadece dağıtım ve işlem adaleti boyutlarını ele alırken, bazı çalışmalar etkileşim adaleti boyutunu da dahil etmekte, bazı çalışmalarda ise etkileşim adaleti boyutunu da kişiler arası ve bilgisel adalet algısı olarak ayırarak dört boyutta incelemektedir. Bu çalışmada örgütsel adalet; dağıtım, işlem ve etkileşim adaleti olmak üzere üç boyutta incelenecektir.

2.3.1. Dağıtım Adaleti

Dağıtım adaleti, bireylerin sağladığı faydaların ne kadar hakkaniyetli olup olmadığına yönelik değerlendirmeler içerir. Daha kapsamlı bir ifade ile dağıtım adaleti, mal, hizmet, fırsat, ödül, görev, rol, statü, ücret ve terfi gibi her türlü kazancın bireyler arasındaki paylaşımını ve bireylerin bu paylaşımına

Işık, M. & Eraslan, T. Y. (2021). Örgütsel Adalet Algısı ve Üretim Karşıtı İş Davranışları Arasındaki İlişki: Isparta Alışveriş Merkezleri Çalışanları Örneği. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 23(40), 37-52.

ilişkin hakkaniyet algılarını konu edinen bir kavramdır. Bu kazançlardan para ve malın çalışmalarda en çok ele alınan konu olduğu bilinmektedir (Özen, 2001: 112).

Dağıtım adaletinde elzem olan, bireylerin sağladığı faydalardan hakkaniyetli bir biçimde pay aldığını hissetmesidir (Yürür, 2009: 170). Deutsch (1985) yapmış olduğu çalışmada üç önemli dağıtım boyutuna değinmiştir. Bunlar adalet, eşitlik ve ihtiyaçtır. Adaletle göre faydalar, istihdam edilen bireylerin sağladığı kazançların, katkı veya performansına göre paylaşılmasıdır. Eşitliğe göre faydalar, bireylerin sağladığı kazancın performanslarına bakılmaksızın hakkaniyetli bir şekilde paylaşılmasıdır. İhtiyaca göre faydalar ise, bireylerin ihtiyaçları göz önünde bulundurularak kazanımların paylaşılmasıdır (Atalay, 2005: 15).

Yapılan araştırmalar neticesinde dağıtım adaleti, örgütsel çıkarımların paylaşılmasında gösterilen dürüstlük ve doğrulukla bağlantılıdır. Bireyler dağıtımda adaletsizlik olduğunu düşünürse, bu bireylerin işyeri içindeki davranışları olumsuz yönde etkilenir. Kaynakların hakkaniyetli paylaşılmasının yanı sıra, ceza ve ödül uygulamalarının da doğru bir biçimde kullanılması gerekir (Taşkaya, 2009: 14).

2.3.2. İşlem Adaleti

Dağıtım adaleti, bireylerin sağladığı faydaların ne kadar hakkaniyetli olduğu konusundaki algılamalarını, işlem adaleti ise faydaların kullanılmasını belirleyen usullerin haklılığının algılanmasını ifade eder (Aryee vd., 2002: 274). İşlem adaleti, dağıtım kararlarında kullanılan usullerin haklılık algılamalarını ifade eder. Örneğin, bireyler terfi veya yükselmelerin hangi aşamalardan geçerek sonuçlandığını sorgulayabilir (Blakely vd., 2005: 32).

Leventhal (1980) işlem adaletinin kurulması ve örgütsel faaliyetlerin hakkaniyetli olması açısından altı kuraldan bahsetmiştir (Öztürk, 2018: 31).

Tutarlılık: Dağıtım kararlarının koordineli ve istikrarlı olması.

Ön yargılı olmamak: Paylaştırmada veya yönetmelikte istihdam edilen bireylere ön yargılı olunmaması.

Doğruluk: Malumatların hakikatli olması.

Düzeltebilme: Alınan hükümlere istihdam edilen bireylerin itiraz edebilmelerinin serbest olması ya da bu hükümleri iyileştirebilme haklarının olması.

Temsilcilik: İstihdam edilen bireyleri ilgilendiren hükümlerin alınmasında bu bireylerin içinden bir ya da birkaç temsilcinin seçilmesi ve görüşlerinin alınması.

Etik: Alınacak hükümlerin bireylerin etik değerleri ile koordineli olması

İşlem adaleti kavramını ortaya atan araştırmacılar, faydaların ve süreçlerin hakkaniyetli olmasının, örgütsel adalet algısını açıklamak için yeterli olduğunu düşünmüşlerdir. Ancak, araştırmalar arttıkça üçüncü bir boyuta ihtiyaç olduğu fark edilmiştir. Bu boyut, kişiler arası ilişkilere dayanan etkileşim adaletidir (Bağcı, 2013: 166).

2.3.3. Etkileşim Adaleti

Dağıtım adaletine ve işlem adaletine ilişkin çalışmalarda sosyal boyut ön planda olmamıştır. Bu durumun tespit edilmesi ile örgütsel adalet algısının açıklanmasında, sosyal ilişkilerin de elzem olması ile birlikte etkileşim adaleti boyutu ortaya çıkmıştır (Cüce vd., 2013: 5).

Etkileşim adaleti kavramı Bies ve Moag (1986) tarafından literatüre kazandırılmıştır. Etkileşim adaleti örgütsel işlemlerin sosyal yönü ile ilgilendirir. Etkileşim adaleti, karar alma aşamasında, bireylere

Işık, M. & Eraslan, T. Y. (2021). Örgütsel Adalet Algısı ve Üretim Karşıtı İş Davranışları Arasındaki İlişki: Isparta Alışveriş Merkezleri Çalışanları Örneği. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 23(40), 37-52.

sunulan tutum ve davranışlar neticesinde bireylerde meydana gelen adalet algısı olarak tanımlanmaktadır (Özmen vd., 2007: 22).

Bies ve Moag etkileşim adaletinin dört boyutu olduğunu savunmuşlardır. Bu boyutlar aşağıda belirtilmiştir (Aktaş, 2010: 94).

Doğruluk: Aldatmama ve dürüstlük olarak iki unsurdan meydana gelmektedir. İdareciler, karar sürecinde ve hükümlerin uygulanma aşamasında istihdam edilen bireylerle kurdukları iletişimde samimi, içten ve dürüst olmalıdırlar. Her türlü aldatma davranışlarından uzak durmalıdırlar.

Gerekçeleştirme: İdareciler, bir karar süreci sonucunda meydana gelen bulgular hakkında makul açıklamalar yapabilmelidir. Kendilerine hakkaniyetli davranılmadığını düşünen bireylere gereken açıklamalar yapılmalıdır.

Saygı: Bireyler kendilerine saygılı davranılmasını arzu etmektedirler. Bu nedenle idareciler, bireylere karşı saygılı davranmalı ve içten yaklaşmalı, küçük düşürücü, kaba veya saldırganlık içeren davranışlarda bulunmamalıdır.

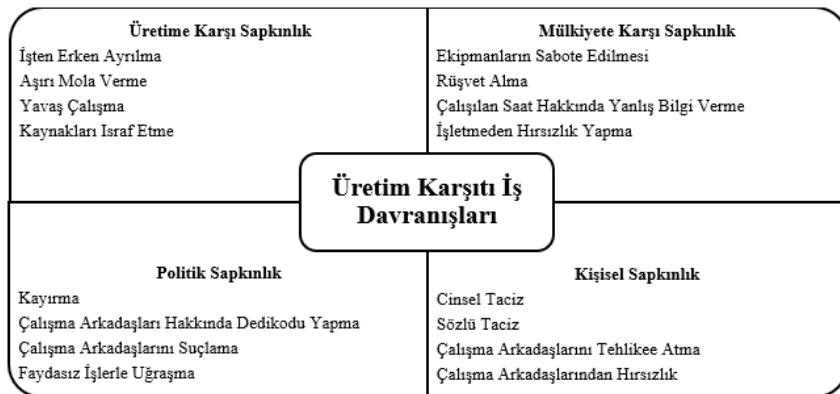
Uygunluk: İdareciler, önyargılı hareketlerde bulunmaktan veya bireylere kendilerini huzursuz hissettirecek, ırk, din, yaş gibi bireylerin özel hayatlarına ilişkin uygunsuz ve anlamsız sorular yöneltmekten kaçınmalıdırlar.

Sonuç olarak etkileşim adaleti, idareciler ile bireyler arasındaki ilişkinin hakkaniyetli olup olmadığı ile ilgili tamamlayıcı unsur olan iletişimin önemine vurgu yapmaktadır.

3. ÜRETİM KARŞITI İŞ DAVRANIŞLARI

3.1. Üretim Karşıtı İş Davranışları Kavramsal Çerçeve

Literatürde üretim karşıtı iş davranışlarının boyutlarıyla ilgili birçok görüş ileri sürülmüştür. Robinson ve Bennet (1995) tarafından geliştirilen boyutlandırma ise en çok kullanılanlar arasındadır. Robinson ve Bennett (1995) üretim karşıtı iş davranışlarını kişiler arası ve örgütsel olarak iki farklı boyutta incelemiştir. Bireylerin birbirlerine tepki olarak gösterdikleri kişiler arası boyutta üretim karşıtı iş davranışları; bozuk ilişkilerin meydana getirdiği bir sonuç olarak bireyin kendi çıkarlarını örgütün çıkarlarının üstünde tutmasıdır (Fettahlıoğlu vd., 2016: 424). Örgütsel boyutta üretim karşıtı iş davranışları ise bireyin mensup olduğu örgüte zarar vermeyi amaçlayan hırsızlık, kaynakları israf etme ve bilerek yavaş çalışma gibi davranışları içerir.



Şekil 1. Üretim Karşıtı İş Davranışlarının Sınıflandırılması (Robinson, Bennett, 1995: 565)

Şekil 1’de üretim karşıtı iş davranışları sınıflandırılmıştır. Bu şekilde sapkın davranışlar olarak da adlandırılan üretim karşıtı iş davranışları 4 grupta incelenmiştir. Üretime karşı sapkınlık ve mülkiyete

Işık, M. & Eraslan, T. Y. (2021). Örgütsel Adalet Algısı ve Üretim Karşıtı İş Davranışları Arasındaki İlişki: Isparta Alışveriş Merkezleri Çalışanları Örneği. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 23(40), 37-52.

karşı sapkınlık üretim karşıtı iş davranışlarının örgütsel boyutunu, politik sapkınlık ve kişisel sapkınlık davranışları da üretim karşıtı iş davranışlarının kişiler arası boyutunu ifade etmektedir.

3.2. Kişiler Arası Üretim Karşıtı İş Davranışları

Örgüt mensubu bireylerin kendi aralarındaki ilişkilerine bağılı olarak meydana gelen ve bireylerin birbirlerine karşı geliştirdikleri art niyetli ve kasıtlı davranışlar bütünüdür (Miles vd., 2002: 52). Kişiler arası üretim karşıtı iş davranışlarının meydana getirdiği sonuçlar ekipmanların sabote edilmesi, rüşvet alma, çalışılan saat hakkında yanlış bilgi verme, işyerinden hırsızlık yapma, cinsel taciz, sözlü taciz, çalışma, arkadaşlarını tehlikeye atma, çalışma arkadaşlarından hırsızlık olarak sıralanabilir.

3.2.1. Politik Sapkınlık

Kayıрма: Bir birey ya da grubun diğere bireylere ya da gruplara göre ayrıcalıklı olduğu düşünülerek ortaya çıkan, örgüte zarar verme amaçlı davranışlardır. Algılanan kayırmanın bir sonucu olarak grup üyeleri tarafından benimsenmeyen grup haricindeki bir bireye ya da gruba karşı, bütün grup üyelerinin sözel ve fiziksel tacizde bulunması bireyi ya da grubu bezdirmek amaçlı psikolojik baskı ve şiddet uygulaması örnek olarak gösterilebilir. Davenport vd., (2003) politik sapkınlığı bireylerin yalnız bırakılması, hiçe sayılması, kararlara katılımının engellenmesi, alay edilmesi, küçültücü sıfatlar takılması gibi sosyal konum ve itibarını zedeleyici davranışlara maruz bırakılması olarak tanımlamışlardır.

Çalışma Arkadaşları Hakkında Dedikodu Yapma: Örgüt üyesi bir birey hakkında aslı olan ya da olmayan bir dedikodu yayarak, bireyin işten soğumasını amaçlayan davranıştır. Bir bireyin özel hayatı ile ilgili başkalarının bilmemesi gereken bir bilgiyi örgütün tamamı ile paylaşarak bireyi rezil etmek örnek olarak gösterilebilir (Berry vd., 2007: 410).

Çalışma Arkadaşlarını Suçlama: Örgüte zarar vermek amaçlı yapılan herhangi bir davranışın başka bir birey üzerine yıkılması durumudur. İşyerinde saklı kalması gereken bir bilgiyi veya belgeyi müşterilerle veya çalışma arkadaşlarıyla paylaşarak örgütü zor duruma düşürmek ve bunu başka bir çalışma arkadaşının yaptığını öne sürmek örnek olarak gösterilebilir (Kelloway vd., 2010: 22).

Faydasız İşlerle Uğraşma: İşyerinin yararına olacak işlerle meşgul olmak yerine işyerine zarar verecek veya fayda sağlamayacak işlerle uğraşmak olarak tanımlanabilir. Çalışma arkadaşlarına sözlü sataşmalarda bulunma, kapı çarpma, eşya fırlatma, kaynak erişimini kısıtlama, telefonlara ya da e-postalara cevap vermeme, arkadaşlarının toplantılara kasıtlı olarak geç kalmasını sağlama, çalışma arkadaşlarına aşağılayıcı bir üslup kullanma örnek olarak gösterilebilir (Neuman ve Baron, 2005: 19).

3.2.2. Kişisel Sapkınlık

Cinsel Taciz: “Örgütte çalışan diğere bireylere, yöneticilere veya müşterilere fiziksel saldırıda bulunma ya da cinsel tacizde bulunma gibi davranışlardır.” (Özüren, 2017: 42)

Sözlü Taciz: Davenport vd., (2003) sözlü tacizi işyerinde yüksek sesle bağırma, çalışma arkadaşlarıyla, yöneticilerle, müşterilerle argo konuşma ya da sözlü tacizde bulunma, küfürlü el kol hareketleri yapma gibi davranışlar olarak tanımlamışlardır.

Çalışma Arkadaşlarını Tehlikeye Atma: “Güvenlik ile ilgili kuralları öğrenmeme; güvenlik kurallarını göz ardı ederek örgütün ve müşterilerin hayatını tehlikeye atma gibi davranışlardır.” (Spector vd., 2006: 449)

Çalışma Arkadaşlarından Hırsızlık: Mcclurg ve Deborah (2006) yaptıkları çalışmada, çalışma arkadaşlarına ait olan bir malı, parayı ya da bilgiyi çalmayı, çalışma arkadaşlarından hırsızlık olarak nitelendirmişlerdir. Bu davranışı yapan bireylerin ekonomik bir çıkar sağlamak amacıyla değil çalışma arkadaşlarına zarar vermek amacıyla hırsızlığa yöneldiği düşünülmektedir.

3.3. Örgütsel Boyutta Üretim Karşıtı İş Davranışları

Örgütsel boyutta üretim karşıtı iş davranışları örgütün bütününe ve amaçlarına zarar vermeyi hedefleyen kasıtlı ve olumsuz davranışlardır. Bu davranışların temelinde bireysel ya da örgütsel sebepler vardır. Örgütsel boyutta üretim karşıtı iş davranışları, mesaiden vaktinden önce ayrılma, işi bilerek yavaşlatma, kaynakları boşa harcama ve çalışma arkadaşlarına zarar verme gibi davranışlar olarak sıralanabilir (Kanten ve Ülker, 2014: 24).

3.3.1. Üretime Karşı Sapkınlık

İşten Erken Ayrılma: İşe geç gelme, mesai tamamlanmadan işten ayrılma gibi davranışlardır. Bireyin amacı örgüt kurallarına aykırı hareket ederek örgüte zarar vermektir (Özüren, 2017: 42).

Aşırı Molalar Verme: Bireylerin zamanı kötü niyetli kullanmaları olarak tanımlanabilir. Özel işlere zaman ayırarak mesai saatlerini tüketmek, gereksiz molalar vermek, ziyaretçiler için ayrılan süreyi uzatmak, iş başında oyalanmak örnek olarak gösterilebilir. (Demirel ve Seçkin, 2009: 154).

Yavaş Çalışma: Bireylerde tembellik, yorgunluk, sinirlilik, saldırganlık gibi davranışların bir sonucu olarak yapılması gereken işlerin anormal derecede uzatılarak, ehli keyf bir biçimde ilerlemesi olarak tanımlanabilir. Zaman sınırı olan işleri yavaştan alarak örgütü kasıtlı olarak başarısızlığa uğratmak örnek olarak gösterilebilir (Gruys, 2003: 30).

Yavaş çalışma maliyet ve zaman açısından örgütleri zarara uğratan bir davranıştır. Sadece örgütsel amaç ve hedeflere zarar vermekten ziyade bireylerin günlük yaşamını ve iş yaşamını da olumsuz yönde etkiler (Seeman, 1959: 787).

Kaynakları İsrâf Etme: Bir kaynağı iş yapma amacından bağımsız olarak kullanma durumudur. Kağıtlara bir şeyler karalayıp çöpe atma, interneti bireysel işlerini görmek için kullanma, işyeri için değerli olan bir malı ortadan kaldırma gibi davranışlar örnek olarak gösterilebilir (Hollinger ve Clark, 1982: 101).

3.3.2. Mülkiyete Karşı Sapkınlık

Ekipmanların Sabote Edilmesi: “Ekipmanların sabote edilmesi, örgüte ait malların ya da donanımların kasıtlı olarak bozulması ya da tahrip edilmesi olarak tanımlanmaktadır.” (Spector vd., 2006: 449)

Neuman ve Baron (1997) örgüte ait araçların lastiklerine zarar verme, örgüt mobilyalarına zarar verme, değerli evrakların ortadan kaybolmasına neden olma ya da yok etme gibi davranışları ekipmanların sabote edilmesi olarak adlandırmaktadır.

Rüşvet Alma: Köse (2019) rüşveti bir menfaat uğruna kişilere çıkar sağlama olarak tanımlamıştır. Başka bir tanıma göre ise rüşvet “Haksız bir menfaat sağlamak için verilen ödül, ücret veya ödenen bedel” olarak ifade edilmiştir.

Çalışılan Saat Hakkında Yanlış Bilgi Verme: Üretim karşıtı iş davranışlarından, mesai ücreti alabilmek için çalışma saatleri hakkında yanlış bilgi verme veya hesaplarda yanlışlık yaparak haksız kazanç sağlama davranışıdır.

İşletmeden Hırsızlık Yapma: Mustaine ve Tewksbury (2002) örgütte çalışan diğer arkadaşlarına, işyerine ya da müşteriye ait parayı veya eşyayı izinsiz alma; bir bedeli olmaksızın mal ve hizmet hediye etme, değerinin altında hizmet verme, örgütsel donanımların çalınması konusunda başkalarına yardım etme gibi davranışları işletmeden hırsızlık yapma olarak nitelendirmişlerdir.

4. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Işık, M. & Eraslan, T. Y. (2021). Örgütsel Adalet Algısı ve Üretim Karşıtı İş Davranışları Arasındaki İlişki: Isparta Alışveriş Merkezleri Çalışanları Örneği. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 23(40), 37-52.

Bu araştırmanın amacı, Isparta ilinde faaliyet gösteren alışveriş merkezi çalışanlarının örgütsel adalet algısı ve üretim karşıtı iş davranışları düzeylerinin belirlenmesi ve bu iki değişken arasındaki ilişkilerin belirlenmesidir.

Örgütsel adalet algısı ve üretim karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yaptığımız literatür taramasında, bu iki kavramın birbirinden farklı kavramlarla ilişkilerinin incelendiği pek çok çalışmaya rastlanmıştır. Ancak alışveriş merkezi çalışanları için örgütsel adalet algısı ve üretim karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkiyi incelemeye yönelik bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Alan yazında örneklem seçiminin diğer çalışmalara göre farklılık göstermesi sebebi ile çalışmanın önem arz ettiği düşünülmektedir.

4.2. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak üç bölümden oluşan anket formu kullanılmıştır. Anket formunun ilk bölümünü demografik özelliklere ilişkin bilgiler oluşturmaktadır. İkinci ve üçüncü bölümünü ise Örgütsel Adalet Algısı Ölçeği ve Üretim Karşıtı İş Davranışları Ölçeği meydana getirmektedir.

Araştırma kapsamını 2019 yılının son çeyreğinde, Isparta İlinde faaliyet gösteren üç farklı alışveriş merkezinde çalışan katılımcılar oluşturmaktadır. Araştırma için 500 adet anket basılmış ve bu anketlerin yaklaşık %87'sine denk gelen 434 adedi doldurulmuş şekilde toplanmıştır. Bu anketlerin yaklaşık %2'sine denk gelen 32 anketin kısmen boş olduğu tespit edilerek iptal edilmiş, analiz kısmı için doldurulan anketlerin yaklaşık %93'üne denk gelen 402 adedi dikkate alınmıştır. Anket çalışması katılımcılara birebir dağıtılmıştır.

4.2.1. Kişisel Bilgi Formu

Kişisel bilgi formu katılımcıların yaşları, cinsiyetleri, medeni durumları ve çalışma süreleri ile ilgili bilgi toplamak amacıyla kullanılmıştır. Formda çalışmada toplanan bilgilerin gizli kalacağı belirtilmiştir.

4.2.2. Örgütsel Adalet Ölçeği

Bu çalışmada kullanılan Örgütsel Adalet Ölçeği, Moorman (1991) tarafından geliştirilmiştir. Niehoff ve Moorman (1993) tarafından geçerlilik araştırması yapılan ölçek toplamda 20 sorudan oluşmaktadır. Ölçek üç alt boyutta incelenmiştir; ilk altı soru dağıtım adaletini, sonraki beş soru işlem adaletini ve son dokuz soru etkileşim adaleti ile ilgilidir.

4.2.3. Üretim Karşıtı İş Davranışları Ölçeği

Araştırmaya katılan bireylerin üretim karşıtı iş davranışları ile ilgili algılarını ölçmek amacıyla Spector vd. (2006) tarafından geliştirilen Üretim Karşıtı İş Davranışları Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek, ilk önce 45 maddeli olarak düzenlenmiş, daha sonra 33 maddeli bir ölçek haline getirilmiştir. Ölçeğin 18 maddesi kötüye kullanma, üç maddesi üretimden sapma, üç maddesi sabote etme, beş maddesi çalma ve dört maddesi geri çekilme boyutlarıyla alakalıdır.

4.3. Veri Analiz Yöntemleri

Araştırmada toplanan veriler, veri analiz aracı olan SPSS22 paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. Verilerin analizinde, iki değişken arasındaki ilişkiyi ve yönü belirlemek için pearson korelasyon analizi ve bir değişkenin iki ya da daha fazla değişken ile olan ilişkisini incelemek için çoklu korelasyon analizi uygulanmıştır.

4.4. Araştırmanın Bulguları

4.4.1. Ölçeklerin Güvenilirlik Analizine İlişkin Bulgular

Cronbach's Alpha katsayısı $0,61 < \alpha < 0,80$ aralığında bulunursa bu ölçek orta güvenilirliktedir (Kılıç, 2016: 48). Bu çalışmada, 20 sorudan oluşan Örgütsel Adalet Ölçeği'nin; Cronbach's Alpha değeri 0,95; 33 sorudan oluşan Üretim Karşıtı İş Davranışları Ölçeği'nin Cronbach's Alpha değeri ise 0,94 olarak bulunmuştur. Bu nedenle ölçekler için güvenilir demek yanlış olmaz. Örgütsel Adalet Algısı ve Üretim Karşıtı İş Davranışları Ölçeği'nin güvenilirlik katsayılarına ilişkin sonuçlar Tablo 1' de verilmiştir.

Tablo 1. Örgütsel Adalet Algısı Ölçeği ve Üretim Karşıtı İş Davranışları Ölçeği'ne İlişkin Güvenilirlik Testi

Ölçekler	N	Cronbah's Alpha
Örgütsel Adalet Algısı	20	,951
Üretim Karşıtı İş Davranışları	33	,948

4.4.2. Demografik Bulgular

Anket formunun ilk kısmını oluşturan demografik özelliklerin sayıları ve yüzdeler dilimleri Tablo2'de incelenmiştir.

Tablo 2. Alışveriş Merkezinde Çalışan Bireylerin Demografik Özelliklerine İlişkin Bilgilerin Dağılımı

Değişken	Düzy	Sayı	Yüzde
Cinsiyet	Erkek	203	50,5
	Kadın	199	49,5
Medeni Durum	Evli	104	25,9
	Bekar	298	74,1
Yaş	20'den Az	31	7,7
	20-25 Arası	213	53,0
	26-30 Arası	80	19,9
	31-35 Arası	38	9,5
	36-40 Arası	23	5,7
	41 ve Üzeri	17	4,2
Eğitim Durumu	İlköğretim	24	6,0
	Lise ve Dengi	99	24,6
	Ön Lisans	107	26,6
	Lisans	159	39,6
	Yüksek Lisans	13	3,2
Çalışma Süresi	1 Yıdan Az	169	42,0
	1-5 Yıl	170	42,3
	6-10 Yıl	48	11,9
	11-15 Yıl	8	2,0
	16-20 Yıl	4	1,0
	21 Yıl ve Üzeri	3	0,7

4.4.3. İstatistiksel Bulgular

Örgütsel adalet algısı ve üretim karşıtı iş davranışlarının demografik özelliklerle olan ilişkileri Tablo3'te incelenmiştir.

Tablo 3. Demografik Özelliklerin Örgütsel Adalet Algısı ve Üretim Karşıtı İş Davranışlarıyla İlişkisi (Çoklu Korelasyon Analizi)

<i>Demografik Özellikler / Ölçekler</i>		<i>Örgütsel Adalet Algısı</i>	<i>Üretim Karşıtı İş Davranışları</i>
<i>Yaş</i>	<i>Pearson Correlation</i>	,027	,023
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	,585	,639
<i>Eğitim</i>	<i>Pearson Correlation</i>	-,008	-,033
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	,880	,507
<i>Cinsiyet</i>	<i>Pearson Correlation</i>	-,096	,196**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	,055	,000
<i>Medeni Durum</i>	<i>Pearson Correlation</i>	,031	-,019
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	,530	,711
<i>Çalışma Süresi</i>	<i>Pearson Correlation</i>	-,040	,146**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	,429	,003

**Korelasyon 0.05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo3'e göre, üretim karşıtı iş davranışlarının demografik özelliklerden cinsiyet ile arasında anlamlı ($p=,000<,005$) ve çok zayıf düzeyde bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır. Buna göre ($r=,196^{**}$) olarak gerçekleşmiştir. Üretim karşıtı iş davranışlarının cinsiyet ile zayıf düzeyde bir ilişkisi vardır. İş yerinde toplam çalışma süresi ile de üretim karşıtı iş davranışları arasında pozitif yönde, anlamlı ($p=,003<,005$) ve çok zayıf düzeyde bir ilişki olduğunu söylemek mümkündür. Buna göre ($r=,146^{**}$) olarak gerçekleşmiştir. Tabloya göre, çalışma süresi arttıkça, üretim karşıtı iş davranışlarında da artış meydana gelmektedir.

Alışveriş merkezlerinde çalışanların bireylerin, örgütsel adalet algısı ile üretim karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkinin korelasyon analizi sonuçları Tablo4' te sunulmuştur.

Tablo 4. Örgütsel Adalet Algısı ile Üretim Karşıtı İş Davranışları Arasındaki İlişki (Korelasyon Analizi)

<i>Ölçekler</i>		<i>Üretim Karşıtı İş Davranışları</i>
<i>Örgütsel Adalet Algısı</i>	<i>Pearson Correlation</i>	-,261**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	,000
	<i>N</i>	402

** Korelasyon 0.05 düzeyinde anlamlıdır.

Analiz sonuçlarına göre örgütsel adalet algısı ile üretim karşıtı iş davranışları arasında zayıf düzeyde ve negatif yönlü bir ilişki vardır ($p=,000<,005$). Buna göre ($r=,261^{**}$) olarak gerçekleşmiştir. Tabloya göre, örgütsel adalet algısında artış meydana geldiğinde üretim karşıtı iş davranışlarında azalma görülür.

Üretim karşıtı iş davranışlarının alt boyutları ile örgütsel adalet algısının alt boyutlarının birbirleri ile olan ilişkileri Tablo 5'Te incelenmiştir.

Tablo 5. Örgütsel Adalet Algısının Alt Boyutları ile Üretim Karşıtı İş Davranışlarının İlişkisi (Korelasyon Analizi)

<i>Boyutlar</i>		<i>Kötüye Kullanma</i>	<i>Üretimden Sapma</i>	<i>Sabote Etme</i>	<i>Çalma</i>	<i>Geri Çekilme</i>
<i>Dağıtım Adaleti</i>	<i>Pearson Correlation</i>	-,198**	-,216**	-,213**	-,078	-,396**
	<i>Sig.(2-tailed)</i>	,000	,000	,000	,120	,000

İşlem Adaleti	<i>Pearson Correlation</i>	-,227**	-,239**	-,196**	-,126	-,238**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	,000	,000	,000	,011	,000
Etkileşim Adaleti	<i>Pearson Correlation</i>	-,222**	-,278**	-,235**	-,132	-,412**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	,000	,000	,000	,088	,000

** Korelasyon 0.05 düzeyinde anlamlıdır.

• Analiz sonuçlarına göre örgütsel adalet algısının alt boyutu olan dağıtım adaleti algısı ile üretim karşıtı iş davranışlarının bir alt boyutu olan kötüye kullanma arasında anlamlı, negatif yönlü ($p=,000<,005$) ve çok zayıf düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir. Buna göre ($r=-,227^{**}$) olarak gerçekleşmiştir. Tabloya göre, dağıtım adaleti algısında artış meydana geldiğinde, kötüye kullanma davranışında azalma görülür.

• Dağıtım adaleti ile üretimden sapma arasında anlamlı, negatif yönlü ($p=,000<,005$) ve çok zayıf düzeyde bir ilişkiye rastlanmıştır. Buna göre ($r=-,216^{**}$) olarak gerçekleşmiştir. Tabloya göre, dağıtım adaleti algısında artış meydana geldiğinde, üretimden sapma davranışında azalma görülür.

• Dağıtım adaleti ile sabote etme arasında anlamlı, negatif yönlü ($p=,000<,005$) ve çok zayıf seviyede bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre ($r=-,213^{**}$) olarak gerçekleşmiştir. Tabloya göre, dağıtım adaleti algısında artış meydana geldiğinde, sabote etme davranışında azalma görülür.

• Dağıtım adaleti ile geri çekilme arasında anlamlı, negatif yönlü ($p=,000<,005$) ve zayıf seviyede bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre ($r=-,396^{**}$) olarak gerçekleşmiştir. Tabloya göre, dağıtım adaleti algısında artış meydana geldiğinde, gerçi çekilme davranışında azalma görülür.

• Örgütsel adalet algısının alt boyutu olan işlem adaleti algısı ile üretim karşıtı iş davranışlarının bir alt boyutu olan kötüye kullanma arasında anlamlı, negatif yönlü ($p=,000<,005$) ve çok zayıf düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir. Buna göre ($r=-,198^{**}$) olarak gerçekleşmiştir. Tabloya göre, işlem adaleti algısında artış meydana geldiğinde, kötüye kullanma davranışında azalma görülür.

• İşlem adaleti ile üretimden sapma arasında anlamlı, negatif yönlü ($p=,000<,005$) ve çok zayıf düzeyde bir ilişkiye rastlanmıştır. Buna göre ($r=-,126^{**}$) olarak gerçekleşmiştir. Tabloya göre, işlem adaleti algısında artış meydana geldiğinde, üretimden sapma davranışında azalma görülür.

• İşlem adaleti ile sabote etme arasında anlamlı, negatif yönlü ($p=,000<,005$) ve çok zayıf seviyede bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre ($r=-,196^{**}$) olarak gerçekleşmiştir. Tabloya göre, işlem adaleti algısında artış meydana geldiğinde, sabote etme davranışında azalma görülür.

• İşlem adaleti ile geri çekilme arasında anlamlı, negatif yönlü ($p=,000<,005$) ve zayıf seviyede bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre ($r=-,238^{**}$) olarak gerçekleşmiştir. Tabloya göre, işlem adaleti algısında artış meydana geldiğinde, geri çekilme davranışında azalma görülür.

• Örgütsel adaletin bir diğer boyutu olan etkileşim adaleti algısı ile üretim karşıtı iş davranışlarının bir alt boyutu olan kötüye kullanma arasında anlamlı, negatif yönlü ($p=,000<,005$) ve çok zayıf düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir. Buna göre ($r=-,222^{**}$) olarak gerçekleşmiştir. Tabloya göre, etkileşim adaleti algısında artış meydana geldiğinde, kötüye kullanma davranışında azalma görülür.

• Etkileşim adaleti ile üretimden sapma arasında anlamlı, negatif yönlü ($p=,000<,005$) ve zayıf düzeyde bir ilişkiye rastlanmıştır. Buna göre ($r=-,278^{**}$) olarak gerçekleşmiştir. Tabloya göre, etkileşim adaleti algısında artış meydana geldiğinde, üretimden sapma davranışında azalma görülür.

• Etkileşim adaleti ile sabote etme arasında anlamlı, negatif yönlü ($p=,000<,005$) ve çok zayıf seviyede bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre ($r=-,235^{**}$) olarak gerçekleşmiştir. Tabloya göre, etkileşim adaleti algısında artış meydana geldiğinde, sabote etme davranışında azalma görülür.

• Etkileşim adaleti ile geri çekilme arasında anlamlı, negatif yönlü ($p=,000<,005$) ve zayıf seviyede bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre ($r=-,412^{**}$) olarak gerçekleşmiştir. Tabloya göre, etkileşim adaleti algısında artış meydana geldiğinde, geri çekilme davranışında azalma görülür.

- Yapılan analiz sonucunda üretim karşıtı iş davranışlarının alt boyutlarından birini meydana getiren çalmanın, örgütsel adalet algısının alt boyutlarından olan kötüye kullanma, üretimden sapma, sabote etme ve geri çekilme davranışlarından herhangi biri ile bir ilişkisi olmadığı tespit edilmiştir.

5. DEĞERLENDİRME VE SONUÇ

Bireylerin yaşamının büyük çoğunluğunu geçirdikleri iş yerlerinde şüphesiz ki hakkaniyet kavramı büyük önem taşımaktadır. İşletmelerde ödüllerin, cezaların adil olarak dağıtılması bireyde meydana gelen adalet algısının yükselmesine olanak sağlar. Ancak bu durumun aksine bireyin adalet algısında düşüş meydana gelirse ya da hakkaniyet kavramının varlığını hissetmezse bu hem birey hem de örgüt açısından birçok olumsuz durumun doğmasına neden olabilir. Bu olumsuzluklar, bireyde meydana gelecek psikolojik hasarlar, motivasyon düşüklüğü, iş arkadaşlarını veya işyerini hedef alan ve kasıtlı davranışlar olarak sıralanabilir. Bu davranışların bilimsel bir genellemesi yapılacak olursa üretim karşıtı iş davranışlarının tümü bu olumsuz davranışlara örnek olarak gösterilebilir.

Üretim karşıtı iş davranışları, örgüte psikolojik, mali ve sosyal açıdan zarar veren davranışların tümüdür. Bu davranışlar herhangi bir nedenle ortaya çıkabilir. Bu çalışmada örgütsel adalet algısının eksikliği nedeniyle ortaya çıkışı incelenmiştir. Örgütsel adalet algısı zayıf olan bireylerin üretim karşıtı iş davranışlarına daha meyilli olacağı görüşünden yola çıkılarak yapılan bu çalışmada örgütsel adalet algısı ve üretim karşıtı iş davranışlarının alt boyutlarının birbirleri ile olan ilişkileri incelenmiştir. Çalışmada ele alınan diğer bir konu, demografik özelliklerin bu kavramlar ile ilişkisini içermektedir.

Çalışma sonucunda, örgütsel adalet algısı ve üretim karşıtı iş davranışlarının alt boyutları arasında yapılan korelasyon analizine göre örgütsel adalet algısı ile üretim karşıtı iş davranışları arasında çalma alt boyutu dışında diğer boyutları ile negatif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Buna göre bireylerin örgütsel adalet algısı azaldıkça üretim karşıtı iş davranışlarının arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Çalışma bu yönüyle literatürle paralellik göstermektedir. Skalicki ve Folger (1997) dağıtım adaleti, etkileşim adaleti ve işlem adaleti algılarının işyerinde misilleme davranışı üzerindeki etkisini ölçmeye yönelik örneklemi 240 üretim işçisinin meydana getirdiği bir araştırma yapmışlardır. Araştırma sonucunda, adalet algısı boyutlarının, üretim karşıtı olarak geliştirilen davranışlar ile ilişkisi olduğu bulgulanmıştır. 2014 yılında bilişim sektöründe gerçekleştirilen bir başka çalışmada, örgütsel adalet algısı yüksek olan kişilerin, düşük olan kişilere kıyasla daha az üretim karşıtı iş davranışlarında buldukları saptanmıştır (Korkmaz, 2014: 33). İşyerlerinin adil olduğuna inanan kişilerin, işyerlerinde mutsuz hissetseler bile saldırgan davranışlara daha az yöneldikleri bilinmektedir. Öztürk (2018) çalışmasında, örgütsel adalet algısının bir alt boyutu olan bilgisel adalet algısının, üretim karşıtı iş davranışlarından üretimde geri çekilme boyutu ve görevini kötüye kullanma boyutu arasında zıt yönlü bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Manrique de Lara, Tacoronte ve Ting Ting'in (2007) örneklemi öğretim elemanlarının oluşturduğu çalışmalarında, işlem adaleti ile işyerindeki sapkın davranışlar arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışmada bireylerin örgütsel adaletsizliğe maruz kaldıklarını hissettikleri zaman örgüte ve örgüt çalışanlarına yönelik sapkın davranışlar gösterdikleri tespit edilmiştir.

Çalışmada örgütsel adalet algısının alt boyutları ile üretim karşıtı iş davranışlarının bir alt boyutunu oluşturan çalma davranışı arasında ilişki tespit edilememiştir. Çalışma bu yönüyle literatürle farklılık göstermektedir. Greenberg (1990) çalışmasında adaletsiz bir durum sonucu bireylere yeterli açıklamalar yapılmadığında çalma oranının arttığı sonucuna varmıştır. Hollinger ve Clark (1983) yapmış oldukları çalışmada, çalışanların örgüt tarafından kötü muamele gördüklerini hissettiklerinde içinde buldukları adaletsizliğe tepki olarak çalma davranışı gibi örgüt zararına davranışlarda bulduklarını tespit etmişlerdir. Elde edilen bir başka sonuca göre demografik özelliklerin örgütsel adalet algısı ve üretim karşıtı iş davranışlarıyla kısmen ilişkili olduğunu söylemek mümkündür. Katılımcıların demografik özellikleriyle üretim karşıtı iş davranışları arasında yapılan korelasyon analizi sonucunda üretim karşıtı davranışların cinsiyete ile zayıf düzeyde bir ilişkisi olduğu sonucuna

Işık, M. & Eraslan, T. Y. (2021). Örgütsel Adalet Algısı ve Üretim Karşıtı İş Davranışları Arasındaki İlişki: Isparta Alışveriş Merkezleri Çalışanları Örneği. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 23(40), 37-52.

ulaşmıştır. Üretim karşıtı davranışların, çalışma süresi ile de pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki içinde olduğu tespit edilen bu çalışmada, çalışma süresinin artması ile üretim karşıtı davranışlarında artma eğiliminde olacağını söylemek mümkündür.

Örgütsel adalet algısı ve üretim karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yaptığımız literatür taramasında, bu iki kavramın birbirinden farklı kavramlarla ilişkilerinin incelendiği pek çok çalışmaya rastlanmıştır, ancak alışveriş merkezi çalışanları için örgütsel adalet algısı ve üretim karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkiyi incelemeye yönelik bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Alan yazında örneklem seçiminin diğer çalışmalara göre farklılık göstermesi sebebi ile çalışmanın önem arz ettiği düşünülmektedir. Bu çalışmanın sınırlılığı, verilerin Isparta İlindeki tüm (üç) alışveriş merkezlerinden toplanarak elde edilmesine karşın sadece Isparta İlini kapsamaktadır. Bu nedenle sonuçlarla ilgili bir genelleme yapmak doğru olmaz. Araştırmanın daha geniş bir örneklem seçimi ile ya da farklı illerde tekrarlanması sonuçlarda farklılık meydana getirebilir.

Çalışanlar, örgütlerin vazgeçilmez unsurlarıdır. Bu nedenle, yöneticilerin ödül ve cezaları açıkça tüm bireylere ifade etmesi ve bölüştürme esnasında bireylere hiçbir ayırım gözetmeksizin hakkaniyetli davranması gerektiği önerilmektedir. Aynı zamanda bireylerin, bazı konularda karar verme sürecine dahil edilmesinin bireylerdeki adalet algısını güçlendireceği düşünülmektedir. Yöneticilerin örgütsel adalet algısının her birey için geçerli olduğu görüşünü benimsemesi gerekmektedir.

Etik Beyan

“Örgütsel Adalet Algısı ve Üretim Karşıtı İş Davranışları Arasındaki İlişki: Isparta Alışveriş Merkezleri Çalışanları Örneği” başlıklı çalışmanın yazılması ve yayınlanması süreçlerinde Araştırma ve Yayın Etiği kurallarına riayet edilmiş ve çalışma için elde edilen verilerde herhangi bir tahrifat yapılmamıştır. Çalışma için etik kurul izni gerekmemektedir.

Katkı Oranı Beyanı

Çalışmadaki yazarların tümü çalışmanın yazılmasından taslağın oluşturulmasına kadar tüm süreçlere katkı yapmış ve nihai halini okuyarak onaylamıştır.

Çatışma Beyanı

Yapılan bu çalışma gerek bireysel gerekse kurumsal/örgütsel herhangi bir çıkar çatışmasına yol açmamıştır.

KAYNAKÇA

- Adams, J. S. (1965). *Inequity in Social Exchange*. L. Berkowitz (ed.), *Advances in Experimental Social Psychology* Academi. A Academic Press: New York.
- Akdur, R. (2003). *Sağlık Ocağı Hizmetlerinde İzleme Değerlendirme ve Eğitim Kılavuzu*. Ankara: Onur Matbaacılık Ofset.
- Aktaş, E. (2010). *Performans Değerlendirme Sistemlerinin Örgütsel Adalet Algısı Üzerine Etkisi*. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, İzmir.
- Aryee, S., Budwar, P. S. and Chen, Z. X. (2002). Trust As A Mediator Of Relationship Between Organizational Justice and Work Outcomes: Test Of A Social Exchange Model. *Journal Of Organizational Behavior*, 23(3), 273-275.

- Işık, M. & Eraslan, T. Y. (2021). Örgütsel Adalet Algısı ve Üretim Karşıtı İş Davranışları Arasındaki İlişki: Isparta Alışveriş Merkezleri Çalışanları Örneği. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 23(40), 37-52.
- Atalay, Ğ. (2005). *Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Adalet*. Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Afyonkarahisar.
- Bağcı, Z. (2013). Çalışanların Örgütsel Adalet Algılarının Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkisi: Tekstil Sektöründe Bir İnceleme. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi* 9(19), 165-167.
- Baron, R. A. and Neuman, J. H. (1996). Workplace Violence and Workplace Aggression: Evidence On Their Relative Frequency and Potential Causes, *Aggressive Behavior*, 22(3), 18-26.
- Berry, C. M., Deniz, S. O. and Sackett, P. (2007). Interpersonal Deviance, Organizational Deviance, And Their Common Correlates: A Review And Meta-Analysis. *Journal Of Applied Psychology*, 92(2), 408-412.
- Beugré, C. D. and Baron, R. A. (2001). Perceptions of Systemic Justice: The Effects of Distributive, Procedural and Interactional Justice. *Journal of Applied Social Psychology*, 31(2), 321-324.
- Blakely, G. L. Andrews, M. C. and Moorman, R. H. (2005). The Moderating Effects Of Equity Sensitivity On The Relationship Between Organizational Justice And Organizational Citizenship Behaviors. *Journal of Business and Psychology*, 20(2), 31-34.
- Cüce, H., Güney, S. ve Tayfur, Ö. (2013). Örgütsel Adalet Algılarının Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 31(1), 5.
- Çakmak, K. Ö. (2005). *Performans Değerlendirme Sistemlerinde Örgütsel Adalet Algısı ve Bir Örnek Olay Çalışması*. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Davenport, N. Schwartz, R. D. and Elliott, G. P. (2003). *Mobbing İş Yerinde Duygusal Taciz*. O.C. Öneriy (Çev.), İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Demirel, Y. ve Seçkin Z. (2009). Tükenmişlik ve Üretkenlik Karşıtı Davranışlar Arasındaki İlişkinin Kavramsal Boyutu. *Tisk Akademi*, 4(8), 153-155.
- Fettahlıoğlu Ö. O., Bıyıkbeyi, T., Güler, B. ve Demir, S. (2016). Duygusal Emeğin Üretkenlik Karşıtı Davranışa Etkisi ve Sosyal Bağlılık İlişkisi: Çağrı Merkezinde Bir Uygulama. *International Journal Of Social Science*, 51, 420-425.
- Fox, S. and Spector, P. E. (1999). A Model Of Work Frustration-Aggression. *Journal Of Organizational Behavior*, 20(6), 445-455.
- Greenberg, J. (1990). Employee Theft As A Reaction To Underpayment Inequity: The Hidden Cost Of Pay Cuts. *Journal Of Applied Psychology*, 75(5), 49-65.
- Gruys, M. L. and Sackett, P. R. (2003). Investigating The Dimensionality Of Counter-productive Work Behavior. *International Journal Of Selection and Assessment*, 11(1), 30.
- Holinger, R. and Clark, J. (1982). Employee Deviance: A Response To The Perceived Quality Of The Work Experience. *Work And Occupations*, 9(1), 100-102.
- Hollinger, R. C. and Clark, J. P. (1983). Deterrence In The Workplace: Perceived Certainty, Perceived Severity and Employee Theft. *Social Force*, 62(2), 398-418.
- Irak, D. U. (2004). Örgütsel Adalet: Ortaya Çıkışı, Kuramsal Yaklaşımlar ve Bugünkü Durumu. *Türk Psikoloji Yazıları*, 7(13), 39-40.
- İçerli, L. (2010). Örgütsel Adalet: Kuramsal Bir Yaklaşım. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 5(1), 68.

- Işık, M. & Eraslan, T. Y. (2021). Örgütsel Adalet Algısı ve Üretim Karşıtı İş Davranışları Arasındaki İlişki: Isparta Alışveriş Merkezleri Çalışanları Örneği. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 23(40), 37-52.
- İnce, M. ve Gül, H. (2005). *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*. Çizgi Kitabevi: Konya.
- İzveren, A. (1980). *Toplumsal Törebilim (Sosyal Ahlak)*. Ankara İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Bilim Dizisi: Ankara.
- Kabadayı, T. (2012). “Hakkaniyet” Adaletin Temelidir. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15, 1.
- Kanten, P. ve Ülker F. (2014). Yönetim Tarzının Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarına Etkisinde İşe Yabancılaşmanın Aracılık Rolü. *Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 32, 24.
- Kelloway, E. K., Francis, L., Prosser, M. and Cameron, J. E. (2010). Counter-productive Work Behavior As Protest. *Human Resource Management Review*, 20(1), 21-23.
- Kılıç, S. (2016). Cronbach'ın Alfa Güvenirlik Katsayısı. *Journal of Mood Disorders*, 6(1), 48-49.
- Korkmaz, H. T. (2014). Çalışanların Günlük Duygu Durumu ve Üretim Karşıtı Davranışları Arasındaki İlişki: Genel Örgütsel Adalet Algısının Düzenleyici Rolü. *Türk Psikoloji Yazıları*, 17(33), 33.
- Köse, S. (2008). “Rüşvet”, <https://islamansiklopedisi.org.tr/rusvet>, (Erişim tarihi: 12.12.2019)
- Manrique De Lara, P. Z., Tacoronte D. V. and Ting Ting, J. M. (2007). Procedural Justice And Workplace Deviance: The Mediated Role Of Perceived Normative Conflict in Work Groups. *Xx. Congreso Anual De Aedem*, 1, 188-189.
- Mcclur L. A. and Deborah, B. S. (2006). Workplace Theft: A Proposed Model and Research Agend. *Southern Business Review*, 31(2), 25-34.
- Miles, D. E., Borman, W. E., Spector, P. E. and Fox, S. (2002). Building An Integrative Model Of Extra Role Work Behaviors: A Comparison Of Counter-productive Work Behavior With Organizational Citizenship Behavior. *International Journal Of Selection and Assessment*, 10(1-2), 52-53.
- Moç, T. (2018). *Örgütsel Adalet Algısının Çalışanların İşte Yabancılaşmaya Etkisinde Tükenmişliğin ve Presenteizmin Rolü*. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi, Erzurum.
- Mustaine, E. E. and Tewksbury, R. (2002). Workplace Theft: An Analysis Of Studentemployee Offenders and Job Attributes. *American Journal Of Criminal Justice*, 27(1), 112-113.
- Neuman, J. H. and Baron, R. A. (1997). *Aggression The Workplace*”, Giacalone, R.A., J. Greenberg (ed), *Antisocial Behavior In Organizations*, Thousand Oaks. Sage Publications: California.
- Niehoff, B. P. (1993). Justice As A Mediator Of The Relationship Between Methods Of Monitoring and Organizational Citizenship Behavior. *Academy Of Management Journal*, 36(3), 545.
- Öcel, H. (2007). *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji (Sosyal Psikoloji) Anabilim Dalı Çalışanların Örgütsel Vatandaşlık ve Üretim Karşıtı İş Davranışlarının Nedenlerine İlişkin Bir Model Önerisi*. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi, Ankara.
- Özen, J. (2001). Adalet Kuramlarının Gelişimi ve Örgütsel Adalet Türleri, *Hukuk Felsefesi ve Sosyolojisi Arşivi* 5, İstanbul Barosu, 1(5), 112.
- Özmen, Ö., Arbak, Y. ve Özer P. (2007). Adalet Verilen Değerin Adalet Algıları Üzerindeki Etkisinin Sorgulanmasına İlişkin Bir Araştırma. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 7(1), 22.

- Işık, M. & Eraslan, T. Y. (2021). Örgütsel Adalet Algısı ve Üretim Karşıtı İş Davranışları Arasındaki İlişki: Isparta Alışveriş Merkezleri Çalışanları Örneği. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 23(40), 37-52.
- Öztürk, B. (2018). *Örgütsel Stresle Başa Çıkma, Örgütsel Adalet Algısı, İş Tatmini ve Duyguların Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarındaki Rolü*. Tobb Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Özüren, Ü. (2017). *Tekstil İşletmelerinde Nepotizm Uygulamalarına Bağlı Olarak Üretkenlik Karşıtı Davranışlar ve Sonuçları*. İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Robinson, S. L. and Bennett, R. J. (1995). A Typology Of Deviant Workplace Behaviors: A Multidimensional Scaling Study. *Academy Of Management Journal*, 38(2), 565.
- Seeman, M. (1959). On The Meaning Of Alienation. *American Sociological Review*, 24(6), 787-788.
- Skarlicki, D. P. and Folger, R. (1997). Retaliation In The Workplace: The Roles Of Distributive Procedural and Interactional Justice. *Journal Of Applied Psychology*, 82(3), 439.
- Spector, P. E. S., Fox, L. M., Penney, K., Bruursema, A. and Goh, S. (2006). The Dimensionality Of Counterproductivity: Are All Counter-productive Behaviors Created Equal? *Journal Of Vocational Behavior*, 68(3), 449.
- Şahin, B. ve Taşkaya, S. (2010). Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Adalet Algılarını Etkileyen Faktörlerin Yapısal Eşitlik Modeli ile İncelenmesi. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 13(2), 87.
- Taşkaya, S. (2009). *Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Adaletle İlişkin Algılamaları ile Örgüte Bağlılık Düzeylerinin İş Tatminini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkileri*. Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Yürür, S. (2009). Örgütsel Adalet. A. Keser Vd. (ed.). *Çalışma Yaşamında Davranış Güncel Yaklaşımlar İçinde* (ss:170). Umuttepe Yayınları: Kocaeli.



Orta Asya Türk Cumhuriyetlerinde Girişimcilik Araştırmaları: WoS ve RISC Veri Tabanlarına Dayalı Bir Değerlendirme*

Azamat MAKSÜDÜNOV**

Öz

Serbest girişim ve özel mülkiyet piyasa ekonomisinin temel koşullarındandır. 1991 yılına kadar serbest girişimin yasak olduğu bir sistem içerisinde yer alan Orta Asya Türk Cumhuriyetleri, Sovyetler Birliği'nin dağılması ile bağımsızlıklarını ilan etmişler ve piyasa ekonomisine geçiş sürecine girmişlerdir. Girişimciliğin, söz konusu ülkeler için yeni bir olgu olması nedeniyle, siyasi ve akademik ortamlarda sık sık tartışılan konular içerisinde yer almıştır. Bölgede Rus dilinin hâkim olduğu dikkate alınır, konuyla ilgili yapılan bilimsel çalışmaların da ağırlıklı olarak bu dilde yürütüldüğü tahmin edilebilir. Bu çerçevede, çalışmanın temel amacı, 1991-2019 yılları arasında girişimcilik konusunda yayınlanan araştırmaların dünyadaki ve özellikle Orta Asya Türk Cumhuriyetlerindeki durumunu incelemek ve genel eğilimleri ortaya koymaktır. Çalışma WoS (Web of Science) ve RISC'i (Russian Index of Science Citation) de içine alan eLIBRARY.RU veri tabanlarında taranan dergilerde yayınlanan bilimsel makaleler ile sınırlı tutulmuştur. Araştırma sonucunda girişimcilik konusunda Orta Asya Türk Cumhuriyetlerine ilişkin yayınların ve bu yayınların aldığı atıf sayılarının oldukça yetersiz düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar kelimeler: Girişimcilik, WoS, eLIBRARY.RU, RISC, Orta Asya Türk Cumhuriyetleri.

Makale Türü: Araştırma Makalesi

Entrepreneurship Research in Central Asian Turkic Republics: An Evaluation Based on WoS and RISC Databases

Abstract

Entrepreneurship and private proprietary are one of the primary conditions of the market economy. Central Asian Turkic Republics, which were in the system where entrepreneurship was prohibited, declared their independence after the collapse of the Soviet Union in 1991 and entered to transition process to the market economy. Since entrepreneurship was a new phenomenon for these countries, it has been a subject of frequent debates in political and academic environments. Given that the Russian language is dominant in the region, it can be assumed that researches on this subject were conducted mainly in this language. In this context, the study's primary purpose is to examine the current state of entrepreneurship research between 1991-2019 in the world, particularly in the Central Asian Turkic Republics, and reveal the main trends. The study was limited to articles indexed in WoS (Web of Science) and eLIBRARY.RU, which encompassing RISC (Russian Index of Science Citation) databases. It has been concluded that the entrepreneurship researches related to the Central Asian Turkic Republics and the number of citations are insufficient.

Keywords: Entrepreneurship, WoS, eLIBRARY.RU, RISC, Central Asian Turkic Republics.

Article Type: Research Article

* Bu çalışma 17-20 Ekim 2019 tarihinde Bodrum- Türkiye'de, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi'nde düzenlenen IV. Uluslararası Girişimcilik İstihdam ve Kariyer Kongresi'nde bildiri olarak sunulmuştur

** Dr. Öğretim Üyesi, Kırgızistan - Türkiye Manas Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, azamat.maksudunov@manas.edu.kg, Orcid No: 0000-0002-5010-513X

1. GİRİŞ

Girişimcilik kavramının geçmişi XVIII. yüzyıla kadar uzanmakla birlikte (Çöğür, 2016: 66), sosyal bilimlerde ayrı bir araştırma alanı olarak XX. yüzyılın son çeyreğinde ortaya çıktığı kabul edilmektedir (Cornelius vd., 2006: 375). Dünya çapında, girişimcilik konusunda yapılan araştırmaların 2000'li yıllardan sonra hızla arttığı söylenebilir (Meyer vd., 2014; Busenitz vd., 2014). Günümüzde ise girişimcilik konusu sosyal bilimler içerisinde ayrı bir araştırma alanı olarak yerini almış bulunmaktadır (Shane ve Venkataraman, 2000).

Meyer vd. (2014) tarafından yapılan araştırmaya göre, 1990'lı yıllarda WoS'ta taranan makale sayısı 100'ün altındayken, 2000 yılına geldiğimizde bu sayının 1000'e ulaştığı ve 2010 yılında ise 5000 civarında bir sayıya ulaştığı belirtilmektedir. Ayrıca, yayınlanan çalışmaların genel olarak Anglo-Sakson ülkelerinden bilim adamlarına ait olduğu tespit edilmiştir. Bu durum uluslararası ülke sıralamalarını konu alan endekslere de gözlemlenmektedir. Gerek girişimciliğin gelişmesini gerekse bilimsel yayınları esas alan ülke sıralamalarında Avrupa ülkeleri, ABD, Kanada gibi ülkelerin ön plana çıktığı söylenebilir. Küresel Girişimcilik ve Geliştirme Enstitüsü (2018) tarafından yayınlanan Küresel Girişimcilik Endeksine göre ABD, İsviçre ve Kanada'nın ilk sırada yer aldıkları açıklanmıştır. Bu sıralamada, Orta Asya Türk Cumhuriyetlerinden Kazakistan 64. ve Kırgızistan 100. sırada yer almaktadır. Diğer taraftan, SCImago Journal Rank (SJR) (1996-2018) tarafından Scopus veri tabanına dayalı olarak hazırlanan dergi ve ülke sıralamalarına göre, H-endeksinde en yüksek olan ilk üç ülke sırasıyla, ABD, İngiltere ve Almanyadır. Aynı sıralamada, Orta Asya Türk Cumhuriyetlerinden, Kazakistan 112, Özbekistan 128, Kırgızistan 145 ve Türkmenistan 200. sırada yer almaktadır.

Literatürde ülkelerin bilimsel araştırma performansları ile ekonomik gelişmeleri arasında bir paralellik söz konusu olduğu belirtilmektedir (Nguyen ve Pham, 2011; İnglesi-Lotz ve Pouris, 2013). Bir ülkenin ekonomik gelişmesinin ise önemli ölçüde girişimciliğin gelişmesine bağlı olduğu söylenebilir. Dolayısıyla, bu alanda yapılan bilimsel çalışmaların durumunun değerlendirilmesi önem arz etmektedir. 1991 yılına kadar piyasa ekonomik sisteminden uzak olan Orta Asya Türk Cumhuriyetleri serbest girişim, özel mülkiyet gibi piyasa ekonomisinin temel şartları ile yüz yüze gelmiş ve dönüşüm sürecine girmişlerdir. Girişimcilik dünya çapında gittikçe ilgi gören bir araştırma alanı halinde iken, özellikle geçiş sürecinde olan ülkeler açısından daha da güncel ve araştırılması gereken alanlar içerisinde yer almıştır. Aradan geçen 25-30 yıllık süre içerisinde girişimcilik konusunda Orta Asya Türk Cumhuriyetleri örneğinde yapılan araştırmaların ve yayınların genel bir değerlendirmesinin yapılması durum tespiti yapabilmek açısından önemlidir. Söz konusu ülkelerde Rus dilinin hakim olduğu dikkate alınırsa, konuyla ilgili yapılan bilimsel çalışmaların da ağırlıklı olarak bu dilde yürütüldüğü tahmin edilebilir. Bu çalışmanın amacı, Orta Asya Türk Cumhuriyetlerinde girişimcilik araştırmalarının durumunu ortaya koyarak literatüre katkı sağlamaktır.

2. ORTA ASYA TÜRK CUMHURİYETLERİNDE MEVCUT DURUM

Genel olarak Orta Asya Türk Cumhuriyetlerinde girişimciliğin gelişmesini engelleyen olumsuz faktörler, devlet desteğinin olmaması, bürokratik engeller, yolsuzluk ve rüşvet sorunları, bilgi yetersizliğidir (Оганджаниян, 2013; Беделбаева ve Кыдырбаева, 2018). Özellikle, bilgi yetersizliği sorunu ve bu konuda yapılan AR-GE (araştırma geliştirme) çalışmalarının yetersizliği, piyasa koşullarının gerektirdiği niteliklere sahip insan gücünün yetiştirilmesine yönelik yetersizliklerle açıklanabilir. Pillai v.d. (2018) tarafından yapılan araştırmanın sonuçlarına göre, Orta Asya ülkelerinde Üniversite-Devlet-Sanayi iş birliğinin tatmin edici düzeyde olmadığı, yüksek öğretim kurumlarının araştırmadan çok eğitim üzerine odaklandıkları belirtilmektedir.

Günümüzde Orta Asya Türk Cumhuriyetlerinde girişimciliği geliştirmeye yönelik uygulanan çalışmaların neticelerinin aynı düzeyde olmadığı, ülkelerin sahip oldukları insan ve doğal kaynaklarındaki farklılıklar nedeniyle farklı performans sergiledikleri bilinmektedir (Sakinç, 2005). Tablo 1’de söz konusu ülkelere ait seçilmiş bazı demografik ve ekonomik göstergeler sunulmaktadır. Tablo incelendiğinde, nüfus bakımından Türkmenistan 5,8 milyonluk nüfusu ile en düşük, Özbekistan 32,9 milyonluk nüfusu ile en yüksek nüfusa sahiptir. Nüfus bakımından Türkmenistan’ı 6,3 milyonluk nüfusu ile Kırgızistan, daha sonra 18,3 milyonluk nüfusu ile Kazakistan takip etmektedir. Ülkelerin nüfus artış oranları %1,3 ile %1,9 arasında değişmektedir.

GSYİH göstergesine baktığımızda ise, 170,5 milyar dolar ile Kazakistan ilk sırada, 8,0 milyar dolar ile Kırgızistan son sırada gelmektedir. Özbekistan ve Türkmenistan’ın GSYİH rakamlarının sırasıyla 50,5 milyar ve 40,7 milyar olduğu görülmektedir. Kişi başına düşen GSYİH rakamlarına göre sıralama da değişmemektedir. GSYİH’nın yıllık artış oranları %3,5 ile %6,2 arasında ve işsizlik oranları ise %3,5 ile %6,9 arasında değişmektedir. Bu ülkelerde kayıt dışı sorunu ve dolayısıyla verilerin gerçeği tam olarak yansıtmadığı yönünde tartışmalar vardır. Ancak, bölgedeki ülkelerin genel bir resmini görebilmek ve fikir sahibi olabilmek için yeterli olduğu söylenebilir.

Tablo 1. Seçilmiş Demografik ve Ekonomik Göstergeler

Göstergeler	Kırgızistan	Kazakistan	Özbekistan	Türkmenistan
Nüfus, milyon, (2018)	6,3	18,3	32,9	5,8
Nüfus artış oranı, % (2018)	1,9	1,3	1,7	1,6
GSYİH, milyar \$ (2018)	8,0	170,5	50,5	40,7
GSYİH artış oranı, yıllık % (2018)	3,5	4,1	5,1	6,2
Kişi başına düşen GSYİH, bin \$ (2018)	1,3	9,3	1,5	6,9
İşsizlik oranı, toplam işgücünün % (2017)	6,9	4,9	5,8	3,5
AR-GE Harcamaları, GSYİH’nın % (2017)	0,11	0,14	0,18	-
Küresel Girişimcilik Endeksi, Sıra (137)	100	64	-	-
İş Yapma Kolaylığı Endeksi, Sıra (190)	77	36	74	-
Ekonomik Özgürlük Endeksi, Sıra (180)	78	41	152	169

Kaynak: <http://databank.worldbank.org>; <http://thegedi.org/>; <https://www.heritage.org>;
<http://www.doingbusiness.org>, 15.08.2019

Orta Asya Türk Cumhuriyetlerinin girişimcilik konusunda uyguladıkları faaliyetlerin sonuçları uluslararası endekslere dayalı olarak değerlendirildiğinde, Orta Asya Türk Cumhuriyetlerinin piyasa ekonomisine geçiş ve girişimciliği geliştirme konularında ilerleme ve iyileştirmeye doğru gittikleri söylenebilir (Maksüdünov, 2018). 2018 yılı itibarıyla, Küresel Girişimcilik Endeksi, İş Yapma Kolaylığı Endeksi ve Ekonomik Özgürlük Endeksine göre dört ülke içerisinde Kazakistan’ın durumunun diğerlerine göre daha iyi olduğu tabloda görülmektedir. Özellikle, Özbekistan ve Türkmenistan’ın ekonomik özgürlük göstergelerinin oldukça düşük olduğu dikkat çekmektedir.

Orta Asya Türk Cumhuriyetlerinin AR-GE harcamalarına baktığımızda, Özbekistan GSYİH'nın %0,18'ni, Kazakistan %0,14'ünü ve Kırgızistan %0,11'ni ayırdıkları görülmekte ve Türkmenistan ile ilgili veri bulunmamaktadır. Dünya Bankası (2018) verilerine göre AR-GE harcamalarının dünya ortalamasının %2,3 olduğu dikkate alınır, araştırma kapsamındaki tüm ülkelerin dünya ortalamasının altında kaldıkları anlaşılmaktadır.

Ülkelerin bilimsel göstergelerini 1996-2018 dönemi için inceleyen SCImago portalının verilerinden derlenerek hazırlanan H-endeksine göre ülke sıralamaları tüm alanlar için Tablo 2'de, işletme, yönetim ve muhasebe alanları için Tablo 3'te ayrıntılı olarak sunulmuştur. Tablolar en iyi 5 ülkeyi ve araştırma kapsamına giren Orta Asya Türk Cumhuriyetlerini kapsamaktadır. Ayrıca, sıralamaya dahil edilen toplam ülke sayıları, maksimum, minimum ve ortalama H-endeksleri de verilmiştir.

Tablo 2 incelendiğinde, 2222 H-endeksi ile ABD ilk sırada gelmekte, daha sonra İngiltere (1373), Almanya (1203), Kanada (1102) ve Fransa (1094) takip etmektedir. Bu sıralamaya 239 ülke dahil edilmiş olup, ortalama H-endeksi 191 düzeyindedir. Orta Asya Türk Cumhuriyetlerinin durumuna baktığımızda ise, hepsinin H-endekslerinin dünya ortalamasının altında olduğu gözükmemektedir. Orta Asya Türk Cumhuriyetlerini kendi içerisinde değerlendirdiğimizde ise Kazakistan 95 H-endeksi ile ilk sırada gelmekte ve ardından Özbekistan (86), Kırgızistan (67) ve Türkmenistan (26) takip etmektedir. Ancak, döküman başına düşen atıf sayılarında sıralama değişmekte ve 12,7 atıfı ile Kırgızistan ön plana çıkmakta, daha sonra Türkmenistan (10,22), Özbekistan (6,52) ve Kazakistan (4,03) yer almaktadır.

Tablo 2. Tüm Alanlarda H-Endeksine Göre Ülke Sıralamaları

Sıra	Ülke	Döküman	Atıf	Döküman Başına Atıf	H - Endeksi
1	ABD	12070144	297655815	24,66	2222
2	İngiltere	3449243	77355297	22,43	1373
2	Almanya	3019959	61262766	20,29	1203
4	Kanada	1744508	39431612	22,60	1102
5	Fransa	2120161	42219660	19,91	1094
76	Kazakistan	23849	96025	4,03	95
96	Özbekistan	11328	73872	6,52	86
138	Kırgızistan	2407	30566	12,70	67
189	Türkmenistan	361	3688	10,22	26

Ülke sayısı=239 H_{min}=1 H_{max}=2222 H_{ortalama}=191

Kaynak: <https://www.scimagojr.com/countryrank.php>, 16.08.2019

Tablo 3 incelendiğinde, işletme, yönetim ve muhasebe alanındaki yayınlara göre yapılan sıralamanın tüm alanlara göre yapılan sıralamadan çok farklı olmadığı söylenebilir.

Tablo 3. İşletme, Yönetim ve Muhasebe Alanlarında H-Endeksine Göre Ülke Sıralamaları

Sıra	Ülke	Doküman	Atıf	Döküman Başına Atıf	H - Endeksi
1	ABD	285383	6585470	23,08	657
2	İngiltere	99552	1877598	18,86	334
3	Kanada	36130	797041	22,06	288
4	Hollanda	23176	568054	24,51	258
5	Avustralya	45610	732252	16,05	238
62	Kazakistan	939	1820	1,94	15
117	Özbekistan	71	263	3,7	8
137	Kırgızistan	32	81	2,53	5
201	Türkmenistan	2	2	1	1

Ülke sayısı=217 $H_{\min}=0$ $H_{\max}=657$ $H_{\text{ortalama}}=40$

Kaynak: <https://www.scimagojr.com/countryrank.php?area=1400>, 16.08.2019

ABD (H-endeksi=657), İngiltere (334) ve Kanada (288) yine ilk beş ülke içerisinde gözükmektedir. Farklı olarak, bu sıralamada ilk beş ülke içerisinde Hollanda (258) ve Avustralya (238) yer almaktadır. Sıralamaya dahil edilen ülke sayısı 217 olup, ortalama H-endeksinin 40 olduğu görülmektedir. Orta Asya Türk Cumhuriyetlerinin de sıralamasının tüm alanlara göre yapılan sıralamadan farklı olmadığını görmekteyiz. Söz konusu ülkeler içerisinde Kazakistan (H-endeksi=15) ilk sırada gelmekte, ardından Özbekistan (8), Kırgızistan (5) ve Türkmenistan (1) takip etmektedir.

Bu ülkelerin puanlarının ortalamasının oldukça altında olduğu söylenebilir. 1996-2018 yılları arasında işletme, yönetim ve muhasebe alanlarında Kazakistan'dan 939 yayın, Özbekistan'dan 71 yayın, Kırgızistan'dan 32 yayın ve Türkmenistan'dan sadece 2 yayın bulunduğu görülmektedir. Tabii ki, bu sonuçlar sıralama çalışmalarının dayandığı Scopus veri tabanı ile sınırlıdır. Bu ülkelerde yayınlanmakta olan birçok dergi Scopus, WoS gibi uluslararası veri tabanlarına henüz girmiş değildir. Diğer taraftan, sözkonusu veri tabanlarında taranan dergilerde yayın yapabilecek bilim insanlarının sayısı da oldukça sınırlıdır. Dolayısıyla, bölge ülkelerinde Rusça yayımlanan bilimsel çalışmaların da değerlendirilmesi gerekmektedir.

3. YÖNTEM

Araştırma 1991-2019 yılları ile sınırlı tutulmuştur. Araştırmanın bir diğer sınırlaması ise, sadece WoS (Web of Science) veri tabanında taranan ve RISC'i (Russian Index of Science Citation)

de içine alan eLIBRARY.RU elektronik kapsamındaki dergilerde yayınlanan bilimsel makaleleri içermesidir.

WoS 1960 yılında Thomson Reuters tarafından başlatılan ve günümüzde Clarivate Analytics'e ait olan veri tabanıdır. WoS veri tabanında (Web of Science Core Collection) 20 bin civarında dergi kayıtlı olup, bunların %42'si fen, %15'i sosyal bilimler, %8'i sanat bilim dallarına aittir. Ayrıca, %35'i de veri tabanına geçici olarak kabul edilen (Emerging Sources Citation Index) dergilerden oluşmaktadır (<http://mjl.clarivate.com/>, 19.08.2019).

RISC (Russian Index of Science Citation) 2005 yılında Rusya'nın Bilim ve İlim Bakanlığı'nın öncülüğünde, eLIBRARY.RU elektronik portalı tarafından oluşturulmuş, 6 bin civarında dergi ve 12 milyon civarında bilimsel çalışmaları içeren veri tabanıdır. eLIBRARY.RU portalının kapsamı daha geniş olup, sadece RISC'teki yayınlarla sınırlı değildir. 1999 oluşturulmuş eLIBRARY.RU portalı dünyada Rusça bilimsel yayınları içeren en kapsamlı (66261 dergi, bunların içerisinde 5869 dergi RISC'te taranmaktadır) elektronik kütüphane olarak faaliyetine devam etmektedir. eLIBRARY.RU portalı RISC (Russian Index of Science Citation) ve RSCI (Russian Science Citation Index) endekslerini, ayrıca bu endekslere girmeyen diğer yayınları da kapsamaktadır (https://elibrary.ru/elibrary_about.asp, 19.08.2019). Girişimcilik konusunda rusça yapılan yayınların genel ve Orta Asya Türk Cumhuriyetlerindeki durumunu tam olarak görebilmek için, araştırma eLIBRARY.RU portalındaki tüm yayınlar üzerinden yürütülmüştür.

Araştırmanın amacı doğrultusunda, 16 Ağustos 2019 tarihinde sözkonusu veri tabanları kullanılarak gerekli veriler elde edilmiştir. WoS veri tabanının basit arama kısmından Web of Science Core Collection seçilmiş, anahtar kelime olarak 'Entrepreneurship' kelimesi kullanılmıştır. Aramaların başlıkta, özetle, anahtar kelimelerde yapılması istenmiştir. Belirlenen tarihler arasında toplam 33837 döküman olduğu görülmüş, bunların içerisinde bildiri, kitap, kitap bölümü, teknik not gibi yazılar çıkartılarak, detaylı analizlere elde edilen 22527 bilimsel makale üzerinden devam edilmiştir.

RISC (Russian Index of Science Citation) için eLIBRARY.RU portalının arama kısmına anahtar kelime olarak 'Предпринимательство' (Girişimcilik) kelimesi girilmiş ve aramaların yine başlıkta, özetle ve anahtar kelimelerde yapılması için gerekli işaretlemeler yapılmıştır. İlk aramada belirlenen döneme ait 84171 döküman olduğu görülmüş, bunların içerisinde kitap, kitap bölümü, teknik not gibi yazılar çıkartıldıktan sonra, analizlere bilimsel dergilerde yayınlanan 37296 makale üzerinden devam edilmesi öngörülmüştür. Ancak, bundan sonraki aşamada, 33137 makalenin erişilebilir olduğu görülmüş ve analizler bu sayı üzerinden yapılmıştır.

Veri tabanlarındaki arama özelliklerinden kaynaklanan bazı farklılıklar nedeniyle, elde edilen veriler ayrı ayrı tabloluşturulmuştur. Makalelerin dil, ülke, yıl, kurum ve yazar özelliklerine göre frekans ve yüzde dağılımları elde edilerek yorumlanmıştır. Öncelikle söz konusu veri tabanlarında taranan makalelerin genel durumu, daha sonra Orta Asya Türk Cumhuriyetlerindeki durumu ayrıntılı olarak ele alınmaktadır.

4. BULGULAR VE DEĞERLENDİRME

Tablo 4'te WoS ve eLIBRARY.RU veri tabanlarındaki yayınlara ait genel bilgiler sunulmuştur. 1991-2019 döneminde WoS'ta toplam 33837 döküman bulunmakta olup, bunların içerisinde %66'sının (22527) bilimsel makale olduğu görülmüştür. eLIBRARY.RU'da ise aynı döneme ait toplam 84171 döküman bulunmakta olup, bunların içerisinde %44'ü (37296) bilimsel makalelerden oluşmaktadır. WoS'ta makalelerin %94 gibi önemli bir kısmının İngilizce olduğu, en çok makalenin ABD'ne ve en çok atıf alan makalenin Shane ve Venkataraman'a (2000) ait olduğu görülmektedir.

Tablo 4. Genel Bilgiler

Yayın Bilgileri	WoS	eLIBRARY.RU
Toplam yayın	33837	84171
Makale sayısı	22527 (%66)	37296 (%44)
Yayın dili	İngilizce (%94)	Rusça*
Ülke	ABD (%29)	Rusya*
En çok atıf alan yazarlar	Shane, S; Venkataraman, S (4086)	Medvedev, D.A. (314)

*Veri tabanından yayın diline göre istatistik elde edilememiştir. Ancak, yayınlar genellikle Rusçadır.

eLIBRARY.RU’da ise makalelerin dillere göre dağılımına ilişkin istatistik elde edilememiştir. Ancak, yayınların genellikle Rusça olduğu belirtilmelidir. En çok makale Rusya’ya ve en çok atıf alan makale ise Medvedev’e aittir. Bu genel bilgilerden sonra, araştırmanın ayrıntılı bulguları kullanılan veri tabanlarına (WoS ve eLIBRARY.RU) göre ayrı ayrı alt başlıklar halinde değerlendirilmektedir.

4.1. WoS Veri Tabanına Göre Değerlendirme

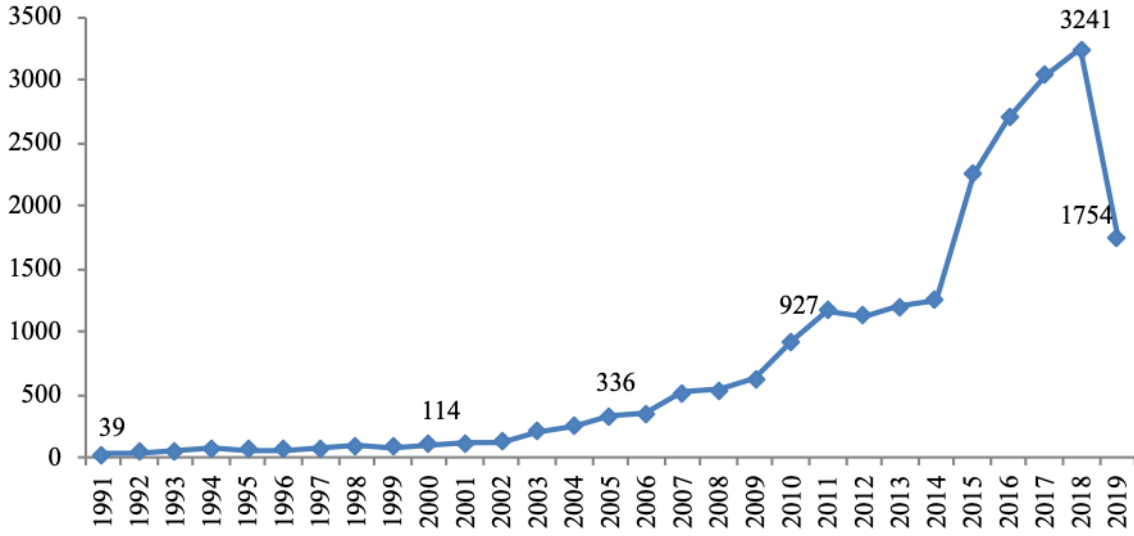
WoS’ta taranan makaleler ağırlıklı olarak İngilizce (%94) olmakla birlikte, İspanyolca (%2), Rusça (%1), Potekizce (%0,9), Fransızca (%0,3) ve diğer dillerde (%1) de çalışmalar bulunmaktadır. Araştırma konusu ile ilgili en çok makale ABD’ne (%29) aittir. Daha sonra İngiltere (%13), İspanya (%6,5), Almanya (%6,3) ve Kanada (%5,3) gelmektedir. Adı geçen beş ülkeye tüm çalışmaların %60’ı denk gelmektedir.

Tablo 5. WoS’ta Taranan Makalelerin Dil ve Ülkelere Göre Dağılımı

Dil	Frekans	%	Ülke	Frekans	%
İngilizce	21195	94,09	ABD	6 569	29,16
İspanyolca	539	2,39	İngiltere	2 950	13,10
Rusça	259	1,15	İspanya	1 478	6,56
Portekizce	203	0,90	Almanya	1 437	6,38
Fransızca	65	0,29	Kanada	1 195	5,30
Diğer	266	1,18	Diğer	8898	39,50
Toplam	22527	100,00	Toplam	22527	100,00

WoS Core Collection kısmında taranan girişimcilik konusundaki makalelerin yıllara göre dağılımı Şekil 1’de sunulmuştur. Konuyla ilgili yayınlanan makalelerin sürekli artış göstererek, 1991’de 39 makale varken, 2018 yılı itibariyle 3241’e ulaştığını görmekteyiz. 2019 yılının ağustos ayı

itibariyle 1754 makale yayınlanmış bulunmaktadır. Bu durum, girişimcilik konusunun ayrı bir araştırma alanı olarak giderek daha fazla ilgi çektiğinin bir göstergesi olarak değerlendirilebilir.



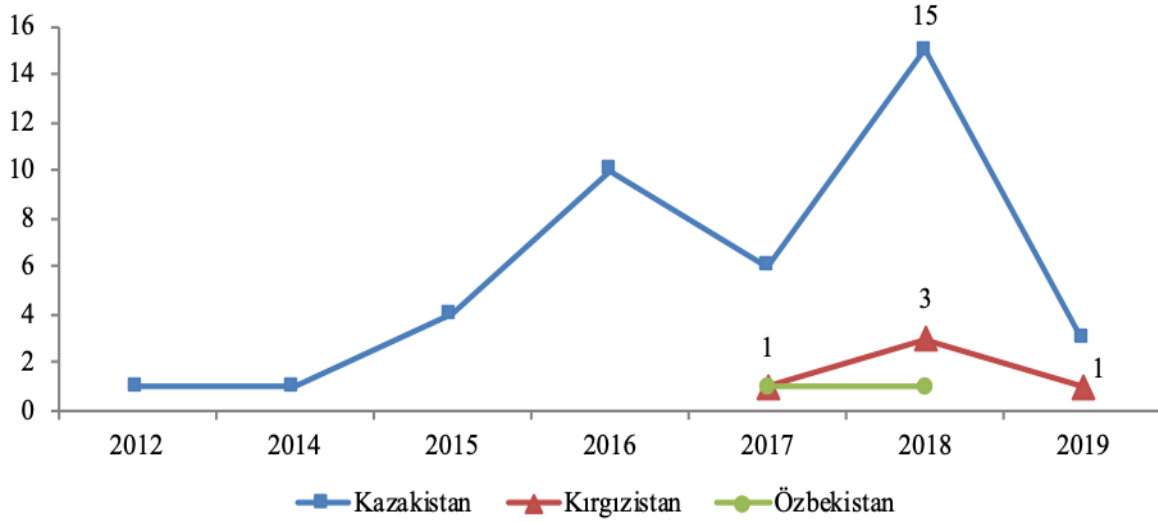
Şekil 1: WoS'ta Taranan Makalelerin Yıllara Göre Dağılımı

WoS kapsamındaki makalelerin içerisinde Orta Asya Türk Cumhuriyetlerine ait olanları ile ilgili ayrıntılı bilgiler Tablo 6'da verilmiştir. Tablo incelendiğinde, 1991-2019 döneminde Kazakistan 40 adet makalesi ile diğer Türk Cumhuriyetler içerisinde ilk sırada yer almaktadır. Diğer bir ifade ile, Orta Asya Türk Cumhuriyetlerine ait makalelerin %85'i Kazakistan'a aittir ve toplam atıf sayısı da 40'a eşittir. Kırgızistan'ın toplam 5 makalesi ve 1 adet atfı, Özbekistan'ın toplam 2 adet makalesi bulunmaktadır. Türkmenistan'a ait WoS kapsamında girişimcilik ile ilgili makalenin henüz olmadığı görülmüştür. Bu ülkelere ait olan toplam 47 adet makale, konuyla ilgili tüm makalelerin sadece %0,2'sini oluşturmaktadır. Diğer bir ifadeyle, Orta Asya Türk Cumhuriyetleri örneğinde çalışmaların oldukça az sayıda olması, yerli ve yabancı araştırmacılar açısından çalışılması gereken açık bir alan olduğuna işaret etmektedir. Bu konuda Kazakistan'ın daha iyi bir performans sergilemesi, diğer bir çok neden ile birlikte, Kazakistan'dan bazı dergilerin (Örneğin; Bulletin Of The National Academy Of Sciences Of The Republic Of Kazakhstan, Biliğ) WoS veri tabanında kayıtlı olması ile açıklanabilir. Kazakistan örneğinde yapılan yayınların %52'sinin (40 makaleden 21 makalenin) *Bulletin Of The National Academy Of Sciences Of The Republic Of Kazakhstan* dergisinde yayımlandığı belirtilmelidir.

Tablo 6: WoS'ta Taranan Orta Asya Türk Cumhuriyetlerine Ait Makaleler (1991-2019)

Ülke	Makale Sayısı	OTC'deki %	Toplamdaki %	Atıf Sayısı
Kazakistan	40	85,106	0,177	40
Kırgızistan	5	10,638	0,022	1
Özbekistan	2	4,255	0,009	0
Türkmenistan	-	-	-	-
Toplam	47	100,00	0,208	41

Şekil 2’de Orta Asya Türk Cumhuriyetlerine ait makalelerin yıllara göre dağılımı sunulmaktadır. Kazakistan örneğinde yapılan çalışmaların 2012 ve 2014 yıllarında birer adet makale, 2015’te 4 makale, 2016’da 10 makale, 2017’de 6 makale, 2018 yılında 15 makale şeklinde artarak devam ettiğini görmekteyiz. 2019 yılı Ağustos ayı itibariyle 3 makale yayınlanmış bulunmaktadır. Diğer taraftan, Kırgızistan örneğinde yapılan 5 makalenin ilki 2017 yılında, 3 tanesi 2018 yılında ve 1 tanesi 2019 yılında yayınlanmıştır. Özbekistan örneğinde yapılan 2 adet makale ise 2017 ve 2018 yıllarında yayınlanmıştır.



Şekil 2: WoS’ta Orta Asya Türk Cumhuriyetlerine Ait Makalelerin Yıllara Göre Dağılımı

WoS’ta taranan Orta Asya Türk Cumhuriyetlerine ait makalelerde yazar sayılarına göre dağılıma baktığımızda (Tablo 7), genellikle (%45) çok yazarlı olduğu, daha sonra tek yazarlı (%30) ve çift yazarlı (%25) olduğu görülmüştür. Ülkeler bazında da dağılım bu şekilde karşımıza çıkmaktadır.

Tablo 7. WoS’ta Orta Asya Türk Cumhuriyetlerine Ait Makalelerde Yazar Sayıları

Ülke	Tek Yazarlı	Çift Yazarlı	Çok Yazarlı	Σ
Kazakistan	14	10	16	40
Kırgızistan	-	2	3	5
Özbekistan	-	-	2	2
Türkmenistan	-	-	-	-
Toplam	14	12	21	47

WoS kapsamındaki Orta Asya Türk Cumhuriyetlerine ait makalelerde yazarların yerli, yabancı olması veya ortak yapılan çalışma olması durumlarına göre dağılımına baktığımızda (Tablo 8), %50 yerli, %50 ortak çalışmalardan oluştuğu görülmektedir.

Tablo 8. WoS'ta Orta Asya Türk Cumhuriyetlerine Ait Makalelerde Yerli/Yabancı Yazarlar

Ülke	Yerli	Yabancı	Ortak	Σ
Kazakistan	22	1	17	40
Kırgızistan	-	-	5	5
Özbekistan	1	-	1	2
Türkmenistan	-	-	-	-
Toplam	23	1	23	47

Sadece Kazakistan örneğinde yabancı yazar tarafından yapılmış bir çalışma bulunmaktadır. Orta Asya Türk Cumhuriyetlerinde Rusçanın etkin bir dil olması, İngilizce ile yayın yapabilecek bilim adamlarının sınırlı sayıda olması, yerli yazarların yabancı yazarlarla ortak çalışmalar yürüterek WoS kapsamındaki dergilerde yayın yaptıklarına işaret etmektedir.

4.2. eLIBRARY.RU Veri Tabanına Göre Değerlendirme

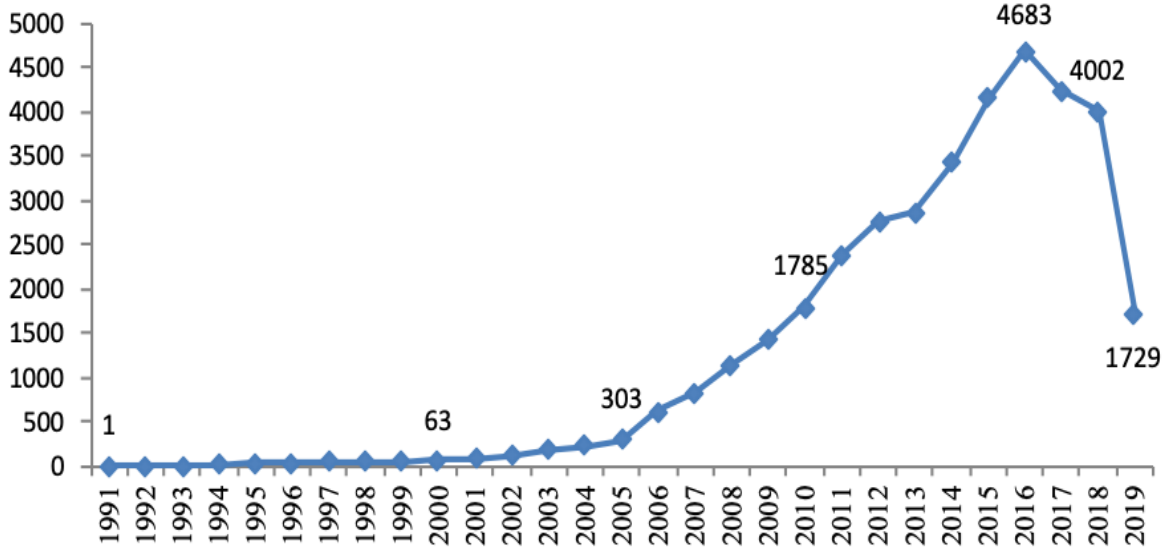
Tablo 9'da eLIBRARY.RU portalında bulunan makalelerle ilgili genel durum ve Orta Asya Türk Cumhuriyetlerine göre bu makalelerin durumu ayrıntılı olarak sunulmuştur. Tablo incelendiğinde, eLIBRARY.RU'da bulunan toplam 33137 makalenin 827'sinin WoS veya Scopus veri tabanlarında, 1606'sının RISC'ta, 1190'ının RSCI'da endekslendiği görülmektedir. Dergilerin ortalama etki faktörünün 0,266, makale başına düşen atıf sayısının 2,3 ve H-endeksinin 54 olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Orta Asya Türk Cumhuriyetlerine baktığımızda ise, Kazakistan'ın durumunun diğer ülkelere göre daha iyi olduğu söylenebilir. Kazakistan'a ait 266 makalenin 9 tanesi RISC'te endekslenmektedir. Dergilerin ortalama etki faktörü 0,188 olup, makale başına düşen atıf sayısının 0,55 ve H-endeksinin 6 olduğu görülmektedir. Özbekistan'a ait toplam 208 makalenin sadece 3 tanesi RISC'te endekslenmektedir. Dergilerin ortalama etki faktörü 0,130 olup, makale başına düşen atıf sayısı 0,53 ve H-Endeksi 4'tür. Kırgızistan'a ait 80 makalenin 2 tanesi RISC'te endekslenmektedir. Dergilerin ortalama etki faktörü 0,142 olup, makale başına düşen atıf sayısının 0,60 ve H-endeksinin 4 olduğu ortaya çıkmıştır. Türkmenistan örneğinde yapılan çalışmaların sayıca az olması nedeniyle aynı göstergelere ilişkin sonuç elde edilememiştir. Ancak, 10 adet makalenin eLIBRARY.RU kapsamındaki ortalama etki faktörü 0,200 olan dergilerde yayınlandığı anlaşılmaktadır.

Tablo 9. eLIBRARY.RU'da Taranan Makalelerle İlgili Genel Bilgiler

Göstergeler	eLibrary	KAZ	ÖZB	KIR	TÜR
Makale sayısı, toplam	33137	266	208	80	10
Web of Science veya Scopus'ta taranan makale sayısı	827	4	1	1	0
RISC'ta taranan dergilerdeki makale sayısı	1606	9	3	2	0
RSCI'da taranan dergilerdeki makale sayısı	1190	8	2	2	0
Dergilerin Ortalama Etki Faktörü	0,266	0,188	0,130	0,142	0,200
Yazar sayısı	34956	443	272	110	13

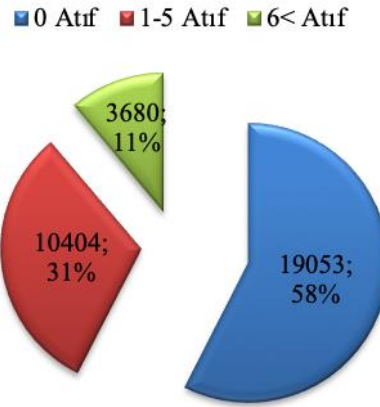
Yazar başına düşen ortalama yayın sayısı	0,95	0,6	0,76	0,73	0,77
Makalelere yapılan toplam atıf sayısı	76068	145	111	48	0
Makale başına düşen ortalama atıf sayısı	2,3	0,55	0,53	0,60	0
En az bir atıf alan makale sayısı	14084	48	53	14	0
Öz atıf sayısı	13037	4	30	4	0
H-Endeksi	54	6	4	4	0

eLIBRARY.RU kapsamında olan dergilerde 1991-2019 arasında erişilebilir olan toplam 33137 makalenin yıllara göre dağılımı Şekil 3'te ayrıntılı olarak sunulmuştur. Şekil incelendiğinde, 1991 yılına ait sadece 1 adet makale bulunurken, 2018 yılına geldiğimizde bu sayının 4002'ye ulaştığını görmekteyiz. En çok yayın sayısı 2016 yılına ait olup, 4683 makaleden oluşmaktadır. 2019 yılı Ağustos ayı itibarıyla 1729 makale yayınlanmış bulunmaktadır. Görüldüğü gibi, eLIBRARY.RU kapsamındaki yayınların dağılımı, WoS veri tabanındaki eğilime paralellik göstermekte ve konuyla ilgili yayınların sayısı giderek artmaktadır. Konuya olan ilginin artması eski Sovyetler Birliği üyesi ülkeler açısından girişimcilik konusunun daha da güncel konumda olması ile açıklanabilir.



Şekil 3. eLIBRARY.RU Kapsamındaki Makalelerin Yıllara Göre Dağılımı

eLIBRARY.RU kapsamındaki makalelerin aldığı atıf sayıları ve yazar sayıları ile ilgili ayrıntılı bilgiler Şekil 4'te verilmiştir. Şekil incelendiğinde, makalelerin %58 gibi büyük bir kısmının hiç atıf almadığı, %31'lik kısmının 1 ile 5 arasında atıf aldıkları ve geriye kalan %11'inin ise 6 ve daha fazla sayıda atıf aldığı sonucuna ulaşılmıştır. Yayınların atıf göstergelerinin genel olarak düşük olduğu söylenebilir.



Şekil 4. eLIBRARY.RU Kapsamındaki Makalelerin Atıf ve Yazar Sayılarına Göre Dağılımı

Diğer taraftan, yazar sayılarına göre dağılıma baktığımızda ise, makalelerin %62'sinin tek yazar, %27'sinin çift yazar ve geriye kalan %11'nin ise üç ve daha fazla yazar tarafından hazırlandığı tespit edilmiştir. WoS'taki yayınlara göre tek yazarlı çalışmaların ağırlıklı olduğu görülmektedir.

eLIBRARY.RU kapsamında girişimcilik konusunda en çok yayın yapan ilk 10 dergi, kurum ve yazarların listesi sırasıyla Tablo 10, 11 ve 12'de ayrıntılı olarak sunulmuştur. Tablo 10 incelendiğinde Ekonomi ve Girişimcilik dergisi ilk onu oluşturan listede birinci sırada gelmekte ve bugüne kadar yapılan yayınların %4,56'sı (1512 makale) bu dergide basılmıştır. Liste genellikle Rusya'da yayınlanan dergilerden oluşmakla birlikte, Tajikistan Milli Üniversitesi'nin dergisi (325 makale) ilk ona girmektedir. İlk onu kapsayan bu listede Orta Asya Türk Cumhuriyetlerinden hiçbir dergi bulunmamaktadır.

Tablo 10. eLIBRARY.RU'ya Göre Girişimcilik Konusunda En Çok Yayın Yapan 10 Dergi

N	Dergiler	F	%
1	Ekonomi ve Girişimcilik (<i>Экономика и предпринимательство</i>)	1512	4,56
2	Rusya'da Girişimcilik (<i>Российское предпринимательство</i>)	712	2,15
3	Ekonomi ve Toplum (<i>Экономика и социум</i>)	573	1,73
4	Tajikistan Milli Üniversitesi Dergisi (<i>Вестник Таджикского национального университета</i>)	325	0,98
5	Genç Bilim Adamı (<i>Молодой ученый</i>)	267	0,81
6	Bilim Yolu (<i>Аллея науки</i>)	260	0,78
7	İktisat ve Yönetim (<i>Экономика и управление</i>)	228	0,69
8	Bölge Ekonomisi (<i>Региональная экономика: теория и практика</i>)	227	0,69

9	Devlet Yönetim Üniversitesi Dergisi (<i>Вестник государственного университета управления</i>)	206	0,62
10	Güncel İktisadi Sorunlar (<i>Проблемы современной экономики</i>)	199	0,60

Girişimcilik konusunda en çok yayın üreten ilk 10 kurum hakkında ayrıntılı bilgiler Tablo 11'de verilmiştir. Tablo incelendiğinde, tüm kurumların Rusya Federasyonu'na ait olduğu görülmektedir. Listenin başında Rusya Hükümetine Bağlı Finans Üniversitesi gelmekte ve eLIBRARY.RU kapsamındaki makalelerin %3,26'sı bu kurum tarafından üretilmiştir. Orta Asya Türk Cumhuriyetlerinden ilk ona giren kurum bulunmamaktadır.

Tablo 11. eLIBRARY.RU'ya Göre Girişimcilik Konusunda En Çok Yayın Yapan 10 Kurum

N	Kurumlar	F	%
1	Rusya Hükümetine Bağlı Finans Üniversitesi (<i>Финансовый университет при Правительстве РФ</i>)	1079	3,26
2	G.B. Plehanov Rusya Ekonomi Üniversitesi (<i>Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова</i>)	1071	3,23
3	Rusya Cumhurbaşkanlığına Bağlı Ulusal Ekonomi ve Kamu Yönetimi Akademisi (<i>Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ</i>)	872	2,63
4	Petersburg Devlet Ekonomi Üniversitesi (<i>Санкт-Петербургский государственный экономический университет</i>)	478	1,44
5	Stavropol Devlet Tarım Üniversitesi (<i>Ставропольский государственный аграрный университет</i>)	349	1,05
6	Volgograd Devlet Teknik Üniversitesi (<i>Волгоградский государственный технический университет</i>)	327	0,99
7	Kuban Devlet Üniversitesi (<i>Кубанский государственный университет</i>)	320	0,97
8	Uzak Doğu Federal Üniversitesi (<i>Дальневосточный федеральный университет</i>)	280	0,84
9	Ulusal Araştırma Üniversitesi (<i>Национальный исследовательский университет "Высшая школа экономики"</i>)	274	0,83
10	Petersburg Yönetim Teknolojisi ve Ekonomi Üniversitesi (<i>Санкт-Петербургский университет технологий управления и экономики</i>)	266	0,80

Tablo 12'de girişimcilik konusunda en çok yayın üreten on yazarın ismi bulunmaktadır. Tabloya göre, en çok yayın üreten yazar Moskova Devlet Teknik Üniversitesi öğretim üyelerinden Filobokova Lyudmila Yuryevna olup, 1991-2019 dönemine ait 92 makalesi bulunmaktadır. Ardından 87 makale ile Ulyanovsk Devlet Üniversitesi öğretim üyelerinden Pinkovetskaya Yulya Semenovna

gelmektedir. Listedeki yazarların makale sayıları 38 ile 92 arasında değişmektedir. Bu listede de Orta Asya Türk Cumhuriyetlerinden yazarlar yer almamaktadır.

Tablo 12. eLIBRARY.RU'ya Göre Girişimcilik Konusunda En Çok Yayın Yapan 10 Yazar

N	Yazarlar	F	%
1	Filobokova Lyudmila Yuryevna (<i>Филобокова Людмила Юрьевна</i>)	92	0,28
2	Pinkovetskaya Yulya Semenovna (<i>Пиньковецкая Юлия Семеновна</i>)	87	0,26
3	Zagoruyko İgor Yureviç (<i>Загоруйко Игорь Юрьевич</i>)	54	0,16
4	Malikov Rustam İlkamoviç (<i>Маликов Рустам Илькамович</i>)	54	0,16
5	Romanenko Elena Vasilevna (<i>Романенко Елена Васильевна</i>)	47	0,14
6	Koşeleva Tatyana Nikolayevna (<i>Кошелева Татьяна Николаевна</i>)	46	0,14
7	Vilenskiy Aleksandr Viktoroviç (<i>Виленский Александр Викторович</i>)	44	0,13
8	Grişin Konstantin Evgeniyeviç (<i>Гришин Константин Евгеньевич</i>)	41	0,12
9	Dudin Mihail Nikolaeviç (<i>Дудин Михаил Николаевич</i>)	39	0,12
10	Kurpayanidi Konstantin İvanoviç (<i>Курпаяниди Константин Иванович</i>)	38	0,11

Orta Asya Türk Cumhuriyetlerinde girişimcilik konusunda en çok yayın yapan dergi ve kurumlar hangileridir sorusuna Tablo 13'teki bilgiler ayrıntılı cevap sunmaktadır. eLIBRARY.RU kapsamında Kazakistan'dan 163 dergi içerisinde en çok yayın yapan dergi Turan Üniversitesi Dergisidir. Toplam 25 makale veya toplam makalelerin %9,4'ü bu dergiye aittir. Toplam 90 kurum içerisinde en çok yayın üreten kurum ise L.N. Gumilyov Avrasya Milli Üniversitesi olarak karşımıza çıkmaktadır. 266 makalenin %5,6'sı (15 makale) bu kurum tarafından üretilmiştir. Özbekistan ile ilgili makalelerin en çok yayınlandığı dergi Rusya Federasyonu Tataristan Cumhuriyeti'ne ait Genç Bilim Adamı dergisidir. Özbekistan'a ait 208 makalenin yayınlandığı 90 dergi içerisinde ilk sırada gelmektedir ve toplam makalelerin %9,6'sını yayınlamıştır. Özbekistan ile ilgili makalelerin toplam 43 farklı kurum tarafından üretildiği ve bunların içerisinde en çok makale üreten kurumun Fergana Politeknik Enstitüsü olduğu tespit edilmiştir. Makalelerin %13,4'ü (28 makale) bu kuruma aittir.

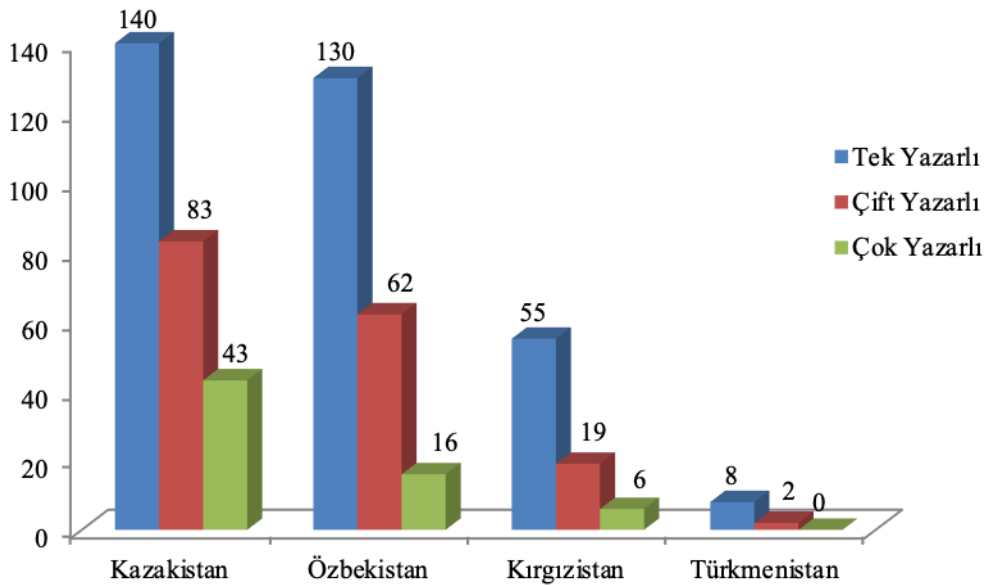
Tablo 13: eLIBRARY.RU'ya Göre OTC'de En Çok Yayın Yapan Dergiler ve Kurumlar

Ülke	Dergiler	F	%	∑ makale	∑ Dergi
KAZ	Turan Üniversitesi Dergisi (<i>Вестник университета Туран</i>)	25	9,40	266	163
ÖZB	Genç Bilim Adamı (<i>Молодой ученый</i>)	20	9,62	208	90
KIR	Kırgız-Rus Slavyan Üniversitesi Dergisi (<i>Вестник Кыргызско-Российского</i>)	10	12,5	80	50

Славянского университета)

Ülke	Kurumlar	F	%	Σ makale	Σ Kurum
TÜR	On farklı dergide birer adet makale	1	10,0	10	10
KAZ	L.N. Gumilyov Avrasya Milli Üniversitesi (Евразийский национальный университет им. Л.Н. Гумилева)	15	5,64	266	90
ÖZB	Fergana Politeknik Enstitüsü (Ферганский политехнический институт)	28	13,46	208	43
KIR	Kırgız-Rus Slavyan Üniversitesi (Кыргызско-Российский Славянский университет)	13	16,25	80	22
TÜR	Türkmenistan dışındaki ülkelerin kurumları	1	10,0	10	10

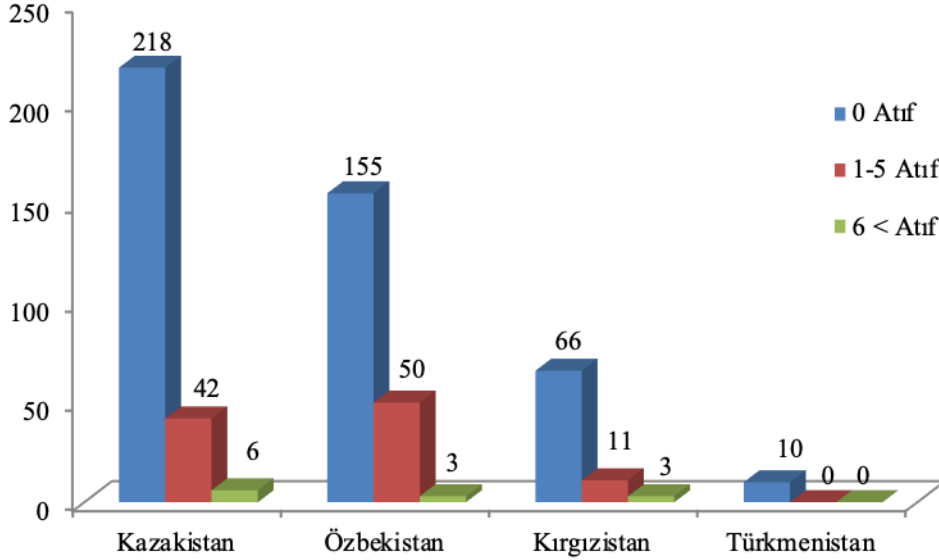
Kırgızistan'a ait toplam 80 makale 50 farklı dergide yayınlanmış olup, öne çıkan dergi Bişkek'te faaliyet gösteren Kırgız-Rus Slavyan Üniversitesi'nin dergisidir. Bu dergide makalelerin %12,5'i (10) yayınlanmıştır. Aynı şekilde en çok katkı sağlayan (makalelerin %16,25'i) kurum olarak da yine Kırgız-Rus Slavyan Üniversitesi karşımıza çıkmaktadır. Türkmenistan'a ait makalelerin bir dergide yoğunlaşmadığı, on farklı dergide birer makale olarak yayınlandığı görülmüştür. Ayrıca, Türkmenistan ile ilgili makalelerin ülke dışındaki kurumlar tarafından üretildiği görülmüştür.



Şekil 5. eLIBRARY.RU Kapsamındaki OTC'ne Ait Makalelerin Yazar Sayılarına Göre Dağılımı

Şekil 5'te eLIBRARY.RU kapsamındaki Orta Asya Türk Cumhuriyetlerine ait makalelerin yazar sayılarına göre dağılımı yer almaktadır. Şekil incelendiğinde, tüm ülkeler için tek yazarlı çalışmaların ağırlıklı olduğu (%53-69), daha sonra çift yazarlı (%24-31) ve son olarak çok yazarlı

(%8-16) çalışmaların olduğu görülmektedir. Bu konuda ülkeler arasında önemli bir farklılık söz konusu değildir.



Şekil 6. eLIBRARY.RU Kapsamındaki OTC'ne Ait Makalelerin Atıf Sayılarına Göre Dağılımı

Şekil 6'da ise, eLIBRARY.RU kapsamındaki Orta Asya Türk Cumhuriyetlerine ait makalelerin aldığı atıf sayılarına göre dağılımı gösterilmektedir. Atıflara göre dağılımda da ülkeler arasında önemli bir farklılık olmamakla birlikte, çalışmaların %75-82'sinin hiç atıf almadığı, %14-24'ünün 1-5 arasında atıf aldıkları ve %1-4'nün 6 ve daha fazla atıf aldıkları ortaya çıkmıştır. Türkmenistan'a ait makalelerin henüz atıf almadıkları şekil üzerinde görülmektedir.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Dünya genelince girişimcilik araştırmaları son 20-30 yılda sürekli artış göstermektedir. Konunun güncelliği ve araştırmaların odak noktasını oluşturması, ekonomik gelişme açısından taşıdığı önemi ile açıklanabilir. Bir ekonominin gelişmesi, yeni işyerlerinin kurulması ve faaliyetlerini başarılı bir şekilde sürdürmesine bağlıdır. Girişimcilik bilindiği gibi bir işletmenin kurulmasından önce ve sonra gelen tüm faaliyetleri içermektedir (Anderson ve Starnawska, 2008). Bu konuda yapılan araştırmalar girişimciliğin daha gelişmiş ülkelerde yoğunlaştığına dikkat çekmektedir. Aslında girişimcilik konusu hem gelişmiş hem az gelişmiş ülkeler açısından çok önemli ve araştırılması, üzerinde durulması gereken konulardan biridir.

Orta Asya Türk Cumhuriyetleri açısından da girişimcilik konusu en öncelikli konular içerisinde yer almalıdır. Bu ülkelerde uzun bir dönem süren planlı ekonomik sistemden, tarihsel, sosyo-kültürel ve ekonomik koşullardan kaynaklanan zayıf bir girişimcilik kültürü gözlemlenmektedir (Lasch vd., 2009; Chašovschi vd., 2014). Yapılan çalışmanın sonuçlarına göre, bu ülkelerdeki girişimcilik araştırmalarının durumu genel olarak dünyadaki eğilime paralellik göstermektedir. Diğer bir ifadeyle, yayınlanan çalışmaların sayısı her yıl artış göstermektedir. Ancak, mevcut araştırmaların sayısı ve bu yayınların aldığı atıf sayıları oldukça yetersiz düzeydedir. Bu durum aslında araştırmacılar açısından önemli ipuçları vermektedir. Gerek WoS, gerekse eLibrary kapsamında Orta Asya Türk Cumhuriyetleri örneğinde yapılacak çalışmalar literatüre önemli katkılar sağlayacaktır. Bu ülkeler ile

ilgili yapılacak projelerin ulusal ve uluslararası kurum ve kuruluşlar tarafından desteklenme olasılıkları daha fazladır diyebiliriz.

Orta Asya Türk Cumhuriyetleri kendi içerisinde değerlendirildiğinde, Kazakistan'ın durumunun diğer ülkelere göre daha iyi olduğu, Türkmenistan'ın durumunun ise zayıf olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kazakistan sahip olduğu doğal ve insan kaynakları, ekonomik gelişmişlik düzeyi ile diğer ülkelere göre farklı durumda bulunmaktadır. Araştırma ve eğitim faaliyetlerinin neticeleri bu alana yapılan yatırımlara bağlıdır. 2019 yılı itibarıyla, Kazakistan dışında Orta Asya Türk Cumhuriyetlerinden hiçbir ülkenin yüksek öğretim kurumları tarafından yayınlanan dergileri WoS'ta taranmamaktadır. Bugüne kadar Orta Asya Türk Cumhuriyetlerinin her birinde ulusal ve uluslararası çapta birtakım faaliyetler yürütülmeye çalışılmaktadır. Yüksek öğretim kurumları tarafından yayınlanan akademik dergiler, akademik toplantılar bunlara örnek gösterilebilir. Bu konuda önemli faaliyetlerden biri olarak Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi tarafından Kırgızistan başta olmak üzere, tüm Türk Cumhuriyetler'de girişimcilik konuları ile ilgili sorunları bilimsel olarak tartışmak ve çözüm önerileri üretmek amacıyla 2006 yılında başlatılan Uluslararası Girişimcilik Kongreleri gösterilebilir (<http://www.manas.edu.kg>, 23.08.2019). Ancak, bugüne kadarki girişimcilik araştırmaları ve bu alanda yapılmakta olan diğer faaliyetlerin yeterli düzeyde olmadığını göstermektedir. Dünya tecrübesine baktığımızda, bazı ülkelerde, sadece girişimcilik konularında araştırma ve eğitim faaliyetlerini sürdüren enstitülerin olduğu görülmektedir (Maksüdünov, 2018). Orta Asya Türk Cumhuriyetleri için de girişimciliğin geliştirilmesine hizmet edecek, araştırma, eğitim, danışmanlık hizmetlerini sunacak bir enstitü, merkez şeklinde bir yapılanma önerilebilir.

Bu çalışmanın sonuçları konuyla ilgilenen araştırmacılar, ilgili kurumlar açısından önemli ipuçları sunmakla birlikte bazı sınırlılıklara da sahip olduğu belirtilmelidir. Öncelikle, bilimsel araştırmalardan üretilen yayınların içerisinde sadece makaleler ile sınırlı olmasıdır. Ayrıca, değerlendirmeye alınan makaleler sadece iki tane veri tabanından elde edilmiştir. Bir diğer önemli husus ise, değerlendirmelerde makalelerin konularına, kullanılan yöntem, kapsam gibi kriterlere göre analizleri yapılamamıştır. Bu konuda bundan sonraki yapılacak çalışmalarda belirtilen hususların dikkate alınması önerilebilir.

Etik Beyan

“Orta Asya Türk Cumhuriyetlerinde Girişimcilik Araştırmaları: WoS ve RISC Veri Tabanlarına Dayalı Bir Değerlendirme” başlıklı çalışmanın yazılması ve yayınlanması süreçlerinde Araştırma ve Yayın Etiği kurallarına riayet edilmiş ve çalışma için elde edilen verilerde herhangi bir tahrifat yapılmamıştır. Çalışma için etik kurul izni gerekmemektedir.

Katkı Oranı Beyanı

Çalışmadaki yazarların tümü çalışmanın yazılmasından taslağın oluşturulmasına kadar tüm süreçlere katkı yapmış ve nihai halini okuyarak onaylamıştır.

Çatışma Beyanı

Yapılan bu çalışma gerek bireysel gerekse kurumsal/örgütsel herhangi bir çıkar çatışmasına yol açmamıştır.

Maksüdünov, A. (2021). Orta Asya Türk Cumhuriyetlerinde Girişimcilik Araştırmaları: WoS ve RISC Veri Tabanlarına Dayalı Bir Değerlendirme. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 23(40), 53-71.

KAYNAKÇA

- Anderson, A. R. ve Starnawska, M. (2008). Research Practicesin Entrepreneurship: Problems of Definition, Description and Meaning. *International Journal of Entrepreneurship and Innovation*, 9 (4), 221-230.
- Беделбаева, А. Е. ve Кыдырбаева, Э. О. (2018). Проблемы развития малого и среднего бизнеса в странах СНГ. *Вестник КРСУ*, 3, 7-9.
- Busenitz, L. W., Plummer, L. A., Klotz, A. C., Shahzad, A. ve Rhoads, K. (2014). Entrepreneurship Research (1985–2009) and the Emergence of Opportunities. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 38(5), 1-20.
- Chaşovschi, C., Bordeianu, O. ve Clipa, Dorin. (2014). Entrepreneurial Culture in Transition Economies. The Case of Romania and Republic of Moldova. *Procedia Economics and Finance*, 15, 1507-1514.
- Clarivate Analytics (2019). “Web of Science”, <http://mjl.clarivate.com/>, (19.08.2019).
- Cornelius, B., Landström, H. ve Persson, O. (2006). Entrepreneurial Studies: The Dynamic Research Front of a Developing Social Science. *Entrepreneurship Theory And Practice*, 30 (3), 375–398.
- Çöğürçü, İ. (2016). İktisadi Doktrinlerde Geçmişten Günümüze Girişimciliğin Önemi. *Selçuk Üniversitesi SBE Dergisi*, 35, 65-80.
- eLIBRARY.RU (2019). https://elibrary.ru/elibrary_about.asp, (19.08.2019).
- Global Entrepreneurship and Development Institute (2018). “Global Entrepreneurship Index”, <http://thegedi.org/2018-global-entrepreneurship-index/>, (15.08.2019).
- Heritage and Wall Street Journal (2018). Economic Freedom Index, <https://www.heritage.org/index/ranking>, (15.08.2019).
- Inglesi-Lotz, R. ve Pouris, A. (2013). The Influence of Scientific Research Output of Academics on Economic Growth in South Africa: An Autoregressive Distributed Lag (Ardl) Application. *Scientometrics*, 95 (1), 129-139.
- KTMÜ (2019). “Uluslararası Girişimcilik Kongreleri”, <http://www.manas.edu.kg/index.php/bilimsel-etkinlikler/4324-%E2%80%9899-uluslararası%C4%B1-giri%C5%9Fimcilik-kongresi-ice-2018-%E2%80%99-bildiriler-kitab%C4%B1-yay%C4%B1mland%C4%B1>, (23.08.2019).
- Lasch, F., Dana, L.P. ve Mueller, J. (2009). Diversity in Central Asia: Culture, Transition and Entrepreneurship. *Journal of Asia Entrepreneurship and Sustainability*, 5(1), 44-56.
- Maksüdünov, A. (2018). Uluslararası Endekslere Göre Orta Asya Türk Cumhuriyetlerinde Girişimciliğin Değerlendirilmesi. *Uluslararası Avrasya Ekonomileri Konferansı Bildiriler Kitabı*, 18-20 Haziran 2018, Tashkent – Uzbekistan. 149-157.
- Maksüdünov, A. (2018). Girişimcilik Motivasyonunu Etkileyen Faktörler: Kırgızistan ve Hindistan’da Lisansüstü Öğrenciler Üzerine Karşılaştırmalı Bir Araştırma. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15(41), 38-56.
- Meyer, M., Libaers, D., Thijs, B., Grant, K., Glanzel, W. ve Debackere K. (2014). Origin and Emergence of Entrepreneurship as a Research Field. *Scientometrics*, 98 (1), 473–485.

- Maksüdünov, A. (2021). Orta Asya Türk Cumhuriyetlerinde Girişimcilik Araştırmaları: WoS ve RISC Veri Tabanlarına Dayalı Bir Değerlendirme. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 23(40), 53-71.
- Nguyen, T.V. ve Pham, L.T. (2011). Scientific Output and its Relationship to Knowledge Economy: An Analysis of Asean Countries. *Scientometrics*, 89 (1), 107-117.
- Оганджян, С.Г. (2013). Перспективы развития предпринимательства в постсоветских странах. *Вестник государственного и муниципального управления*, 2, 118-126.
- Pillai, J.S., Sindila, A. ve Nagornova, A. (2018). Research and Development Transformation in Central Asia: University-Led Research Consortiums. *Eurasian Journal of Business and Economics*, 11(22), 1-27.
- Sakıncı, S. (2005). *Geçiş Ekonomileri ve Orta Asya Türk Cumhuriyetlerinde Ekonomik Reformlar*. Manisa: Emek Matbaacılık ve Yayıncılık, 192.
- SCImago Journal Rank (SJR) (1996-2018). <https://www.scimagojr.com/countryrank.php>, (16.08.2019).
- Shane, S. ve Venkataraman, S. (2000). The Promise of Entrepreneurship as a Field of Research. *Academy of Management Review*, 25(1), 217-226.
- World Bank (2018). “World Development Indicators”, <http://databank.worldbank.org/data/reports.aspx?source=world-development-indicators&Type=TABLE&preview=on#>, (15.08.2019).
- World Bank (2018). “Doing Business”, <http://www.doingbusiness.org/reports/global-reports/doing-business-2018>, (15.08.2019).



Örgütsel İmrenme ve İmrenilme: Akademisyenler Üzerinde Bir Araştırma ve Ölçek Uyarlaması

Furkan ÇELEBİ *

Hasan GÜL**

Durmuş Bilge AKKUŞ***

Öz

Bu çalışma ile imrenme ya da imrenilme sebebi akademik çıktılar ve başarılar olan akademik personelin, örgüt içerisinde imrenme ve imrenilme düzeylerine dair algılarının araştırılması amaçlanmaktadır. Ayrıca demografik özelliklere göre imrenme ve imrenilme düzeylerindeki farklılaşmanın araştırılması ve imrenme ile imrenilme arasında bir ilişkinin varlığını tespit etmek de bu araştırmanın amaçları arasında yer almaktadır. Araştırma kapsamında etik kurul onayı alındıktan sonra Yozgat Bozok Üniversitesi akademisyenleri üzerinde anket yöntemi ile veriler toplanmıştır. 208 geçerli anket katılımcısının oluşturduğu örneklemden elde edilen verilere göre akademisyenlerin imrenilme seviyelerinin orta düzeyde iken imrenme düzeylerinin düşük seviyede olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İmrenilme değişkenine göre yaş, eğitim düzeyi, unvan, maaş aralığı, medeni durum ve çalışma süresi özelliklerine göre anlamlı farklılaşmalar tespit edilmiştir. İmrenme değişkenine göre ise unvan, maaş aralığı ve çalışma süresi gibi özelliklere göre anlamlı farklılaşmalar bulgulanmıştır. Cinsiyete göre herhangi bir anlamlı farklılaşmaya rastlanmamıştır. Ayrıca araştırma sonuçlarına göre imrenme ve imrenilme arasında anlamlı, negatif yönlü ve oldukça kuvvetli bir ilişki tespit edilmiştir. İmrenen akademik personelin akademik faaliyetlerde bulunması ve bilime olan katkısını artırması mümkün olduğu gibi imrenildiğini düşünen bir personelin de çalışma arkadaşlarına örnek olabilmek ve akademik tatminini yüksek tutabilmek için akademik faaliyetlerine devam etmesi ya da arttırması mümkündür.

Anahtar Kelimeler: İmrenme, İmrenilme, Örgütsel İmrenme, Gıpta, Haset, Kıskançlık.

Makale Türü: Araştırma Makalesi

Organizational Envy and Being Envied: A Research on Academicians and Scale Adaptation

Abstract

This study aims to research the levels of envy and being envied in an organization of academic staff whose reasons for envy and being envied are academic output and achievements. Likewise, investigating the differentiation of levels for envy and being envied according to demographic features and detecting whether there is a relation between envy and being envied are among the aims of this paper. The data was gathered from academics of Yozgat Bozok University using the survey method. According to the research sample data from 208 valid survey participants, it is precipitated that the academicians' levels of being envied are found medium while their envy levels are found low. Furthermore, significant differentiations were detected regarding being envied variable according to age, educational level, title, salary range, marital status, and working hours. On the other hand, considering the envy variable, significant differentiation was found according to features like title, salary range and working hours. No significant differentiation was found as for gender. Besides these, a significant, negative and robust relation between envy and being envied was detected regarding the research results. In order to set an example for their associate workers, the academic staffs, who are considered to be envied, can keep the academic satisfaction at a high level in order to increase or continue their academic activities as it is possible for the envying academic staffs being in dense academic activities and increasing their contribution to science.

Key Words: Envy, Being Envied, Organizational Envy, Emulation, Grudge, Jealousy.

Article Type: Research Article

* Öğr. Gör. Dr., Yozgat Bozok Üniversitesi, Sorgun Meslek Yüksek Okulu, furkan.celebi@yobu.edu.tr, ORCID No: 0000-0002-6689-9878.

** Prof. Dr., Ondokuz Mayıs Üniversitesi İ.İ.B.F. İşleme Bölümü, hasan.gul@omu.edu.tr, ORCID No: 0000-0002-3720-5451.

*** bilgekagan_669@hotmail.com, ORCID No: 0000-0002-8751-608X.

1. GİRİŞ

Yakın zamanda terfi eden bir meslektaşınızın ofisine girdiğinizde, güzel ailesinin yeni tatil evinde çekilmiş bir fotoğrafını fark ediyorsunuz. Meslektaşınız kıyafetini gelişigüzel düzeltiyor ve yaklaşan yönetim kurulu toplantısından bahsediyor. Bir yandan, onun için gerçekten mutlu olmak ve başarılarını kutlamak istiyorsunuz. Öte yandan, Alplerdeki bir yarığa düşmesini umuyorsunuz. Bu örnekte olduğu gibi başkaları istediğini elde ettiğinde insanların hissettiği sıkıntıyı ifade eden duygular evrenseldir. Son 10 yıl boyunca, bu ölümcül günahın işyerinde oynadığı rolü keşfetmek için yüzlerce yönetici ve kuruluş üzerinde araştırma yapılmıştır. Ekonomik iklimden bağımsız olarak, bir firmanın her seviyesindeki insanların kıskanma, gıpta etme ve imrenmeye karşı savunmasız olduğu görülmüştür. Ancak ekonomik kriz dönemlerinde söz konusu duygular daha da yoğunlaşmaktadır. Zira kayıplar arttıkça, çalışanlar kendilerini tehlike altında olduklarını düşünerek endişelenmekte ve başarılı meslektaşlarına giderek daha fazla kızgınlık beslemektedirler (Menon ve Thompson, 2010). Bu nedenle söz konusu duyguları yönetmek, çalışanlar ve işverenler için zorunludur, çünkü işyerindeki tutum ve davranışları etkilemektedir (Shu ve Lazatkhani, 2017: 69-70).

Shakespeare'in deyimiyle "yeşil gözlü bir canavar" (Özdemir ve Erdem, 2020: 22) metaforu ile ifade edilen imrenme dikkatli olunmadığında hem profesyonel hem de kişisel hayatları tehdit edebilmektedir. İşverenler bunu kabul etmek istemese de imrenme her işyerinde bulunmaktadır (Shu ve Lazatkhani, 2017: 69) ve çalışanlar ile bir bütün olarak kuruluşlar üzerinde önemli etkilere sahip olabilmektedir (<https://theolsongroup.com>).

Başkalarının sefaletinden zevk alan Almanca kökenli "schadenfreude" kelimesi hızla İngilizce sözlüğüne girmesine rağmen, Budistler tarafından "başkalarının iyiliğine sevinmek" anlamında kullanılan "mudita" (Hindistan'ın eski bir dili olan Pali'den) terimi girmemiştir. Daha zeki, daha güzel, daha başarılı veya daha zengin biriyle tanıştığında otomatik ve içgüdüsel dürtüleri mutlu olmak olan insan, ender rastlanılan insan tipidir. Daha cömert bir ruh geliştirmek, kıskançlığın zalim sesini susturmak ve Mudita'nın temelini atmak için, insanların kıskançlıklarını daha üretken zihin alışkanlıklarıyla değiştirmeleri gerekmektedir (Menon ve Thompson, 2010).

İngilizce'de "envy" olarak kullanılan kavram Türkçe alan yazına haset, kıskançlık, gıpta, imrenme, özentî gibi farklı şekillerde çevrilmekte ve kullanılmaktadır. Söz konusu kavramların temelinde yukarı doğru sosyal karşılaştırmalar yatmakta ve yıkıcı davranışların duygusal güdüsü olarak kabul edilmektedir (Schoeck, 1969'dan akt., Kaynak, 2020: 285).

Bu çalışmada "envy" kavramı daha çok imrenme, gıpta ve özentî anlamında ve olumlu olarak kullanılmaktadır. Genellikle kavram haset veya kıskançlık şeklinde olumsuz olarak kullanıldığında bu duygunun yaşam tatmini (Mujcic ve Oswald, 2018), sosyal ve ikili ilişkiler (Parrott ve Rodriguez Mosquera, 2008), örgüt, iş yerleri ve gruplardaki davranışlar (Tai, vd., 2012) gibi pek çok alanda insanların sosyal ve örgütsel yaşantılarını önemli ve yıkıcı bir biçimde etkilediği görülmektedir. Ancak imrenme, gıpta ve özentî şeklindeki olumlu kullanımın gerek sosyal gerekse örgütsel yaşamda bireylere olumlu yönde davranışlarda bulunma anlamında enerji ve güç verdiği düşünülmektedir. Kavramın olumlu ve olumsuz kullanımları ile ilgili ülkemizde yürütülen çalışmaların henüz sınırlı sayıda kaldığı bilinmektedir (Çırpan ve Özdoğru, 2017; Demirtas vd., 2015; Taştan ve Aydın Küçük, 2019). Bu bağlamda imrenme duygusunun incelenmesi ve ilgili alan yazına katkı sağlanması amaçlanmaktadır. Akademisyenlerde imrenme, misyonu bilgi üretmek ve paylaşmak olan üniversitelerde üzerinde hassasiyetle durulması gereken bir sosyal olgudur. Zira akademik camia imrenmeye yol açabilecek rekabet, tır, bireysellik, kariyer, terfi gibi birçok potansiyel imrenme kaynağına sahip bulunmaktadır. Bu bağlamda imrenme duygusu örgütsel boyutu ile akademik personel üzerinde incelenecek ve unvan,

yaş, cinsiyet gibi demografik ve kişisel değişkenlerin akademik personelin imrenme duyguları üzerindeki etkileri ele alınacaktır.

Çalışmanın ilk kısmında imrenme ve örgütsel imrenme kavramları, yakın kavramlarla benzerlik ve farklılıkları, öncülleri ve sonuçları ile imrenme konusunda yapılan çalışmalar üzerinde durulacaktır. İkinci kısmında ise akademik personelden “Örgütsel İmrenme Ölçeği’nden” yararlanılarak elde edilen verilerin analizi yapılacaktır.

2. İMRENME DUYGUSU VE ÖRGÜTSEL İMRENME

Günümüz organizasyonlarında başarı sadece finansal zaferlerle değil, aynı zamanda özellikle duygular açısından fiziksel ve psikolojik olarak sağlıklı insan kaynakları ile de sağlanabilmektedir (Awee vd., 2020: 28). Modern organizasyonların en önemli kaynağının farklı beceri, yetenek, değer, tutum ve duygulara sahip insan olduğu konusunda akademide ve iş dünyasında yaygın bir kabul bulunmaktadır. Çalışma hayatının asli ve vazgeçilmez bir parçası olan her bir çalışanın kendine özgü ve biricik kişilik özellikleri, değerleri ve duyguları vardır. İnsanoğlu sahip olduğu duygu, tutum ve bilişleri ile yeryüzünün en gizemli ve karmaşık varlığıdır. Söz konusu tutum, değer, davranış ve duygular organizasyonun başarı ve başarısızlığında belirleyici unsur konumundadırlar. Kıskanma, haset ve imrenme belirli davranışsal sonuçlara yol açan duygulardan biridir (Aydın Küçük ve Taştan, 2019: 741).

İşyeri ortamındaki duygular, örgütsel davranış yazınındaki ana konulardan biridir. Örgütsel davranış alanında duygular, çalışanların rutin işlerinden ayrılmamakta ve çalışanların işyerinde nasıl davrandıkları ve tepki verdikleri konusunda önemli bir rol oynamaktadırlar. Duyguların bireyin hayatını yönlendiren dürtüler olduğu bilinen bir gerçektir (Aydın Küçük ve Taştan, 2019: 736; Falcon, 2015: 695). Bilim adamları örgütsel bağlamda duyguların rolünü anlamak için Lazarus ve Cohen-Charash’ın (2001) duygu listesini (öfke, kaygı, korku, suçluluk, utanç, üzüntü, kıskançlık, imrenme, neşe, gurur, rahatlama, umut, sevgi, minnettarlık ve şefkat) kullanmaktadırlar (Erdil ve Müceldili, 2014: 448). Küresel ortamda başarılı olmak için organizasyonların, çalışanların olumlu ve olumsuz duygularıyla ilgilenmeleri gerekmektedir (Awee vd., 2020: 28).

Bir organizasyonda yüksek performans gösteren kişiler daha fazla mağduriyet yaşar mı? İlk başta, bu soru şaşırtıcı görünmektedir zira yüksek performans gösterenlerin grup ve organizasyon performansı üzerinde önemli etkisi olan yetenekli veya yıldız oyuncular olarak tanınması daha olasıdır. Ancak, yüksek performanslı çalışanların arzu edilen özellikleri, iş arkadaşlarından yüksek performans gösterenlere yönelik imrenme nedeniyle mağduriyeti hızlandırabilmektedir (Kim ve Glomb, 2014: 619). Bu bağlamda son yıllarda yapılan çalışmalar (Crusius ve Lange, 2014; Lange ve Crusius, 2015; Lange vd., 2016; Lange vd., 2018; Van de Ven vd., 2009; Van de Ven vd., 2014) yukarı doğru sosyal karşılaştırma neticesinde haset gibi imrenme duygusunun da ortaya çıkabileceğini göstermektedir. Söz konusu çalışmalarda haset ve imrenme duygularının ortak yönlerinin bulunduğu gibi farklı yönlerinin de var olduğuna vurgu yapılmaktadır.

İngilizce alanyazında “envy” kelimesi gıpta etmek, imrenmek, haset etmek, özenmek ve kıskanmak (jealousy) gibi farklı anlamlarda kullanılabilir. Türk Dil Kurumu sözlüğünde ise *imrenmenin* “Beğenilen, hoşlanılan bir şeyi edinmek veya bir yiyeceği yeme isteğini duymak; beğenilen bir kişiye veya şeye benzemeyi istemek, gıpta etmek” anlamına geldiği ifade edilmektedir (<https://sozluk.gov.tr/>). Aynı sözlükte *gıpta* kavramı “İmrenme” ve *özenti* kavramı ise “Beğendiği bir durumda olma, beğendiği şeye benzeme çabası” şeklinde tanımlanmaktadır (<https://sozluk.gov.tr/>).

Genel anlamda imrenme başkalarının nitelikleri ile kendi niteliklerini kıyaslama sonucunda yaşanan ve başkalarının sahip olduklarına sahip olma isteğini içeren bir duyguyu ifade etmektedir. Daha önce ifade edildiği üzere imrenme duygusunun temelinde yukarı doğru sosyal karşılaştırma davranışı

yatmaktadır (Nandedkar, 2016: 419). Bireyler kendilerinden daha iyi bir konumda olanlarla kendilerini karşılaştırdıklarında, kendilerinde olmayan bir şeye başkalarının sahip olduklarını gördüklerinde acı, ıstırap, üzüntü, hayal kırıklığı, yokluk ve aşağı olma duygusu yaşayabilecekleri gibi (Kaynak, 2020: 287) diğerlerinin yaptıkları ve elde ettikleri başarıları görerek ve özenerek aynılarını elde etmeye dair harekete geçme arzu ve davranışlarını da tetikleyebilmektedirler.

Kavram olarak Türkçe'deki olumlu anlamına karşılık yabancı alan yazında yer alan çalışmalarda imrenme genel olarak düşmanlık, aşağılık, kızgınlık ve öznel adaletsizlik duygusuyla karakterize edilmektedir (Thiel vd., 2020: 5). Diğer iş arkadaşlarına imrenen çalışanlar, kişiler arası üretken olmayan çalışma davranışına girme eğilimine girebilmektedir (Awee vd., 2020: 30). Söz konusu çalışmalarda imrenme istenmeyen bir duygu olarak ele alınmakta ve "imrenen kişinin amacı, kendisi ile imrenilen kişi arasındaki boşluğu azaltarak imrenme düzeyini azaltmaktır" şeklinde değerlendirilmektedir (Crusius vd., 2019: 3; Kwiatkowska vd., 2020: 2). Bu boşluğu azaltmaya çalışmanın rahatsız edici sonuçları olabilmektedir. Bir dizi çalışma, imrenmenin etik olmayan davranışlar da dâhil olmak üzere çeşitli olumsuz sonuçlara yol açabileceğini göstermektedir. Örneğin, Gino ve Pierce (2009), imrenme duygularının, imrenen ve imrenilen arasındaki eşitliği yeniden sağlamayı amaçlayan etik olmayan davranışlara yol açtığını ortaya koymaktadır. Yine de Sosyal Bilişsel Teori, imrenen bir bireyin sorgulanabilir davranışlarda bulunabilmesi için, önce bu tür davranışları engelleyen iç ahlaki standartların kaldırılması gerektiğini gözlemlemektedir (Thiel vd., 2020: 5).

İmrenme konusunu imrenen ve imrenilen kişi açısından farklı şekillerde değerlendirmek gerekmektedir. İmrenilen çalışanlar, iş arkadaşlarına kıyasla başarıya ulaşarak ve bunu sürdürerek iş yerinde olumlu öz değerlendirmeleri sürdürmek için motive edilmektedir. Bu tür çalışanlar, iş arkadaşlarının imrenmelerini, statüleri ve üstünlükleri hakkında olumlu sosyal bilgileri iletmek olarak algılayabilmektedir. Bu şekilde, imrenilen çalışanlar hoş bir şekilde onaylanabilmektedir, çünkü iş arkadaşlarının imrenmesi, "ilerleme" hedeflerine ulaştıklarının sinyalini vererek, diğerlerinden daha iyi performans gösterdiklerini garanti edebilmektedir. İmrenilen kişilerin yaşadıkları olumlu duygusal durumlar, kişinin koşullarının hedeflerle uyumlu olduğu değerlendirmelerin sonuçları olarak kabul edilmektedir (Lazarus, 1991: 1999). Bu nedenle imrenen ve imrenilen çalışanların karşılık olarak olumlu duygu (örneğin, olumlu ruh hali, gurur) hissettikleri iddia edilmektedir (Lee vd., 2017: 3).

İmrenme üzerine yapılan ilk araştırmaların çoğu, onun ölümcül bir günah olarak nitelendirilmesinden esinlenmektedir. Öncü birçok araştırma, imrenmenin olumsuz sonuçlarını belgelemektedir. Diğer birçok olumsuz sonucun yanı sıra, üretkenliğe aykırı çalışma davranışları, aldatma ve gruplarda sosyal zayıflama imrenmenin olumsuz sonuçlarının başında yer almaktadır (Lange, Weidman ve Crusius, 2018: 573). Her ne kadar imrenme; uyumsuz, karanlık veya düşmanca bir duygu olarak açıklansa da kavramsal olarak imrenmenin iki tür kaynağı vardır: "İyi huylu" ve "Kötü niyetli" (Lange ve Crusius, 2015; Van de Ven vd., 2009; Van de Ven vd., 2011). Gershman bunu rekabetçi ve yıkıcı olarak sınıflandırmaktadır (Aydın Küçük ve Taştan, 2019: 743; Falcon, 2015: 695-696).

Kötü niyetli imrenme, daha iyi bir pozisyondan zevk alan imrenen kişi kendini depresyonda hissettiğinde ve imrenilen kişiyi aşağı çekmek istediğinde (Smith ve Kim, 2007) ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla bu tür bir imrenme, insanların yukarı doğru bir karşılaştırma yaparak kendilerinden avantajlı diğerleri karşısında kendilerini aşağılık hissetmelerine yol açan ve karşılaştırma yaptıkları kişileri aşağılamayı amaçlayan yıkıcı bir biçimdir. İmrenen bireyler başkalarının başarısız olmasını dileme niyetiyle kötü niyetli düşünceler ve hatta yaralamaya yönelik saldırılar bile düşünebilmektedirler. Kötü niyetli imrenme, diğerinin daha iyi durumda olması durumunda ortaya çıkan hayal kırıklığını diğer kişiyi aşağı çekme motivasyonunu etkinleştirerek çözmekte ve diğer kişiye daha fazla odaklanmaya yol açmaktadır.

Kötü niyetle imrenen biri, diğerinin üstün konumunu kaybettiğini görmek istemektedir. Bu nedenle, kötü niyetli imrenmenin motivasyon amacı daha iyi durumda olan kişiyi aşağı çekmek olduğundan, kötü niyetli imrenme için talihsizliğin sevinci olacağını ileri sürmek mümkündür. Üstüne bir talihsizlik gelirse, bu motivasyonel hedef tatmin olur ve olumlu duyguları tetikler. Tatmin edilen hedefler, olumlu duygulanıma yol açar ve bu nedenle, bir üstün ötekinin statüsünü azaltma hedefine ulaşılmasından duyulan memnuniyetten kaynaklanan olumlu etki olarak görülebilir (Van de Ven vd., 2014: 3).

Aksine, *iyi huylu imrenme* birisinin kendini geliştirmek için motive olduğu diğer durumları tanımlamaktadır (Wu ve Srite, 2021: 1). İkinci tip imrenme, bir kişinin kendi durumunu iyileştirmeyi amaçlayan ve kötü niyetli olmayan bir biçimdir. Bu kavram, bireylerin dezavantaj veya aşağılıklarının farkına varmaları ile devreye giren ve kendilerini geliştirmeye teşvik eden imrenme türüdür. Kötü niyetli ve iyi huylu imrenme birçok açıdan farklılık göstermektedir. Motivasyon açısından, kötü niyetli imrenenler üstün olanı geri çekmeye çalışırken; iyi huylu imrenenler, kendi durumlarını iyileştirmeyi hedeflemektedirler (Van de Ven vd., 2012). Özellikle, iyi huylu imrenme, imrenilen kişi kadar başarılı hale gelerek veya hatta onu aşarak imrenmenin konumunu iyileştirmeye yöneliktir ve bu nedenle insanları prestij yoluyla statü kazanmaya sevk eden bir duygu olarak kabul edilebilir. Bu fikir, iyi huylu imrenmenin imrenen kişiler hakkında daha olumlu düşünceler içerdiğini, üstün mülkiyeti arzusunu artırdığını, dikkat odağını kendini geliştirme araçlarına kaydırıldığını ve yukarı yönlü davranışları teşvik ettiğini gösteren bulgularla desteklenmektedir. Dahası, iyi huylu imrenme, harcanan çabayla ilgili otantik gurur sergileyen ve böylelikle prestij yoluyla statüyü aktaran diğer insanlara işlevsel bir yanıt olarak kişilerarası olarak teşvik edilir (Lange vd., 2016: 170).

Yapılan araştırmalar (Crusius ve Lange, 2014; Van de Ven vd., 2009) imrenme türleri arasındaki ayrımın yalnızca Almanya ve Hollanda gibi her iki imrenme türü için iki kelimenin bulunduğu ülkelerde değil, aynı zamanda ABD ve İspanya gibi imrenme için yalnızca bir kelimenin bulunduğu ülkelerde de geçerli olduğunu göstermektedir. Her iki imrenme türünün ortak noktaları, yukarı doğru bir sosyal karşılaştırma neticesinde ortaya çıkmaları, aşağılık duygularına yol açmaları, hayal kırıklığı yaratmaları ve farklılığı dengelemek için motivasyon oluşturmalarıdır. İmrenmeyi ayrı bir duygu olarak mı yoksa iki alt tipe sahip olarak mı görmek, kişinin o duyguya bakma düzeyi ile ilgilidir. Daha yüksek bir düzeyde, imrenme başkalarının iyi şansının neden olduğu acıdır (Aristoteles, 350BC / 1954). Daha ayrıntılı ve daha düşük bir düzeyde, iyi huylu ve kötü niyetli imrenme arasında ayrım yapılabilir, çünkü bu, belirli tahminlerde bulunmaya yardımcı olmaktadır (Van de Ven vd., 2014: 2).

Van de Ven vd. (2009), iyi huylu ve kötü niyetli imrenme arasındaki en önemli farkın, bu duyguların ortaya çıkmasına neden olan sosyal eşitsizliğin çözümünü nasıl motive ettiğinde yattığını ileri sürmektedirler. Her iki deneyim de başka birinin kendisinde eksik olan bir şeye sahip olduğunun farkına varma konusundaki hayal kırıklığını içermektedir. Ancak iyi huylu imrenme, kişinin kendi performansını iyileştirerek kendini yukarı taşıma motivasyonu ile bu hayal kırıklığını çözmekte ve imrenilen nesneye daha fazla odaklanılmasına yol açmaktadır (Van de Ven vd., 2014: 2). İki imrenme türü duygular açısından değerlendirildiğinde kötü niyetli imrenme tatsız duyguları içerirken, iyi huylu imrenme nahoş duyguları içermemektedir. Eylemler açısından değerlendirildiğinde iyi huylu imrenme, algılayan insanların yapıcı tepkilerini ifade etmektedir. İyi huylu imrenenler karşılaştırma yaptıkları kişilerle aralarında olan farkları gidermek üzere kendi konumlarını iyileştirmeye çalışmaktadırlar. Öte yandan kötü niyetle imrenen insanlar avantajlı diğer kişilerle ilişki kurmayı tercih etmemektedirler.

Öte yandan, sosyal karşılaştırma kuramcıları konuyu motivasyon açısından tartışmışlardır. Söz konusu kuramcılara göre işyerinde imrenme “hareket etme” ve “aşağı çekme” motivasyonu şeklinde gerçekleşmektedir. İyi huylu veya rekabetçi imrenme, kişinin kendi konumunu iyileştirmesi anlamına gelmektedir. İmrenen bir çalışan, başkalarının sahip olduklarını elde etme hedefine ulaşmak için daha

çok çalışmakta ve bu nedenle, iş motivasyonunun artması ve imrenilen hedeflerden öğrenmeye istekli olması beklenmektedir. Yani, iyi huylu veya rekabetçi imrenme “yükselen” bir motivasyona yol açmaktadır. Tersine, kötü niyetli imrenme, imrenilen kişiye zarar verme istekliliği nedeniyle “aşağı çekme” motivasyonuna neden olmaktadır. İmrenen çalışan, imrenilen kişinin başarısı veya iyi niyetinden dolayı hoşnutsuzdur. Bu nedenle çalışan, kendi başarısından çok diğerinin başarısızlığı ile ilgilenmektedir (Aydın Küçük ve Taştan, 2019: 744).

Van de Ven vd. (2010: 1671) imrenme korkusunun, imrenen kişileri yatıştırmak için insanları daha toplum yanlısı davranmaya sevk edip etmediğini incelemişlerdir. Kendisi ile imrenilen kişi arasındaki farkı dengeleme hedefini harekete geçiren iki tür imrenme vardır: İyi huylu imrenme için, motivasyonel eğilimler üretkendir ve kişinin kendi konumunu iyileştirmeyi hedeflerken, kötü niyetli imrenme için motivasyon eğilimleri yıkıcıdır ve kıskanç kişiyi aşağı çekmeyi amaçlamaktadır. Kötü niyetli imrenme, başkalarının üstün konumuna onları aşağı çekerek zarar vermeye yöneliktir ve bu nedenle insanları hâkimiyet yoluyla statü kazanmaya sevk eden bir duygu olarak görülebilmektedir. Bu, kötü niyetli imrenmenin, imrenilen kişi hakkındaki düşmanca ve küskün düşüncelerle, başkalarının acısına karşı zalimlikle ve düşmanca motivasyon ve davranışla ilişkili olduğunu gösteren bulgularla desteklenmektedir. Dahası, kendi yetenekleriyle ilgili kibirli gurur sergileyen ve böylelikle hâkimiyet yoluyla statüyü aktaran diğer insanlara işlevsel bir yanıt olarak, kişilerarası olarak teşvik edilmektedir (Lange vd., 2016: 170).

Psikolojik bakış açısını kabul eden araştırmacılara göre işyerinde kıskançlığın öncelikle olumsuz örgütsel sonuçlara ve yıkıcı işyeri davranışlarına yol açtığı düşünülmektedir; sosyal karşılaştırma perspektifini kabul edenler, kıskançlığın imrenme duygusu şeklinde olumlu, daha parlak, yapıcı ve üretken işyeri davranışları şeklinde daha fazla şeye yol açabileceğini iddia etmektedirler. Bununla birlikte, iki tür imrenme hakkındaki fikirler, ilgili yönlerden farklılık göstermektedir. İyi huylu imrenme kötü iradeden muaftır. İyi huylu imrenme yaşayan çalışanlar başkalarının başarılarına saygı duymak ve öğrenmeye istekli olmak gibi bazı olumlu davranışlar göstermektedirler. Özellikle psikolojik teorisyenler, imrenme türleri arasındaki ayrımın düşmanlığın varlığına veya yokluğuna dayandığını kabul etmemektedirler. Onlara göre imrenme zaten düşmanlığın bir bileşenidir ve bu nedenle düşmanlık olmadan düşünmek mümkün değildir. Düşmanlık olmadan imrenme başka bir kişinin üstünlüğünü zevk ve hayranlıkla görse bile, bu düşmanlık eksikliğine rağmen, iyi huylu veya rekabetçi imrenme yine de başkasının üstünlüğünün neden olduğu acıyı veya hayal kırıklığını içermektedir (Aydın Küçük ve Taştan, 2019: 743).

İmrenme ilişkilere zarar verebilmekte, ekip ruhunu bozabilmekte ve örgütsel performansı zayıflatabilmektedir. En önemlisi, onu hissedene zarar vermektedir. Başkasının başarısına takıntılı olan kimsenin öz saygısı zarar görmekte ve kendi performansını ve muhtemelen kariyerini ihmal etmesine sebebiyet vermektedir. Kısmen, sosyal olarak kabul edilemez bir duyguyu barındırdığını kabullenmek zor olduğu için imrenmeyi yönetmek zordur. Duyulan rahatsızlık, duyguları gizlemeye ve inkâr etmeye neden olmakta ve bu da işleri daha da kötüleştirmektedir. Bastırılan imrenme, her zamankinden daha güçlü bir şekilde kaçınılmaz olarak yeniden ortaya çıkabilmektedir. Ancak son dönemlerde yapılan araştırmalar, imrenmekle kendinizi tüketilmekten alıkoymanın ve hatta onu kendi yararınıza kullanmanın mümkün olduğunu göstermektedir. İmrenme, potansiyel olarak yıkıcı düşünceleri ve davranışları nasıl tanıyacağımızı bildiğimizde, onları daha cömert ve üretken olanlara evirdiğimizde ve kendimizi başkalarına ve değişime daha açık hale getirdiğimizde yararlı ve yapıcı bir kimliğe bürünebilmektedir (Menon ve Thompson, 2010).

3. İMRENMENİN YAKIN KAVRAMLARLA BENZERLİK VE FARKLILIKLARI

İngilizce alanyazında *envy* (haset, gıpta, imrenme, özenti) ve *jealousy* (kıskanma) olarak kullanılan kavramlar bazen eş anlamlı bazen de birbirlerinden farklı anlamlarda kullanılmaktadır. Söz konusu kavramlar arasında benzerlikler bulunduğu gibi önemli farklılıklar da bulunmaktadır. Öncelikle *haset* “kişinin kendisinde olmayan bir şeye başkasının sahip olduğunu bilmek” olarak ifade edilmektedir. Günlük yaşamda çekememezlik diye ifade edilen haset, “bir kimsenin başka birinde bulunan mal, mülk, makam, rütbe, statü, servet, ilim, ahlak, güzellik, itibar, sıhhat, rahat ve sanat gibi maddi veya manevi bir nimetin onda bulunmasından eza duyup o kimseden bu nimetin yok olmasını arzu etmek” demektir. Haset eden için yok olmasını istediği nimetin kendisine gelmesinin bir önemi yoktur. Hatta “ondaki nimet onda kalsın sana mislini verelim” deseler razı olmamaktadır. İslamiyet’te kötü bir ahlaki özellik ve duygu olarak kabul edilen haset, Peygamber Efendimizin (SAV) “Bir kulun kalbinde imanla haset bir arada bulunmaz” (Nesai, “Cihad”, 8); “Ateşin odunu yakıp bitirmesi gibi haset de iyilikleri mahveder” (İbn Mace. “Zühd”, 22; Ebu Davud, “Edeb”, 44) hadislerinde olduğu gibi kınanmaktadır. Bir başka hadiste de kinle hasedin önemli sosyal problemlere yol açan ahlaki hastalıklar olduğuna işaret edilmektedir (Müslim, “İman”, 243) (TDV İslam Ansiklopedisi, 1997: 378, <https://islamansiklopedisi.org.tr/haset>).

Dolayısıyla haset kelimesi, başkasının sahip olduğu maddi veya manevi imkânların kendisine intikal etmesi veya kıskanılan kişinin bu imkânlardan mahrum kalması yönündeki istek ve niyeti belirtmektedir. En basit haliyle haset duygusu, başkalarının zenginlik, başarı, pozisyon, makam, mevki, statü, mutluluk, güzellik, varlık ve şöhret gibi maddi ve manevi alanlarda daha üstün olduğunu fark etmek, bundan dolayı rahatsızlık hissedip bu kimselere karşı kötü niyet beslemek şeklinde ifade edilmektedir (Schoeck, 1969’dan akt., Kaynak, 2020: 285). Bu bağlamda aşağılık kompleksi ve haset edilen kimseye yönelik kötü niyet beslemek hasedin temeli olarak ortaya çıkmaktadır. Bu bağlamda hasedin ortaya çıkabilmesi için bireyin bir objeyi arzulaması yeterli olmayıp aynı zamanda bu objeye başkalarının sahip olduğunu görmesi de gerekmektedir. Bu durumda birey objeye sahip olan kişi karşısında kendisini daha aşağı bir durumda hissedebilmekte ve acı duyabilmektedir. Duyduğu acıyı ve aşağılık duygusunu telafi etme adına umutsuzluğa kapılırsa, o objeye sahip olan kişiye yönelik bir kötü niyet ve düşmanlık hissedebilmektedir (Kaynak, 2020: 285).

Haset, bireyin kendisini başkaları ile karşılaştığında içinde bulunduğu konum ve durum diğer kişilerden düşükse ortaya çıkma potansiyeli bulunan bir duygudur. Bireyin makam, mevki, ev, araba, terfi, şöhret, servet gibi arzuladığı maddi ve manevi varlık kaynaklarına ulaşamadığı durumlarda bir başka kişinin kendisinin arzuladığı bu varlıklara sahip olduğunu görmesi bireyi olumsuz etkilemekte ve kişinin haset veya kıskançlık duygularını yaşamasına yol açabilmektedir. Genel olarak ifade edildiğinde haset, arzulanan ve sahip olunmayan şeylere ulaşmak için daha yoğun bir çabayı içeren bir güç olarak ifade edilmektedir (Polat, 2017: 31-32).

Türk Dil Kurumu sözlüğünde *kıskançlık*, “bir kimse bir üstünlük gösterdiğinde veya sevilen birisinin, başkası ile ilgilendiği kanısına varıldığında takınılan olumsuz tutum, güncülük, hasetçilik, hasetlik, hasutluk” olarak tanımlanmaktadır (<https://sozluk.gov.tr/>). Kıskançlık, önemli bulduğumuz bir alanda bir başkasının daha iyi durumda olduğu zaman ortaya çıkan duygudur. Örneğin, insanlar bir komşunun yeni arabasını, bir meslektaşın zor kazanılmış terfisini veya bir sınıf arkadaşının haksız yere yüksek notunu kıskanabilmektedir. Söz konusu duygu hem diğerinin avantajı kaybetmesi arzusuna hem de kendini geliştirme motivasyonuna yol açabilecek sınır bozucu bir deneyimdir (Van de Ven ve Zeelenberg, 2014: 1).

Kıskançlık, başkalarının talihinden kaynaklanan acıdır (Aristoteles, MÖ 350/1954). Bunu deneyimlemek Katolik geleneğinde (yedi ölümcül günahın biri olduğu için) kınanmakta ve genellikle

sosyal olarak istenmeyen bir yanıt olarak kabul edilmektedir. Kıskançlığın bu olumsuz görüşü şaşırtıcı değildir, çünkü araştırmalar mantıksız karar vermekten kıskanç kişiye karşı olumsuz davranışlara kadar çeşitli olumsuz davranışlara yol açtığını göstermektedir. Dahası, genellikle kıskançlık yaşayan insanlar hayatlarından daha az tatmin olmaktadır (Van de Ven ve Zeelenberg, 2014: 2).

Kıskançlık konusunda çalışmak işyerinde uygulanan kötü muamelenin yüksek performans gösterenlerin içsel özelliklerinin yanı sıra psikolojik iyi olma eğilimlerini düşürdüğü için özellikle önemlidir (Mao, He ve Jang, 2000: 2). Mikulincer ve Shaver (2005: 164), düşmanca kıskançlığın hoşnutsuzluk ve kızgınlık duygularını içerdiği ve olumsuz, yıkıcı bir duygu olduğunu, başkalarının başarılarının bir kişinin öz değerlendirmesini tehdit ettiğini, aşağılık duygularına neden olduğu durumlarda ortaya çıktığını ve başarılı ötekine karşı saldırgan tepkilere dönüştüğünü ileri sürmektedirler. Tai vd. (2012) kıskançlık kavramının çoğu zaman ortaya çıkan sonuçları ile karıştırıldığını ifade ederek, kıskançlığı bir sancı, ıstırap veya acı olarak tanımlamışlar ve diğerlerinin iyi talihinden duyulan ıstırap ya da acı olarak ifade ettikleri kıskançlığın pozitif ya da negatif sonuçlarının olabileceğini belirtmişlerdir.

Kıskançlık, bir kişi diğerinin üstün kalitesine, başarısına veya sahip olduklarına sahip olmadığına ortaya çıkan bir süreçtir. Kıskanç, bu ulaşılmamış özelliği veya nesneyi istemekte ya da başkalarının elinden çıkmasını istemektedir. Smith ve Kim (2007) tarafından bildirildiği üzere kıskançlık, kıskanan kişinin arzuladığı bir şeye sahip olan diğerleriyle karşılaştırmanın neden olduğu aşağılık, düşmanlık ve kızgınlık ile karakterize edilen nahış ve acı verici duyguların bir karışımıdır. Kıskançlık sosyal bilimsel bir terimdir ve başkalarının kişisel olarak arzu edilen sonuçları elde etmesine tepki olarak algılanan sosyal konum kaybından kaynaklanan (Vecchio, 2005) bir düşünce ve duygu kalıbı olarak tanımlanabilmektedir (Wu ve Srite, 2021: 2). Çalışanlar kendilerini bir başka çalışanla karşılaştırdığında bir dengesizlik veya eşitsizlik gördüklerinde, var olan dengesizlik veya eşitsizliği kendilerine karşı bir tehdit olarak algılamakta ve kıskançlık duygusu ortaya çıkmaktadır. Bu bağlamda çalışan kıskançlığı örgütsel bağlamda değerlendirilebilecek takdir, promosyon, terfi, ödül, ücret artışı gibi çıkarlar ile ilişkili bulunmaktadır (Günelan, 2019: 326).

Kıskançlık “kişinin bir şeye sahip olması ancak onu bir başka kişiye kaptırma korkusu” şeklinde tanımlanmıştır. Üçüncü kişilerin dâhil edildiği ve kaybetme korkusunu içerisinde barındıran kıskançlık bu yönüyle hasetten ayrılmaktadır. Yukarıda yapılan tanımlarda da vurgulandığı üzere kişinin kendisinde var olmayan bir şeye bir başkasının sahip olduğunu bilmesi hasetlik duygusunun işlevsel tanımının ayırt edici yönünü oluşturmaktadır. Özellikle sosyal karşılaştırma bağlamında karşılaştırmanın yönünün yukarı doğru olması kişide hasetlik duygusunun açığa çıkmasına neden olabilmektedir. Festinger’in (1974) Sosyal Karşılaştırma Teorisine göre yukarı doğru kıyaslama kişinin kendisini daha yetersiz hissetmesine yol açabilmektedir. Burada söz konusu olan şey kişinin elindekini kaybetmesi değildir, çünkü hâlihazırda kişinin istediği şey kendisinde değil, bir başkasındadır (Taştan ve Aydın Küçük, 2019: 59).

Bu bağlamda kişi, kendisinin sahip olmadığı bir şeyi başkasında gördüğünde büyük bir hayal kırıklığı, acı, elem, üzüntü ve aşağılık duygusu yaşamaktadır. Bu durumda kişi aşağı olma duygusunu ve çektiği ıstırapı dindirmek için daha üstün konumda olan kişi ile arasındaki farkı kapatmaya yönelik ciddi bir motivasyon geliştirebilmektedir. Söz konusu motivasyon diğerini aşağıya çekmeye yönelik yıkıcı bir türde olabilir ki bu haset duygusunun deneyimlenmesi anlamına gelmektedir. Öte yandan kişi, kendi durumunu iyileştirme yönünde yapıcı bir motivasyon da geliştirebilmektedir. Bu durum ise imrenme duygusunu ortaya çıkarmaktadır. Kişilerin yıkıcı ve yapıcı motivasyon dolayısıyla haset ve imrenme duygularından hangisini deneyimleyeceğinde çevresel, bilişsel ve kişisel etmenlerin önemli bir etkisi bulunmaktadır (Kaynak, 2020: 287).

İmrenme Türk Dil Kurumu sözlüğüne göre “Beğenilen, hoşlanılan bir şeyi edinmek veya bir yiyeceği yeme isteğini duymak; beğenilen bir kişiye veya şeye benzemeyi istemek, gıpta etmek” anlamına gelmektedir (<https://sozluk.gov.tr/>). Dolayısıyla kişi, eğer başkasındaki nimetin o kişiden yok olmasını istemeyip, kendisine de onun gibisini veya daha fazlasını isterse, bu hasetlik değil imrenmek demektir.

İmrenmeye en yakın olan ve genellikle eş anlamlı olarak kullanılan *gıpta* ise Türkiye Diyanet Vakfı İslam Ansiklopedisinin 14. Cildinde “Başkalarının sahip olduğu imkanları kıskanmadan aynı şeyleri elde etme arzusu anlamında ahlak terimi” olarak ifade edilmektedir. Gıpta terim olarak “bir kimsenin, maddi veya manevi imkân ve meziyetlere sahip olan başka birine imrenmesi, onun elindeki nimetlerin yok olmasını isteme gibi kötü bir düşünceye kapılmadan kendisinin de aynı şeylere kavuşmayı arzulaması” anlamında kullanılmaktadır (TDV İslam Ansiklopedisi, 1996: 50).

Gıpta, hasetten farklı olarak “kendisine ilham kaynağı olabilecek bir başkasına hayranlık duymayı” içermektedir. Gıptada, başkasını iyi halinden ve arzulanan konumundan dolayı içtenlikle tebrik etme, onu örnek ve rol modeli olarak görme, onun gibi olmaya gayret etme gibi iyi huylar ve davranışlar ortaya çıkmaktadır. Aksine haset ise iyi oluş hali, üstünlük, başarı, servet, şöhret gibi insana hoş gelen durumların sadece kendinde olmasını istemek, haset edilen kişiden arzulanan niteliklerin gitmesini istemektir. Genel olarak hasetlik eden kişi haksız muamele gördüğünü düşünmekte ve böylece, düşmanlık duyguları belirmeye başlamaktadır. Buna ek olarak, hasetlik yaşayan insanlar kişisel aşağılık, zayıf benlik saygısı ve sosyal tehdit duygularını da sergileyebilmektedirler. Bu yönüyle de hasedi gıptadan ayırmak mümkündür (Taştan ve Aydın Küçük, 2019: 59).

İmrenme ve kıskançlık uzun zamandır farklı duygular olarak görülmektedir. Antik çağlardan günümüze kadar filozoflar, imrenme ve kıskançlığın farklı nedenleri ve deneyimleri olduğunu savunmaktadır (Parrott ve Smith, 1993: 906; Smith vd., 1988: 402). Kıskançlık, bir bireyin başkalarının üstün niteliklerinden, başarılarından veya mülkiyetinden yoksun olup bunu istemesi ya da başkalarının ondan yoksun olmasını dilemesi şeklinde tecrübe ettiği duyguyu ifade etmektedir (Parrott ve Smith, 1993: 906; Crusius ve Lange, 2014: 2). Diğer bir ifadeyle, özellikle kıskanılan kişinin kıskanç olana benzer olarak algılanmasına dayanan olumsuz bir sosyal karşılaştırmadan kaynaklanmaktadır (Cohen-Charash ve Mueller, 2007; Tesser vd., 1988). İmrenme ile kıskançlık arasındaki temel fark, imrenmenin iki kişiyi içermesine karşın kıskançlığın üç kişiyi içermesidir. İmrenmenin odak noktası ya bir nesne ya da bir özelliktir. Kıskançlığın odak noktası ise, mevcut ilişkiye tehdit olarak algılanan bir üçüncü kişidir (Dogan ve Vecchio, 2001: 57-58). Diğer bir ifadeyle, imrenmede birey doğrudan imrenmeye konu olan sevgi nesnesini ve onun iyi özelliklerini elde etmek isterken, kıskançlıkta rakibi ortadan kaldırma amaçlanmaktadır (Özkoç ve Çalışkan, 2015: 41; Bayram Arlı vd., 2018: 7).

Son yıllarda sosyal bilimciler, kişilerarası kıskançlık ve imrenme yapısını incelemeye başlamışlardır. Kıskançlık ve imrenme kavramlarının işyeri için benzersiz bir anlamı bulunmaktadır. Örneğin, işyerinde son yıllarda artmakta olan şiddet ve saldırganlığın iş arkadaşı kıskançlığı, hasetlik ve imrenme gibi duyguların bir sonucu olduğu sıklıkla ileri sürülmektedir. Stres yönetimi alanında çalışan uygulayıcılar, işlevsiz tepkileri etkili bir şekilde yönetmek ve programlar oluşturmak için özellikle işyeri stresinin doğasını ve dinamiklerini anlamakla ilgilenmektedirler. Söz konusu çalışmalardan birinde Vecchio (1995), çalışanların çoğunluğunun işte kıskançlık ve / veya imrenme yaşadıklarını bildirdiklerini ve çoğu çalışanın amirlerin bu durumları etkili bir şekilde yönetmediğine inandığına dair ön kanıtlardan bahsetmektedir. Bildirilen bu etkisizlik, kısmen, bu spesifik, çoğu zaman karalanan duygularla uğraşmakla ilişkili utançtan kaynaklanıyor olabilmektedir (yani, varoluşlarının genellikle bireysel olgunlaşmamışlığı ve özgüven eksikliğini yansıttığı düşünülmektedir) (Vecchio, 2000: 161-162).

White ve Mullen (1989) ve Vecchio (1995) tarafından yapılan önceki teorik çalışmaların ardından, çalışan kıskançlığını, bir çalışanın özgüvenini kaybetmesi ve / veya sonuçların kaybindan kaynaklanan bir düşünce, duygu ve davranış modeli olarak tanımlamak mümkündür. Kayıp ya da sadece algılanan kayıp tehdidi, bir rakibin izinsiz girişinin algılanmasını içermektedir. Bu rakip, kişinin öz saygısını azaltma veya değerli bir ilişkiyi baltalama potansiyeline sahiptir. Çalışan kıskançlığının temel ve kritik özelliği, gerçek ya da hayali tehdit yönü içeriyor olmasıdır. Bu tehdit yönü, işyeri kıskançlığını savunmacı tepki verme veya geri çekilme arzusunu tetikleyen güçlü bir tür stres tepkisi olarak tanımlamaktadır (Vecchio, 2000: 162).

Aksine, çalışanların imrenmesi, aynı zamanda bir stres tepkisi de olsa, esasen ikili terimlerle tanımlanmaktadır. İmrenme, resmi olarak, bir çalışanın referans bir diğerinin güçlü bir şekilde arzuladığı sonuçları elde etmesine yanıt olarak benlik saygısını kaybetmesinden kaynaklanan bir düşünce, duygu ve davranış modeli olarak tanımlanabilmektedir. Kıskançlıkla karşılaştırıldığında imrenme, bir ilişkinin kontrolü için rakiple rekabeti içermemektedir. Ayrıca kıskançlık, bir rakiple bir galibiyet / kaybetme yarışmasını içerirken, imrenme başka bir bireyin kazancının kendi pahasına olmasını gerektirmemektedir. Ek olarak, çalışanların kıskançlığını karakterize eden öfke duyguları, çalışanların imrenmesinden kaynaklanan düşmanlık duygularından daha sosyal olarak kabul edilebilmektedir. Bununla birlikte hem çalışan kıskançlığının hem de imrenmenin ortak bir özelliği, sosyal karşılaştırma sonucunda ortaya çıkan öz-değerin azalmasıdır. Ayrıca, her iki duygu da sosyal konumun kaybını ima ettiğinden, her iki duygu da aşağılık duyguları (olumsuz kendini değerlendirme) üretebilmektedir. Çalışanın kıskançlığını ve imrenmesini işlevsiz olarak görme konusunda anlaşılabilir bir eğilim olsa da bunların oldukça işlevsel olabileceğini belirtmek önemlidir; bu duygular davranışları harekete geçirebilmekte ve değerli ilişkileri ve kaynakları korumaya odaklanabilmektedir. Elbette, en uç noktada, her iki duygu da patolojik tepkileri harekete geçirme potansiyeline sahip bulunmaktadır (Vecchio, 2000: 162-163).

4. İMRENMENİN ÖNCÜLLERİ VE SONUÇLARI

Çalışma hayatındaki imrenme duygusunun etkilerine yönelik ilgili alan yazındaki çeşitli çalışmaların bulguları mukayese edildiğinde, bu duygunun farklı etkilerinin olduğu görülmektedir (Yıldız, 2017: 542). Evrensel olarak farklı kültürler ve bağlamlarda ortaya çıkan yukarı doğru sosyal karşılaştırma imrenmenin bir ön koşuludur. Bireyler doğal olarak kendilerini başkalarıyla karşılaştırmaktadırlar. Başkalarıyla kendileri arasında bir fark olduğunda birey diğerinin konumuna daha yakın hareket etmek için kendi konumunu değiştirmektedir. Sonuç olarak, bu sosyal karşılaştırmalar yukarı veya aşağı doğru olabilmektedir. Yukarı doğru bir karşılaştırma olumlu bir sonucu temsil etmekte (avantaj veya diğer kişi için üstünlük), aşağı doğru bir karşılaştırma ise diğeri için olumsuz bir sonucu (dezavantaj veya aşağılık) temsil etmektedir. Örneğin, bir meslektaşımızın terfi aldığını fark etmek yukarı doğru bir sosyal karşılaştırma olarak kategorize edilirken; bir öğrenci burs kazanırken diğerleri kazanmadığında aşağı doğru sosyal karşılaştırma yapmış olunmaktadır. İmrenme, yukarı doğru karşılaştırmalardan kaynaklanan bir duygudur. Bu nedenle yukarı doğru bir sosyal karşılaştırma imrenmenin en önemli önkoşuludur (Wu ve Srite, 2021: 2).

İmrenme, özellikle de kötü niyetli imrenme, düşmanlık duygularından aşağılık duygularına kadar çeşitli olumsuz sonuçlarla ilişkilendirilmiştir (Parrott ve Smith, 1993; Crusius vd., 2019: 2-3). Bu bağlamda imrenmenin kaygı, öfke ve kızgınlık (Salovey ve Rodin, 1986), takım bağlılığını gevşetmek ve memnuniyeti azaltmak (Duffy ve Shaw, 2000), yaşamdan memnuniyetsizliğe neden olmak (Krasnova vd., 2013) gibi değişkenlerle olan ilişkileri alanyazında yer alan çeşitli araştırmalarda incelenmiştir. Kötü niyetli imrenmenin sonuçları duygusal olabilmekte veya duygusal tepkilere yol açabilmektedir. Örneğin insanlar iş yerinde terfi alan birini kıskanmaları durumunda kendi imajlarının

tehdit altında olduğunu hissedebilmektedirler. Daha spesifik olarak, kötü niyetli imrenme, yoğun acı verici duygu ve kişinin kendine acıma duygusuyla geri döndüğünü hissettirebilmektedir.

İş yerinde imrenme diğer bir ifadeyle örgütsel imrenme tüm organizasyonel düzeylerde ve çoğu yer ve kültürde bulunan bir duygudur. Bu duygu genellikle kıt kaynaklar için rekabet, zaman eksikliği veya promosyonlar nedeniyle ortaya çıkmaktadır. Tüm bu faktörlerin kişiler arası ilişkilerde, arkadaşlık bağlarının azalmasında ve çalışanların bilgi alışverişine zarar vermesinde sonuçları bulunmaktadır. Ayrıca imrenme, akıl sağlığı (örneğin, depresyon ve stres) ile ilişkilendirilerek organizasyonlarda sağlık hizmeti maliyetlerinin artmasına da yol açmaktadır. Aslında araştırmalar, organizasyonların toplam maliyetlerinin yüzde ellisinden fazlasının kötü sağlıkla ilişkili olduğunu göstermektedir. Maris, Saideabadi ve Niazazari'nin belirttiği gibi, mevcut rekabetçi çalışma ortamı imrenmeyi artırmaktadır (González-Navarro, 2018: 3).

Parrott ve Rodriguez-Mosquera (2008), imrenme yazınının çoğunlukla imrenilen kişi yerine imrenen kişiye odaklandığını ileri sürmektedir. Ancak imrenme sosyal bir duygu olup sadece başka bir kişiye yöneltilen bir etki değil aynı zamanda bir başka kişiden etkilenmekle de ilgilidir (Mao, He ve Jang, 2000: 3). Bu bağlamda yöneticiler, bir organizasyondaki statülerinin yanı sıra ayrıcalık ve avantajlardan da yararlanmaktadır. Yöneticiler tarafından elde edilen faydalar arasında değerli dışsal ödüller, karar vermede özerklik, kaynakların kontrolü ve harici güç sahipleriyle bağlantı kurma fırsatları bulunmaktadır. Bu faydalar, birçok kişiyi yönetim pozisyonlarını takip etmeye motive etmektedir. Öte yandan yönetsel rollerin doğal avantajlarına rağmen, kanıtlar yöneticilerin de astları imrendiğini göstermektedir. İmrenme, astların güçlü sosyal becerilere sahip olduğu, liderlik potansiyeli gösterdiği, üst yönetimle yakın ilişkilere sahip olduğu ve kurumsal yenilik ve ilerlemenin ana kaynağı olduğu düşünüldüğünde ortaya çıkmaktadır (Xue vd., 2020: 3).

Başkalarını imrenmenin çalışanların fiziksel, bilişsel ve duygusal enerjilerini iş görevlerine tam olarak yatırdıkları geniş motivasyon durumunun olumlu bir şekilde deneyimlenmesine yol açarak iş bağlılığını olumlu yönde etkileyeceği ileri sürülmektedir. İşe ve örgütüne bağlı çalışanlar son derece odaklıdır, bağlantılıdır ve enerjilerini aktif iş performansına adamaya isteklidirler. Araştırmalar işe bağlılığın derecesini belirleyen üç psikolojik koşulun bulunduğunu göstermektedir. Bunlar; anlamlılık, güvenlik ve bulunabilirliktir. *Anlamlılık*, kendine yapılan yatırımın geri dönüşü hissidir. Çalışanlar “kendilerini önemli ve özel hissetmenin yollarını aramakta” (Kahn, 1990: 706) ve organizasyon veya iş arkadaşları için değerli hissettiklerinde işi anlamlı bulmaktadırlar. *Güvenlik*, öz imaj durumu veya kariyer için olumsuz sonuçlardan korkmadan çalışabilme hissini ifade etmekte ve iş durumları destekleyici olduğunda ve çalışanlar başkalarıyla bağlantı kurduğunda ortaya çıkmaktadır *Bulunabilirlik*, iş rollerini yerine getirmek için fiziksel, duygusal ve psikolojik kaynakların mevcut olduğu algısıyla ilgilidir (Lee vd., 2017: 3).

İmrenmeden kaynaklanan olumlu duygular, çalışanların daha fazla ayrıcalık, ödül ve kişisel gelişim elde etmek için daha fazla çaba göstermesini sağlayacak şekilde bağlılığı güçlendirebilmektedir. Çalışanlar üstünlüklerinin tadını çıkardıkça kendilerini özel, değerli ve anlamlı hissetmektedirler. Olumlu duygular aynı zamanda yeni prosedürleri ve olasılıkları keşfetme konusunda kendilerini güvende hissetmelerini sağlamaktadır. Ek olarak, olumlu duygular, daha iyi iş performansına odaklanmak için kaynakların kullanılabilirliğini ve genişletilmiş enerjileri ortaya çıkarmaktadır (Lee vd., 2017: 3).

İş yerinde çalışanlar arasında var olan olumlu tutum, davranış ve duygular yüksek motivasyon ve performans, örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık, yüksek iş tatmini, örgütsel güven gibi olumlu çıktılara dönüşürken; korku, nefret, hoşgörüsüzlük, çekememezlik, kin, haset, kıskançlık gibi olumsuz tutum, davranış ve duygular verimsizlik, tükenmişlik, sapkın davranışlar, stres gibi organizasyonun

varlığını ve rekabet gücünü tehdit edebilecek sonuçlara yol açabilmektedir (Özkoç ve Çalışkan, 2015: 40).

İmrenme, insan davranışını etkilemektedir. Çok çeşitli insan davranışları ve fenomen imrenme ile ilgili teorilerle açıklanabilmektedir. Sosyal psikoloji de dâhil olmak üzere felsefe, antropoloji, sosyoloji, işletme ve yönetim bilimi gibi farklı araştırma alanlarında (Graf, 2010; Wenninger vd., 2019: 10) imrenme üzerine yapılan önceki çalışmaların sonuçları tutarsızlık göstermektedir. Geleneksel olarak birçok araştırma imrenmeyi olumsuz bir duygu olarak ele almakta ve imrenen insanların bilgi paylaşmaya daha az istekli, daha çok zarar vermeye meyilli oldukları, imrendikleri kişilere yardım etmekten kaçındıkları ve sosyal davranışları baltaladıkları üzerinde durmaktadır (Shu ve Lazatkhan, 2017: 70; Khan ve Noor, 2020: 170). Örneğin Vecchio (2000) imrenmenin çalışanların performansına zarar verdiğini ve çalışanların işlerini bırakmalarına neden olabileceğini ileri sürerek imrenmenin olumsuz sonuçlara yol açabileceğini iddia etmektedir. Ancak alanyazında yer alan bazı çalışmalar da imrenmenin aynı zamanda bir kişisel gelişim kaynağı olarak hizmet edebileceğini ve bireyin kendisini geliştirmesine katkı sağlayabileceğini ve sonuç olarak olumlu sonuçlar doğurabileceği iddia edilmektedir (Lee ve Duffy, 2016: 3). Örneğin Van de Ven vd. (2009) imrenmenin öğrencilerin daha uzun süre çalışmasını sağladığı ve akademik performansı geliştirdiğini belirlemiştir (Wu ve Srite, 2021: 1).

Göreve atama, iş değişikliği, maaş ayarlaması veya lider-üye etkileşimi gibi işyerindeki birçok etkinlik imrenmeye neden olabilmektedir. Bazı araştırmalar, imrenilen insanların çelişkili duygusal deneyime sahip olacaklarını bulmuştur, ancak çok az bilim insanı imrenmenin davranışsal tepkilerini incelemiştir. İmrenilen çalışanlar tamamen zıt iki duygu yaşayabilseler de imrenme tatsızlık meydana getirdiğinde, bu kısa vadeli olumlu duyguları örtmekte ve yavaş yavaş yerini olumsuz bir şekilde iş bağlılığı almakta ve çalışanları etkilemektedir. Bir yandan, çalışanlar kendilerini başka birinin imrenmesinin hedefi olarak algıladıklarında, sadece gerginlik ve endişe yaşamakla kalmamakta, aynı zamanda çok fazla zaman ve enerji tüketecek başa çıkma stratejilerini de düşünmek zorunda hissetmektedir. Kişinin enerjisinin sınırlı olduğu düşünüldüğünde, çalışanlar örgütsel imrenmeye çok fazla yatırım yaptığında, işteki canlılık ve dinçlik buna bağlı olarak azalmaktadır. Öte yandan, bazı çalışanlar, başkalarının saldırılarının “hedefi” olmaktan kaçınmak için işe bağlılığı azaltmada inisiyatif alabilmektedir (Qing vd., 2018: 416). İşyerinde imrenilme en ciddi iş stres kaynaklarından biridir çünkü insanlar istenmeyen doğası nedeniyle imrenmeyi gizlemektedirler. Bu durum, 2015-2016 yılları arasında Fortune 500 şirketlerinin çalışan eğitimine 70,65 milyar dolar harcadığı gerçeğinden anlaşılabilir (Ahmad vd., 2020: 97).

İnsanların imrenme duygusu yaşamalarına yol açan çeşitli nedenler vardır. Bu nedenler iki kategoriye ayrılmaktadır: Birincisi bireyin imrenmeye yönelik karakteristik eğilimidir. İkincisi ise bireyi bu duyguya sevk eden durumsal faktörlerdir. Bireyi imrenmeye iten karakteristik özellikler düşük özgüvenle birlikte çocukluktan itibaren elde edilen inanç, değer ve tutumların bireyin davranışlarını etkilemesidir. Organizasyonda bireyi imrenme duygusuna yönlendiren durumsal faktörler ise aşırı rekabetçi bir çalışma ortamı, stratejik küçülme, yeniden yapılandırma, kültürel farklılaşma, performans değerlendirme, haksız ödül/ceza mekanizmaları ile terfi sistemleri gibi insan kaynakları yönetim ve uygulamalarıdır (Özkoç ve Çalışkan, 2015: 41).

Kötü niyetli imrenmenin olumsuz çağrışımlarına kıyasla, iyi huylu imrenme daha olumlu ve proaktiftir. İyi huylu imrenme kendilerini diğerlerine göre daha aşağı görenlerin farklılık ve eksikliklerini görmelerini ve kendini iyileştirme yoluyla bu tutarsızlığı azaltma arzusunu geliştirmektedir (Van de Ven vd., 2009, 2011).

5. YÖNTEM

Araştırmanın bu bölümünde araştırma amacı, veri toplama aracı, varsayımlar ve kısıtlılıklar, evren ve örneklem ve araştırma bulguları yer almaktadır. Araştırmada elde edilen veriler üzerinde araştırma amaçları doğrultusunda analizler gerçekleştirebilmek için IBM SPSS 22 ve IBM SPSS AMOS 26 programları kullanılmıştır.

5.1. Araştırmanın Amacı

Akademisyenler meslek itibarıyla genel olarak sürekli bir şekilde araştırma halindedirler. Gerek meslekten kaynaklanan gerekse kişisel özelliklerden kaynaklanan bu araştırmacı özellikler bir şekilde somut sonuçlara dönüşmektedir. Akademisyenler için bu sonuçlar genellikle akademik ve bilimsel çalışmalardan oluşmaktadır. Bilimsel makaleler, kongre ya da sempozyum bildirimleri, bilimsel araştırma projeleri, alınan atıflar, kitaplar ve benzeri akademik özellik taşıyan mesleki çıktılar akademisyenler arasında dikkat çeken unsurlardır.

Bu çalışma ile akademisyen olarak görev yapan personelin diğer akademik personele imrenme düzeyi ve kendilerine imrenilme düzeyinin araştırılması amaçlanmaktadır. Ayrıca belirtilen imrenme ve imrenilme düzeylerinin anket formunda yer alan ve genel bilgiler içeren çeşitli demografik özelliklere göre farklılaşıp farklılaşmadığını araştırmak da bu çalışmanın bir diğer amacını oluşturmaktadır. İmrenme ve imrenilme arasında bir ilişkinin olup olmadığını belirlemek de bu çalışmanın amaçları arasında yer almaktadır.

5.2. Veri Toplama Aracı

Bu çalışma kapsamında veri toplayabilmek amacıyla anket yöntemi tercih edilmiştir. İki ana bölümden oluşan anket formunun ilk bölümü şahsi bilgileri içermeyen genel demografik özellikleri tespit etmeye yönelik yedi ifadeden oluşmaktadır. İkinci bölümde ise iki alt boyuttan oluşan Örgütsel İmrenme Ölçeği yer almaktadır. Birinci alt boyut imrenilmeyi, ikincisi ise imrenme ile ilgili ifadeleri içermektedir. İmrenilme boyutu ilk üç ifadeden, imrenme ise sonraki beş ifadeden oluşmaktadır. Kullanılan ölçek Vecchio'nun (2005) çalışmasında kullandığı, geçerli ve güvenilir olarak hesapladığı ölçektir.

Yukarıda bahsedilen ankete Yozgat Bozok Üniversitesi Etik Komisyonundan 23.12.2020 tarih ve 17/07 karar numaralı etik kurul uygunluk raporu tahsis edilmiştir.

Araştırmada kullanılan ölçeğe Türkçe dilindeki akademik çalışmalarda rastlanmamıştır. Bu sebeple ilk defa kullanılacağından dolayı bir ölçek uyarlaması niteliği de taşımaktadır. Bu bağlamda ölçek uyarlama çalışmaları gereği iki ayrı dil bilim uzmanından da destek alınmıştır. Ölçek ifadeleri öncelikle Türkçe'ye daha sonra tekrar İngilizce'ye çevrilerek anlam farklılıkları ve kelime kullanımından kaynaklanabilecek hatalar önlenmeye çalışılmıştır. Dil uzmanları ile hem fikir olunmasının ardından belirlenen ifadelerin anlaşılabilirliğini kontrol etmek amacıyla araştırma evreni içerisinde 20 kişilik bir grup üzerinde pilot uygulama yapılmıştır. Pilot araştırma sonucunda herhangi bir anlam karışıklığı ya da anlaşılmayan ifade olmadığına kanaat getirilmiş ve ana uygulamanın yapılmasına karar verilmiştir.

5.3. Evren ve Örneklem

Araştırma yapmak üzere belirlenen Yozgat Bozok Üniversitesi akademisyenleri bu çalışmanın evrenini oluşturmaktadır. Yozgat Bozok Üniversitesi'nin personel bilgi sayfasında yer alan bilgilere göre 852 akademik personel bulunmaktadır (Yozgat Bozok Üniversitesi, 2021). Gerek zaman gerekse maliyet açısından tüm evrene ulaşmanın oldukça zor olması nedeniyle örnekleme yapılması tercih edilmiştir. 2020 yılı başından bu yana tüm dünyada büyük etkiler ve değişimlere yol açan Covid-19

pandemisi nedeniyle uzaktan ya da kısmi çalışma ve çevrimiçi eğitim metotlarının kullanımı nedeniyle fiziki anketler yerine çevrimiçi anketler akademik personele kurum içi iletişim sistemi vasıtasıyla gönderilmiştir. Ulaşılabilen ve geri dönüş sağlayan katılımcıların dikkate alındığı kolayda örnekleme yöntemi kullanılan bu çalışmada geçerli katılım sayısı 208 olarak belirlenmiştir. 2021 ocak ve şubat ayları içerisinde anketler toplanmış daha fazla katılım olmadığı görüldüğünde ise veri toplama süreci sonlandırılmıştır. Elde edilen geçerli 208 anket verisi bu çalışmanın analizlerinde kullanılan veri setini oluşturmaktadır.

5.4. Araştırmanın Kısıtlılıkları ve Varsayımları

Yukarıda belirtilen evren ve örneklem sayıları göz önünde bulundurulduğunda örneklemin evreni temsil kabiliyetinin olup olmadığına dair hesaplama yapılma ihtiyacı duyulmuştur. Yapılan hesaplamalarda 852 evren sayısının %95 güven seviyesi ve %5 hata payında 265 örneklem ile temsil edilmesi gerekliliğine ulaşılmıştır. Ancak elde edilen örneklem sayısı ve evrendeki unsur sayısı ile güven düzeyi ve hata payı hesaplandığında ise %95 güven seviyesi %5,91 hata ile örneklemin evreni temsil kabiliyeti olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Hata payının %5'ten %5,91'e yükselmesi bu çalışma için bir kısıtlılık oluşturmaktadır.

Bir diğer kısıtlılık ise evrenin tamamına ulaşıp ulaşılmadığının bilinmemesidir. Kurum içi resmi iletişim sistemi üzerinden gönderilen ve belirli aralıklarla hatırlatma yapılan anket katılımı yazısının evrendeki tüm unsurlara ulaşıp ulaşmadığı bilinmemekte ve bu yüzden anket geri dönüş oranı hesaplanamamaktadır.

Bu araştırma kapsamında yapılan anketlere verilen cevaplarda katılımcıların gerçek fikir ve görüşlerini bildirdikleri ve ifadeleri tam olarak anladıkları da çalışmanın varsayımlarını oluşturmaktadır.

5.5. Bulgular

5.5.1. Demografik Özellikler

Araştırma bulgularından katılımcıların sosyo-demografik özelliklerine bakıldığında kadın ve erkek katılımcıların sayılarının birbirlerine oldukça yakın olduğu görülmektedir. Katılımcıların %61,5'lik kısmı 31 ve 40 yaş aralığındaki akademik personelden oluşmaktadır. Evli katılımcıların sayısı bekâr katılımcıların sayısının yaklaşık iki katıdır. Eğitim düzeyi değişkenine bakıldığında ise yalnızca 4 katılımcının (%1,9) lisans mezunu olduğu yüksek lisans mezunu 119 katılımcının (%57,2) 85 katılımcının (%40,9) ise doktora mezunu olduğu tespit edilmiştir. Akademik unvana göre dağılıma bakıldığında ise 124 katılımcı (%59,6) öğretim görevlisi kadrosunda görev yapmaktadır. Maaş aralığı değişkeni incelendiğinde ise oldukça büyük oranda (%72,6) bir katılımcının 7001-9000 TL arası maaş geliri olduğu fark edilmektedir. Tablo 1 incelendiğinde katılımcıların çok büyük bir çoğunluğunun 10 yıldan daha az çalışma süresine sahip oldukları dikkat çekmektedir.

Tablo 1. Sosyo-Demografik Özellikler

	Demografik Özellikler	Frekans	Yüzde (%)
<i>Cinsiyet</i>	Kadın	107	51,4
	Erkek	101	48,6
	Toplam	208	100,0
<i>Yaş</i>	21-30 yaş	62	29,8
	31-40 yaş	128	61,5
	41-50 yaş	7	3,4
	51 yaş ve üzeri	11	5,3
	Toplam	208	100,0
<i>Medeni Durum</i>	Evli	140	67,3

	Bekâr	68	32,7
	Toplam	208	100,0
Eğitim Düzeyi	Lisans	4	1,9
	Yüksek Lisans	119	57,2
	Doktora	85	40,9
	Toplam	208	100,0
	Araştırma Görevlisi	16	7,7
Unvan	Öğretim Görevlisi	124	59,6
	Doktor Öğretim Üyesi	37	17,8
	Doçent	17	8,2
	Profesör	14	6,7
	Toplam	208	100,0
Maaş Aralığı	5000-7000 arası	10	4,8
	7001-9000 arası	151	72,6
	9001-12000 arası	33	15,9
	12001 ve üzeri	14	6,7
	Toplam	208	100,0
Toplam Çalışma Süresi	5 yıla kadar	91	43,8
	5-10 yıl	72	34,6
	11-16 yıl	31	14,9
	16 yıl ve üzeri	14	6,7
	Toplam	208	100,0

5.5.2. Tanımlayıcı İstatistikler ve Güvenilirlik Analizi

Tablo 2'deki verilere göre çarpıklık değerleri 0,48 ile -0,27 arasında, basıklık değerleri ise -1,24 ile -0,27 arasında hesaplanmıştır. Bu verilere göre çarpıklık ve basıklık değerlerinin kabul gören sınırlar içerisinde olduğu, normal dağılım gösterdiği ve analiz yapmaya uygun olduğu kabul edilmiştir (Klein ve Moosbrugger, 2000).

Araştırma amaçları arasında yer alan akademisyenlerin imrenme imrenilme düzeylerinin tespitine yönelik sonuçlar ölçek ortalamalarıyla elde edilmiştir. Herhangi bir demografik değişkene ya da farklı bir faktöre göre bakılmadan katılımcıların imrenilme düzeyleri 2,94 imrenme düzeyleri ise 2,48 olarak hesaplanmıştır.

Tablo 2. Tanımlayıcı İstatistikler

İfadeler	Ortalama (\bar{x})	SS	Varyans	Çarpıklık	Basıklık
İşimdeki başarımdan dolayı bazen imrenildiğimi düşünüyorum	2,96	1,29	1,67	-0,24	-1,24
Amirimle olan iş ilişkimin yakınlığı nedeniyle bazen imrenildiğimi düşünüyorum	2,85	1,22	1,50	-0,10	-1,06
Bazı arkadaşlarımın gerçekleştirdiğim işlerden dolayı bana imrendiklerini düşünüyorum	3,00	1,26	1,59	-0,27	-1,18
İmrenilme Ortalama	2,94	1,22	1,51	-0,24	-1,29
İş arkadaşlarımın çoğu işinde benden daha iyi durumda	2,65	1,13	1,29	0,30	-1,16
Amirim benim çabalarımaya değer verdiğinden daha çok başkalarının çabalarına değer verdiğini düşünüyorum	2,45	1,08	1,17	0,28	-1,06

Başkalarının yaptığı kadar iyi işler yapamayacağımı hissediyorum	2,45	1,12	1,26	0,29	-1,17
Sebepsiz bir şekilde iş yerinde zayıf/başarısız görünüyorum	2,42	1,06	1,14	0,29	-0,81
Başkalarının benden daha iyi işler gerçekleştirdiğini görmek can sıkıcı olabiliyor	2,43	1,21	1,48	0,48	-0,93
İmrenme Ortalama	2,48	1,06	1,14	0,37	-1,19

Tanımlayıcı istatistiklerin ardından ölçek güvenilirliğini tespit edebilmek amacıyla Cronbach's Alpha katsayıları hesaplanmış ve imrenilme boyutu için %97,3 imrenme boyutu içinse %97,1 oranlarında güvenilirlik hesaplanmıştır. Hesaplanan bu sonuçlara göre ölçek yüksek derecede güvenilir olarak kabul edilmiştir (Nunnally ve Bernstein, 1967: 248).

5.5.3. Faktör Analizleri

Yukarıda da belirtildiği gibi araştırmada kullanılan ölçeğe Türkçe metinlerde rastlanmadığı için bu çalışmada ölçek uyarlamasına yönelik de analizlerin gerçekleştirilmesi uygun görülmüştür. Ölçek geliştirme çalışmaları yeni bir dilde yeni bir ölçeği de ifade ettiği için açıklayıcı faktör analizi, içinde bulunduğu yapıyla uyumunu doğrulayabilmek için de doğrulayıcı faktör analizleri yapılmıştır. Aşağıda öncelikle açıklayıcı daha sonra da doğrulayıcı faktör analizi sonuçları yer almaktadır.

Açıklayıcı Faktör Analizi

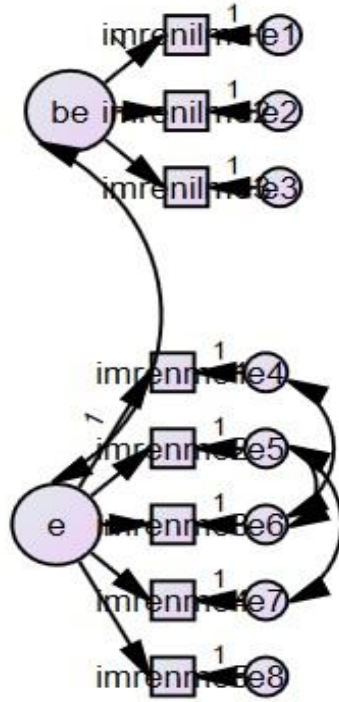
Türkçeye uyarlanan Örgütsel İmrenme Ölçeğine ait faktör yapısı Tablo 3'te ayrıntılı bir şekilde gösterilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre imrenme ve imrenilme olmak üzere iki boyutta ele alınan örgütsel imrenme içinde bulunduğu teorik alt yapı ile uyum teşkil etmektedir. Açıklayıcı faktör analizi sonuçlarına göre ifadeler iki boyutta toplanmıştır ve 0,834 ile 0,886 arasında faktör yükü değerlerine sahiptir. Herhangi bir ifade iki boyuta birden 0,50 üzerinde faktör yükü oluşturmadığı için çapraz faktör yükü olmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 3. Açıklayıcı Faktör Analizi

İfadeler	Faktörler		Açıklanan Toplam Varyans: %91,81
	1	2	
İmrenilme 1	,882		%9,60
İmrenilme 2	,872		
İmrenilme 3	,886		
İmrenme 1		,834	%82,21
İmrenme 2		,855	
İmrenme 3		,838	
İmrenme 4		,876	
İmrenme 5		,857	

Doğrulayıcı Faktör Analizi

Yapılan açıklayıcı faktör analizi sonrasında ölçek yapısının doğrulanabilmesi için doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Şekil 1'de ise AMOS programında gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizinin simgesel gösterimi yer almaktadır.



Şekil 1. Araştırma Modelinin Simgesel Gösterimi

AMOS programı ile elde edilen verilere göre araştırma ölçeğinin faktör yapısı doğrulanmıştır. Tablo 4 doğrulayıcı faktör analizi sonuçları ve faktör yükleri gösterilmiştir.

Tablo 4. Doğrulayıcı Faktör Analizi

İfadeler	Faktörler	
	1	2
İmrenilme 1	,980	
İmrenilme 2	,929	
İmrenilme 3	,974	
İmrenme 1		,970
İmrenme 2		,901
İmrenme 3		,966
İmrenme 4		,911
İmrenme 5		,928

Tablo 5'te ise doğrulayıcı faktör analizi uyum indeksleri kabul aralıkları ve analizler sonucunda elde edilmiş değerler yer almaktadır. Doğrulayıcı faktör analizinin kabul edilebilmesi için gerekli uyum iyiliği değerleri; normalleştirilmiş ki kare değeri (X^2/df) 2,000 (31,993/16), RMSEA değeri 0,069, GFI değeri 0,964, RMR değeri 0,015, CFI değeri 0,994, TLI değeri 0,989, RFI değeri 0,978, PNFI değeri 0,564, AGFI değeri 0,918 ve NFI değeri 0,987 olarak hesaplanmıştır. RMSEA, GFI ve PNFI değerleri kabul edilebilir uyum değerlerine sahipken kalan değerler mükemmel uyum göstermiştir.

Tablo 5. Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İndeksleri ve Elde Edilen Değerler

Uyum İyiliği İndeksi	Kabul Aralıkları		Elde Edilen Değer
	Mükemmel Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	
X2/ df	$0 \leq \chi^2/sd \leq 2$	$2 \leq \chi^2/sd \leq 3$	2,000
RMSEA	$.00 \leq RMSEA \leq .05$	$.05 \leq RMSEA \leq .08$	0,069
GFI	$.00 \leq SRMR \leq .05$	$.05 \leq SRMR \leq .10$	0,964
RMR	RMR $\leq 0,05$		0,015
CFI	$.95 \leq CFI \leq 1.00$	$.90 \leq CFI \leq .95$	0,994
TLI (NNFI)	$.95 \leq TLI (NNFI) \leq 1.00$	$.90 \leq TLI (NNFI) \leq .95$	0,989
RFI	$.95 \leq RFI \leq 1.00$	$.90 \leq RFI \leq .95$	0,978
PNFI	$.95 \leq PNFI \leq 1.00$	$.50 \leq PNFI \leq .95$	0,564
AGFI	$.90 \leq AGFI \leq 1.00$	$.85 \leq AGFI \leq .90$	0,918
NFI	$.95 \leq NFI \leq 1.00$	$.90 \leq NFI \leq .95$	0,987

Kaynaklar: Browne ve Cudeck, 1993; Baumgartner ve Homburg, 1996; Bentler, 1980; Bentler ve Bonett, 1980; Marsh vd., 2006; Hu ve Bentler, 1999; Schermelleh-Engel ve Moosbrugger, 2003; Kline, 2011; İlhan ve Çetin, 2014.

5.5.4. Korelasyon Analizi

Elde edilen veri seti incelenirken araştırma amaçları arasında yer alan imrenme ve imrenilme düzeyleri arasında bir ilişki olup olmadığını tespit edebilmek amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Ulaşılan sonuçlara göre imrenme ve imrenilme arasında -0,805 düzeyinde ve 0,01 seviyesinde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir (p: 0,000). Elde edilen bu sonuca göre imrenme ve imrenilme arasında anlamlı, negatif yönlü ve oldukça güçlü bir ilişkinin var olduğu söylenebilir. Daha açık bir ifadeyle imrenme düzeyi artarken imrenilme düzeyi azalmakta; imrenme düzeyi azalırken imrenilme düzeyi ise artış göstermektedir.

5.5.5. Farklılaşma Analizleri

Araştırma değişkenlerine verilen yanıtların demografik özelliklere göre değişkenlik gösterip göstermediğini tespit edebilmek amacıyla farklılaşma analizleri yapılmıştır. İki uçlu ifadeler için bağımsız örneklem t testi, çok uçlu demografik ifadeler içinse ANOVA analizine başvurulmuştur. ANOVA analizi yapılan gruplarda ek olarak Tukey testi de yapılmıştır. Bunun amacı ise anlamlı farklılaşmaların olabileceği gruplarda hangi gruplar arasında farklılaşmaların anlamlı olduğunu tespit edebilmektir. Elde edilen sonuçlar Tablo 6'da ayrıntılı bir şekilde yer almaktadır.

Cinsiyet değişkeni açısından imrenme ve imrenilme düzeyleri için anlamlı bir farklılaşmaya rastlanmamıştır (p>0,05). Yaş gruplarının tabii tutulduğu analizlerde ise hem imrenme hem de imrenilme değişkenine göre farklılaşmalar olabileceği tespit edilmiştir. İncelenen Tukey testi sonuçlarına göre yalnızca 31-40 yaş ile 51 yaş ve üzeri yaş grupları arasındaki farkın anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Medeni durumlara bakıldığında ise hem imrenilme hem de imrenme değişkeni için farklılaşmaların anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Evli katılımcıların bekâr katılımcılara göre imrenilme düzeyleri düşük imrenme düzeyleri ise daha yüksek olarak belirlenmiştir. Eğitim düzeylerinin incelendiği analizlerde ise imrenme değişkenine göre anlamlı bir farklılaşma tespit edilmemiş; imrenilme değişkenine göre de yüksek lisans ve doktora mezunları arasındaki farkın anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Doktora mezunu katılımcıların kendilerine imrenilme düzeyleri yüksek lisans mezunlarına göre anlamlı bir şekilde daha yüksektir. Unvanlara göre yapılan farklılaşma analizi sonuçlarına göre hem imrenme hem de imrenilme değişkenleri için farklılaşmalar tespit edilmiştir. Profesör katılımcıların imrenilme düzeylerinin araştırma görevlisi, öğretim görevlisi ve doktor öğretim üyesi katılımcılardan anlamlı bir şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir. İmrenme değişkeni açısından da profesörlerin imrenme

düzeyleri araştırma görevlilerine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Maaş aralıkları açısından bakıldığında ise imrenilme değişkeni için 5000-7000 grubu, 7001-9000 ve 9001-12000 grubu ile anlamlı bir şekilde benzer şekilde 12001 ve üzeri grup da 7001-9000 ve 9001-12000 grubu ile anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. İmrenme değişkeni için ise 5000-7000 aralığındaki grup aynı şekilde 7001-9000 ve 9001-12000 grubu ile anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Çalışma süreleri için sadece imrenilme değişkeni için anlamlı farklılaşmalar tespit edilmiş ve toplam çalışma süresi 16 yıl ve üzeri olanların diğer tüm gruplardan daha yüksek imrenilme seviyesine sahip oldukları belirlenmiştir.

Tablo 6. Farklılaşma Analizleri

Araştırma Değişkeni	Demografik Özellikler	(\bar{x})	t/F	p
<i>İmrenilme</i>	Kadın	2,95	0,112	0,909
	Erkek	2,93		
<i>İmrenme</i>	Kadın	2,52	0,512	0,610
	Erkek	2,44		
<i>İmrenilme</i>	21-30 yaş	3,16	7,125	0,000
	31-40 yaş	2,69		
	41-50 yaş	3,57		
	51 yaş ve üzeri	4,15		
<i>İmrenme</i>	21-30 yaş	2,29	3,703	0,013
	31-40 yaş	2,65		
	41-50 yaş	1,85		
	51 yaş ve üzeri	1,94		
<i>İmrenilme</i>	Evli	2,75	-3,244	0,001
	Bekâr	3,32		
<i>İmrenme</i>	Evli	2,59	2,057	0,041
	Bekâr	2,26		
<i>İmrenilme</i>	Lisans	2,50	6,162	0,003
	Yüksek Lisans	2,70		
	Doktora	3,29		
<i>İmrenme</i>	Lisans	2,20	0,838	0,434
	Yüksek Lisans	2,56		
	Doktora	2,38		
<i>İmrenilme</i>	Araştırma Görevlisi	2,35	4,666	0,001
	Öğretim Görevlisi	2,86		
	Doktor Öğretim Üyesi	2,90		
	Doçent	3,13		
	Profesör	4,11		
<i>İmrenme</i>	Araştırma Görevlisi	3,03	3,116	0,016
	Öğretim Görevlisi	2,38		
	Doktor Öğretim Üyesi	2,75		
	Doçent	2,58		
	Profesör	1,91		
<i>İmrenilme</i>	5000-7000 arası	4,20	10,200	0,000
	7001-9000 arası	2,75		
	9001-12000 arası	2,92		
	12001 ve üzeri	4,11		
<i>İmrenme</i>	5000-7000 arası	1,58	4,464	0,005
	7001-9000 arası	2,56		
	9001-12000 arası	2,65		
	12001 ve üzeri	1,91		
<i>İmrenilme</i>	5 yıla kadar	2,92	5,339	0,001
	5-10 yıl	2,72		

İmrenme	11-16 yıl	2,94	2,217	0,087
	16 yıl ve üzeri	4,11		
	5 yıla kadar	2,45		
	5-10 yıl	2,49		
	11-16 yıl	2,78		
	16 yıl ve üzeri	1,91		

6. DEĞERLENDİRME VE SONUÇ

Akademisyenlerde örgütsel imrenme ve imrenilme düzeylerinin araştırılması amacıyla yapılan bu çalışma Yozgat Bozok Üniversitesi akademisyenleri üzerinde, etik kurul izniyle ve tamamen gönüllülük esasıyla 208 akademisyenin katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırma kapsamında elde edilen verilerin imrenme ve imrenilme değişkenleri için ortalamaları incelendiğinde akademisyenlerde imrenme düzeyinin düşük imrenilme düzeyinin ise orta seviyede olduğu tespit edilmiştir.

Farklılaşmaların tespitine yönelik yapılan analizlerle ise cinsiyet değişkeni dışında tüm demografik faktörlerde anlamlı farklılaşmalar tespit edilmiştir. 51 yaş ve üzeri katılımcıların 31-40 yaş aralığındaki kişilerden daha yüksek imrenilme düzeyine sahip oldukları belirlenmiş yaş ile imrenilme değişkeni arasındaki farklılaşmanın yaşa bağlı olabileceği sonucuna ulaşılmıştır. Evli katılımcıların bekarlara göre imrenme düzeylerinin yüksek imrenilme düzeylerinin ise düşük olması aile hayatı ile akademik imrenme arasındaki farklılaşmaya işaret etmektedir. Doktoralı katılımcıların yüksek lisans mezunu katılımcılardan anlamlı bir şekilde imrenilme düzeylerinin farklılaşması da eğitim seviyesindeki artışın imrenilme üzerindeki etkisi şeklinde yorumlanabilir. Elde edilen bu sonuç akademik unvan ile de desteklenmektedir. Akademik unvanı profesör olan katılımcıların doçent katılımcılar hariç tüm unvanlardan daha yüksek imrenme seviyesi olması da akademik yükselmenin imrenilme düzeyindeki artışını ifade etmektedir. Bu sonuçları destekleyebilecek bir sonuç da çalışma süresinde elde edilmiştir. Çalışma süresi 16 yıl ve üzeri olan katılımcıların imrenilme ortalamaları diğer tüm gruplardan daha yüksektir. Çalışma süresi arttıkça imrenilme düzeyinin artabileceği söylenebilir.

İmrenme ve imrenilmenin birbirine zıt bir şekilde hareket edebileceği düşüncesi elde edilen veriler üzerinde bir korelasyon analizi yapma ihtiyacı doğurmuştur. Yapılan analize göre imrenme ve imrenilme arasında p: 0,000 düzeyinde anlamlı negatif yönlü ve 0,805 seviyesinde bir ilişki tespit edilmiştir. İmrenme ve imrenilme düzeyleri birbirlerinin tersi yönünde hareket etmektedir. İmrenme düzeyi artarken imrenilme düzeyi de azalmaktadır. Tam tersi şekilde imrenme düzeyi azalırken de imrenilme düzeyi yüksek bir oranda artış göstermektedir. Akademisyenlerin hem diğer akademisyenlere imrenmesi hem de kendilerine imrenildiğini düşünmeleri bu açıdan mümkün değildir. Akademisyenler eğer imrenildiklerini düşünüyorlarsa imrenme seviyeleri oldukça düşük olacaktır.

Yapılan analizlerle araştırma amaçlarının tamamı ile ilgili sonuçlar elde edilmiştir. İmrenme ile ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde bu araştırma ile tam olarak örtüşen bir çalışmaya rastlanmamıştır. Ancak yakın ve benzer araştırmalar göz önüne alındığında ya da beraber düşünüldüğünde literatürle birlikte şu değerlendirmeler yapılabilir:

Sonuçlar; Mao vd. (2000)'in çalışmaları ile birlikte düşünüldüğünde akademik personelin yüksek eğitim seviyesi ve yüksek unvanlarda kendilerinden düşük seviyede olanlara akademik anlamda destekleyici davranışları beklenebilir. İmrenilme seviyesi daha yüksek olan akademisyenlerin kendilerine imrenen akademisyenler için imrenmeyi azaltabilecek ve akademik katkılarını arttıracak davranışlar içerisinde olması muhtemeldir. İlgili çalışmacıların elde ettikleri sonuçlara yakın ve destekleyici sonuçlar elde edildiği söylenebilir.

İmrenme iyi ve kötü huylu olarak ele alındığında, bu çalışmada ele alınan iyi huylu olduğu yukarıda ayrıntılı bir şekilde açıklanmıştır. Khan ve Noor (2020)'un çalışmaları ile paralel olarak iyi

Çelebi, F., Gül, H. & Durmuş Akkuş, B. (2021). Örgütsel İmrenme ve İmrenilme: Akademisyenler Üzerinde Bir Araştırma ve Ölçek Uyarlaması. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 23(40), 72-97.

huyulu imrenme düzeyi arttıkça örgüt içerisinde geliştirici ve performans arttırıcı bir unsur olarak düşünülmelidir. Bu çalışmanın sonuçlarına göre akademik unvan ve eğitim düzeyi ile imrenme arasındaki farklılaşma yukarıda anlatıldığı gibi anlamlıdır. Bu bağlamda daha düşük eğitim seviyesi ve unvanlarda imrenme seviyesinin yüksek olmasının gelişimi ve performansı arttırıcı etkiler yapması beklenebilir.

Araştırmada kullanılan örgütsel imrenme ölçeğine Türkçe dilinde yayımlanmış çalışmalarda rastlanmamıştır. Araştırma yapmak üzere kullanılmasına karar verilen Vecchio'nun (2005) ölçeğinin Türkçe uyarlaması da bu çalışma kapsamında yapılmıştır. Yukarıda da ayrıntılı bir şekilde belirtildiği gibi ölçek uyarlama çalışması dil uzmanları yardımıyla başlatılmış, açıklayıcı faktör analizi, güvenilirlik analizi ve doğrulayıcı faktör analizi ile geçerliliği ispatlanmıştır. İmrenme ve imrenilme duygularına ait algıları ölçmeye yönelik olarak hazırlanan bu ölçeğin Türkçeye uyarlanması bu araştırmada elde edilen sonuçların yanı sıra yönetim alan yazınına ek bir katkısını ifade etmektedir.

Bu çalışma kapsamında araştırılan örgütsel imrenme ve imrenilme algılarının daha farklı örneklerde de araştırılması yararlı olacaktır. Örgütsel imrenme ve imrenilme ile ilgili daha sonraki çalışmalarda öncülleri ve sonuçları da incelenebilir. Sonuçlarının incelenmesi hangi örgütsel çıktıları etkilediğini göstereceği için özellikle tavsiye edilmektedir.

Etik Beyan

“Örgütsel İmrenme ve İmrenilme: Akademisyenler Üzerinde Bir Araştırma ve Ölçek Uyarlaması” başlıklı çalışmanın yazılması ve yayınlanması süreçlerinde Araştırma ve Yayın Etiği kurallarına uyulmuş ve çalışma için elde edilen verilerde herhangi bir tahrifat yapılmamıştır.

Yozgat Bozok Üniversitesi Etik Komisyonu'ndan 23.12.2020 tarihinde (Karar No: 17/07) gerekli izinler alınmıştır.

Katkı Oranı Beyanı

Çalışmadaki yazarların tümü çalışmanın yazılmasından taslağın oluşturulmasına kadar tüm süreçlere katkı yapmış ve nihai halini okuyarak onaylamıştır.

Çatışma Beyanı

Yapılan bu çalışma bireysel ve kurumsal/örgütsel herhangi bir çıkar çatışmasına neden olmamıştır.

KAYNAKÇA

Ahmad, R., Khan, M. M. ve Ishaq, M. I. (2020). The Role of Envy and Psychological Capital on Performance in Banking Industry of Pakistan. *Pakistan Social Sciences Review*, 4(Iv), 96-112.

Awee, A., Mohsin, F. H., ve Makhbul, Z. M. (2020). The Factors Why People Exert Less: The Relationship Between Workplace Envy and Social Loafing Moderated by Self-Esteem. *International Journal Of Management Studies*, 27(2), 27-46.

Aydın Küçük, B. ve Taştan, S. (2019). The Examination of The Impact of Workplace Envy on Individual Outcomes of Counterproductive Work Behavior and Contextual Performance: The Role of Self-Control. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 24(3), 735-766.

- Çelebi, F., Gül, H. & Durmuş Akkuş, B. (2021). Örgütsel İmrenme ve İmrenilme: Akademisyenler Üzerinde Bir Araştırma ve Ölçek Uyarlaması. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 23(40), 72-97.
- Baumgartner, H., ve Homburg, C. (1996). Applications of Structural Equation Modeling in Marketing and Consumer Research: A Review. *International Journal of Research in Marketing*, 13(2), 139-161.
- Bayram Arlı, N., Aydemir, M. ve Çelik, E. (2018). Çalışan Kıskançlığı Ölçeğinin Türkçe Geçerlik ve Güvenilirlik Çalışması, "İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 20(4), 1-17.
- Bentler, P. M. (1980). Multivariate Analysis with Latent Variables: Causal Modeling. *Annual Review Of Psychology*, 31, 419-456.
- Bentler, P. M., ve Bonett, D. G. (1980). Significance Tests and Goodness of Fit in The Analysis of Covariance Structures. *Psychological Bulletin*, 88, 588-606.
- Browne, M. W., ve Cudeck, R. (1993). *Alternative Ways of Assessing Model Fit*. K. A. Bollen Ve J. S. Long (Ed.), Testing Structural Equation Models içinde (ss. 136-162). Beverly Hills, Ca: Sage.
- Çırpan, Y. ve Özdoğru, A. A. (2017). Bemas Haset ve Gıpta Ölçeği'nin Türkçe Uyarlaması: Dilsel Eşdeğerlik, Güvenilirlik ve Geçerlilik Çalışması. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 18, 577-585.
- Cohen-Charash, Y. ve Mueller, J. S. (2007). Does Perceived Unfairness Exacerbate or Mitigate Interpersonal Counterproductive Work Behaviours Related to Envy? *Journal of Applied Psychology*, 92(3), 666-680.
- Crusius, J. ve Lange, J. (2014). What Catches the Envious Eye? Attentional Biases within Malicious and Benign Envy. *Journal Of Experimental Social Psychology*, 55, 1-11. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jesp.2014.05.007>.
- Crusius, J. ve Mussweiler, T. (2012). When People Want What Others Have: The Impulsive Side of Envious Desire. *Emotion*, 12(1), 142-153.
- Crusius, J., Gonzalez, M. F., Lange, J. ve Cohen-Charash, Y. (2019). Envy: an Adversarial Review and Comparison of Two Competing Views. *Emotion Review*, 1-19.
- Demirtas, O., Hannah, S. T., Gok, K., Arslan, A. ve Capar, N. (2017). The Moderated Influence of Ethical Leadership, Via Meaningful Work, On Followers' Engagement, Organizational Identification, And Envy. *Journal of Business Ethics*, 145(1), 183-199.
- Dogan, K., ve Vecchio, R. P. (2001). Managing Envy and Jealousy in The Workplace. *Compensation & Benefits Review*, 33(2), 57-64.
- Duffy, M. K., Shaw, J. D. ve Schaubroeck, J. M. (2008). Envy in Organizational Life. *Envy: Theory And Research*, 2, 167-189.
- Erdil, O. ve Müceldili, B. (2014). The Effects of Envy on Job Engagement and Turnover Intention. 10th International Strategic Management Conference, *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 150, 447-454.
- Falcon, R. G. (2015). Is Envy Categorical or Dimensional? An Empirical Investigation Using Taxometric Analysis. *Emotion*, 15(6), 694-698. doi:10.1037/emo0000102.
- Gershman, B. (2014). The Two Sides of Envy. *Journal Of Economic Growth*, 19(4), 407-438.
- González-Navarro, P., Zurriaga-Llorens, R., Olateju, A. T. ve Llinares-Insa, L. I. (2018). Envy and Counterproductive Work Behavior: The Moderation Role of Leadership in Public and Private Organizations. *International Journal of Environmental Research And Public Health*, 15(1455), 1-17.

- Çelebi, F., Gül, H. & Durmuş Akkuş, B. (2021). Örgütsel İmrenme ve İmrenilme: Akademisyenler Üzerinde Bir Araştırma ve Ölçek Uyarlaması. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 23(40), 72-97.
- Günalan, M. (2019). Olumsuz Bir Duygu Olarak İşyerinde Kıskançlık ve Örgüt Algıları İlişkisi Üzerine Bir Literatür İncelemesi. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6(43), 323-335.
- Hu, L., ve Bentler, P. M. (1999). Cutoff Criteria for Fit Indexes in Covariance Structure Analysis: Conventional Criteria Versus New Alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6(1), 1-55.
- İlhan, M., ve Çetin, B. (2014). Lisrel ve Amos Programları Kullanılarak Gerçekleştirilen Yapısal Eşitlik Modeli (Yem) Analizlerine İlişkin Sonuçların Karşılaştırılması. *Eğitimde ve Psikolojide Ölçme ve Değerlendirme Dergisi*, 5(2), 26-42.
- Jeanetta, T. (2016) 'How to Deal With Workplace Envy', <https://theolsongroup.com/how-to-deal-with-envy-in-the-workplace/>
- Kaynak, B. D. (2020). Haset Duygusunun Sosyal Psikolojik Açından Değerlendirilmesi. *Nesne*, 8(17), 284-291. Doi: 10.7816/Nesne-08-17-09
- Khan, M. H., ve Noor, A. (2020). Does Employee Envy Trigger the Positive Outcomes at Workplace? A Study of Upward Social Comparison, Envy and Employee Performance. *Journal of Global Business Insights*, 5(2), 169-188. <https://www.doi.org/10.5038/2640-6489.5.2.1130>.
- Kim, E. ve Glomb, T. M. (2014). Victimization Of High Performers: The Roles of Envy and Work Group Identification. *Journal of Applied Psychology*, 99(4), 619-634.
- Kim, S., O'neill, J. W. ve Cho, H. M. (2010). When Does an Employee Not Help Coworkers? The Effect of Leader-Member Exchange on Employee Envy and Organizational Citizenship Behavior. *International Journal of Hospitality Management*, 29(3), 530-537.
- Klein, A., ve Moosbrugger, H. (2000). Maximum Likelihood Estimation of Latent Interaction Effects with The Lms Method. *Psychometrika*, 65(4), 457-474.
- Kline, R. B. (2011). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*. New York: The Guilford Press.
- Krasnova, H., Wenninger, H., Widjaja, T. ve Buxmann, P. (2013). *Envy on Facebook: A Hidden Threat to Users' Life Satisfaction?*. 11th International Conference on Wirtschaftsinformatik (Wi), Leipzig, Germany.
- Kwiatkowska, M. M., Rogoza, R. ve Volkodav, T. (2020). Psychometric Properties of the Benign and Malicious Envy Scale: Assessment of Structure, Reliability, and Measurement Invariance Across the United States, Germany, Russia, and Poland. *Current Psychology*, 1-11. <https://doi.org/10.1007/S12144-020-00802-4>.
- Lange, J. ve Crusius, J. (2015). Dispositional Envy Revisited: Unraveling the Motivational Dynamics of Benign and Malicious Envy. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 41(2), 284-294.
- Lange, J., Crusius, J. ve Hagemeyer, B. (2016). The Evil Queen's Dilemma: Linking Narcissistic Admiration and Rivalry to Benign and Malicious Envy. *European Journal Of Personality*, 30, 168-188.
- Lange, J., Weidman, A. C. ve Crusius, J. (2018). The Painful Duality of Envy: Evidence for an Integrative Theory and a Meta-Analysis on the Relation of Envy and Schadenfreude. *Journal of Personality and Social Psychology*, 114(4), 572-598.
- Lee, K. & Duffy, M. K. (2016). A Functional Model of Workplace Envy and Job Performance: When Do Employees Capitalize on Envy by Learning from Envied Targets? *Academy of Management Journal*, 1-62.

- Çelebi, F., Gül, H. & Durmuş Akkuş, B. (2021). Örgütsel İmrenme ve İmrenilme: Akademisyenler Üzerinde Bir Araştırma ve Ölçek Uyarlaması. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 23(40), 72-97.
- Lee, K., Duffy, M. K., Scott, K. L. ve And Schippers, M. C. (2017). The Experience of Being Envied at Work: How Being Envied Shapes Employee Feelings and Motivation. *Personnel Psychology*, 00, 1-20, <https://doi.org/10.1111/Peps.12251>.
- Mao, Y., He, J. ve Yang, D. (2020). The Dark Sides of Engaging in Creative Processes: Coworker Envy, Workplace Ostracism, And Incivility. *Asia Pacific Journal of Management*, 2020, 1-20. <https://doi.org/10.1007/S10490-020-09707-Z>
- Marsh, H. W., Hau, K. T., Artelt, C., Baumert, J., ve Peschar, J. L. (2006). Oecd's Brief Self-Report Measure of Educational Psychology's Most Useful Affective Constructs: Cross-Cultural, Psychometric Comparisons Across 25 Countries. *International Journal of Testing*, 6(4), 311-360.
- Menon, T. ve Thompson, L. (2010). "Envy At Work.", <https://hbr.org/2010/04/envy-at-work>
- Mikulincer, M. ve Shaver, P. R. (2005). Attachment Theory and Emotions in Close Relationships: Exploring the Attachment-Related Dynamics of Emotional Reactions to Relational Events. *Personal Relationships*, 12, 149-168.
- Mujcic, R. ve Oswald, A. J. (2018). Is Envy Harmful to a Society's Psychological Health and Wellbeing? A Longitudinal Study of 18,000 Adults. *Social Science & Medicine*, 198, 103-111.
- Nandedkar, A. (2016). Investigating Leader-Member Exchange and Employee Envy: An Evidence from The Information Technology Industry. *International Journal of Organization Theory and Behavior*, 19(4), 419-451. <https://doi.org/10.1108/ijotb-19-04-2016-b001>.
- Nunnally, J. C., ve Bernstein, I. H. (1967). *Psychometric Theory* (Vol. 226): McGraw-Hill New York.
- Özdemir, S. ve Akçakanat, T. (2017). *A Research on Envy-Self-Confidence in Organizations*. 2nd Congress On International Economic And Administrative Perspectives: Sustainable Global Competition, 5-7 Ekim 2017, Isparta.
- Özdemir, S. ve Erdem, R. (2020). Akademinin Yeşil Gözlü Canavarı: Kıskançlığın Nedenleri ve Sonuçları Üzerine Fenomenolojik Bir Çalışma. *Nitel Sosyal Bilimler*, 2(1), 19-39
- Özkoç, A. G. ve Çalışkan, N. (2015). The Impact of Organizational Envy on Organizational Climate Created Among Employees: An Application in Accommodation Enterprises. *International Journal of Business and Management*, 10(1), 40.
- Parrott, W. G. ve Rodriguez Mosquera, P. M. (2008). On the Pleasures and Displeasures of Being Envied. R. H. Smith (Ed.), Series in Affective Science. *Envy: Theory and Research* içinde (ss. 117-132). Oxford University Press.
- Parrott, W. G. ve Smith, R. H. (1993). Distinguishing the Experiences of Envy and Jealousy. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64, 906-920.
- Polat, Y. B. (2017). Haset, İmrenme ve Kıskançlık Duygu Durumlarının Ayırıştırılması. *Aydın Toplum ve İnsan Dergisi*, 3(2), 29-42.
- Qing, H., Xiangnan, T. ve Chunyan, J. (2018). *The Impact of Being Envied on Work Engagement: A Test of the Transactional Model of Stress and Coping*. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 275, 416-419.
- Salovey, P. ve Rodin, J. (1986). The Differentiation of Social-Comparison Jealousy and Romantic Jealousy. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50, 1100-1112.

- Çelebi, F., Gül, H. & Durmuş Akkuş, B. (2021). Örgütsel İmrenme ve İmrenilme: Akademisyenler Üzerinde Bir Araştırma ve Ölçek Uyarlaması. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 23(40), 72-97.
- Schermelleh-Engel, K., ve Moosbrugger, H. (2003). Evaluating the Fit of Structural Equation Models: Tests of Significance and Descriptive Goodness-Of-Fit Measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8(2), 23-74.
- Shu, C. Y. ve Lazatkhan, J. (2017). Effect of Leader-Member Exchange on Employee Envy and Work Behavior Moderated by Self-Esteem and Neuroticism. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 33, 69-81.
- Smith, R. H. ve Kim, S. H. (2007). Comprehending Envy. *Psychological Bulletin*, 133(1), 46-64.
- Smith, R. H., Kim, S. H. ve Parrott, W. G. (1988). Envy and Jealousy: Semantic Problems and Experiential Distinctions. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 14, 401-409.
- Tai, K., Narayanan, J., ve Mcallister, D. J. (2012). Envy as Pain: Rethinking the Nature of Envy and Its Implications for Employees and Organizations. *Academy of Management Review*, 37(1), 107-129.
- Taştan, S. ve Aydın Küçük, B. (2019). Üretkenliğe Aykırı Çalışma Davranışlarını Açıklayan Psikososyal Yapılar Olarak İşyerinde Kıskançlık Duygusu ve Strese Yönelik Esnekliğin İncelenmesi. *Suleyman Demirel University Journal of Faculty of Economics & Administrative Sciences*, 24(1), 55-79.
- Tesser, A., Millar, M. ve Moore, J. (1988). Some Affective Consequences of Social Comparison and Reflection Processes: The Pain and Pleasure of Being Close. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(1), 49-61.
- Thiel, C. E., Bonner J., Bush J. T., Welsh D. T. ve Pati, R. (2020). Rationalize or Reappraise? How Envy and Cognitive Reappraisal Shape Unethical Contagion. *Personnel Psychology*. 1-27.
- Türkiye Diyanet Vakfı. "İslam Ansiklopedisi", <https://islamansiklopedisi.org.tr/>.
- Van De Ven, N. ve Zeelenberg, M. (2014). On the Counterfactual Nature of Envy: "It Could Have Been Me". *Cognition and Emotion*, 29(6), 954-971. doi: 10.1080/02699931.2014.957657
- Van De Ven, N., Hoogland, C. E., Smith, R. H., Van Dijk, W. W., Breugelmans, S. M. ve Zeelenberg, M. (2014). When Envy Leads to Schadenfreude. *Cognition and Emotion*, 1-20. doi: 10.1080/02699931.2014.961903.
- Van De Ven, N., Zeelenberg, M. ve Pieters, R. (2009). Leveling Up and Down: The Experiences of Benign and Malicious Envy. *Emotion*, 9, 419-429.
- Van De Ven, N., Zeelenberg, M. ve Pieters, R. (2010). Warding Off the Evil Eye: When the Fear of Being Envied Increases Prosocial Behavior. *Psychological Science*, 21(11), 1671-1677.
- Van De Ven, N., Zeelenberg, M. ve Pieters, R. (2011). Why Envy Outperforms Admiration. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 37(6), 784-795.
- Vecchio, R. (2005). Explorations in Employee Envy: Feeling Envious and Feeling Envied. *Cognition & Emotion*, 19(1), 69-81.
- Vecchio, R. P. (2000). Negative Emotion in The Workplace: Employee Jealousy and Envy. *International Journal Of Stress Management*, 7(3), 161-179.
- Wenninger, H., Cheung, C. M. K. ve Krasnova, H. (2019). College-Aged Users' Behavioral Strategies to Reduce Envy on Social Networking Sites: A Cross-Cultural Investigation. *Computers in Human Behavior*, 97, 10-23.

- Çelebi, F., Gül, H. & Durmuş Akkuş, B. (2021). Örgütsel İmrenme ve İmrenilme: Akademisyenler Üzerinde Bir Araştırma ve Ölçek Uyarlaması. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 23(40), 72-97.
- Wu, J. ve Srite, M. (2021). Envy on Social Media: The Good, The Bad and The Ugly. *International Journal Of Information Management*, 56, 1-16, 102255.
- Xue, Y., Li, X., Wang, H. ve Zhang, Q. (2020). How Employee's Leadership Potential Leads to Leadership Ostracism Behavior: The Mediating Role Of Envy, And The Moderating Role of Political Skills. *International Journal Of Environmental Research And Public Health*, 17(3080), 1-15.
- Yıldız, B. (2017). The Role of Envy in Employees Abusive Supervision Perception and Contextual Performance. *Press Academia Procedia (Pap)*, 3, 541-547.
- Yozgat Bozok Üniversitesi (2021). "Personel Bilgi Sistemi", <https://abis.bozok.edu.tr/> (01.02.2021).



İnsan Sermayesi ve Örgütsel Bağlılık İlişkisinin Araştırılmasında Demografik Özelliklerin Düzenleyici Rolü: Farklı Araştırma Yöntemleri Arasında Karşılaştırma

Faruk ÇAKMAK*

Öz

Bu çalışmada insan sermayesinin örgütsel bağlılığa olan etkileri ve demografik özelliklerin bu etkide düzenleyicilik rolüne sahip olup olmadığı araştırılmıştır. Araştırma verileri telekomünikasyon sektöründe çalışan 530 saha çalışanına açılan ve demografik değişkenler, insan sermayesi, örgütsel bağlılık ölçekleri ile alakalı soruları içeren çevrim içi anketle toplanmış olup; bunlardan 491'i değerlendirmeye alınmıştır. Anket sonrası elde edilen veriler, SPSS 22 ve AMOS programlarında ayrı ayrı analiz edilerek sonuçlar; Hiyerarşik Çoklu Regresyon, Hayes ve AMOS ki-kare testi yöntemlerinden yararlanılarak karşılaştırılmıştır. Buna göre; insan sermayesi ve örgütsel bağlılık faktörleri arasında yüksek düzeyde bir pozitif ilişki tespit edilmiştir. Diğer taraftan demografik değişkenler açısından insan sermayesi-örgütsel bağlılık ilişkisinde farklı sonuçlar ortaya çıkmıştır. Cinsiyet, yaş, eğitim durumu ve kıdem kontrol değişkenlerinde farklılık gözlemlenirken, medeni durum değişkeninde farklılık bulunmamıştır. Araştırma sonucu ortaya çıkan bulgular çerçevesinde yöneticilere ve gelecekteki çalışmalara yönelik önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: İnsan Sermayesi, Örgütsel Bağlılık, Demografik Özellikler, Düzenleyicilik Etkisi, Yapısal Eşitlik Modeli

Makale Türü: Araştırma Makalesi

The Moderating Effect of Demographic Features on Relationship Between Human Capital and Organizational Commitment: Comparison Between Different Research Methods

Abstract

In this study, the moderating effect of the demographic features on the relationship between human capital and organizational commitment has been investigated. An online questionnaire containing questions related to demographic variables, human capital and organizational commitment scales was opened to 530 field workers working in the telecommunications sector. 491 of these workers were evaluated because of the data clean-up processes. The data obtained after the questionnaire were analyzed separately in SPSS 22 and AMOS programs, and the results were compared using Hierarchical Multiple Regression, Hayes and AMOS chi-square test methods. According to the study's findings, a high level of positive relationship has been found between human capital and organizational commitment factors. On the other hand, different results have emerged in the relationship between human capital and organizational commitment regarding demographic variables. While a difference was observed in the variables of gender, age, education level and working period on the relationship between human capital and organizational commitment, there was no difference in the marital status variable. Within the framework of the findings of the research, suggestions were made to managers and future studies.

Key Words: Human Capital, Organizational Commitment, Demographic Features, Moderating Effect, Structural Equation Model

Article Type: Research Article

1. GİRİŞ

Endüstri devriminden bilgi toplumuna geçiş süreciyle birlikte işletmeler için; para, gayrimenkul, makine-teçhizat gibi fiziki varlıkların etkin bir biçimde yönetilmesine ilaveten, sahip oldukları entelektüel varlıkların değerlendirilmesi de hayati önem kazanmıştır. Entelektüel varlıkların fiziki varlıklardan en önemli farkı; görünmez yani somut olmayan kavramlardan oluşmasıdır. Günümüzde belirsizliğin, değişkenliğin ve muğlaklığın ön planda olduğu yıkıcı rekabet ortamında işletmeler, elinde bulundurdukları bu varlıkları en iyi şekilde yönettiği takdirde hayatta kalacak ve rakiplerinden pozitif manada ayrılacaklardır. Teknoloji ve müşteri tarafında hızla yaşana değişimlere ayak uyduramayan kurumlar ise; kurumsal hayatta ayakta kalmak ve kar etmek noktasında ciddi zorluklarla karşılaşabileceklerdir (Erdoğan ve Dönmez, 2014)

Entelektüel varlıklarını iyi biçimde kullanmayı amaçlayan işletmeler, sahip oldukları bilgi varlıklarını toplayıp sistematik bir süreçten geçirip yorumlayarak katma değeri yüksek ekonomik bir değere dönüştürmeye çalışmaktadırlar. Bilgi; ham veriden analiz ve sentez yöntemleriyle dönüşerek katma değerli hale geldiği sürece fark oluşturan en önemli soyut varlıktır (Erdoğan ve Dönmez, 2014). Bu durumun farkında olan işletmeler, entelektüel sermayenin merkezinde yer alana bilgi kavramının farkına varmış olup, bu kavramın geliştirilip karar destek mekanizmalarını nasıl besleyeceğiyle ilgili stratejiler geliştirmektedirler (Demir ve Demirel, 2011).

Entelektüel sermaye; insan, yapısal ve müşteri sermayesi boyutlarında ele alınmakla birlikte, son yıllarda literatüre psikolojik ve sosyal sermaye gibi kavramlar da girmiştir. Bu kavramların başında; işletmenin çalışanlarıyla ilişkili ana unsur olan insan sermayesi gelmektedir. İnsan sermayesi; bir kurumun istihdam ettiği çalışanların tamamının yetkinlik seviyeleri, IQ seviyeleri, mesleki yeterlilikleri, eğitim seviyeleri, kişilik özellikleri ve değerleri gibi kavramlardan oluşmaktadır. Bir çalışanın sermaye olarak değerlendirilip değerlendirilmeyeceği sorgulaması; bu parametrelerin konsolidasyonunun ne derece optimum seviyede olduğuyla ilişkilidir. Mesleki, fonksiyonel ve yönetsel yetkinlikleri düşük olan ya da sahip olduğu eğitim düzeyinin görev tanımıyla eşleşmediği bir çalışanın insan sermayesi kategorisinde değerlendirilmesi oldukça güçtür. Benzer şekilde çalışanın kişilik özellikleri ve değerleriyle kurum kültürü ve değerleri arasında bir kalibrasyon olmadığı takdirde; insan sermayesinden bahsedilemez (Farah ve Abouzeid, 2017).

İnsan sermayesi yüksek olan kurumlarda; çalışanların genel olarak rutinin dışına çıkıp potansiyellerini daha farklı iş ya da disiplinlerde kullandıkları görülmektedir. Bir başka deyişle, bu kurumlarda kurumsal girişimcilik ve fark oluşturma refleksleri oldukça gelişmiştir. İnsan sermayesinin arttığı durumlarda, yapısal sermaye ve müşteri sermayesi başta olmak üzere, diğer sermaye düzeylerinin de anlamlı bir oranda iyileştiği durumu, literatürdeki birçok çalışmada yer almaktadır. Tüm bu değişkenlerin iyileşmesi sonucu ise; zincirleme etkiyle örgütsel bağlılık seviyesi yükselmektedir (Ertaş ve Coşkun, 2005)

İşletme açısından örgütsel bağlılık kavramı, genel çerçevede bir çalışanın sahip olduğu değer ve inançlara ve bunların sonucunda oluşan eylemlere yönelik bireysel sadakati ya da adanmışlığı ifade etmektedir (Özkan, 2017). Örgütsel bağlılık ise tam da bu noktada bu eylemlere yön veren güç olarak değerlendirilmektedir (Balay, 2000). Bağlılık kavramı, özellikle son yıllarda birçok sektörde motto ya da slogan olarak karşımıza çıkan “Mutlu çalışan, mutlu müşteri” ifadesiyle yakından ilişkilidir. Bu ifadenin “mutlu çalışan” tarafı bağlılık kavramıyla ilişkilidir. Bağlı çalışanın mutlu ya da mutlu çalışanın bağlı olduğuyla ilgili araştırmalar bulunmaktadır (Kaur ve Aneet, 2017). İnsan sermayesinin merkezinde bulunan çalışanın kuruma karşı bağlı hissettiği durumda ise; müşteri sermayesi kapsamında müşteri

Çakmak, F. (2021). İnsan Sermayesi ve Örgütsel Bağlılık İlişkisinin Araştırılmasında Demografik Özelliklerin Düzenleyici Rolü: Farklı Araştırma Yöntemleri Arasında Karşılaştırma. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 23(40), 98-121.

deneyim yönetimi süreçleri de olumlu etkilenmektedir. Bu durum, mottounun “mutlu müşteri” tarafına hizmet etmektedir (Raza ve Nawaz, 2011).

Telekomünikasyon sektörü, Türkiye’de sabit hat, internet ve mobil olmak üzere üç alt büyük sektör bünyesinde barındırmaktadır (Giray, 2007). Sektörde faaliyet gösteren ana oyuncular için bu üç alt sektör değerlendirildiğinde, her ne kadar sabit hat sektörü gün geçtikçe pazar payını kaybetse de, “mutlu müşterim” mottosunun öncülü olan “mutlu çalışan” kavramının temelinde saha çalışanları yer almaktadır. Saha çalışanları telekomünikasyon sektöründe çekirdek/ana işi yapan ekip olup, müşteri deneyimi süreçleri kapsamında kalite, müşteri memnuniyeti ve sadakati kavramlarını en çok etkileyen hedef kitledir. Dolayısıyla, bu sektörde faaliyet gösteren bir kurumun etkin bir müşteri deneyimi yolculuğu tasarlayabilmesi için saha çalışanlarını memnun etmesi, onların insan sermayesi ve bağlılık parametrelerini iyileştirecek adımlar atması çok önemlidir.

İnsan sermayesi ve örgütsel bağlılık konularında literatürde önemli çalışmalar yapılmakla beraber, bu iki değişken arasındaki ilişkinin demografik özellikler üzerinden incelendiği çalışmalara az rastlanmaktadır. Çalışmayı literatürden ayırıp özgünlüğüne katkı sağlayan bir başka faktör ise; araştırma hipotezlerinin farklı analiz yöntemleriyle test edilip karşılaştırılmasıdır. Bu durum analiz derinliğine hizmet etmektedir. Bu bağlamda çalışmanın sorunsalı; insan sermayesinin örgütsel bağlılığa pozitif yönde etki edip etmediğinin tespiti ve insan sermayesinin örgütsel bağlılığa olan olası etkisinin cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu ve kıdem olmak üzere demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi üzerine kurgulanmıştır. Çalışmada hedef kitle olarak telekomünikasyon sektöründe çalışan saha çalışanları seçilmiştir. Saha çalışanları, bu sektörde ana iş olarak değerlendirilen alt yapı çalışmaları, kablo çekme, modem kurulumu ve arıca giderilmesi başta olmak üzere, sektörün temel ve operasyonel işlerini yürütmektedir. Bu çalışanlar sektörün en çok çalışan sayısına sahip olan segmentini oluşturduğundan, bu çalışmaya konu araştırma değişkenlerinde sağlanabilecek iyileşmelerin sektörün geneline etkisinin yüksek seviyede olacağı değerlendirilmektedir. Bu durum çalışmanın genellenebilirliği noktasında da avantaj sağlamaktadır. Ayrıca insan sermayesinin örgütsel bağlılığa etkisinde demografik değişkenlerin düzenleyicilik rolünün olup olmadığının tespiti, araştırmanın kapsam genişliğine katkı sağlamaktadır. Araştırma sonucunda, kavramlar arasındaki ilişkiden yola çıkarak telekomünikasyon sektöründeki yöneticilere öneriler sunulması amaçlanmıştır.

2. LİTERATÜR İNCELEMESİ

2.1. İnsan Sermayesi

İnsan sermayesiyle ilgili literatür incelendiğinde, ilk çalışmaların Adam Smith dönemine dayandığı görülmektedir. Adam Smith daha makro bir bakış açısıyla, ekonomi disipliniyle de ilişkili olarak, bir ülkede yaşayan tüm insanlara ait bilgi, beceri, yetkinlik, tutum ve yeteneklerin tümünün o ülkenin sermayesi olduğunu ileri sürmüştür. Bu bakışın bir sonucu olarak makroekonomi kapsamında öncelikle insanı, işletme bilimi bağlamında ise çalışanı sermaye olarak nitelendirmiştir (Tilak, 2002). İlk dönemlerde insanın sermaye olarak görülmesi, fiziksel meta ile ilişkilendirilerek itici bir üslup olarak değerlendirilmiştir. Ancak zamanla insan sermayesi kavramındaki farkındalığın artması, toplumun bu kavramı tanıdıkça geliştirdiği olumlu refleksler yerini bu kavramın toplumlar için ne derecede önemli olduğuna bırakmıştır (Schultz, 1993).

Daha sonraki dönemlerde yapılan çalışmalarda insan sermayesinin somut kapsamda değerlendirilen fiziki ve mali sermayeden farklılığı ortaya konmuştur. Bu tespitteki en önemli parametreler; insan sermayesinin fiziksel sermaye gibi satılıp alınmaması ve kamulaştırılmamasıdır.

İnsan ve dolayısıyla da çalışan sermayesinin en önemli bileşenlerinden biri yetenektir. Yetenek genetik özelliklerden geldiği gibi, daha sonra çevresel faktörlerle kurulan bağ ve iletişimle geliştirilebilir ya da körelebilir (Becker, 1992). Gelişmiş toplumlarla gelişmemiş ya da az gelişmiş toplumlar arasındaki en önemli fark; insan sermayesinin ne kadar farkında olduğu, ne seviyede önem verildiği ve geliştirilmesi için neler yapıldığıdır. Gelişmiş toplumlar özellikle genetik yeteneklerin üzerine insan sermaye seviyesini arttırmak için, sistematik ve yapılandırılmış programlar uygulamaktadırlar. Entelektüel sermaye kavramının somut varlıklardan çok soyut varlıklar üzerine temellendirildiği dikkate alındığında, insan sermayesinin net bir şekilde tespit edilmesi oldukça güçtür. Bununla birlikte etkilerini gözlemlemek çok daha kolaydır (Schultz, 1993). Son yıllarda insan odaklı insan kaynakları uygulamalarının yaygınlaşmasıyla birlikte, insan sermayesinin tespiti hususunda önemli aşamalar kaydedilmiştir. Yetenek yönetimi sistemleri kapsamında yerine getirilen uygulamalar (yetenek testleri, envanter testleri, değerlendirme merkezi, uygulamalar, IQ testleri vb.) bu duruma örnektir.

Bir işletmede en yaygın kullanılan insan sermayesi unsurları arasında; fikir üretme ve kurumsal girişimcilik refleksi, mesleki yeterlilik, katma değerli bilgiye ulaşmaya yönelik atılan adımlar, çalışanların yetkinliklerinin geliştirmeye yönelik yapılan çalışmalar (eğitimler, koçluk ve mentörlük uygulamaları, deneyim paylaşımları vb.) yer almaktadır (Altunoğlu ve Demir, 2012).

İnsan sermayesi, işletmelerin mülkiyetine sahip olabileceği bir unsur olmadığından, kurumlar insan sermayesine sahip olamazlar; sadece kişilerin sahip olduğu bilgi ve becerilerden yararlanabilirler, diğer bir ifade ile onu kiralayabilirler (Jegade vd., 2016). İşletmelerin kişilerin sahip oldukları bilgi, yetenek ve becerilerden yararlanabilmesi ve bunu işletme varlıklarına dahil edebilmeleri için insan sermayesinin yapısal (örgütsel) sermayeye dönüştürülmesi gerekir. Başka bir ifade ile bireye ait bilgi, örgütsel değer yaratmak için kullanıldığında ve paylaşıldığında katma değer yaratan bir unsur olarak entelektüel sermayenin bir parçası olur ve bireylere ait bilginin işletme varlıklarına dönüştürülmüş şekli olan entelektüel varlıklar veya bilgi varlıkları olarak adlandırılır. Aksi takdirde kişinin sahip olduğu bilgi kişinin kendisine yarar sağlayacaktır (Sehrawat ve Giri, 2017).

İnsan sermayesi, bir işletmenin iç dinamikleri üzerinden ölçümlenebilen en önemli entelektüel sermaye bileşenlerinden biridir. İşletmelerde insan sermayesi bağlamında en çok değerlendirilen unsurlar arasında; çalışanlara sunulan mesleki ve beceri eğitimleri, çalışanların görev aldıkları pozisyonlara ait yetkinlikler, yetenek yönetimi bağlamında yerine getirilen çalışmalar ve fikir üretilmesine yönelik tasarlanan süreç ya da uygulamalar gelmektedir (Tomer, 2016).

2.2. Örgütsel Bağlılık

Bilgi toplumu kültürüyle birlikte insan faktörünün öne çıkmasıyla, örgütsel bağlılık kavramı da önem kazanmıştır. Bağlı çalışanların bir işletmeye gerek müşteri memnuniyeti gerekse de finansallar noktasında birçok faydası bulunmaktadır. Her şeyden önce bağlı çalışanlar çalıştığı kurumların kültürleriyle uyumlu hareket ederek değer ve normları kendi bulunduğu durum ya da pozisyonla içselleştirerek bir anlam bütünlüğü oluştururlar. Buradan hareketle örgütsel bağlılık alanında günümüze kadar yapılan araştırmalar, genel olarak psikolojik bağlanma temelinde tanımlanmıştır (Yüksel, 2003).

Psikolojik (duygusal) bağlanma; bağlılık kavramları içerisinde (normatif ve devam bağlılığı) bir işveren ya da yöneticiler açısından sahip olunması en çok istenilen bağlılık türüdür. Bu bağlanma türünde çalışanlar, örgütte kalma ve bunun için de efor harcama eğilimindedirler. Diğer taraftan herhangi bir maddi ya da operatif endişe taşımadan, çalıştığı kurumun değerlerini, stratejilerini ve hedeflerini içselleştirmek yoluyla gerçekleştirmek için ellerinden gelenin en iyisini yapmaya çalışırlar

Çakmak, F. (2021). İnsan Sermayesi ve Örgütsel Bağlılık İlişkisinin Araştırılmasında Demografik Özelliklerin Düzenleyici Rolü: Farklı Araştırma Yöntemleri Arasında Karşılaştırma. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 23(40), 98-121.

(Balay, 2000). Bu çalışanlar sadece örgütte kalan değil aynı zamanda örgütte kalmanın pozitif etkilerini aleni bir şekilde diğer çalışanlara söyleyen ya da aktararak en nihayetinde; kurumun gelişmesi ve ilerlemesi için somut adım atıp proaktif davranırlar. Bu davranış şekli; İngilizcede “stay (kal)-say (söyle) - strive (kalkındır)” akışında izah edilmektedir. Psikolojik bağlanma seviyesinde olan çalışanlar, “stay (kal)” seviyesinde öncelikle şirkette kalmaya karar vermekte, “say (söyle)” aşamasında şirkette kalmanın güzelliklerini, avantajlarını diğer çalışanlara anlatmakta ve son olarak üçüncü aşama olan “strive (kalkındır)” seviyesinde ise; kalmak ve söylemenin dışında rutin görevinin dışına çıkmak kurumuna katma değer sağlamaya çalışmaktadır (Gürbüz ve Şahin, 2014).

Literatür incelendiğinde psikolojik (duygusal) bağlanmanın dışında, devam ve normatif bağlılık olmak üzere; iki bağlılık türüne daha rastlanmaktadır. Devam bağlılığı; tamamıyla fayda-maliyet analizi ya da muhakemesine dayanır. Bu aşamada çalışan, iş yerinde kendisine sunulan olanaklarla işten ayrıldığına karşılaşıacağı durumu, fırsat maliyeti noktasında karşılaştırarak hareket eder. Eğer işte sunulan fırsat ya da olanaklar, işten ayrılma durumunda çalışanın ödeyeceği bedelden daha fazla ise; çalışan işte kalmayı yani çalışmayı tercih eder. Bunun tam tersi durumda ise; yani iş yerindeki fırsatlar dışarıdaki ya da piyasadaki fırsatlardan daha az ise, çalışan işte devam etme eğilimi göstermez (Allen ve Meyer, 1990).

Meyer vd. (1993) bağlılığın üçüncü bir boyutunu, örgütte kalma zorunluluğu duymayı ifade eden normatif bağlılığı öne sürmüşlerdir. Normatif bağlılık; çalışanın kuruma karşı hissettiği inanç ve sorumluluktur. Diğer taraftan örgütsel bağlılıkla ilgili ana unsurlar arasında; kurumsal strateji, değer ve hedefleri belirleme, kurum için ortalamanın üzerinde çaba gösterebilmek ve bu amaçla gerekli fedakarlıkta bulunmak, kurumda kalmayla ilgili güçlü bir irade ortaya koymak, kurumu değerleri ve büyük resmiyle kendi değerlerini içselleştirip hizalamak yer almaktadır (Atak, 2009).

Çoğu kurumsal organizasyonda örgütsel bağlılık, kurumun amaç ve hedeflerine ulaşmada kritik ve önemli bir faktör olarak değerlendirilmektedir. Çünkü örgütsel bağlılık, çalışanları reaktif bir tutumdan inisiyatif ve sorumluluk alan, yeri ve zamanı geldiğinde yönlendirme yapan proaktif bir tutum sergilemeye dönüşmesini sağlar. Bu yönüyle işletmeler, hayatta kalabilmek ve istenilen, hedeflenen düzeyde finansallara sahip olabilmek için çalışanların bağlılıklarını arttırmak için ellerinden geleni yapmalıdırlar (Bozkurt ve Yurt, 2013).

Kurumların rekabetçi ortamda hayatta kalmalarıyla ilintili olarak, örgütsel bağlılığı ile kuruluşların varlıklarını sürdürebilmeleri arasında önemli bir ilişki vardır. Bir diğer ifadeyle, çalışanların düşük veya yüksek örgütsel bağlılıkları, kurumda kalma veya ayrılma kararlarında belirleyici faktörlerden biri olmaktadır. Örgütsel bağlılığın kurumlar açısından çok önemli olmasının nedenlerinden bir tanesi ise, çeşitli farklı kavramlarla etkileşim içinde olmasından kaynaklanmaktadır. Bu kavramlar genel ve en sık karşılaşılanlar olarak, işten ayrılma, devamsızlık, geri çekilme ve iş arama aktiviteleri, meslek doyumu, meslek, moral ve performans gibi duygusal ve bilişsel yapılar, bağımsızlık, sorumluluk, katılım, mesleklerin kişisel özellikleri gibi mesleki ve rolle ilgili özellikleri içermektedir (Yenihan, 2014)

3. İNSAN SERMAYESİYLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ARASINDA İLİŞKİ ve ARAŞTIRMA HİPOTEZLERİ

İnsan sermayesinin örgütsel bağlılık üzerinde etkisi olduğu yönünde literatürde çok sayıda araştırma yapılmış olup, araştırmaların büyük bir bölümünde insan sermayesi ve örgütsel bağlılık arasında pozitif ilişki bulunmuştur (Blau, 1987). Çalışanlar iş ortamında kendilerine tatmin edici

olanaklar sunulduğunda, işyerinde kalma eğiliminde olmaktadır (Gouldner, 1960). İyi muamele ve kapsamlı fırsatlarla karşılaşan çalışan, kendisini işverene ya da şirketine karşı borçlu hissetmekte ve bu durum da işte kalma olasılığını kuvvetlendirmektedir (Robinson vd., 1994). Diğer taraftan çalışanlara gerek teknik gerekse de yönetsel yetkinliklerini geliştirmeye yönelik fırsatlar verilen kurumlarda, verimlilik artmaktadır (Huselid, 1995; Pennings vd., 1998; Wright vd., 1995). Bu durum işletmenin piyasadaki rakiplerinden pozitif yönde ayrılmasına zemin hazırlamaktadır (Amit ve Schoemaker, 1993). Tüm bunların sonucu olarak çalışan, çalıştığı iş yerine karşı faydalandığı olanaklar üzerinden minnet duyacak ve bu durum güçlü bir bağlılığa dönüşecektir (Galunic ve Anderson, 2000). Benzer şekilde özellikle duygusal (psikolojik) bağlılık nezdinde Griffeth vd. (2000), Harrison vd. (2006), Hausknecht vd. (2008), Payne ve Huffman (2005) tarafından yapılan araştırmalarda, insan sermayesinin örgütsel bağlılığa pozitif yönde etki ettiği görülmektedir.

Diğer taraftan demografik özelliklerle insan sermayesi ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerle ilgili çalışmalar incelendiğinde; eğitim durumu ve kıdem arttıkça insan sermayesinin arttığı sonucuna varılmaktadır (Becker, 1975; Mincer, 1970). Benzer şekilde yaş değişkeni için de aynı yorum yapılabilir (Ang vd., 2002; Hackett vd., 1994). Buna karşın yapılan araştırmalarda, eğitim seviyesiyle örgütsel bağlılığın ters orantıda olduğu ortaya çıkmıştır. Yani bir çalışanın eğitim seviyesi arttıkça, çalıştığı kurumda kalma olasılığı düşmektedir (Mathieu ve Hamel, 1989; Steers, 1977). Bir başka ifadeyle; lisans, yüksek lisans ya da doktora seviyesindeki bir çalışanın, lise seviyesindeki çalışana göre çalıştığı kuruma karşı duyduğu örgütsel bağlılık seviyesinin daha düşük olduğu söylenebilir. Tüm bu açıklamalar ışığında, çalışmanın hipotezlerini aşağıdaki gibi ifade etmek mümkündür.

İnsan sermayesi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi inceleyen birçok araştırmacıya göre, örgütsel bağlılık üzerinde insan sermayesinin olumlu ve anlamlı bir etkisi vardır. Zeinoddini vd. (2015) tarafından yapılan çalışmaya göre kuruluşlar; insan, yapısal ve müşteri sermayesi boyutları kapsamında entelektüel sermayeye yatırım yaparak örgütsel bağlılıklarını geliştirebilirler. Spesifik olarak, entelektüel sermaye, organizasyonun örgütsel bağlılığına etkileyen gerekli faktörleri iyileştirmesine yardımcı olabilir ve sonuç olarak da organizasyonun verimliliğine ve sürdürülebilir gelişimine yol açabilir. İnsan sermayesi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki ile ilgili olarak, organizasyonun stratejik misyonlarının belirlenmesi, personelin yetkinlik seviyesinin değerlendirilmesi ve çalışanların gelecekteki durumlarını iyileştirmek için eğitim, danışma ve telafi edici planların kullanılması önerilmektedir (Zeinoddini vd., 2015). Tüm bu açıklamalar ışığında, çalışmanın hipotezlerini aşağıdaki gibi ifade etmek mümkündür.

H1: İnsan sermayesi örgütsel bağlılığa pozitif yönde etki etmektedir.

H2: İnsan sermayesinin örgütsel bağlılığa olan etkisi, cinsiyete göre değişmektedir

H2: İnsan sermayesinin örgütsel bağlılığa olan etkisi, medeni duruma göre değişmektedir

H2: İnsan sermayesinin örgütsel bağlılığa olan etkisi, yaşa göre değişmektedir

H2: İnsan sermayesinin örgütsel bağlılığa olan etkisi, eğitim durumuna göre değişmektedir

H2: İnsan sermayesinin örgütsel bağlılığa olan etkisi, kıdeme göre değişmektedir

4. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

4.1. Araştırmanın Evreni

Araştırmanın evrenini telekomünikasyon sektöründe faaliyet gösteren lider bir firmanın İstanbul merkezli operasyonlarında çalışan saha çalışanları oluşturmaktadır. Saha çalışanları; tekniker, teknisyen, mühendis ve başmühendis unvanlarından oluşmaktadır. Anketin tasarımında demografik veriler kapsamında pozisyon verisinin dışında; cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu ve kıdem değişkenleri yer almıştır. Araştırmaya ait anket 18.11.2019 ve 30.11.2019 tarihleri arasında gerçekleştirildiğinden, etik kurulu onay süreci uygulanmamıştır. Anketle ilgili demografik detaylar Tablo-1’de gösterilmektedir.

Tablo 1. Demografik Özellikler

Demografik Değişkenler		Frekans	% Oranı
Cinsiyet	Kadın	78	15,89%
	Erkek	413	84,11%
Medeni Durum	Bekar	291	59,27%
	Evli	200	40,73%
Yaş	30 yaş ve altı	317	64,56%
	30 yaş üstü	174	35,44%
Eğitim durumu	Lise	388	79,02%
	Lisans	66	13,44%
	Yüksek Lisans	37	7,54%
Kıdem	3 yıl ve altı	274	55,80%
	3 yıl üstü	217	44,20%

Örnekleme oluşturan 491 çalışandan %16’sı kadınlardan, %84’ü ise erkeklerden oluşmaktadır. Bu durum yapılan işin sahada yapılan ve fiziki güç gerektiren bir iş olmasıyla açıklanabilir. Medeni durumda; çalışanların %59’u bekârlardan oluşurken, %41 oranında evliler bulunmaktadır. Örnekleme oluşturan çalışanların %65’i “30 yaş ve altı” sınıfındayken, %35’i ise “30 yaş üstü” kategorisindedir. Çalışanların büyük bir kısmı lise mezunlarından oluşmaktadır. Lise mezunu oranı %79, lisans mezunu oranı %13 ve yüksek lisans oranı ise; %8 olarak gerçekleşmiştir. Demografik özellikler ilgili son veriyi oluşturan kıdem değişkeninde ise; örnekleme “3 yıl ve altı” çalışanların yüzdesi %56 iken, “3 yıl üstü” çalışanların yüzdesi %44 olarak gerçekleşmiştir.

4.2. Veri Toplama Aracı

Araştırmada veriler, saha çalışanlarından anket aracılığı ile toplanmıştır. Ölçme araçlarının seçilmesinde ilgili alan yazın taranmış olup, daha önce uygulanmış insan sermayesi ve örgütsel bağlılık

ile ilgili ölçme araçları incelenmiştir. Buna göre saha çalışanlarının insan sermayesi algılarını ölçmek amacıyla; Chahal ve Bakshi (2015) ve Longo ve Mura (2011) tarafından geliştirilen ölçeklerdeki 16 ifadeden yararlanılmıştır. Buna karşın, saha çalışanlarının örgütsel bağlılıkla ilgili algılarını belirlemek amacıyla ise; Allen ve Meyer (1990) tarafından geliştirilen örgütsel bağlılık ölçeğinden 13 ifade kullanılmıştır. Ölçekte duygusal bağlılıkla ilgili 5, devam bağlılığıyla ilgili 4 ve normatif bağlılıkla ilgili ise 4 ifade yer almaktadır. İnsan sermayesi ve örgütsel bağlılık ifadelerinden oluşan anket, telekomünikasyon sektöründe çalışan 530 saha çalışanına açılmış olup 501 kişiden dönüş sağlanmıştır. Ankete dönüş yapan 501 kişinin verdiği cevaplar üzerinden yapılan tutarlılık kontrolleri (sürekli aynı şikkın işaretlenmesi, eksik cevaplandırmalar vs.) sonucu, 491 geçerli cevaba ulaşılmıştır.

Veri toplama aracı olarak çoktan seçmeli anket formundan yararlanılmış olup her iki ölçme aracı; “tamamıyla katılmıyorum (1)” seçeneğiyle “tamamıyla katılıyorum (5)” seçeneği arasında Likert tipi bir derecelendirmeye sahiptir. Anket üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölüm; cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, pozisyon ve kıdem başlıklarını içeren demografik sorulardan oluşmaktadır. İkinci ve üçüncü bölümler ise sırasıyla; insan sermayesi ve örgütsel bağlılık alt bölümlerinden oluşmaktadır.

Hazırlananın anketin güvenilirliği, tutarlılığını test etmek amacıyla bir pilot çalışma yapılmıştır. Bu çalışma kapsamında anket 4’ü akademisyen, 21’i telekomünikasyon sektöründe çalışan yetkin ve performansı yüksek saha çalışanları olmak üzere toplamda 25 kişiye açılmıştır. Alınan cevaplar üzerinden; gerek anketin tasarımı gerekse de tutarlılığıyla ilgili bir sorun olmadığı görüşüne varılmıştır. Buradan hareketle, ilk tasarlanan anket her hangi bir değişikliğe uğramadan sonraki uygulamalarda kullanılmıştır.

5. ANALİZ ve BULGULAR

5.1. Ölçeklere İlişkin Güvenirlik Analizi

Bu araştırmada güvenirlik analizi Cronbach Alpha değerleri kullanılmıştır. Güvenirlik değerleri değerlendirilirken düzeltilmiş madde toplamalarının korelasyonları incelenerek her maddenin ayırt ediciliğine bakılmıştır. Güvenirlik değeri olan Cronbach Alpha değeri 0 ile 1 arasında bir değer almakla olup, bu değer 1’e ne kadar çok yaklaştıkça güvenirlik seviyesi o kadar çok artmaktadır (Tavakol ve Dennick, 2011).

İnsan sermayesi ve örgütsel bağlılık ölçeklerine ait Cronbach Alpha değerleri incelendiğinde; insan sermayesi ölçeği için güvenirlik ($\alpha=0,979$) olarak gerçekleşirken, örgütsel bağlılık ölçeği için ise bu değer ($\alpha=0,952$) olarak gerçekleşmiştir. Bu sonuçlara bakılarak insan sermayesi ve örgütsel bağlılık ölçeklerinin güvenirlik değerlerinin yüksek çıktığı yorumu yapılabilir. Detaylar Tablo-2’de gösterilmektedir.

Tablo 2. Ölçek Güvenirlikleri

Ölçek	Değişken Sayısı	Güvenirlik Değeri (Cronbach's Alpha)
İnsan Sermayesi	14	0,979
Örgütsel Bağlılık	12	0,952

5.2. Açımlayıcı ve Doğrulayıcı Faktör Analizi

Ölçeklere ait güvenilirlik rakamlarının yüksek çıktığı garanti altına alındıktan sonra, SPSS’te Açımlayıcı faktör analizine geçilebilir. Açımlayıcı faktör analizi kapsamında parametre kısmında “temel bileşenler/principal component” ve “varimax” eksen döndürmesi tekniği seçilmiştir. “Varimax” tekniği, özellikle birden fazla faktöre yükleme durumu söz konusu olduğunda, bu durumun çözülmesi hususunda oldukça etkilidir. Faktör analizi sağlık kontrolleri bağlamında; Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett testi sonuçlarından yararlanılmıştır. Bu parametreler, araştırmanın kavramsal tasarım aşamasında finalize edilen ölçeklerin faktör analizine uygun olup olmadığı ve bu ölçeklerdeki ifadelerle ilişkin verilerin normal dağılıp dağılmadığıyla ilgili fikir vermektedir.

SPSS’te faktör analizi sonucu ortaya çıkan KMO değerleri ölçek bazında incelendiğinde, insan sermayesi ve örgütsel bağlılık ölçeklerine ait ilgili değerler sırasıyla; (0,932) ve (0,948) olarak gerçekleşmiştir. Her iki ölçeğin Bartlett testi anlamlılık düzeyi sonuçları ise; (0,000) olarak çıkmıştır. Bu sonuçlar, her iki ölçeğin örneklem büyüklüğünün faktör analizi için yeterliliğine işaret etmektedir. Diğer sağlık kontrollerinden biri olan ölçeklerin faktör sayılarını bulmamızı sağlayan açıklanan varyans değerlerine bakıldığında ise, insan sermayesi ve örgütsel bağlılık için sırasıyla % 69,33 ve % 73,98 değerleri ortaya çıkmaktadır. Her iki değer açıklanan varyans eşik değeri olan % 50 sınırını geçmiş bulunmaktadır.

Bu aşamaya kadar insan sermayesi ve örgütsel bağlılık ölçeklerine ait için KMO, Bartlett testi anlamlılık düzeyleri ve açıklanan varyans değerleri hesaplanıp, kabul edilebilirlik durumları literatürdeki eşik değerlere göre kontrol edilmiştir. Bu aşamada ise; faktör analizinin en önemli sonuç tablosu olan patern matris tablosu incelemesine geçilecektir. Faktörlere ait ifadelerle ait en iyi kombinasyonu elde etmek için aşamalı analizler yapılmıştır. Yani faktör yükleriyle ilgili ortaya çıkan tablo her defasında yorumlanarak, ardıl yaklaşımla toplu müdahale yerine, aşamalı müdahaleler yerine gerilmiştir. Bir başka ifadeyle, değişiklik gerektiren en önemli parametre ne ise; sadece o alanda değişiklik yapıp faktör analizi tekrar çalıştırılmıştır. Bu durum; başlangıçta çerçevelenen kavramsal tasarımı mümkün olduğunca koruma refleksinden kaynaklanmaktadır. Değişiklikler gerçekten tüm göstergeler yapılması zorunlu olduğunu gösterdiği zamanda yapılmalıdır. Bu bakış açısıyla faktör analizi dengelemesi kapsamında, insan sermayesinden 2, örgütsel bağlılıktan ise 1 ifade modelden çıkartılmıştır. Faktör sayısı bağlamında; insan sermayesi ve örgütsel bağlılığı temsilen birer faktör ortaya çıkmıştır. Değişiklikler sonucu ortaya çıkan sonuç tablosu Tablo 3’ de gösterilmektedir.

Tablo 3. Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçları

İnsan Sermayesi		Örgütsel Bağlılık	
İfade 1	0,844	İfade 17	0,791
İfade 2	0,827	İfade 18	0,845
İfade 3	0,824	İfade 19	0,871
İfade 4	0,812	İfade 20	0,774
İfade 5	0,796	İfade 21	0,693

İfade 6	0,791	İfade 22	0,801
İfade 7	0,765	İfade 23	0,859
İfade 8	0,753	İfade 24	0,745
İfade 9	0,747	İfade 25	0,673
İfade 10	0,717	İfade 26	0,719
İfade 11	0,668	İfade 27	0,659
İfade 12	0,647	İfade 29	0,813
İfade 14	0,696		
İfade 16	0,851		

Tablo-3'teki veriler incelendiğinde, insan sermayesi ve örgütsel bağlılık ölçeklerine ait ifadelerin faktör yüklerinin kabul edilebilir seviyelerde oldukları görülmektedir (Schumacker ve Lomax, 2015). Tablodan da görüldüğü üzere, 0,3 rakamının altında düşük faktör yüklemesiyle her iki ölçekte de karşılaşılmamıştır. Ayrıca SPSS'te gerçekleştirilen ve her defasında faktör yüklemesi ortadan kaldırmak için uygulanan kademeli faktör analizleri sonucunda çapraz yüklemesi (discriminant validity) problemleri ortadan kaldırılmıştır. Bir başka ifadeyle, birden fazla ifadeye faktör yüklenmesi durumu nihai faktör analizi tablosuyla ortadan kaldırılmıştır.

SPSS'te Açımlayıcı faktör analizi çalışmasını tamamladıktan sonra AMOS'ta doğrulayıcı faktör analizine geçilebilir. Doğrulayıcı faktör analizi yöntemi Açımlayıcı faktör analizi yöntemiyle karşılaştırıldığında, gerek gözlenen gerekse de gizil değişkenler arasındaki olası ilişkileri ortaya çıkarması bakımından daha etkilidir (Jackson vd., 2009). Dolayısıyla doğrulayıcı faktör analizi yönteminin uygulanma amacının temelinde; Açımlayıcı faktör analizinin olası eksiklerini tamamlamak bulunmaktadır.

Doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarını yorumlamak için; öncelikle veri kümesinin uyum indeks verileriyle tutarlı olması gerekmektedir. En çok kullanılan uyum indeksleri; χ^2/df (Ki-Kare Uyum Testi), RMSEA (Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü), CFI (Karşılaştırmalı Uyum İndeksi), GFI (İyilik Uyum İndeksi), NNFI (Normlaştırılmamış Uyum İndeksi) ve TLI (Tucker-Lewis İndeksi)'dir (Hooper vd., 2008). AMOS'ta doğrulayıcı faktör analizi çalıştırılıp uyum indeks değerleri incelendiğinde, insan sermayesi ve örgütsel bağlılık faktörlerinin her ikisinin de kabul edilebilir seviyede değerler aldıkları görülmektedir. Buradan hareketle kavramsal modelde tasarlanan modelin, verilerin analiz edilmesi sonrası ortaya çıkan tabloyla uyumlu olduğu söylenebilir. Tablo-4'te detaylar gösterilmektedir.

Tablo 4. Ölçeklere İlişkin Uyum İyiliği Değerleri

	χ^2/df	RMSEA	CFI	GFI	NNFI	TLI
İnsan Sermayesi	3,61	0,041	0,925	0,939	0,938	0,971
Örgütsel Bağlılık	3,17	0,045	0,992	0,959	0,927	0,976

Tablo-4'teki uyum iyiliği değerlerine göre, insan sermayesi ve örgütsel bağlılık ölçeklerine ait uyum iyiliği değerlerin kabul edilebilir limitlerde olduğu görülmektedir (Tavakol ve Dennick, 2011)

5.3. Korelasyon Analizi ve Yapı Geçerliliği Testi Sonuçları

Ölçeklere ait yapı geçerliliği ve korelasyon değerlerine yönelik bulgular Tablo-5'te özetlenmektedir.

Tablo 5. Korelasyon ve Yapı Geçerliliği Sonuçları

Değişkenler	İnsan sermayesi	Örgütsel bağlılık
İnsan sermayesi	(0,74)	
Örgütsel bağlılık	0,69**	(0,77)
Ayıklanmış Ortalama Varyans (Average Value extracted-AVE)	0,61	0,55
Kompozit güvenilirlik (Composite Reliability-CR)	0,94	0,96

**0,01 düzeyinde anlamlı

Yukarıdaki tablodaki sonuçlara göre, değişkenler arasındaki korelasyon değerleriyle ilgili yorumlamalarda bulunulabilir. Buna göre insan sermayesi ve örgütsel bağlılık değişkenleri arasında ($r=0,69$, $p<0,001$) ile pozitif yönde güçlü bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Buradan hareketle insan sermayesiyle örgütsel bağlılık değişkenlerinin doğru orantılı olarak birbirini etkilediği, yani biri artış gösterirken diğerinin artış gösterdiği, biri azalış gösterirken de diğerinin azalış göstereceği söylenebilir. Bunun dışında, 0,69 oranı oldukça kuvvetli bir ilişkiye işaret etmektedir ki; bu sonuçtan insan sermayesinde sağlanabilecek bir iyileşmenin örgütsel bağlılıkta ciddi bir artışa yol açacağı söylenebilir.

Bir veri kümesinde, veriler arasında yapı geçerliliğinin sağlanması amacıyla, çeşitli şartların yerine getirilmesi gerekmektedir. Bunlardan ilki; faktör yüklerinin 0,7 üzeri olmasıdır. İkincisi; Ayıklanmış Ortalama Varyans (AVE) değeri 0,5'ten büyük olmasıdır. Son şart ise; kompozit güvenilirlik değerinin (composite reliability) 0,7'den büyük olmasıdır (Fornell ve Larcker, 1981). Tablo-5'teki ilgili verilere bakıldığında tüm şartların karşılandığı sonucuna varılmakta olup, bu sonuçlar üzerinden araştırma veri kümesinin yapı geçerlilik testinden geçtiği söylenebilir.

5.4. Hipotezlerin Test Edilmesi

Araştırmada belirlenen hipotezlerin test edilmesi amacıyla; SPSS programındaki Hiyerarşik çoklu regresyon yöntemi, Hayes yöntemi ve AMOS programındaki grup bazlı ki-kare testlerinden

Çakmak, F. (2021). İnsan Sermayesi ve Örgütsel Bağlılık İlişkisinin Araştırılmasında Demografik Özelliklerin Düzenleyici Rolü: Farklı Araştırma Yöntemleri Arasında Karşılaştırma. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 23(40), 98-121.

yararlanılmıştır. Buradaki temel amaç; her bir hipotezi SPSS ve AMOS tabanlı üç farklı yöntemle test ederek sonuçlarını karşılaştırmaktır.

Bir değişkenin düzenleyici (moderatör) değişken olarak değerlendirilebilmesi için; bu değişkenin bağımsız değişkenle olan etkileşiminin, bağımlı değişken üzerinde anlamlı etkiye sahip olması ya da ilişkinin yönünü veya şiddetini değiştirmesi gerekmektedir (Baron & Kenny, 1986). Düzenleyicilik etkisi analiz edilirken öncelikle sürekli değerlerin standardize edilmesi gerekmektedir. Çoklu regresyon yönteminde, ilk etapta standardize edilmiş kontrol değişkenleri regresyona dahil edilmekte olup ikinci aşamada ise; bu değişkenlerin birlikte etkileşimleri (çarpımları) regresyona alınmaktadır Aiken ve West (1991). Çoklu regresyonda meydana gelebilecek çoklu doğrusallık (multicollinearity) probleminden kaçınmak için, tolerans ve VIF değerlerine (Tolerans=1/VIF, Tolerans>1-R²) bakılmaktadır. Bu değerler değişkenler arasında çoklu doğrusal bağlantı sorunu olmadığını ve standardize edilmemiş katsayıların (Unstandardized Coefficients) regresyon modelinde kullanılabilmesini göstermektedir (Gürbüz ve Şahin, 2014).

Hipotezlerin test edilmesi amacıyla kullanılan diğer bir yöntem, Andrew F. Hayes tarafından geliştirilen Hayes yöntemidir. Bu yöntem, SPSS yazılımına içine gömülü olan PROCESS makro yazılımıyla kullanılmaktadır (Hayes, 2013). Bu yazılım, regresyon analizinde en küçük kareler yöntemini kullanarak bir araştırma modelinde bulunabilecek tüm değişkenlerin (bağımsız, aracı, düzenleyici, kontrol ve bağımlı) yol katsayılarını, standart hatalarını, t ve p değerlerini ve bootstrap güven aralıklarını aynı anda hesaplayabilmektedir. Bu yönüyle yapısal eşitlik modeli yazılımlarının işlevlerine benzemektedir (Hayes, Montoya ve Rockwood, 2017).

Son olarak bu çalışmada düzenleyicilik etkisi analizinde kullanılan diğer bir yöntem; AMOS ki-kare testidir. Ki-kare testi, gözlenen frekanslar (G) ile beklenen frekanslar (B) arasındaki farkın istatistik olarak anlamlı olup olmadığı teorisine dayanmakta olup, bu testte niteliksel olarak belirtilen veriler kullanılmaktadır (Bayazıt ve Oğuz, 1998). Bununla birlikte sürekli değişkenlere adreslenen verilere, eğer belli bir seviyede az ya da çok şeklinde tanımlandıkları takdirde, ki-kare testi uygulanabilmektedir. Diğer taraftan veriler, oran veya yüzdelik şeklinde ifade edildiği takdirde bu testi ilgili örnekleme uygulamak mümkün değildir (Ress, 1987). Ki-kare testi genellikle; gruplar arası homojenlik testinde, iki veya daha çok grup arasında fark olup olmadığının testinde, varyans için ki-kare testinde, varyansla ilgili aralık tahmininde, iki değişken arasında bağ olup olmadığının testinde, kontenjans katsayısının hesabında ve uyum iyiliği testinde kullanılmaktadır (Karagöz, 1998).

Araştırma modelinde tanımlanan ilk hipotez olan insan sermayesinin örgütsel bağlılığa etki edip etmediğiyle ilgili analiz, AMOS programında yol analizi yöntemi kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Hipotez ait sonuçlar Tablo-6'da özetlenmektedir.

Tablo 6. Yol Analizi Sonuçları

Hipotez	Değişken	Yol	Değişken	Yol katsayısı	t-değeri	p-değeri	Sonuç
H1	Örgütsel bağlılık	←	İnsan sermayesi	0,532	132,854	0,0013	Desteklendi

Yukarıdaki tablodaki sonuçlara göre; anlamlılık değeri olan “p” değerine bakıldığında 0,05 ten küçük olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre; insan sermayesi örgütsel bağlılığa anlamlı ve pozitif yönde etki etmektedir. Dolayısıyla H1 kabul edilir. Bununla birlikte insan sermayesinin örgütsel

bağlılığa olan etkisinin yönü ve şiddetiyle ilgili ise; yol katsayısına bakmak yeterli olacaktır. Tablo-6’da bu katsayının 0,532 olduğu görülmektedir ki bu sonuç, insan sermayesinin örgütsel bağlılığa pozitif yönde orta düzeyde etki ettiği anlamına gelmektedir.

Araştırmaya ait diğer hipotezler insan sermayesinin örgütsel bağlılığa olan etkisinin demografik özellikler (cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu ve kıdem) bazında değişip değişmediğiyle ilgilidir. Bu kapsamda ilk olarak cinsiyet değişkeni üzerinden analizler yapılacaktır. Analizler Hiyerarşik çoklu regresyon yöntemi, Hayes yöntemi ve AMOS ki-kare testi yöntemlerinde ayrı ayrı yapıp sonuçlar karşılaştırılmıştır. Tablo-7, 8 ve 9’da cinsiyet değişkeni üzerinden üç farklı yönteme ait sonuçlar özetlenmiştir.

Tablo 7. Cinsiyete Göre Farklılık Analiz Tablosu (Yöntem: Hiyerarşik Regresyon)

Model		Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Edilmiş Katsayılar	t	p
		B	Std. Hata	Beta		
1	Sabit	,920	,079		11,684	,000
	İnsan sermayesi	,828	,017	,741	48,050	0,000
	Cinsiyet	-,039	,030	-,020	-1,294	,196
2	Sabit	,933	,079		11,853	,000
	İnsan sermayesi	,824	,017	,738	47,732	0,000
	Cinsiyet	-,039	,030	-,020	-1,287	,198
	insansermayesi*cinsiyet	-,040	,014	-,043	-2,815	,005

Bağımlı değişken: Örgütsel bağlılık

Tablo 8. Cinsiyete Göre Farklılık Analiz Tablosu (Yöntem: Hayes)

Etkileşim	R ² değişimi	F	df1	df2	p
insanser*cinsiyet	0,0019	7,92	1	489	0,0049

Tablo 9. Cinsiyete Göre Farklılık Analiz Tablosu (Yöntem: AMOS Ki-Kare Testi)

Model	DF	CMIN	P	NFI	IFI	RFI	TLI
				Delta-1	Delta-2	rho-1	rho2
Yapısal Ağırlıklar	6	18,532	0,004	0,004	0,004		

İnsan sermayesinin örgütsel bağlılığa olan etkisinin cinsiyete göre değişip değişmediğiyle ilgili üç yöntemin (hiyerarşik regresyon, Hayes ve AMOS ki-kare testi) sonuçları Tablo-7, 8 ve 9’a göre

değerlendirildiğinde, tüm p değerleri 0,05'ten küçük olduğundan, her üç yönetime göre H2 hipotezi kabul edilir. Yani insan sermayesinin örgütsel bağlılığa olan etkisi cinsiyete göre değişmektedir.

Araştırmanın üçüncü hipotezini (H3) test etmek amacıyla benzer hesaplamalar yapıldığında; hiyerarşik regresyon, Hayes ve AMOS ki-kare testi yöntemleri sonuçlarına sırasıyla Tablo 10, 11 ve 12'den ulaşılmaktadır.

Tablo 10. Medeni Duruma Göre Farklılık Analiz Tablosu (Yöntem: Hiyerarşik Regresyon)

Model	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Edilmiş Katsayılar	T	p	
	B	Std. Hata	Beta			
1	Sabit	,626	,073		8,539	,000
	İnsan sermayesi	,828	,017	,741	48,413	0,000
	Medeni Durum	,167	,030	,086	5,597	,000
2	Sabit	,621	,073		8,452	,000
	İnsan sermayesi	,830	,017	,742	48,371	0,000
	Medeni Durum	,166	,030	,086	5,595	,000
	insansermayesi*medeni durum	,018	,015	,018	1,196	,232

Bağımlı değişken: Örgütsel bağlılık

Tablo 11: Medeni duruma göre farklılık analiz tablosu (Yöntem: Hayes)

Etkileşim	R ² değişimi	F	df1	df2	p
insanser*medenidurum	0,0003	1,43	1	489	0,274

Tablo 12. Medeni Duruma Göre Farklılık Analiz Tablosu (Yöntem: AMOS Ki-Kare Testi)

Model	DF	CMIN	P	NFI	IFI	RFI	TLI
				Delta-1	Delta-2	rho-1	rho2
Yapısal Ağırlıklar	6	8,637	0,195	0,002	0,002		

İnsan sermayesinin örgütsel bağlılığa olan etkisinin medeni duruma göre değişip değişmediğiyle ilgili üç yöntemin (hiyerarşik regresyon, Hayes ve AMOS ki-kare testi) sonuçları Tablo 10, 11 ve 12'ye göre değerlendirildiğinde, tüm p değerleri 0,05'ten büyük olduğundan, her üç yönetime göre H2 hipotezi ret edilir. Yani insan sermayesinin örgütsel bağlılığa olan etkisi medeni duruma göre değişmemektedir.

H4 hipotezini test etmek amacıyla yapılan analizler sonucu ortaya çıkan sonuçlar Tablo 13, 14 ve 15'te özetlenmiştir.

Tablo 13. Yaşa Göre Farklılık Analiz Tablosu (Yöntem: Hiyerarşik Regresyon)

Model		Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Edilmiş Katsayılar	t	p
		B	Std. Hata	Beta		
1	Sabit	,694	,081		8,532	,000
	İnsan sermayesi	,833	,017	,745	48,246	0,000
	Yas	,091	,030	,047	3,026	,003
2	Sabit	,694	,081		8,539	,000
	İnsan sermayesi	,833	,017	,745	48,237	0,000
	Yas	,091	,030	,046	2,998	,003
	insansermayesi*yas	,010	,015	,011	0,689	,001

Bağımlı değişken: Örgütsel bağlılık

Tablo 14. Yaşa Göre Farklılık Analiz Tablosu (Yöntem: Hayes)

Etkileşim	R ² değişimi	F	df1	df2	p
insanser*yas	0,0007	2,75	1	489	0,0515

Tablo 15. Yaşa Göre Farklılık Analiz Tablosu (Yöntem: AMOS Ki-Kare Testi)

Model	DF	CMIN	P	NFI	IFI	RFI	TLI
				Delta-1	Delta-2	rho-1	rho2
Yapısal Ağırlıklar	6	7,466	0,29	0,002	0,002		

İnsan sermayesinin örgütsel bağlılığa olan etkisinin yaşa göre değişip değişmediğiyle ilgili üç yöntemin (hiyerarşik regresyon, Hayes ve AMOS ki-kare testi) sonuçları Tablo 13, 14 ve 15'e göre değerlendirildiğinde AMOS ki kare testi sonucu hariç, tüm p değerleri 0,05'ten küçük olduğundan, H4 hipotezi kabul edilir. Yani insan sermayesinin örgütsel bağlılığa olan etkisi yaşa göre değişmektedir.

H5 hipotezini test etmek kapsamında uygulanan analiz sonuçları Tablo 16, 17 ve 18'te özetlenmiştir.

Tablo 16. Eğitim durumuna göre farklılık analiz tablosu (Yöntem: Hiyerarşik regresyon)

Model		Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Edilmiş Katsayılar	t	p
		B	Std. Hata	Beta		
1	Sabit	,896	,086		10,383	,000
	İnsan sermayesi	,828	,017	,741	48,036	0,000
	Eğitim	-,023	,034	-,010	-0,668	,504
2	Sabit	,895	,086		10,368	,000
	İnsan sermayesi	,829	,017	,742	48,016	0,000
	Eğitim	-,023	,034	-,010	-0,676	,499
	insansermayesi*egtm	,010	,014	,011	0,689	,002

Bağımlı değişken: Örgütsel bağlılık

Tablo 17. Eğitim Durumuna Göre Farklılık Analiz Tablosu (Yöntem: Hayes)

Etkileşim	R ² değişimi	F	df1	df2	p
insanser*egtm	0,0005	4,15	1	489	0,06351

Tablo 18. Eğitim Durumuna Göre Farklılık Analiz Tablosu (Yöntem: AMOS Ki-Kare Testi)

Model	DF	CMIN	P	NFI	IFI	RFI	TLI
				Delta-1	Delta-2	rho-1	rho2
Yapısal Ağırlıklar	6	2,63	0,003	0,001	0,001		

İnsan sermayesinin örgütsel bağlılığa olan etkisinin eğitim durumuna göre değişip değişmediğiyle ilgili üç yöntemin (hiyerarşik regresyon, Hayes ve AMOS ki-kare testi) sonuçları Tablo 16, 17 ve 18'e göre değerlendirildiğinde Hayes yöntemi sonucu hariç, tüm p değerleri 0,05'ten küçük olduğundan, H5 hipotezi kabul edilir. Yani insan sermayesinin örgütsel bağlılığa olan etkisi eğitim durumuna göre değişmektedir.

H6 hipotezini test etmek kapsamında uygulanan analiz sonuçları Tablo 19, 20 ve 21'de yöntem bazlı özetlenmiştir.

Tablo 19. Kıdeme Göre Farklılık Analiz Tablosu (Yöntem: Hiyerarşik Regresyon)

Model	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Edilmiş Katsayılar	t	p	
	B	Std. Hata	Beta			
1	Sabit	,671	,074		9,063	,000
	İnsan sermayesi	,830	,017	,742	48,346	0,000
	Kıdem	,138	,031	,067	4,374	,000
2	Sabit	,669	,074		9,028	,000
	İnsan sermayesi	,830	,017	,743	48,383	0,000
	Kıdem	,138	,031	,067	4,395	,000
	insansermayesi*kıdem	,022	,015	,023	1,489	,002

Bağımlı değişken: Örgütsel bağlılık

Tablo 20. Kıdeme Göre Farklılık Analiz Tablosu (Yöntem: Hayes)

Etkileşim	R ² değişimi	F	df1	df2	p
insanser*kıdem	0,0004	5,16	1	489	0,0021

Tablo 21. Kıdeme Göre Farklılık Analiz Tablosu (Yöntem: AMOS Ki-Kare Testi)

Model	DF	CMIN	P	NFI	IFI	RFI	TLI
				Delta-1	Delta-2	rho-1	rho2
Yapısal Ağırlıklar	6	3,73	0,049	0,002	0,002		

İnsan sermayesinin örgütsel bağlılığa olan etkisinin kıdeme göre değişip değişmediğiyle ilgili üç yöntemin (hiyerarşik regresyon, Hayes ve AMOS ki-kare testi) sonuçları Tablo 19, 20 ve 21'e göre değerlendirildiğinde, tüm p değerleri 0,05'ten küçük olduğundan, her üç yönteme göre H6 hipotezi kabul edilir. Yani insan sermayesinin örgütsel bağlılığa olan etkisi kıdeme göre değişmektedir.

6. DEĞERLENDİRME

Araştırma probleminin ilk hipotezi (H1) insan sermayesinin örgütsel bağlılığa pozitif yönde etki etmesi önermesidir. Tablo-6'daki sonuca göre; bu hipotez doğrulanmıştır. Bu ilişkinin etki seviyesi ve şiddetiyle ilgili; insan sermayesinin örgütsel bağlılığa pozitif yönde ve güçlü bir şekilde etki ettiği görülmektedir. Daha açık bir ifadeyle; insan sermayesi ve örgütsel bağlılık değişkenleri arasında doğru orantılı bir ilişki bulunmaktadır. Yani insan sermayesinde sağlanabilecek bir artış örgütsel bağlılık değişkeninde de artışa yol açmaktadır. Bu tespitin tam tersi de doğrudur. Yani insan sermayesi seviyesinde olabilecek bir azalma örgütsel bağlılık oranını da düşürecektir. H1 hipoteziyle ilgili araştırma sonuçları, literatürdeki benzer çalışmalarla karşılaştırıldığında tutarlı olduğu görülmektedir. Galunic ve Anderson (2000) yaptıkları çalışmalarda entelektüel sermayenin bir parçası olan insan

Çakmak, F. (2021). İnsan Sermayesi ve Örgütsel Bağlılık İlişkisinin Araştırılmasında Demografik Özelliklerin Düzenleyici Rolü: Farklı Araştırma Yöntemleri Arasında Karşılaştırma. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 23(40), 98-121.

sermayesinin örgütsel bağlılığa pozitif yönde etki ettiğini saptamışlardır. Benzer temada yapılan ve yeni ortaya çıkan endüstrilerde ve temel girişimcilik ekosisteminin hedef kitle olarak belirlendiği bir başka çalışmada, insan sermayesinin yüksek oranda ve pozitif yönde örgütsel bağlılığa etki ettiği belirlenmiştir (Kaarsemaker, 2008).

Etki hipotezine ait yorumlamalardan sonra, araştırma probleminde yer alan fark hipotezleriyle ilgili sonuçlara geçilebilir. Bu bağlamda tanımlanan hipotezler ve kullanılan analiz yöntemi bazında sonuçları Tablo-22’de özetlenmektedir.

Tablo 22. Fark Hipotezleri Sonuçlarının Yöntem Bazında Karşılaştırması

Hipotez No	Hipotez açıklaması	Çoklu Hiyerarşik Regresyon Yöntemi (SPSS)	Hayes Yöntemi (SPSS)	Ki-Kare Testi (AMOS)
2	İnsan sermayenin örgütsel bağlılığa olan etkisi, cinsiyete göre değişmektedir	Desteklendi	Desteklendi	Desteklendi
3	İnsan sermayenin örgütsel bağlılığa olan etkisi, medeni duruma göre değişmektedir	Desteklenmedi	Desteklenmedi	Desteklenmedi
4	İnsan sermayenin örgütsel bağlılığa olan etkisi, yaşa göre değişmektedir	Desteklendi	Desteklendi	Desteklenmedi
5	İnsan sermayenin örgütsel bağlılığa olan etkisi, eğitim durumuna göre değişmektedir	Desteklendi	Desteklenmedi	Desteklendi
6	İnsan sermayenin örgütsel bağlılığa olan etkisi, kıdeme göre değişmektedir	Desteklendi	Desteklendi	Desteklendi

Çalışmada kurgulanan fark hipotezlerini test etmek kapsamında, ikisi SPSS birisi AMOS kaynaklı üç farklı yöntemden yararlanılmıştır. Tablo-22, hipotezlerin uygulanan analiz yöntemleri bazında desteklenip desteklenmediğini göstermektedir.

Araştırmanın ikinci hipotezi (H2) olan; insan sermayenin örgütsel bağlılığa olan etkisinin cinsiyete göre değişip değişmediğiyle ilgili sonuçlara bakıldığında, her üç yöntemde de cinsiyetin insan sermayesi ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide düzenleyicilik etkisine sahip olduğu görülmektedir. Cinsiyet değiştikçe, erkekler ve kadınlar arasında insan sermayesi ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki anlamlı bir biçimde farklılık göstermektedir. Bu durum Ramirez (2010) tarafından gerçekleştirilen ve İspanya’da kamu sektöründe faaliyet gösteren kurumlardaki çalışanların hedef kitle olarak seçildiği çalışmada, cinsiyetle entelektüel sermaye bileşenlerinin cinsiyet değişkeni bazında farklılaştığı tespit edilerek desteklenmiştir.

“İnsan sermayenin örgütsel bağlılığa olan etkisi, medeni duruma göre değişmektedir” önermesi araştırmanın üçüncü hipotezidir. Sonuçlar incelendiğinde bu hipotezin kullanılan her üç yöntem kapsamında da desteklenmediği görülmektedir. Yani, insan sermayenin örgütsel bağlılığa olan etkisi çalışanların bekar ya da evli olması durumuna göre değişmemektedir. Literatürde medeni durumun insan sermayenin örgütsel bağlılık ilişkisinde kontrol değişkeni olarak konumlandığı çok fazla çalışma bulunmamaktadır. Nadir çalışmalardan biri olan Mincer (1970)’ın araştırmasında, insan sermayenin örgütsel bağlılığa olan etkisinin medeni duruma göre değiştiği bulunmuştur. Buradan hareketle her iki araştırma sonucu karşılaştırıldığında, sonuçlar itibarıyla farklılıklar ortaya çıktığı söylenebilir.

Araştırmanın diğer hipotezleri (H4, H5, H6), insan sermayenin örgütsel bağlılığa olan etkisinin sırasıyla yaş, eğitim durumu ve kıdeme göre farklılık gösterip göstermediği önermeleri üzerinedir. Bu hipotezle alakalı sonuçlar incelendiğinde, her üç demografik özelliğe ve kullanılan yöntemlerin çoğuna göre, insan sermayenin örgütsel bağlılığa olan etkisinin değiştiği görülmektedir. Sadece yaş değişkeninin kontrol değişkeni olarak kullanıldığı AMOS ki-kare testiyle, eğitim durumunun kontrol değişkeni olarak yer aldığı SPSS Hayes testinde diğer yöntemlerden farklı bir sonuç elde edilmiştir. Bununla birlikte genel olarak sonuçlara bakılarak H4, H5 ve H6 hipotezlerinin kabul edildiği söylenebilir. Bir başka ifadeyle insan sermayenin örgütsel bağlılığa olan etkisi; yaş, eğitim durumu ve kıdem demografik değişkenlerine göre farklılık göstermektedir.

Literatürde insan sermayenin örgütsel bağlılığa olan etkisinde yaş, eğitim durumu ve kıdem değişkenlerinin düzenleyicilik etkisiyle ilgili araştırmalar incelendiğinde, sonuçların bu araştırma sonuçlarıyla tutarlılık gösterdiği görülmektedir. Strober (1990), Hackett vd. (1994), Mathieu ve Hamel (1989) yaptıkları çalışmalarda benzer sonuçlara ulaşmıştır.

7. SONUÇ ve ÖNERİLER

Bu çalışmanın iki temel sorunsalı bulunmaktadır. Birincisi; insan sermayesinin örgütsel bağlılığa pozitif yönde etki edip etmediğinin tespitidir. İkincisi ise; insan sermayesinin örgütsel bağlılığa olan olası etkisinin cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu ve kıdem olmak üzere demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediğinin incelenmesidir. Bu çerçevede çalışmanın kavramsal tasarımı biri etki analizi, beşi fark hipotezleri olmak üzere toplamda altı hipotez üzerine temellendirilmiştir. Araştırma sonuçları üzerinden insan sermayesi, örgütsel bağlılık ve çalışanların demografik özellikleri değişkenleri arasındaki etkileşimlerde, sektör yöneticilerinin kararlarına destek olmak amaçlanmaktadır. Sektör yöneticileri bu araştırma bulgularını kullanarak insan sermayesi ve örgütsel bağlılık konularında, demografik özelliklerle bağlantılı nasıl iyileştirmeler yapabileceklerini belirleyebileceklerdir.

Çalışmanın ana değişkenlerini oluşturan insan sermayesi ve örgütsel bağlılık değişkenleri ayrı ayrı incelendiğinde, insan sermayesinde öne çıkan başlıklar; yönetici desteği ve motivasyonu, eğitim ve gelişim olanaklarıyla fikir üretme ekosistemi gelirken, örgütsel bağlılıkta ise; değerler uyumluluğu, vizyon-misyon bütünlüğü ve şirketin geleceğine olan inanç öne çıkmaktadır. Bu sonuçlar biraz daha detaylı irdelendiğinde; çalışanların insan sermayesi bileşenleri kapsamında en çok yönetici desteği ve motivasyonuna ihtiyaç duyduğu söylenebilir. Buradan hareketle, telekomünikasyon sektöründe çalışan yöneticilerin saha çalışanlarına karşı daha çok destek vermesi ve motivasyonları arttıracak aksiyonlar alması gerektiği rahatlıkla söylenebilir. Yönetici desteğine benzer şekilde saha çalışanları, çalıştıkları kurum tarafından sunulan eğitim/gelişim olanaklarını oldukça önemsemektedir. Dolayısıyla, işletmenin insan kaynakları yönetimi departmanı bu beklentiyi karşılayacak, saha çalışanların mesleki, yönetsel ve diğer yetkinliklerinin geliştirilmesi amacıyla; yetkinliklere adreslenmiş sistematik ve yapılandırılmış gelişim yolculukları tasarlamalıdır. Fikir üretimi ve üretilen fikirlerin karar mekanizmalarında dikkate alınması ise; insan sermayesi değerlendirmesi çerçevesinde saha çalışanların önemsedikleri üçüncü konu başlığıdır. Bu konuyla ilgili ise yöneticiler ve İK yönetimi, öncelikle fikir üretimini teşvik edici bir ekosistem kurmalı, önerilen fikirlerin çevrim içi fikir değerlendirme platformları aracılığıyla değerlendirilerek adaletli ve şeffaf bir şekilde sürecin yönetildiğine dair kuvvetli bir mesaj vermelidir.

Saha çalışanların bağlılık kapsamında en önemli gördükleri bileşen; kendi değer sistemleriyle çalıştıkları kurumun değerlerinin uyumluluk göstermesidir. Bu durumla ilgili, yeni işe alınacak personele ya da mevcut çalışan personele yetenek yönetimi uygulamaları çerçevesinde şirketin

değerleriyle ilgili sorular sormak, envanter testleri yapmak faydalı olacaktır. Bu sorulara verilecek cevaplar, çalışanların kendi değerleriyle şirket değerleri arasında ne denli bir uyum olduğunu gösterecektir. Bu konuda ciddi fark olan çalışanlar nezdinde ise; değer ve yetkinlik bazlı gelişim programları başta olmak üzere, farklı aksiyonlar belirlenebilir. Örgütsel bağlılık başlığında ön çıkan diğer iki unsur ise; vizyon-misyon bütünlüğü ve şirketin geleceğine dair inançtır. Her iki unsur da; saha çalışanlarının çalıştıkları kurumun köklü ve işveren markası bakımından da güçlü olduğunu göstermektedir. Yöneticiler bu durumu korumak için; vizyon, misyon ve değerlerin günlük işler ve hedeflerle ilişkilendirilmesi, geleceğe yönelik hedefleri en alt seviyeye kadar indirgeme yoluyla sürekli iletişim stratejisiyle garanti altına alabilirler.

Fark hipotezleri (H2, H3, H4, H5 ve H6) sonuçlarıyla ilgili; işletmedeki karar vericiler demografik bazdaki sonuçları değerlendirerek atması gereken adımları netleştirebilirler. Sonuçlar incelendiğinde; cinsiyet, yaş, eğitim durumu ve kıdem kriterleri insan sermayesinin örgütsel bağlılığa etkisinde farklılık göstermektedir. Bu sonuçtan hareketle; örneğin cinsiyet değiştiğinde, yani erkekler ve kadınlar arasında, insan sermayesi-örgütsel bağlılık ilişkisinin de değiştiği görülmektedir. Dolayısıyla, yöneticiler insan sermayesi ve örgütsel bağlılık konularında oluşan gelişim alanlarıyla ilgili aksiyon planları hazırlarken, saha çalışanların cinsiyetine göre farklı programlar yapılandırılmalıdır. Çünkü erkek ve kadınlar arasında öncelikler değiştiği için, herkes için ortak bir aksiyon programı uygulamak; çözümlü sulamak, yani kaynakları israf etmek anlamına gelecektir. Benzer yorumlar yaş, eğitim durumu ve kıdem değişkenleri için de yapılabilir. Diğer taraftan araştırma sonuçlarına göre medeni durum kriterinde insan sermayesi-örgütsel bağlılık ilişkisi çerçevesinde bir farklılık görülmemiştir. Bu sonuca göre yöneticilerin aksiyon planlarını saha çalışanlarının evli ya da bekar olması durumuna göre farklılaştırmasına ve çözüm sunmasına gerek bulunmamaktadır. Medeni duruma göre terzi usulü, butik bir aksiyon programı yerine, tüm saha çalışanlarına kapsayan jenerik bir program yeterli olacaktır. Medeni durumun tam tersi durum cinsiyet, yaş, eğitim durumu ve kıdem değişkenleriyle insan sermayesi-örgütsel bağlılık ilişkisinde bulunmuştur. Örneğin, yaş değişkeni bazında çalışanların insan sermayesi ve örgütsel bağlılık algılarını iyileştirmek amacıyla, kurum yöneticileri tarafından farklı yaş grupları kategorisinde farklı iyileştirme planları uygulanmalıdır. Daha spesifik olarak, 30 yaş ve altı yaş grubundaki çalışanlara uygulanacak iyileştirme aksiyon planları, 30 yaş üstü grubu çalışanlarda farklılaştırılmalıdır. Benzer yorumlar kıdem, cinsiyet ve eğitim düzeyi değişkenleri için de yapılabilir.

8. ARAŞTIRMANIN KISITLARI

Bu çalışmanın uygulama aşaması, Türkiye'de faaliyet gösteren lider bir telekomünikasyon firmasının saha çalışanları üzerinde yapılmıştır. Dolayısıyla hem unvan bazında hem de sektör bazında anketin sonuçlarını genellemek hususunda ilave araştırma ve çalışmalar yapılmalıdır. Özellikle saha çalışanları hizmet sektörü olan telekomünikasyon sektörünün bir bakıma mavi yaka çalışanlarıdır. Bu pozisyon diğer idari pozisyonlarla (uzman yardımcısı, uzman, kıdemli uzman, yönetici, bölge müdürü vb.) karşılaştırıldığında; gerek fiziki çalışma olanakları gerekse de psikolojik yıpranma boyutunda çok daha dezavantajlı bir konumdadır. Dolayısıyla bu seviyedeki örgütsel bağlılık seviyesiyle diğer idari kadrolar arasındaki bağlılık seviyesi farklılık gösterebilecektir. Buradan hareketle araştırmalarda pozisyon segmentinin saha çalışanlarından genişletilmesi sonuçları da belirgin düzeyde farklılaştıracaktır.

Araştırma İstanbul ilinde gerçekleştiğinden, sonuçların lokasyon bazında genellemesinde ayrıca dikkat edilmelidir. Özellikle Türkiye'de batı illerinden doğu illerine doğru gittikçe örgütsel bağlılık seviyesinin, kültürel normlar, farklı çalışma olanakları vb. nedenlerden dolayı arttığı görülmektedir. Bu

Çakmak, F. (2021). İnsan Sermayesi ve Örgütsel Bağlılık İlişkisinin Araştırılmasında Demografik Özelliklerin Düzenleyici Rolü: Farklı Araştırma Yöntemleri Arasında Karşılaştırma. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 23(40), 98-121.

yönüyle bu çalışmanın İstanbul farklı lokasyonlarda çoklanması araştırma sonuçlarını değiştirebilecektir.

Etik Beyan

Etik Beyan “İnsan Sermayesi ve Örgütsel Bağlılık İlişkisinin Araştırılmasında Demografik Özelliklerin Moderatör Rolü: Farklı Araştırma Yöntemleri Arasında Karşılaştırma” başlıklı çalışmanın yazılması ve yayınlanması süreçlerinde Araştırma ve Yayın Etiği kurallarına riayet edilmiş ve çalışma için elde edilen verilerde herhangi bir tahrifat yapılmamıştır. Araştırmaya ait anket 18.11.2019 ve 30.11.2019 tarihleri arasında gerçekleştirildiğinden, etik kurulu onay süreci uygulanmamıştır.

Katkı Oranı Beyanı

Katkı Oranı Beyanı Çalışmadaki yazarların tümü çalışmanın yazılmasından taslağın oluşturulmasına kadar tüm süreçlere katkı yapmış ve nihai halini okuyarak onaylamıştır. Çatışma Beyanı Yapılan bu çalışma gerek bireysel gerekse kurumsal/örgütsel herhangi bir çıkar çatışmasına yol açmamıştır.

Çatışma Beyanı

Çatışma Beyanı Yapılan bu çalışma gerek bireysel gerekse kurumsal/örgütsel herhangi bir çıkar çatışmasına yol açmamıştır.

KAYNAKÇA

- Aiken, L. S. ve West, S. G. (1991). *Multiple Regression: Testing and Interpreting Interactions*. Newbury Park Ca: Sage.
- Allen, N. J., Meyer J. P. (1990). The Measurement and Antecedents Of Affective, Continuance and Normative Commitment to The Organization. *Journal Of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Altunoğlu, A. E. ve Demir, N. (2012). Konaklama İşletmelerinde Entelektüel Sermaye Bileşenlerinin İncelenmesi: Kuşadası Örneği. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 26 (2), 297-312.
- Amit, R. ve Schoemaker, P. J. H. (1993). Strategic Assets and Organizational Rents. *Strategic Management Journal*, 14(1), 33-46.
- Ang, S., Slaughter, S. ve Ng, K.Y. (2002). Human Capital and Institutional Determinants of Information Technology Compensation: Modeling Multilevel and Cross-Level Interactions. *Management Science*, 48(11), 1427-45.
- Atak, M. (2009). *Öğrenen Örgüt ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi (Doktora Tezi)*. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Balay, R. (2000). *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Baron, R. M. ve Kenny, D. A. (1986). The Moderator–Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal Of Personality And Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.

Çakmak, F. (2021). İnsan Sermayesi ve Örgütsel Bağlılık İlişkisinin Araştırılmasında Demografik Özelliklerin Düzenleyici Rolü: Farklı Araştırma Yöntemleri Arasında Karşılaştırma. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 23(40), 98-121.

Bayazit, M. ve Oğuz, B. (1998). *Probability and Sta-Tistics For Engineers*. İstanbul: Birsen Yayınevi.

Becker, G. (1975). *Human Capital, 2nd Ed*. Chicago, Il: University Of Chicago Press.

Becker, G. S. (1992). The Adam Smith Address: Education, Labor Force Quality, and The Economy. *Business Economics*, 27, 1-7.

Blau, G. ve Boal, K. (1987). Conceptualizing How Job Involvement and Organizational Commitment Affect Turnover And Absenteeism. *Academy Of Management Review*, 12(2), 288-300.

Bozkurt, Ö. ve Yurt, İ. (2013). Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma/A Study to Determine The Organizational Commitment Level of The Academicians. *Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Yönetim Bilimleri Dergisi*, 11(22), 121.

Chahal, H. ve Bakshi, P. (2015). Examining Intellectual Capital and Competitive Advantage Relationship: Role of Innovation and Organizational Learning. *The International Journal of Bank Marketing*, 33(3), 376-399.

Demir, Y. ve Demirel, E. (2011). Rekabet Avantajı Yaratmada Entelektüel Sermayenin Önemi. *İşgüç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 13(1), 85-91

Erdoğan, M. ve Dönmez, A. (2014). Entelektüel Sermaye İle İşletme Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Panel Veri Uygulaması. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, (7) 29, 362-369.

Ertaş, F. ve Coşkun, M. (2005). Turizm İşletmelerinde Entelektüel Sermayenin Ölçülmesi Ve İmkb'deki Turizm Şirketlerinde Ampirik Bir Uygulama. S.Ü. İ.İ.B.F. *Sosyal ve Ekonomik Dergisi*, 10, 121-138.

Farah, A. ve Abouzeid, S. (2017). The Impact of Intellectual Capital on Performance: Evidence From The Public Sector. *Knowledge Management & E-Learning*, 9(2), 225-238.

Fornell, C. ve Larcker, D. F. (1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal Of Marketing Research*, 18(1), 39-51.

Galunic, D. C. ve Anderson, E. (2000). From Security to Mobility: Generalized Investments in Human Capital and Agent Commitment. *Organization Science*, 11(1), 1-20.

Giray, F. (2007). Telekomünikasyon Sektöründe Liberalizasyon ve Türkiye'deki Durum. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 2(2), 11-25.

Griffeth, R., Hom, P. ve Gaertner, S. (2000). A Meta-Analysis Of Antecedents and Correlates of Employees Turnover: Update, Moderator Tests, and Research İmplications For The Next Millennium. *Journal Of Management*, 26, 463-88.

Gouldner. H. P. (1960). Dimensions Of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*, 4, 468-90.

Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2014). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Hackett, R.D., Bycio, P. ve Hausdorf, P. A. (1994). Further Assessments of Meyer And Allen's (1991) Three-Component Model of Organizational Commitment. *Journal Of Applied Psychology*, 79, 15-23.

Çakmak, F. (2021). İnsan Sermayesi ve Örgütsel Bağlılık İlişkisinin Araştırılmasında Demografik Özelliklerin Düzenleyici Rolü: Farklı Araştırma Yöntemleri Arasında Karşılaştırma. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 23(40), 98-121.

Harrison, D., Newman, D. ve Roth, P. (2006). How Important Are Job Attitudes? Meta-Analytic Comparisons of Integrative Behavioral Outcomes and Time Sequences. *Academy Of Management Journal*, 49, 305-25.

Hayes, A. F. (2013). *Introduction to Mediation, Moderation, And Conditional Process Analysis: A Regression-Based Approach*. New York: Guilford Press.

Hayes, A. F., Montoya, A. K. ve Rockwood, N. J. (2017). The Analysis of Mechanisms And Their Contingencies: Process Versus Structural Equation Modelling. *Australasian Marketing Journal (Amj)*, 25(1), 76-81.

Hausknecht, J., Hiller, N. ve Vance, R. (2008). Work-Unit Absenteeism: Effects of Satisfaction, Commitment, Labor Market Conditions and Time. *Academy Of Management Journal*, 51(6), 23-45.

Hooper, D., Coughlan, J. ve Mullen, M. (2008). Structural Equation Modelling: Guidelines For Determining Model Fit. *Dublin Institute Of Technology Articles*, 2, 53-60.

Huselid, M.A. (1995), The Impact Of Human Resource Management Practices On Turnover, Productivity and Corporate Financial Performance. *Academy Of Management Journal*, 38, 635-72.

Jackson, D. L., Gillaspay, J. A. ve Purc-Stephenson, R. (2009). Reporting Practices in Confirmatory Factor Analysis: An Overview And Some Recommendations. *Psychological Methods*, 14(1), 6-23.

Jegede, O., Ilori, M., Oluwale, B. ve Olorunfemi, M. (2016). On The Link Between Human Capital, Innovation and Performance: Evidence From A Resource-Based Economy. *International Journal Of Learning And Intellectual Capital*, 13(1), 27-49.

Kaarsemaker, E. C. A. (2008). Employee Share Ownership As Moderator Of The Relationship Between Firm-Specific Human Capital Investments And Organizational Commitment. *Management Revue*, 19(4), 324-39.

Karagöz, M. (1998). *İstatistik Yöntemleri*. Malatya: Özmert Ofset.

Kaur, S. ve Aneet, A. (2017). Perceived Organizational Support and Affective Commitment: A Demographic Analysis. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 19(1), 54-59.

Longo, M. ve Mura, M. (2011). The Effect of Intellectual Capital on Employees' Satisfaction and Retention. *Information and Management*, 8(7), 278.

Mathieu, J. ve Hamel, D. (1989). A Cause Model Of The Antecedents Of Organizational Commitment Among Professionals And Non-Professionals. *Journal Of Vocational Behavior*, 34, 299-317.

Meyer, J. P., Allen, N. J. ve Smith, C. A. (1993). Commitment to The Organization and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78, 538-551.

Mincer, J. (1970). The Distribution Of Labor Incomes. *Journal Of Economy Literature*, 8, 1-26.

- Çakmak, F. (2021). İnsan Sermayesi ve Örgütsel Bağlılık İlişkisinin Araştırılmasında Demografik Özelliklerin Düzenleyici Rolü: Farklı Araştırma Yöntemleri Arasında Karşılaştırma. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 23(40), 98-121.
- Özkan, Ç. (2017). *Algılanan Örgütsel Desteğin, Örgütsel Bağlılığa Etkisinde Kişilik Özelliklerinin Rolü: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma (Doktora Tezi)*. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.
- Payne, S. ve Huffman, A. (2005). A Longitudinal Examination of The Influence of Mentoring on Organizational Commitment and turnover. *Academy Of Management Journal*, 48(1), 158-68.
- Pennings, J. M., Lee, K. ve Witteloostuijn, A. V. (1998). Human Capital, Social Capital and Firm Dissolution. *Academy Of Management Journal*, 41, 425-40.
- Ramirez, Y. (2010). Intellectual Capital Models in Spanish Public Sector. *Journal of Intellectual Capital*, 11(2), 248-264.
- Raza, M. A., Nawaz, M. M. (2011). Impact Of Job Enlargement On Employees' Job Satisfaction, Motivation And Organizational Commitment: Evidence From Public Sector of Pakistan. *International Journal Of Business And Social Science*, 2(18), 268-273.
- Ress, D. G. (1987). *Foundations of Statistics*. Newyork: Chapman And Hall.
- Robinson, S. L., Kraatz, M. S. ve Rousseau, D. M. (1994). Changing Obligations and The Psychological Contract: A Longitudinal Study *Academy Of Management Journal*, 37(1), 137-52.
- Schumacker, R. E. ve Lomax, R. G. (2015). *A Beginner's Guide to Structural Equation Modeling*. United Kingdom: Taylor and Francis.
- Schultz, T. W. (1961). Investment in Human Capital. *The American Economic Review*, 51(1), 1-18.
- Sehrawat, M. ve Giri, A. K. (2017). An Empirical Relationship between Financial Development Indicators and Human Capital in Some Selected Asian Countries. *International Journal of Social Economics*, 44(3). 337-349
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and Outcomes Of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22 (1), 46-56.
- Tavakol, M. ve Dennick, R. (2011). Making Sense Of Cronbach's Alpha. *International Journal Of Medical Education*, 2, 53-55.
- Tilak, J. B. G. (2002). Education And Poverty. *Journal Of Human Development*, 3, 191-207.
- Tomer, J. F. (2016). *Integrating Human Capital with Human Development: The Path to a More Productive and Humane Economy*. New York, NY: Palgrave Macmillan.
- Wright, P. M., Smart, D. L. ve McMahan, G. C. (1995). Matches Between Human Resource and Strategy Among Ncaa Basketball Teams. *Academy Of Management Journal*, 38, 1052-74.
- Yenihan, B. (2014). Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Arasındaki İlişki. *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(2), 170-178.
- Yüksel, Ö. (2003). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Zeinoddini S., Esfahani, S. A. ve Soleimani H. (2015). The Effect of Intellectual Capital on Organizational Commitment: A Case Study of The Ministry of Economic Affairs And Finance of Kermanshah Province. *International Journal of Organizational Leadership*, 4(3), 324-341.



Yenilenebilir Enerji ve Doğrudan Yabancı Yatırımlar: Türkiye Örneği

Ayşe ARI*

Öz

Bu çalışmanın amacı doğrudan yabancı yatırımların yenilenebilir enerji üzerindeki etkisini belirlemektir. Bu amaçla Türkiye ekonomisi analiz edilmiştir. Çalışmada Johansen eşbütünleşme yöntemi ve Hacker - Hatemi (2006) bootstrap nedensellik testi kullanılmıştır. Eşbütünleşme testi sonucuna göre doğrudan yabancı yatırımlar ve yenilenebilir enerji arasında uzun dönem ilişki bulunmamaktadır. Ayrıca doğrudan yabancı yatırımlar ve yenilenebilir enerji arasında nedensellik ilişkisi tespit edilememiştir. Ulaşılan bu bulgulara göre, doğrudan yabancı yatırımlar teknolojik yayılım ya da çevre kirliliği kanalıyla yenilenebilir enerjiyi etkileyemeyecektir. Bu durumda doğrudan yabancı yatırımlardaki artışlar yenilenebilir enerji tüketimi üzerinde olumlu ya da olumsuz bir etki yaratmayacaktır.

Anahtar Kelimeler: Yenilenebilir enerji, Doğrudan yabancı yatırımlar, Kirlilik sığınağı hipotezi, Kirlilik halo hipotezi

Makale Türü: Araştırma Makalesi

Renewable Energy and Foreign Direct Investment: The Case of Turkey

Abstract

This study aims to determine the impact of foreign direct investments on renewable energy. To this end, Turkey's economy is analyzed. The Johansen cointegration method and Hacker - Hatemi (2006) bootstrap causality test are used in this study. According to the cointegration test results, there is no long-term relationship between foreign direct investments and renewable energy. Additionally, the causality relationship between foreign direct investments and renewable energy could not be determined. According to these findings, foreign direct investments will not affect renewable energy through technological diffusion or environmental pollution. Therefore, in this case, the increase in foreign direct investments will not positively or negatively impact renewable energy consumption.

Key Words: Renewable energy, Foreign direct investments, Pollution haven hypothesis, Pollution halo hypothesis

Article Type: Research Article

* Dr. Öğretim Üyesi, Mersin Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İktisat Bölümü, ayseari@mersin.edu.tr, ORCID No:0000-0002-8485-5932

1. GİRİŞ

Dünyada yaşam koşullarını desteklemek ve ekonomik büyümeyi artırmak için enerjiye duyulan ihtiyaç artmaktadır. Ancak ekonomik büyüme ile birlikte fosil yakıt kullanımının artması, enerji rezervlerinin azalmasına ve enerji fiyatlarının artmasına yol açmaktadır. Ayrıca fosil yakıt kullanımındaki artış, küresel ısınma ve sera gazı salınımını artıracaktır (Apergis ve Payne, 2012: 733; Asongu ve Odhiambo, 2021: 2). Atmosfere sera gazı yayılmasıyla çevre kirliliği ve küresel ısınmaya bağlı iklim değişikliği yaşanmaktadır. Küresel ısınmanın insanlar ve çevre üzerindeki etkisi, otoritelerin çevreye ve ekonomik sürdürülebilirliğe yönelik politikaları açısından önemli olmaktadır (Wall vd., 2019: 59). Küresel ısınma ve iklim değişikliği, tarımsal üretime ve ekosisteme de zarar verecektir. Bu olumsuz etkiler düşük gelirli ülkelerde daha güçlü hissedilecektir (Ergun vd., 2019: 15391; Zhao vd., 2020: 2). Kısaca Dünya genelinde fosil yakıtların hakim enerji kaynağı olarak kullanılmaya devam edilmesine rağmen bahsedilen dezavantajları sebebiyle ülkelerin önceliği alternatif enerji kaynağı olarak yenilenebilir enerji tüketimini artırmak olmuştur (Asongu ve Odhiambo, 2021: 2). Böylece daha temiz bir çevre sunan yenilenebilir enerji kaynakları arasında yer alan güneş, rüzgar, hidroelektrik, jeotermal ve biyokütle kaynakları kullanımı sera gazı emisyonlarını azaltmak amacıyla artmaya başlamıştır (Wall vd., 2019: 59).

Yenilenebilir enerji sektöründeki gelişme, hükümet politikaları tarafından teşvik edilerek önemli bir ivme yakalamıştır. Yenilenebilir enerji yatırımlarının maliyetlerinin yüksek olması sebebiyle otoriteler yenilenebilir enerji kaynakları kullanan projelere vergi indirimi sağlamak ve belli düzeyde emisyonu açan projelerden vergi almaktadır (Apergis ve Payne, 2012: 733; Topçu ve Tuğcu, 2020: 1135). Yenilenebilir enerji teknolojilerini teşvik etmeye yönelik politikalar, birçok OECD ülkesinde uygulanmaktadır (Apergis, 2015: 865-866). Ülkeler yenilenebilir enerji tüketim ve üretimini artırmak için uluslararası ve ulusal politikalar gerçekleştirmektedir (Wall vd., 2019: 61). Bu amaçla 1997 Kyoto Protokolü ve 2015 Paris anlaşmaları ile ülkeler iklim değişikliklerine karşı daha çok mücadele etme kararı almış ve bu amaçla temiz enerji kullanımına destek artmıştır (Çağlar, 2020: 1).

Toplam enerji üretimi yüzdesi içerisindeki yenilenebilir enerji payının artırılmasını hedefleyen otoriteler için yenilenebilir enerjinin belirleyicilerinin ortaya konulması önemli olacaktır. Bu kapsamda doğrudan yabancı yatırımların (DYY) yenilenebilir enerji tüketimini etkileyen faktörlerden bir tanesi olduğu ifade edilmektedir. Esty ve Gentry (1997), doğrudan yabancı yatırımların temelde 3 tür amacı olduğunu belirtmiştir. Bunlar; piyasa odaklı olan, kaynak odaklı olan ve üretim platformu arayan doğrudan yabancı yatırımlardır. Burada ilk iki grupta yer alan doğrudan yabancı yatırımların, çevresel düzenlemelere ya da maliyete duyarlı olma olasılığı daha düşüktür. Üçüncü kategorideki endüstriler ise çevresel düzenlemelere daha duyarlı olacaktır. Ancak bunlara ek olarak maliyeti düşürmeyi amaçlayan doğrudan yabancı yatırımlar da söz konusudur. Bu kapsamdaki doğrudan yabancı yatırımlar *kirlilik sığınağı hipotezi* (Pollution Haven Hypothesis, PHH) kapsamında çevre üzerinde ve dolayısıyla yenilenebilir enerji tüketimi üzerinde etkili olabilmektedir (Aliyu, 2005: 3).

Bu çalışmanın amacı doğrudan yabancı yatırımların yenilenebilir enerji üzerindeki etkisini Türkiye için belirlemektir. Bu amaçla Johansen eşbütünleşme ve Hacker ve Hatemi (2006) bootstrap nedensellik yöntemi kullanılmıştır. Literatürde doğrudan yabancı yatırımların CO2 emisyonu üzerindeki etkisini sorgulayan çalışmalar mevcutken yenilenebilir enerji üzerindeki etkisini sorgulayan çalışmalar daha sınırlıdır.

2. DOĞRUDAN YABANCI YATIRIMLAR ve YENİLENEBİLİR ENERJİ

Doğrudan yabancı yatırımlar, ülke ekonomisi için ekonomik büyüme ve istihdam gibi alanlarda faydalı olurken yenilenebilir enerji tüketimi üzerinde de etkili olabilecektir. DYY'nin, yenilenebilir enerji tüketimi üzerindeki etkisi pozitif ya da negatif yönde gerçekleşebilecektir. DYY'nin yenilenebilir

enerji tüketimini pozitif yönde etkilemesi teknolojik yayılım etkisinin geçerli olduğu durumda söz konusudur (Lee vd., 2011: 3-4). *Kirlilik halo hipotezi* (Pollution halo hypothesis) olarak da adlandırılan bu duruma göre, DYY daha iyi yönetim ile ev sahibi ülkede daha temiz çevre sağlayacaktır (Çağlar, 2020: 2). Yine bu kapsamda DYY, yeni teknoloji ve yenilikçi üretim süreçlerini ülkeye getirir ve bu yenilikçi yöntemler yenilenebilir enerji kullanımını hızlandırır (Kutan vd., 2017:5). DYY, ihracat ve ithalatla birlikte uluslararası teknoloji yayılımının gerçekleştiği önemli bir kanaldır (Lee vd., 2011: 4). Gelişmiş ülkelerde firmalar çevre düzenlemeleri dolayısıyla yüksek çevresel standartları sağlamak zorundadır. Bu nedenle firmalar üretimlerinde büyük ölçüde temiz enerji tüketimine yönelmiştir (Hagert ve Marton, 2017: 2). Gelişmiş ülkelerdeki çokuluslu firmalar sahip olduğu temiz enerji teknolojisini DYY ile geldiği ülkedeki firmalara yayabilecektir. DYY, bu değişimi birkaç şekilde gerçekleştirebilecektir. İlk olarak, bilgi ve beceri gibi beşeri sermaye ev sahibi ekonomide biriktirilir ve böylece gelişmiş ülkelerin sahip olduğu bilgi birikimi düzeyine erişilir. İkinci olarak, çokuluslu şirketler yeni üretim teknolojilerini ev sahibi ekonomiye getirerek ev sahibi ülkenin yenilenebilir enerji teknolojisini geliştirir. Üçüncü olarak kalite kontrol için transfer teknikleri ve dağıtım kanallarına standardizasyon getirebilirler (Lee vd., 2011: 3- 4). Kısaca DYY, temiz ve enerji tasarrufu sağlayan teknoloji ve daha iyi yönetim transfer ederek fosil yakıt kullanımını azaltmakta ve gelişmekte olan ülkelerde yenilenebilir enerji talebi artmaktadır (Mabey vd., 2003: 7). Ayrıca DYY, işletmelerin yenilenebilir enerji teknolojileri için gerekli finansal sermayeye daha ucuz ve daha kolay erişimini sağlayarak yenilenebilir enerji tüketimine katkıda bulunur (Kutan vd., 2017: 5). DYY'nin teknoloji yayılım etkisinin gerçekleşebilmesi için ev sahibi ülkenin belli bir kalkınma düzeyine erişmiş olması gerekmektedir. Çokuluslu şirketler gelişmiş ülkelerde sermaye yoğun üretim yapan şirketler olduğundan üretimlerini sürdürebilmeleri için ülkenin DYY açısından cazip olabilmesi belli bir sanayileşme düzeyinin gerçekleşmesi ve sermaye yoğun teknoloji düzeyinin sağlanmasına bağlıdır (Cole ve Elliot, 2005: 535; Hagert ve Marton, 2017: 2).

DYY'nin bir diğer olası sonucu yenilenebilir enerji tüketimini negatif yönde etkilemesidir. Bu durum kirlilik sığınağı hipotezi çerçevesinde açıklanmaktadır. PHH'ye göre, çevre kirliliği katı çevre düzenlemelerine sahip gelişmiş ülkelere DYY vasıtasıyla zayıf çevre düzenlemelerinin olduğu gelişmekte olan ya da az gelişmiş ülkelere doğru gitme eğilimindedir (Çağlar, 2020: 2). Kirlilik sığınağı hipotezi, petrol ve petrol ürünleri gibi yenilenemeyen doğal kaynakların çok uluslu şirketler tarafından gelişmekte olan ülkelerde üretim için sınırsız çıkarılarak kullanılmasını ve dolayısıyla çevre kirliliğini artırmasını da kapsamaktadır (Aliyu, 2005: 3). Bu durumda DYY, çevre düzenlemelerinin yaygınlaşmadığı ya da zayıf olduğu ülkelerde kirlilik düzeyi yüksek enerji kullanan endüstrilerin ülkeye girişi için bir kanal görevi görmektedir. Kirlilik sığınağı hipotezi, Çevresel Kuznets Eğrisine (Environmental Kuznets Curve, EKC) karşı bir argüman olarak ortaya çıkmıştır. EKC, bir ülkede sanayileşme ile birlikte kirliliğin artacağını ancak daha sonra artan gelire birlikte çevresel duyarlılığın ve çevre politikalarının artması sebebiyle kirlilik seviyesinin belli bir noktaya ulaştıktan sonra düşeceğini ifade etmektedir. Bir başka deyişle EKC, gelişmiş ülkelerde kirlilik seviyesinin ters-U şeklinde değişim gösterdiği hipotezi üzerine inşa edilmiştir. PHH hipotezi ise, EKC'nin arkasındaki varsayımlara karşı bir eleştiri olarak gelişmiş ve U eğrisinin tersine çevrilmesini farklı gerekçelere bağlamıştır. PHH hipotezi U-eğrisinin tersine çevrilmesinin sebebini belli bir gelir düzeyine ulaşan ülkelerin kirlilik yoğun endüstrileri az gelişmiş ülkelere ihraç etmesiyle açıklamaktadır. Bunun sonucunda daha az gelişmiş ülke DYY'deki artışla birlikte gelirde bir artış yaşayacak fakat aynı zamanda kirlilik de artacaktır (Hagert ve Marton, 2017: 5 -6).

Kirliliğin yoğun olduğu endüstriler, zayıf çevre düzenlemelerine duyarlı olup çevre düzenlemelerinin katı olmadığı yerleşim alanlarını tercih etmektedir. Çünkü yüksek kirlilik azaltma maliyetiyle karşı karşıya olan firmalar bu maliyetten yer değiştirerek kaçıp kurtulmayı amaçlamaktadır.

Gelişmekte olan ya da az gelişmiş ülkeler bu durumdan faydalanabilmek amacıyla zayıf çevre politikası uygulamalarını sürdürmektedir. Hatta özellikle yabancı firmaların gücü ve yabancı sermayeyi ülkeye çekebilmek için birbiriyle rekabet eden ülkeler çevresel düzenlemeleri gevşetme yoluna başvurabilmektedir (Aliyu, 2005: 2; Mabey vd., 2003: 7). İlâveten DYY'nin tercih edeceği ve kirliliğin artmasına yol açacağı ülkeler, sermaye yoğun ülkelerdir. Çünkü kirlilik düzeyi yüksek olan çokuluslu işletmeler sermaye yoğun endüstrilerdir. Sonuç olarak işletmeler yurtdışına yatırım yapıp yapmamaya karar verirken kirlilik yoğun bir firma, nispeten yüksek sermaye-iş gücü oranına sahip ve nispeten düşük bir seviyede çevresel düzenlemeler olan gelişmekte olan ülkeyi tercih edecektir (Cole ve Elliot, 2005: 531-535). Bu nedenle küresel anlamda minimum çevre standartlarının belirlenmesi ve uygulanması gerekmektedir. Ayrıca çevreye karşı duyarlı olan sektörler için detaylı düzenlemeler yapılması gerekmektedir (Mabey vd., 2003: 9).

3. LİTERATÜR ÖZETİ

Yenilenebilir enerji çevre kalitesine olan katkısı nedeniyle literatürde yoğun olarak araştırılan bir konudur (Ergun vd., 2019: 15390). Ancak literatürde DYY'nin enerji kullanımındaki iyileştirmelere etkisinin tespitinde daha çok DYY'nin CO₂ üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Bu bağlamda DYY'nin CO₂ emisyonlarını pozitif yönde etkileyebileceği ifade edilmiştir (Hagert ve Marton, 2017: 8). DYY'nin çevre kirliliği (CO₂) üzerindeki etkilerini inceleyen çok sayıda çalışma bulunmaktadır. Örneğin Tang ve Tan (2015) Vietnam örneğini incelemiştir. Johansen eşbütünleşme analizine yer verilen çalışma sonucunda, 1976-2009 dönemi için DYY'nin ülkedeki kirliliği artırdığı sonucuna ulaşılmış ve böylece PHH'nin geçerli olduğu belirlenmiştir. Granger nedensellik analizi ise çift yönlü bir ilişkinin varlığını ortaya koymuştur. Al-Mulali ve Tang (2013) ise kirlilik sığmağı hipotezini Körfez Birliği Ülkelerini ele alarak 1980-2009 dönemi için araştırmıştır. Çalışmada Pedroni eşbütüneşme testi ve FMOLS tahmin yöntemi kullanılmıştır. Çalışma sonucunda GSYİH ve enerji tüketimi değişkenlerinin CO₂ emisyonunu artırırken DYY'nin karbondioksit emisyonunu negatif etkilediği belirlenmiştir. Granger nedensellik testi sonuçları da CO₂ emisyonu ve DYY arasında nedensellik ilişkisi tespit edememiştir. Böylece söz konusu ülkelerdeki çevre kirliliğinin nedeninin DYY olmadığı, GSYİH ve enerji tüketiminin çevre kirliliğini artırdığı tespit edilmiştir. Malezya örneğine odaklanan Lee (2009), 1970-2000 dönemini ARDL yöntemi ile analiz etmiştir. Elde edilen bulgulara göre CO₂ ve DYY arasında eşbütünleşme ilişkisi bulunmamaktadır. Ancak Granger nedensellik testine göre DYY'den CO₂'ye doğru tek yönlü nedensellik ilişkisi söz konusudur. Bu yöndeki diğer çalışmalardan bazıları şunlardır; Mani ve Wheeler (1998), Cheng vd. (2019), Solarin vd. (2017), Ur-Rahman vd. (2019) ve Shahbaz vd. (2019).

DYY'nin çevre kirliliği üzerindeki etkilerini Türkiye için sorgulayan çalışmalardan Polat (2015) yapısal kırılmaları dikkate alan Gregory-Hansen eşbütünleşme testi ile analiz yapmıştır. DYY ve CO₂ emisyonlarının uzun dönemde ilişkili olduğunun tespit edilmesi sonrasında katsayı tahminleri için FMOLS ve CCR tahmin yöntemleri kullanılmıştır. Çalışma sonucunda GSYİH'nin çevre kirliliğini artırırken DYY'nin çevre kirliliği üzerinde etkili olmadığı bulgusuna ulaşılmıştır. Şeker vd. (2015) ise 1974-2010 zaman aralığını ARDL modeli ile sorgulamıştır. Elde edilen bulgulara göre DYY, CO₂ emisyonunu arttırmaktadır. Türkiye'yi inceleyen bir başka çalışma da Yıldırım vd. (2017) tarafından gerçekleştirilmiştir. Yıldırım vd. (2017) 1974-2013 dönemini ARDL modeli ile sorgulamıştır. Çalışma sonucuna göre DYY belirli bir düzeye kadar CO₂ emisyonunu arttırırken bu noktadan sonra çevre kirliliğini azaltmaktadır. Yıldırım vd. (2017) modelde ayrıca GSYİH ve enerji tüketiminin CO₂ emisyonunu arttırdığını belirlemiştir. VECM nedensellik testi ise CO₂ emisyonu ile DYY arasında çift yönlü ilişki ortaya koymuştur. Mike (2020) ise, ARDL sınır testi yaklaşımı ile 1971-2015 dönemini araştırmıştır. Mike (2020) kirlilik göstergesi olarak üç farklı değişken kullanmıştır. Bunlar CO₂ emisyonu, nitrojen oksit ve toplam sera gazı emisyonudur. Analiz sonucunda kirlilik sığmağı hipotezinin Türkiye için sadece CO₂ emisyonu dikkate alındığında geçerli olduğu tespit edilmiştir.

Doğrudan yabancı sermaye yatırımları ile toplam sera gazı ya da nitrojen oksit emisyonları arasında uzun dönemli bir ilişki bulunamamıştır.

Yenilenebilir enerji ve DYY arasındaki ilişkiyi doğrudan araştıran çalışmalardan Doytch ve Narayan (2016) 74 ülkeyi ele almış ve 1985–2012 dönemi için incelemiştir. Doytch ve Narayan (2016) çalışmasında Blundell–Bond dinamik panel yöntemini kullanmıştır. Çalışma sonucunda yenilenebilir enerji talebinin DYY ile birlikte arttığını belirlemiştir. Hagert ve Marton (2017) ise 56 alt ve orta gelir grubu ülkede DYY'nin yenilenebilir enerji tüketimi üzerindeki etkisini sabit etkiler modeli ile analiz etmiştir. Çalışma sonucunda DYY'nin yenilenebilir enerji üzerinde negatif etkisi tespit edilmiş ve kirlilik sığınağı hipotezini destekler bulgulara ulaşmıştır. BRICS ülkelerini inceleyen Kutan vd. (2017) ise 1990-2012 dönemini çeşitli panel teknikleri ile incelemiştir. Çalışma sonucunda DYY'deki artışın yenilenebilir enerji tüketimini artırdığını tespit etmiştir. Yenilenebilir enerjiyi belirleyen sosyal ve ekonomik faktörleri sorgulayan Ergun vd. (2019) çalışmasında 21 Afrika ülkesini 1990- 2013 döneminde incelemiştir. Ergun vd (2019) panel sabit etki ve rassal etki yöntemini kullanmıştır. Ergun vd (2019) analizler sonucunda insani kalkınma indeksi ve GSYİH'nin yüksek olduğunda yenilenebilir enerji tüketiminin azaldığını tespit etmiştir. Doğrudan yabancı yatırımlardaki artışın ise yenilenebilir enerji kullanımını artırdığı sonucuna ulaşmıştır. Modelde yer verilen demokrasi faktörünün ise istatistiksel olarak anlamlı bir etkisini tespit edememiştir. BRICS-T ülkelerini 1996-2015 zaman aralığında Pedroni eşbütünleşme testi ve ARDL yöntemleriyle araştıran Kılıçarslan (2019) ise, DYY'deki artışın yenilenebilir enerji tüketimini negatif etkilediği bulgusuna ulaşmıştır.

4. MODEL ve VERİ

Çalışmada yenilenebilir enerji ve DYY ilişkisi sorgulanmaktadır. Bu amaçla Türkiye ekonomisi 1984-2019 döneminde ele alınmış ve ilgili literatür çerçevesinde aşağıdaki model kullanılmıştır:

$$ENERJIt = DYY_t + GSYİH_t + C + e_t \quad (1)$$

Burada *ENERJI*; *DYY* ve *GSYİH* sırasıyla yenilenebilir enerji, doğrudan yabancı yatırımlar ve ekonomik büyümeyi temsil etmektedir.

Modelde yer alan değişkenlerden *ENERJI*; yenilenebilir enerji tüketimini göstermekte olup BP (2020) veri sitesinden temin edilmiştir. *DYY* verisi olarak ise *DYY*'nin *GSYİH* içerisindeki oranı modelde kullanılmıştır. Modelde kontrol değişkeni olarak kullanılan *GSYİH*; ekonomik büyümeyi temsil etmekte olup 2010 yılı sabit fiyatlı değerleri kullanılmıştır. Modelde yer alan değişkenlere ait veriler Dünya Bankası veri tabanından alınmıştır. Değişkenler logaritmaları alınarak analize dahil edilmiştir.

5. AMPİRİK BULGULAR

Bu çalışmada *DYY*'nin yenilenebilir enerji üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla Johansen eşbütünleşme testi ve Hacker - Hatemi (2006) nedensellik analizi yapılmıştır. Bu amaçla ilk olarak serilerin durağanlık seviyeleri araştırılmıştır. Serilerin birim kök analizleri ADF ve PP birim kök testleri ile gerçekleştirilmiştir. Elde edilen bulgular Tablo 1'de gösterilmiştir.

Tablo 1: ADF ve PP Birim Kök Testi Sonuçları

Değişkenler	ADF		PP	
	Sabitli	Sabit ve Trendli	Sabitli	Sabit ve Trendli
ENERJI	-0.018246 (0.9505)	-1.848800 (0.6592)	0.198348 (0.9686)	-1.801020 (0.6827)
DYY	-2.039691	-2.946109	-1.869506	-2.906372

	(0.2693)	(0.1613)	(0.3422)	(0.1728)
GSYİH	-0.125561 (0.9387)	-2.473520 (0.3384)	-0.024870 (0.9498)	-2.473520 (0.3384)
d(ENERJİ)	-8.784207* (0.0000)	-3.373287** (0.0779)	-8.025817* (0.0000)	-7.801675* (0.0000)
d(DYY)	-6.652592* (0.0000)	-6.638009* (0.0000)	-9.147747* (0.0000)	-12.53532* (0.0000)
d(GSYİH)	-6.136076* (0.0000)	-6.038676* (0.0001)	-6.287552* (0.0000)	-6.394338* (0.0000)

Not:* ve **, % 1 ile % 10 düzeyinde anlamlılığı ifade etmektedir. Parantez içerisinde olasılık değerleri yer almaktadır.

Tablo 1'deki bulgulara göre, değişkenlerin düzeyde birim köklü olup 1. dereceden durağan oldukları görülmektedir. Bir başka deyişle seriler I(1)'dir. Bu sonuçlara göre değişkenler arasındaki uzun dönem ilişkisi Johansen eşbütünleşme testi ile sınavabiliriz. Johansen analizi için gerekli uygun gecikme uzunluğu 1 olarak belirlenmiş ve Tablo 2'de gösterilmiştir. Tablo 2'ye göre VAR model için uygun gecikme uzunluğu Son Tahminci Hatası (FPE), Akaike (AIC) Bilgi Kriteri, Schwarz Bilgi Kriteri (SC) ve Hannan-Quinn Bilgi Kriteri (HQ) tarafından 1 olarak belirlenmiştir.

Tablo 2: VAR Model için Uygun Gecikme Uzunluğunun Belirlenmesi

Lag	LogL	LR	FPE	AIC	SC	HQ
0	10.36876	NA	0.000128	-0.446592	-0.310545	-0.400816
1	125.9518	203.1459*	2.02e-07*	-6.906168*	-6.361984*	-6.723067*
2	131.6589	8.992995	2.50e-07	-6.706598	-5.064235	-6.386170
3	136.0075	6.061706	3.45e-07	-6.424696	-5.064235	-5.966942

DYY ve yenilenebilir enerji arasındaki uzun dönem ilişkisi sınavan Johansen testinden elde edilen sonuçlar Tablo 3'te sunulmuştur. Tablo 3'te iz istatistiklerine baktığımızda test istatistiğinin kritik değerlerden küçük olduğu görülmektedir. Bu nedenle eşbütünleşmenin olmadığını ifade eden temel hipotez % 5 anlamlılık düzeyi için reddedilememektedir. Maksimum öz değer istatistikleri de iz istatistiklerini desteklemekte ve değişkenler arasında eşbütünleşmenin olmadığını söylemektedir. Bu durumda DYY ile yenilenebilir enerjinin uzun dönemde birlikte hareket etmediği görülmektedir. Bu sonuçlara göre kirlilik sığnağı hipotezi ya da kirlilik halo hipotezi geçerli değildir. Böylece Türkiye'de DYY'nin yenilenebilir enerji tüketimini olumlu ya da olumsuz etkilemesinin söz konusu olmadığı görülmektedir.

Tablo 3: Johansen Eşbütünleşme Testi Sonuçları

Hipotez	Özdeğer	İz ist.	Kritik değer	Olasılık
0	0.292211	17.19221	29.79707	0.6258
1	0.147223	5.441482	15.49471	0.7603
2	0.000787	0.026756	3.841466	0.8700
Maksimum Özdeğer İstatistiği				
0	0.292211	11.75072	21.13162	0.5724
1	0.147223	5.414726	14.26460	0.6888
2	0.000787	0.026756	3.841466	0.8700

Yenilenebilir enerji ve DYY eşbütünleşik olmamasına rağmen aralarında nedensellik ilişkisi bulunabilir. Bu nedenle yenilenebilir enerji ve DYY arasındaki nedensellik ilişkisini sorgulayabiliriz.

Bu amaçla Hacker ve Hatemi (2006) bootstrap testi kullanılmıştır. Hacker ve Hatemi testinde uygun gecikme uzunluğu Hatemi-J kriterinden (HJC) faydalanılarak ede edilmiş ve 1 olarak belirlenmiştir.

Tablo 4: Hacker ve Hatemi Nedensellik Testi Sonuçları

Hipotezler	Wstat.	Kritik Değerler		
		% 1	% 5	% 10
DYY \nrightarrow ENERJI	0.105	8.858	4.444	3.054
ENERJI \nrightarrow DYY	0.429	8.994	4.598	3.137
GSYİH \nrightarrow ENERJI	0.007	7.795	4.493	3.029
ENERJI \nrightarrow GSYİH	0.005	7.902	4.452	3.097

Tablo 4'teki bulgulara göre test istatistikleri kritik değerlerden küçüktür. Bu nedenle DYY'den yenilenebilir enerjiye doğru bir nedensellik tespit edilememiştir. Yenilenebilir enerjiden DYY'ye doğru bir nedensellik de bulunmamaktadır. Bu nedenle DYY'nin teknoloji yayılımına ya da kirliliğe neden olması söz konusu değildir. Ayrıca Hacker ve Hatemi nedensellik testi sonuçlarına göre ekonomik büyüme ve yenilenebilir enerji arasında da bir nedensellik söz konusu değildir. Bu sebeple yenilenebilir enerji tüketiminin ekonomik büyümeye katkı sağlamadığı görülmektedir.

6. SONUÇ

Ekonomik büyüme ülkelerin yaşam standardını yükseltecektir. Bu amaçla ekonomik büyümeyi artıracak faaliyetler özellikle gelişmekte olan ve az gelişmiş ülkeler için önemli olmaktadır. Enerji tüketimi de ekonomik büyüme için önemli faktörlerden bir tanesidir. Ancak fosil kaynak tüketimi sera gazı emisyonuna yol açarak küresel ısınma ve iklim değişikliklerine sebep olmaktadır. Ayrıca fosil kaynak rezervlerinin azalması ve enerji fiyatlarının artması ülkeleri alternatif enerji kaynağı olarak yenilenebilir enerjiye yöneltmiştir. Bu sebeple otoriteler tarafından yenilenebilir enerji teşvik edilirken araştırmacılar tarafından da yenilenebilir enerji talebinin makroekonomik faktörlerle ilişkisi araştırılmaktadır.

Bu çalışmanın amacı da yenilenebilir enerji tüketiminin belirleyicilerinden doğrudan yabancı yatırımlar ile ilişkisini ortaya koymaktır. DYY yenilenebilir enerji tüketimini pozitif ve negatif yönde etkileyebilecektir. DYY Kirlilik Halo hipotezi çerçevesinde gelişmekte olan ülkelere temiz teknoloji yayarak yenilenebilir enerji tüketimini artırabilecektir. Diğer taraftan DYY kirlilik sığınağı hipotezi kapsamında kirliliğin yoğun olduğu endüstrilerin gelişmekte olan ülkelere transfer edilmesi ile yenilenebilir enerji tüketimini negatif yönde etkileyebilecektir.

Çalışmada Johansen eşbütünleşme testi ve Hacker-Hatemi nedensellik yöntemleri kullanılmıştır. Elde edilen bulgulara göre değişkenler arasında eşbütünleşme ilişkisi bulunmamaktadır. Bir başka deyişle DYY ve yenilenebilir enerji uzun dönemde birlikte hareket etmemektedir. Hacker-Hatemi nedensellik testi sonuçları ise, DYY ve yenilenebilir enerji arasında bir nedensellik ilişkisi olmadığını ortaya koymaktadır. Böylece eşbütünleşme ve nedensellik testi bulguları birbirini destekler niteliktedir. Ulaşılan sonuçlar Polat (2015)'in çalışmasını desteklemekte ve Türkiye için kirlilik sığınağı ya da kirlilik halo hipotezinin geçerli olmadığını ifade etmektedir. Bu durumda Türkiye'de DYY'nin teknolojik yayılım sağlaması ya da kirliliği artırması söz konusu olmayacak ve yenilenebilir enerji tüketimini artırıcı ya da azaltıcı bir etki göstermeyecektir. Elde edilen bulgulara göre, Türkiye'nin çevresel kalitesi üzerinde doğrudan yabancı yatırımların olumlu ya da olumsuz bir etkisi yoktur. Bu sebeple DYY'yi teşvik eden politikalar yenilenebilir enerji tüketimini etkilemeyecektir.

Etik Beyan

“Yenilenebilir Enerji ve Doğrudan Yabancı Yatırımlar: Türkiye Örneği” başlıklı çalışmanın yazılması ve yayınlanması süreçlerinde Araştırma ve Yayın Etiği kurallarına riayet edilmiş ve çalışma için elde edilen verilerde herhangi bir tahrifat yapılmamıştır. Çalışma için etik kurul izni gerekmemektedir.

Çatışma Beyanı

Bu çalışma bireysel ve kurumsal/örgütsel herhangi bir çıkar çatışmasına neden olmamıştır.

KAYNAKÇA

- Al-Mulali, U. ve Tang, C. F. (2013). Investigating the Validity of Pollution Haven Hypothesis in the Gulf Cooperation Council (GCC) Countries. *Energy Policy*, 60, 813–819.
- Aliyu, M. A. (2005). Foreign Direct Investment and the Environment: Pollution Haven Hypothesis Revisited. *Eight Annual Conference on Global Economic Analysis*, 9-11 Haziran 2005, Lübeck, Almanya.
- Apergis, N. (2015). Does Renewables Production Affect Income Inequality? Evidence from an International Panel of Countries. *Applied Economics Letters*, 22(11), 865-868.
- Apergis, N. ve Payne, J. E. (2012). Renewable and Non-Renewable Energy Consumption-Growth Nexus: Evidence from A Panel Error Correction Model. *Energy Economics*, 34, 733–738.
- Asongu, S. A. ve Odhiambo, N. M. (2021). Inequality and Renewable Energy Consumption in Sub-Saharan Africa: Implication for High Income Countries. *Innovation: The European Journal of Social Science Research*, DOI: 10.1080/13511610.2020.1861442.
- BP. (2020). "Statistical review of worldenergy". <https://www.bp.com>.
- Cole, M.A.ve Elliot, R.J.R. (2005). FDI and the Capital Intensity of "Dirty" Sectors: A Missing Piece of the Pollution Haven Puzzle. *Review of Development Economics*, 9(4), 530-548.
- Cheng, C., Ren, X., Wang, Z. ve Yan, C. (2019). Heterogeneous Impacts of Renewable Energy and Environmental Patents on CO2 Emission-Evidence from the BRICS. *Science of Total Environment*, 668, 1328-1338.
- Çağlar, A. E. (2020). The Importance of Renewable Energy Consumption and FDI Inflows in Reducing Environmental Degradation: Bootstrap ARDL Bound Test in Selected 9 Countries. *Journal of Cleaner Production*, 264 (2020), 121663.
- Doytch, N. ve Narayan, S. (2016). Does FDI Influence Renewable Energy Consumption? An Analysis of Sectoral FDI Impact on Renewable and Nonrenewable Industrial Energy Consumption. *Energy Economics*, 54, 291–301.
- Ergun, S. J., Owusu, P. A. ve Rivas, M. F. (2019). Determinants of Renewable Energy Consumption in Africa. *Environmental Science and Pollution Research*, 26, 15390–15405.
- Hacker, R. S. and Hatemi-J, A. (2006). Tests for Causality between Integrated Variables Using Asymptotic and Bootstrap Distributions: Theory and Application. *Applied Economics*, 38(13), 1489-1500.
- Hagert, M. ve Marton, C. (2017). *The Effects of FDI on Renewable Energy Consumption: A Study of the Effects of Foreign Investments in Middle-Income Countries. (Yüksek Lisans Tezi)*. Lund

- Arı, A. (2021). Yenilenebilir Enerji ve Doğrudan Yabancı Yatırımlar. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 23(40), 122-131.
- University, School of Economics and Management.
<https://lup.lub.lu.se/luur/download?func=downloadFile&recordOid=8912090&fileOid=8912094>.
- Johansen, S. ve Juselius, K. (1990). Maximum Likelihood Estimation and Inference on Cointegration - with Applications to the Demand for Money. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 52(2), 169-210.
- Johansen S. (1988). Statistical Analysis of Cointegration Vectors. *Journal of Economic Dynamics and Control*, 12, 231-54.
- Kılıçarslan, Z. (2019). The Relationship between Foreign Direct Investment and Renewable Energy Production: Evidence from Brazil, Russia, India, China, South Africa and Turkey. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 9 (4) (2019), 291-297.
- Kutan, A.M., Paramati, S.R., Ummalla, M. ve Zakari, A. (2017). Financing Renewable Energy Projects in Major Emerging Market Economies: Evidence in the Perspective of Sustainable Economic Development. *Emerging Markets Finance and Trade*, 54(8), 1-35.
- Lee, C. G. (2009). Foreign Direct Investment, Pollution and Economic Growth: Evidence from Malaysia. *Applied Economics*, 41(13), 1709-1716.
- Lee, H., Lee, J. ve Kim, H. H. (2011). Foreign Direct Investment, Technology Diffusion, and Host Country Productivity Growth. *ADB Economics Working Paper Series*, No. 272, Asia Development Bank. <https://www.adb.org/sites/default/files/publication/29120/economics-wp272.pdf>
- Mabey, N., McNally, R. ve Zarsky, L. (2003). Foreign Direct Investment and the Environment: from Pollution Havens to Sustainable Development. *WWF-UK*, 2003-07.
- Mani, M. ve Wheeler, D. (1998). In Search of Pollution Havens? Dirty Industry in the World Economy 1960 to 1995. *Journal of Environment and Development*, 7(3), 215-247.
- Mike, F. (2020). Kirlilik Sığınağı Hipotezi Türkiye için Geçerli Mi? ARDL Sınır Testi Yaklaşımından Bulgular. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 21 (2), 107 – 121.
- Polat, M. A. (2015). Türkiye’de Yabancı Sermaye Yatırımları ile CO2 Emisyonu arasındaki İlişkinin Yapısal Kırılmalı Testler ile Analizi. *Journal of International Social Research*, 8(41), 1127-1135.
- Seker, F., Ertugrul, H.M. ve Cetin, M. (2015). The Impact of Foreign Direct Investment On Environmental Quality: A Bounds Testing and Causality Analysis for Turkey. *Renewable and Sustainable Energy Reviews*, 52, 347-356.
- Shahbaz, M., Balsalobre-Lorente, D. ve Sinha, A. (2019). Foreign Direct Investment-CO2 Emissions Nexus in Middle East and North African Countries: Importance of Biomass Energy Consumption. *Journal of Cleaner Production*, 217, 603-614.
- Solarin, S.A., Al-Mulali, U., Musah, I. ve Ozturk, I. (2017). Investigating the Pollution Haven Hypothesis in Ghana: An Empirical Investigation. *Energy*, 124, 706-719.
- Tang, C. F. ve Tan, B. W. (2015). The Impact of Energy Consumption, Income and Foreign Direct Investment on Carbon Dioxide Emissions in Vietnam. *Energy*, 79, 447-454.

- Arı, A. (2021). Yenilenebilir Enerji ve Doğrudan Yabancı Yatırımlar. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 23(40), 122-131.
- Ur-Rahman, Z., Chongbo, W. ve Ahmad, M. (2019). An (a)Symmetric Analysis of the Pollution Haven Hypothesis in the Context Of Pakistan: A Non-Linear Approach. *Carbon Management*, 10(3), 227-239.
- Wall, R., Grafakos, S., Gianoli, A. ve Stavropoulos, S. (2019). Which Policy Instruments Attract Foreign Direct Investments in Renewable Energy? *Climate Policy*, 19(1), 59-72.
- Yıldırım, M., Destek, M. A. ve Özsoy, F. N. (2017). Doğrudan Yabancı Yatırımlar ve Kirlilik Sığınağı Hipotezi. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 18(2), 99-111.
- Zhao, J., Jiang, Q. ve Dong, K. (2020). Income Inequality and Natural Gas Consumption in China: Do Heterogeneous and Threshold Effects Exist? *Australian Economic Papers*, 2020,1–21.



Türkiye’de Döviz Kuru ve Enflasyonla Mücadelede Faiz Oranlarının Etkinliği: Fourier Eşbütünleşme Analizi

Selim DEMEZ *

Öz

Son zamanlarda Türkiye’de faiz, enflasyon ve döviz kuru ilişkisi oldukça fazla tartışma konusu olmuştur. Çünkü politika yapıcılar enflasyonla mücadelede ya da döviz kurunun stabilizasyonunda literatürde genel kabul görülen aksine faiz oranlarının ters bir etkiye neden olduğunu vurgulamaktadırlar. İşte bu durumun geçerli olup olmadığını belirlemek için bu çalışmada Türkiye’de 2003Q3-2020Q4 döneminde döviz kuru, enflasyon ve faiz oranı ilişkisi ampirik olarak incelenmiştir. Analiz bilinmeyen sayıda doğrusal olmayan yapısal kırılmaları dikkate alan Fourier ADL eşbütünleşme analizi ile yapılmıştır. Bu özelliklerinden dolayı Fourier yöntemler ile oldukça etkin ve tutarlı tahmin yapılabilmektedir. Test sonuçları değişkenler arasında uzun dönemli bir ilişki olduğunu göstermektedir. Ayrıca uzun dönem katsayıları enflasyonda ve döviz kurunda meydana gelen değişimlerin döviz kurunu beklenen yönde etkilediğini ortaya koymaktadır. Bu açıdan uygulanan geleneksel faiz politikasının Türkiye ekonomisinde etkin bir politika aracı olduğu söylenebilir.

Anahtar Kelimeler: Enflasyon, Döviz Kuru, Faiz, Fourier ADL eşbütünleşme analizi

Makale Türü: Araştırma makalesi

The Effectiveness of Interest Rates in Struggle Exchange Rate and Inflation in Turkey: Fourier Cointegration Analysis

Abstract

Recently, the relationship between interest, inflation and exchange rate has been a subject of much discussion in Turkey. Because policymakers emphasize that, contrary to what is generally accepted in the literature, in the fight against inflation or the stabilization of the exchange rate, interest rates cause an adverse effect. In order to determine whether this situation is valid or not, the relationship between exchange rate, inflation and interest rate in Turkey in the period of 2003Q3-2020Q4 has been empirically examined. The analysis was made by Fourier ADL cointegration analysis, which considers the unknown number of nonlinear structural breaks. Due to these properties, highly efficient and consistent estimates can be made with Fourier methods. Test results show that there is a long-term relationship between variables. In addition, long-term coefficients reveal that changes in inflation and exchange rate affect the exchange rate in the expected direction. In this respect, it can be said that the traditional interest policy applied is an effective policy tool in the Turkish economy.

Key Words: Inflation, Exchange Rate, Interest Rate, Fourier ADL Cointegration Analysis

Article Type: Research Article

* Dr. Öğretim Üyesi, Hakkari Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İktisat Bölümü, selimdemez@hakkari.edu.tr, ORCID No: 0000-0001-6885-0499.

1.GİRİŞ

Enflasyon, faiz oranı ve döviz kuru bir ekonominin en önemli üç temel göstergelerindedir. Bu değişkenler birbirleri ile etkileşim halindedir. Özellikle yüksek entegrasyonun var olduğu günümüz ekonomilerinde iç ve dış denge denince akla ilk olarak döviz kuru, enflasyon ve faiz oranı gelmektedir. Bu bağlamda sürdürülebilir büyüme ve kalkınmanın dinamiği de yine bu üç değişkenin istikrarına bağlıdır. Çünkü üretim sonucunda elde edilen gelir tüketim ve/veya tasarrufa dönüşecektir. Tüketilecek kısım mal ve hizmet piyasasındaki fiyatların genel düzeyini, tasarruflar ise finansal piyasalarda fon talep eden yatırımcıların borçlanma faizlerini belirlemektedir. Dış ticaret dengesinin baş aktörü elbette ki döviz kurudur (Okur, 2018: 146).

Enflasyon ve faiz oranı arasındaki ilişki literatürde Fisher etkisi ya da Fisher hipotezi olarak adlandırılmaktadır. Fisher hipotezi, faiz oranları ile beklenen enflasyon arasında pozitif bir ilişki olduğunu öne sürer. Diğer bir ifadeyle faiz oranlarını beklenen enflasyon şekillendirmektedir (Granville ve Mallick, 2004: 87; Utami ve Inanga, 2009: 151). i nominal faiz oranı, r reel faiz oranı ve π beklenen enflasyon oranı olmak üzere Fisher etkisi aşağıdaki eşitlikte ifade edilmiştir.

$$i = r + \pi \quad (1)$$

Yukarıdaki denklem entegrasyon hareketlerinin gelişmediği bir ekonomi için geçerli olabilir fakat küresel ekonomiler için Genelleştirilmiş Fisher Hipotezinin kullanılması daha uygun olacaktır. U_1 ve U_2 bütünleşmiş iki ülke olmak üzere ilişki aşağıdaki denklemde gösterildiği gibidir.

$$i_{U_1} - i_{U_2} = \pi_{U_1} - \pi_{U_2} \quad (2)$$

Yukarıdaki denklemde iki ülke arasındaki nominal faiz oranları farkının beklenen enflasyon oranları farkına eşit olduğunu göstermektedir. Bunların yanı sıra döviz kurları ile faiz oranları arasındaki ilişkiyi açıklamaya çalışan Uluslararası Fisher etkisi ise aşağıdaki denklemle açıklanabilir.

$$\Delta S_{ER} \% = \frac{S_{U_1} - S_{U_2}}{S_{U_2}} = i_{U_1} - i_{U_2} \quad (3)$$

Yukarıdaki denklemde $\Delta S_{ER} \%$, iki ülkenin spot piyasadaki döviz kurlarının yüzdesel oranını ifade etmektedir. Bu da iki ülke arasındaki faiz oranı farkına eşit olur. Şimdi 2. ve 3. Denklemleri aşağıdaki şekilde bir arada değerlendirdiğimizde döviz kuru, enflasyon ve faiz oranı ilişkisini bir arada görmemiz mümkün olmaktadır.

$$\Delta S_{ER} \% = i_{U_1} - i_{U_2} = e_{U_1} - e_{U_2} \quad (4)$$

Yukarıdaki 4 nolu eşitlikte döviz kuru enflasyon ve faiz oranı ilişkisini gösterilmektedir. Aslında bu yaklaşıma göre yüksek enflasyon, yüksek döviz kurunun var olduğu ekonomilerde faiz oranlarının da yüksek olması beklenir (Demirag ve Goddard, 1995: 76; Ekinci vd. 2016: 29). Bu açıdan beklenen enflasyonun faiz oranları üzerinde büyük bir etkisi vardır. Aslında yapılan ampirik çalışmalarda genellikle Fisher hipotezinin gelişmiş ülkeler açısından geçerli olduğunu görülmekte fakat tam anlamıyla kesin bir kanıya varmak zordur.

Yüksek enflasyon uluslararası ticarete rekabet gücünü de zayıflatır. Bu durum 1997 Asya Krizinde görülmüştür. Asya krizinin yaşandığı ülkelerin bir kısmında (Çin, Singapur ve Tayvan gibi) kurlardaki ani yükselişlerin yurtiçi fiyatlar genel seviyesine etkisi gecikmeli ve sınırlı olmuştur. Buna karşılık Güney Kore, Endonezya, Tayland gibi ülkelerde ise ulusal paranın değer kaybı çok yüksek bir enflasyon sürecini tetiklemiş yüksek enflasyondan kaynaklanan reel kurdaki artışa dayalı olarak fiyat rekabeti kaybedilmiştir (Hakkio, 1986: 33). Bu durum literatürde yayılma etkisi olarak adlandırılan ‘yurtiçi fiyatlar üzerine döviz kuru değişmelerinin etkileri’ bakımından da incelenebilir. Ticarete konu

olan mallardaki fiyatların yayılma derecesi yüksekse, döviz kuru değişimleri ticarete konu olan ve/veya olmayan sektörlerin nispi fiyatlarını etkilemekte ve böylece ticaret bilançosundaki ayarlama nispeten teşvik edici olmaktadır. Aksi durumda, yani yayılma oranı düşük olduğunda, döviz kuru farklılıkları ekonominin dış dengesini sağlayıcı olmaktan uzak kalmaktadır (Ito ve Sato, 2007: 3-4). Diğer taraftan 1990’larda birçok ülke tarafında uygulanarak adından oldukça fazla söz ettiren enflasyon hedeflemesinde düşük ve istikrarlı bir enflasyon oranının elde edilmesi temel hedef olarak konumlanmıştır. Bu bağlamda enflasyon hedeflemesi öncelikle 1989’da Yeni Zelanda Merkez Bankası tarafından ülkede uygulanmaya başlamış ve giderek popüler bir hal almıştır. Fakat, 2008 global ekonomik krizi ile enflasyon hedeflemesi yaklaşımı da özellikle döviz kurları açısından tartışmalı bir hale gelmiştir (Mc Callum, 2010: 1; O’Driscoll Jr ve Gerald, 2009: 174). Enflasyon hedeflemesi ile döviz kuru hedeflemesi ayırımı durumunda, döviz kuru hedeflemesinin arz şoklarına karşı; enflasyon hedeflemesinin de talep şoklarına karşı daha iyi bir istikrar elde etme fonksiyonu sergilediği belirtilir. Örneğin pozitif bir talep şoku, arz eğrisinin yapısına bağlı olarak üretim, fiyatlar ve faizle birlikte artmaktadır (Røisland ve Torvik, 2004: 265-267). Burada temel problem, faiz oranları ile döviz kurları değişkenleri arasındaki ilişkide görünür değişimin bu iki değişken arasındaki bağlarda anlamlı bir yapısal değişimi temsil edip etmediği veya bu ilişkideki değişimin standart ekonometrik modeller kullanılarak ifade edip edilmeyeceğidir (Aksu ve Emsen, 2019: 39). Bundan dolayı kur ve faiz oranı arasındaki ilişkiye yönelik ampirik çalışmalarda bazen doğru bazen de ters orantılı ilişkiler çıkabilmektedir.

Döviz kuru, faiz oranı ve enflasyon ilişkisini açıklamada temel anlamda iki teoriden bahsetmek mümkündür. Bunlardan birincisi “Chicago” teorisi olarak bilinir. Teoride varsayım olarak fiyatlar esnektir. Yurtiçi faiz oranlarının yurtdışı faiz oranlarından yüksek olması durumunda yerli paranın değerinin düşeceği beklenir ve yabancı paraya talep artar. Böylece faiz oranları ile döviz kuru pozitif bir ilişki içerisindedir. Bir diğer teori Keynes’in fiyatları kısa dönemde yapışkan kabul ettiği teoridir. Bu teoriye göre yine yurtiçi faiz oranlarının yurtdışı faiz oranlarından yüksek olması durumunda ülkeye sermaye girişi olacak ve yerli para değer kazanacaktır. Bu durumda da döviz kuru ile enflasyon arasında negatif bir ilişki olmaktadır. Aslında ampirik çalışmalar iki teorinin de geçerli olabileceği durumları sınıflandırmıştır. Chicago teorisi enflasyon farkının oldukça yüksek olduğu durumlarda geçerli olabileceken, Keynesyen teori enflasyon farkının düşük olduğu durumlarda geçerli olabilmektedir (Frankel, 1979: 610). Döviz kuru, enflasyon ve faiz oranlarının etkileşimini açıklamada literatürde yansıma ya da geçiş etkisi diye adlandırılan bir kavrama da değinmemiz gerekir. Geçiş etkisi kısaca döviz kuru artışına bağlı olarak yurtiçi ve yurtdışı fiyatlardaki değişime denir. Bu nedenle politika yapımcılar için döviz kuru geçiş etkisinin ne kadar olduğunu bilmek oldukça önemlidir. Geçiş etkisinden ülkelerin tamamı aynı oranda etkilenmez. Bu durum ülkelerin dışa bağımlılıkları ile ilgilidir. Eğer bir ülkenin dışa bağımlılık oranı yüksekse o zaman döviz kuru artışı fiyatlar genel düzeyini etkileyebilmektedir (Yenice ve Yenisu, 2019: 1066).

Türkiye 2002 yılında *Güçlü Ekonomiye Geçiş* diye adlandırılan programı devreye sokmuştur. Bu program kapsamında fiyat istikrarını sağlamak için merkez bankası para politikası aracı olarak döviz kuru yerine kısa vadeli faiz oranlarını kullanarak örtük enflasyon hedeflemesi sistemine geçmiştir. Böylece 2004 yılından itibaren enflasyon oranlarında hızlı bir düşüş yaşanmıştır. Bu durum 2008 küresel krizi sonrasında da devam etmiştir. 2010 yılında merkez bankası temel amacı olan fiyat ve finansal istikrar amaçlarını gerçekleştirmek için faiz koridoru, haftalık repo faizi, likidite yönetimi gibi yeni sayılabilecek politika araçlarını da devreye koymuştur (Torun ve Karanfil: 2016: 474). Para otoritesi nihai amacı olan fiyat ve finansal istikrarı sağlamak amacıyla tüm para politikası araçlarını devreye sokmasına rağmen genel anlamda dünya konjonktürün düşüş evresinde olmasından ve birçok siyasi

olumsuzluk nedeniyle maalesef daha da kötüleşmesinin önüne geçememektedir. Bu durum için ekonomik alanda uzun dönemde yapısal reformların başarı sağlayacağı düşünülmektedir.

Son zamanlarda Türkiye’nin ekonomi gündeminde olan ve geleneksel para politikası yöntemlerinin dışında uygulanabilecek politikaların enflasyonda düşüşe neden olup olmayacağına yönelik bazı görüş ve söylemler vardır. Örneğin faiz artışının literatürdeki genel kabulün aksine döviz kurlarında ve enflasyonda bir düşüşe neden olmağı aksine birlikte hareket ettikleri belirtilmektedir. Bu yaklaşımın Türkiye ekonomisi açısından geçerli olup olmadığını test etmek için bu çalışmada döviz kuru, enflasyon ve faiz oranları ilişkisi Fourier ADL eşbütünlüşme yöntemi incelenmiştir. Fourier terimlerin ekonometrik modellere eklenmesi ile değişkenler arasındaki doğrusal olmayan ilişkiler ve bilinmeyen n sayıda yapısal kırılmalar belirlenerek daha tutarlı ve güçlü tahmin sonuçlarının elde edilmesi sağlanmaktadır.

2.LİTERATÜR

Literatürde döviz kuru, enflasyon ve faiz ilişkisini farklı yöntem ve ülke/ülke grupları bakımından inceleyen birçok çalışma yer almaktadır. Döviz kuru, enflasyon, faiz ilişkisini bir bütün olarak inceleyen ve bu değişkenlerin gelir üzerindeki etkilerini de ortaya koyan çalışmalar vardır. De Grauwe ve Schnabl (2008) (Güney) Doğu ve Orta Avrupa ülkelerini yüksek ve düşük enflasyon olarak iki döneme ayırarak döviz kurunun enflasyon ve çıktı üzerindeki etkisini incelemişlerdir. İstikrarlı bir döviz kurunun düşük faiz ve reel büyüme üzerinde önemli bir etkisinin olduğunu belirtmişlerdir. Kataranova (2010) Rusya için yapmış olduğu çalışmada enflasyonla döviz kuru arasında uzun dönemde istatistiksel olarak bir ilişki olmadığını, bu ilişkinin tüketici fiyatlarının yerel paranın değer kazanmasından çok değer kaybetmesine tepki vermesiyle ekonomide kalıcı bir hal aldığını ortaya koymuştur. Döviz kurunda meydana gelen bir artış tüketici fiyatlarında artışa neden olmaktadır. Fakat döviz kurunun düşmesi ile piyasada belirlenen tüketici fiyatlarının düşmediğini belirtmiştir. Böylece enflasyon ekonomide kalıcı olmakta ve yerel paranın kazanmış olduğu değer de kısa sürede döviz kuru artışı ile tekrar ortadan kalmaktadır. Okechukwu vd. (2019) Nijerya’da borsa getirisinin faiz oranları ile negatif döviz kuru ve enflasyonla pozitif ilişki içerisinde olduğunu ortaya koymuşlardır. Ayrıca faiz oranlarının enflasyon ve döviz kuru ile mücadelede kullanılabilir bir politika aracı olmasının yanında çıktıda bir azalmaya neden olduğunu belirtmişlerdir. Kim (2003) ABD’de S&P 500’deki hisse senedi fiyatlarının endüstriyel üretimle pozitif fakat faiz oranı, enflasyon ve döviz kuru ile negatif ilişkili olduğunu belirtmiştir. Butt vd., (2010) Pakistan’da faiz oranlarından döviz kuruna ve enflasyona, döviz kurundan ise enflasyona tek yönlü nedensellik ilişkisi bulmuşlardır. Ayrıca döviz kuru ve faiz oranlarının enflasyon ile uzun dönemde ilişkili olduğunu belirtmişlerdir.

Türkiye için yapılan çalışmalarda; Sever ve Mızrak (2007), İşcan ve Kaygısız (2019) döviz kurunun hem enflasyon hem de faiz oranlarının nedeni olduğunu belirterek, enflasyon ve faiz oranları arasındaki en önemli etkenin döviz kuru olduğunun altını çizmişlerdir. Yenice ve Yenisu (2019) döviz kurundan enflasyona ve faiz oranlarına doğru tek yönlü nedensellik ilişkisi olduğunu belirterek, aynı doğrultuda bir geçiş etkisinin olduğunu ortaya koymuşlardır. Durmuş (2016) Faiz oranı ve döviz kurunun enflasyon üzerinde negatif etkisinin olduğunu belirterek nedensellik analizi sonucunda faizden döviz kuruna tek yönlü nedensellik ilişkisi olduğunu ortaya koymuştur. Aksu ve Emsen (2019) enflasyonun faiz oranlarından daha çok kısa dönemdeki nominal kur değişimlerinden etkilendiğini belirterek faiz ve kur arasında karşılıklı bir etkileşim olduğunu ortaya koymuşlardır.

Bu çalışmaların yanı sıra para arzı faiz ve enflasyon ilişkisini ortaya koyan çalışmalarda vardır. Ali vd. (2015) Pakistan için yaptıkları çalışmada yüksek para arzı ve faiz oranı artışının enflasyonu artıracaklarını vurgulamışlardır. Deme ve Fayissa (1995) Fas, Tunus ve Mısır’da enflasyonun reel gelirden

meydana gelebilecek bir artışla kontrol altına alınamayacağını belirtmektedirler. Enflasyonla mücadelede para politikası araçlarını kullanmanın etkili bir yöntem olabileceğini ortaya koymuşlardır. Türkiye için döviz kuru ile enflasyon arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalar da vardır. Karahan ve Çolak (2017) döviz kuru ve enflasyon ilişkisini test ettikleri çalışmalarında faiz oranlarının etkin bir para politikası aracı olarak kullanılabileceğini belirtmişlerdir. Işık (2004) döviz kuru ve enflasyon arasında pozitif bir ilişki olduğuna dikkat çekmişlerdir. Gül ve Ekinci (2006) döviz kurundan enflasyona doğru tek yönlü nedensellik ilişkisi olduğunu ortaya koymuşlardır. Bozdağlıoğlu ve Yılmaz (2017) ve Türk (2016) enflasyonun nominal döviz kuru artışlarından etkilendiğini tersi durumun geçerli olmadığını belirtmişlerdir. Ayrıca Monfared ve Akın (2017) İran için döviz kuru ve enflasyon ilişkisini incelemişlerdir. Analiz sonucunda para arzı ve döviz kuru ile enflasyon arasında pozitif bir ilişki olduğu ortaya koyarak para arzının enflasyon üzerindeki etkisinin döviz kurundan daha fazla olduğunu ortaya koymuşlardır.

Literatürdeki döviz kuru ve faiz oranı ilişkisini inceleyen çalışmalar ise şunlardır; Asari vd. (2011) Malezya için yaptıkları çalışmada döviz kurundaki oynaklığın giderilmesinde faiz oranlarının etkili bir politika aracı olduğunun altını çizmişlerdir. Türkiye için döviz kuru ve faiz oranı ilişkisini inceleyen çalışmalar ise Sarı (2018) döviz kuru ile faiz oranı arasında çift yönlü nedensellik ilişkisine dikkat çekmiştir. Karaca (2005) faiz oranları ve döviz kuru ilişkisinin karmaşıklığına dikkat çekerek, merkez bankasının hızlı bir faiz indiriminin döviz kurunun düşmesine de neden olabileceğini belirtmiştir.

Bunların yanı sıra bir de enflasyonla faiz oranı arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalar vardır. Bu çalışmalar genellikle literatürde Fisher hipotezinin test edilmesi şeklinde yer almaktadır. Bu çalışmalardan enflasyonla faiz oranı arasında ilişki olduğunu belirten çalışmalar Gupta (1991) ABD, Woodward (1992) İngiltere, Engsted (1996) Danimarka, Junttila (2001) Finlandiya, Türkiye için, Onur (2008), Tunalı ve Erönel (2016), Demirgil ve Türkay (2018), Doğan vd. (2016), Güven ve Uysal (2013), Dereli (2018), Karakış (2019), Onur (2008), Kıran (2013), Torun ve Karanfil (2016) şeklindedir. Panel çalışmalar Berument & Jelassi (2002) seçilmiş 26 ülke, Wong & Wu (2003), G-7 ve Asya’da seçilmiş ülkeler, Madsen (2005), 16 OECD ülkesi, Kasman ve Kasman (2006) 33 gelişmiş ve gelişmekte olan ülke, Beyer vd. (2009) 15 gelişmiş ülke için Fisher hipotezinin geçerli olduğu sonucuna varmışlardır. Coppock & Poitras (2000) seçilmiş 40 ülke, Türkiye için Çakmak vd. (2002), Gül & Açıkalm (2008), Yılcı (2009), yaptıkları çalışmalarda Fisher hipotezinin geçerli olmadığını belirtmişlerdir. Ayrıca Güriş ve Yaşgöl (2015) G-7 ülkeleri için yaptıkları çalışmada enflasyonla faiz oranı arasında Kanada, Almanya, İtalya ve Japonya’da pozitif, Fransa, İngiltere ve Amerika için ise ilişki olmadığını ortaya koymuşlardır.

3. VERİLER VE YÖNTEM

3.1. Veriler

Türkiye’de 2003Q3-2020Q4 dönemi için faiz oranları, enflasyon ve döviz kuru ilişkisinin incelendiği bu çalışma aşağıdaki model yardımıyla analiz edilmiştir.

$$fDK_t = a_0 + \theta_1 ENF_t + \theta_2 FAIZ_t + \mu_t \quad (5)$$

1 Nolu eşitlikte fDK_t döviz kurunu, ENF_t , enflasyon oranını, $FAIZ_t$, faiz oranını, a_0 sabit terimi, θ_1 ve θ_2 , bağımsız değişkenlerin katsayı tahminlerini göstermektedir. Kullanılan değişkenler aşağıdaki tabloda ayrıntılı bir şekilde anlatılmıştır.

Tablo 1. Değişkenler Ait Tanım ve Açıklamalar

Değişken	Tanım	Kaynak	Beklenen İşaret
DK	TÜFE Bazlı Reel Efektif Döviz Kuru (2003=100)	EVDS	-
ENF	Tüketici Fiyat Endeksi (2003=100)	EVDS	Negatif
FAIZ	Tüketici Kredileri TL Üzerinden açılan (ihtiyaç+ Taşıt + Konut)	EVDS	Pozitif

Not: EVDS: Merkez Bankası Elektronik Veri Dağıtım Sistemi, TÜFE: Tüketici Fiyat Endeksini ifade etmektedir.

Bu çalışmada kullanılan değişkenlerin tümünde mevsimsel etkiler tespit edilmiş ve TRAMO/SEAT yöntemi ile mevsimsel etkilerden arındırılmıştır. Çalışmanın analiz kısmında ilk olarak serilerin durağanlıkları ADF ve Fourier ADF (FADF) testleri kullanılarak test edilmiştir. İkinci olarak değişkenler arasında eşbütünlüşme ilişkisi Fourier ADL (FADL) eşbütünlüşme testi ile incelenmiştir. Son olarak ise değişkenlerin uzun dönemli ilişkileri Dinamik En Küçük Kareler Yöntemi (DOLS) ile tahmin edilmiştir.

Tablo 2. Tanımlayıcı İstatistikler

	ENF	DK	FAIZ
Ortalama	2.308	0.337	1.138
Maksimum	2.694	0.897	1.681
Minimum	1.983	0.077	0.826
Std. Hata	0.196	0.230	0.1807

Tablo 2’de değişkenlere ait tanımlayıcı istatistikler görülmektedir. Değişkenlerin belirli bir varyans dağılımına sahip olması açısından tüm değişkenlerin logaritmaları alınmıştır. Görüldüğü gibi değişkenler arasında aşırı uç değerler yoktur.

3.2. FADF Birim Kök Testi

Birim kök testleri ekonometrik zaman serisi ve panel çalışmalarda durağanlığı sınamak için oldukça yaygın kullanılan testlerdir. Dickey ve Fuller (1979) (DF) literatürde en çok bilinen birim kök testidir. Bu test yapısal kırılmaları dikkate almamaktadır. Bu nedenle DF testini keskin yapısal kırılmaları dikkate alan testler izlemiştir. Bu testlerin ardından yapısal kırılmaların dikkate alındığı doğrusal olmayan testler gelmektedir. Fakat bu testlerde uygun fonksiyonel modelin seçimi sorun olabilmektedir (Zeren ve Kızılkaya, 2020: 1). Christopoulos ve Leon-Ledesma (2010) yapısal kırılmalarındaki sert değişimlerden ziyade yumuşak geçişleri belirlemek ve doğrusal olmayan etkileri de yakalayabilmek amacıyla ADF modeline trigonometrik terimleri eklemiştir. Ayrıca bu test Perron (1989), Zivot Andrews (1992), Bai ve Perron (2003) yapısal kırılmaları dikkate alan birim kök testlerine güçlü bir alternatif testtir. Modeli anlayabilmek için stokastik bir değişken olan aşağıdaki y_t modelinden hareket edecek olursak;

$$y_t = \phi(t) + v_t \quad (6)$$

Yukarıdaki eşitlikte $v_t \sim N(0, \sigma)$ ve $\phi(t)$ ise zamanla değişen deterministik bileşeni ifade etmektedir. Christopoulos ve Leon-Ledesma (2010) $\phi(t)$ için n sayıdaki kırılmayı tahmin edebilmek için Fourier serileri ile modeli aşağıdaki gibi genişletmiştir.

$$\phi(t) = \phi_0 + \sum_{k=1}^G \phi_1^k \sin\left(\frac{2\pi kt}{T}\right) + \sum_{k=1}^G \phi_2^k \cos\left(\frac{2\pi kt}{T}\right) \quad (7)$$

7 Nolu eşitlikte t trendi, k fourier fonksiyonun frekans sayısını, T örneklem büyüklüğünü, $\pi=3,1416$, G toplam frekans sayısını ifade etmektedir. Frekans sayısının belirlenmesinde farklı görüşler olmasına karşın aşağıdaki modelden hareket edersek;

$$\phi(t) = \phi_0 + \phi_1 \sin\left(\frac{2\pi kt}{T}\right) + \phi_2 \cos\left(\frac{2\pi kt}{T}\right) \quad (8)$$

8 Nolu eşitlik için k değeri 1 ile 5 arasındaki tüm tamsayı değerleri 1 nolu denklem ile test edilmektedir. Min. KKT’nin elde edildiği k değeri uygun frekans değeri olarak belirlenir. $\phi(t)$ ’nin n sayıda kırılmasını belirlemek için F istatistiğinin kullanıldığı $H_0: \hat{\phi}_1 = \hat{\phi}_2 = 0$ hipotezi $H_1: \hat{\phi}_1 = \hat{\phi}_2 \neq 0$ alternatif hipotezine karşı sınanmaktadır. Bu açıdan aşağıdaki model dikkate alındığında;

$$\phi(t) = \phi_0 + \phi_1 \sin\left(\frac{2\pi kt}{T}\right) + \phi_2 \cos\left(\frac{2\pi kt}{T}\right) + \nu_t \quad (9)$$

9 Nolu eşitlik için sıfır hipotezi $H_0: \nu_t = \varepsilon_t$, $\varepsilon_t = \varepsilon_{t-1} + h_t$ şeklindedir. h_t ’nin 0 ortalama ile durağan olduğu varsayılır. Test istatistiği 3 aşamada belirlenir.

1. Aşama: uygun k değeri belirlenen ve EKK ile tahmine dilen modelin kalıntıları aşağıda belirtildiği gibi alınır.

$$\hat{\nu}_t = \phi_t - \hat{\phi}_0 + \hat{\phi}_1 \sin\left(\frac{2\pi k^* t}{T}\right) + \phi_2 \cos\left(\frac{2\pi k^* t}{T}\right) \quad (10)$$

10 Nolu eşitlikte k^* fourier fonksiyonunun uygun frekans değerini ifade etmektedir.

2. Aşama: 11 nolu eşitlik yardımı ile elde edilen kalıntılara aşağıda ifade edildiği şekilde birim kök testi yapılmaktadır.

$$\Delta \nu_t = \alpha_1 \nu_{t-1} + \sum_{j=1}^p \beta_j \Delta \nu_{t-j} + u_t \quad (11)$$

3. Aşama: Model 4 için F istatistiği ile $H_0: \hat{\phi}_1 = \hat{\phi}_2 = 0$ hipotezi $H_1: \hat{\phi}_1 = \hat{\phi}_2 \neq 0$ birim hipotezine karşı sınanmaktadır. Boş hipotez reddedilirse değişken kırılmalı deterministik bir fonksiyonun çevresinde durağandır.

3.3. Fourier ADL Eşbütünleşme Testi

Banerjee vd., (2017) gecikmesi dağıtılmış otoregresif (ADL) modeline fourier fonksiyonlarının ekleyerek yeni bir eşbütünleşme testi geliştirmişlerdir. Deterministik terimlerin fourier fonksiyonları içermesinden dolayı doğrusal olmayan kırılmaların bilinmeyen formlarının modelde dikkate alınmasına olanak sağlar. Bu test prosedürü Enders ve Lee (2012) çalışmasındaki aşağıdaki modelin temelinde açıklanabilir.

$$d(t) = \theta_0 + \sum_{k=1}^r \theta_{1,k} \sin\left(\frac{2\pi kt}{T}\right) + \sum_{k=1}^r \theta_{2,k} \cos\left(\frac{2\pi kt}{T}\right) \quad r \leq \frac{T}{2} \quad (12)$$

12 nolu denklemde θ_0 sabit ve doğrusal trendi içeren deterministik terimi, k frekans sayısını, r toplam frekans sayısını ifade etmektedir. Bu denklemden hareketle Fourier ADL test prosedürü aşağıda gösterildiği gibidir.

$$\Delta y_{1t} = d(t) + \delta_1 y_{1,t-1} + \gamma' y_{2,t-1} + \varphi' \Delta y_{2t} + \varepsilon_t \quad (13)$$

Denklem 13’te γ , φ ve y_{2t} $n \times 1$ boyutunda parametre vektörleri ve açıklayıcı değişkenlerdir. Deterministik terim olan $d(t)$ denklem 8’deki zamanın doğrusal olmayan bir fonksiyonudur. Eşbütünleşme olmadığını ifade eden $H_0: \delta_1 = 0$ sıfır hipotezi $H_1: \delta_1 < 0$ şeklindeki alternatif hipoteze karşı t testi ile sınanır. Fourier ADL test istatistiği aşağıdaki gibi hesaplanmaktadır.

$$t_{ADL}^F = \frac{\hat{\delta}_1}{se(\hat{\delta}_1)} \quad (14)$$

14 Nolu eşitlikte $\hat{\delta}_1$ ve $se(\hat{\delta}_1)$ denklem 8’de yer alan δ ’nın tahmini değeri ve standart hatasını ifade etmektedir.

4. BULGULAR

Öncelikle serilerin durağanlıkları ADF ve FADF testleri ile sınanmıştır. Ayrıca serilerin doğrusal olup olmadıklarını belirlemek için F testi kullanılmıştır. F testi sonuçlarına göre tüm değişkenlerin birinci farkı için doğrusal olduklarını ifade eden sıfır hipotezi reddedilememektedir.

Tablo 3. Fourier ADF Birim Kök Testi Sonuçları

Değişken	ADF	Min KKT	k	FADF	F-İstatistiği
DK	-1.48	10.05	1	-2.40	174.85*
Δ DK	-5.87*	0.049	4	-8.22*	0.45
ENF	-2.26	0.06	1	-3.05	115.62*
Δ ENF	-5.72*	0.001	1	-7.05*	4.91
FAIZ	-2.21	13.46	1	-1.631	17.35*
Δ FAIZ	-5.47*	0.17	5	-7.078*	3.93

Not: *, %1 seviyesinde anlamlılığı, Min. KKT, en küçük kalıntı kareler toplamını, k ise frekans sayısını göstermektedir.

Tablo 3’te görüldüğü üzere hem ADF hem de Fourier ADF test sonuçlarına göre seriler düzeyde durağan değildir. Diğer bir ifadeyle serilere üzerinde meydana gelen şokların etkilerinin kalıcı olduğunu ifade etmektedir. Analizde kullanılan tüm değişkenler birinci farkında I(1) durağandır. Bu nedenle eşbütünleşme için serilerin aynı mertebeden durağan olma ön koşulu sağlanmış olmaktadır.

Tablo 4. Fourier ADL Eşbütünleşme Testi Sonuçları

Min AIC	k	FADL Test İst.	Sonuç
-4.456	1	-4.398**	Eşbütünleşme vardır.
Kritik Değerler			
	%1	%5	%10
FADL	-4.96	-4.32	-3.98

Not: **, % seviyesinde anlamlılığı, k frekans sayısını göstermektedir.

Tablo 4’te Fourier ADL eşbütünleşme test sonuçları görülmektedir. FADL test istatistiği %5 düzeyinde kritik değerden büyük olduğu için eşbütünleşme ilişkisinin olmadığını ifade eden sıfır hipotezi reddedilmektedir. Uzun dönemde seriler birbirleri ile eşbütünleşiktir. Bu durumda seriler arasındaki ilişkinin yönünü ve oranını belirlemek için uzun dönem katsayılarına bakılabilir.

Tablo 5. Uzun Dönem Katsayılar

Yöntem	Değişkenler	Katsayılar	Test İstatistiği	Olasılık Değeri
DOLS	ENF	5.82*	6.48	0.0000
	FAIZ	-5.20*	-3.73	0.0010
	Sinx	0.31***	1.85	0.0756
	Cosx	1.42*	6.11	0.0000
	C	-6.21**	-2.28	0.0307

Not: *, **, ***, sırasıyla %1, %5 ve %10 anlamlılık seviyelerini göstermektedir.

Tablo 5’te hem değişkenlerin hem de fourier terimlerinin katsayıları yer almaktadır. Tüm değişkenler farklı düzeylerde istatistiki olarak anlamlıdır. Buna göre enflasyonda (ENF) meydana gelen bir birimlik değişim döviz kurunu (DK) 5.82 birim artırmaktadır. Faiz oranlarında (FAIZ) meydana gelen bir birimlik artış ise döviz kurunu 5.20 birim azaltmaktadır. Analiz sonuçlarına göre faiz oranları ile döviz kuru arasında beklendiği gibi ters yönlü bir ilişki varken enflasyon ile döviz kuru arasında pozitif bir ilişki vardır. Ayrıca teorik olarak biliyoruz ki faiz oranlarında meydana gelen artış tasarrufları artırıp toplam talebi düşürerek enflasyonist baskıyı hafifletebilmektedir. Bu nedenle faiz oranlarının, enflasyon ve döviz kuru ile mücadelede etkin bir politika aracı olduğu söylenebilir.

5. SONUÇ

Makro ekonomik denge tüm ekonomiler için toplum refahını ve huzurunu temin etmek ve güçlü bir ekonomi olma yolunda hayati öneme sahiptir. Bu dengenin en önemli bileşenleri de elbette ki döviz kuru, enflasyon ve faiz oranlarıdır. Döviz kuru özellikle üretimde kullanılan ara malı bakımından dışa bağımlılık söz konusu olduğunda üretim maliyetlerini artırıcı etkiye sahip olmaktadır. Bu durumda dış rekabet gücünü zayıflatmakla beraber yurtiçi fiyatlarda artışa neden olmaktadır. Faiz oranlarında meydana gelen artış ise yatırımcıların yatırım kararlarını etkilemekte ve yine kredi kanalı ile maliyetleri yükseltmektedir. Aslında bu iki değişken açısından bakıldığında fiyatlar genel seviyesinde meydana gelen artış olarak tanımlanan enflasyon, sanki döviz kuru ve faiz oranlarındaki artışın bir sonucuymuş gibi görünmektedir. Fakat bilindiği gibi faiz oranları, döviz kuru ve enflasyonla mücadelede bir para politikası aracıdır. Dikkatli ve oranlı bir şekilde zamanında kullanıldığında kısa ve üretimle desteklendiği takdirde uzun dönemde ekonomik dengesizliklerin çözümü için etkin bir politika aracı olabilmektedir.

Türkiye ekonomisi açısından da bu durum gerçekten önemli bir konu olmakla beraber son zamanlarda üzerinde oldukça fazla durulmaktadır. Çünkü döviz kuru ve enflasyon son on yılın en yüksek faiz oranları uygulanmasına rağmen düşürülememektedir. Elbette ki bu durumun meydana gelmesinde Tüm dünyayı etkisi altına alan Covid-19 pandemisinin büyük etkisi vardır. Fakat yaşanan bu durum faiz oranlarının gerçekten etkin bir politika aracı olarak kullanılıp kullanılmayacağını da tartışma konusu haline getirmiştir. İşte bu nedenlerle Türkiye’deki döviz kuru, faiz oranı ve enflasyon ilişkisi güncel ekonometrik yöntemler ile incelenmiştir. Fourier testlerden elde ettiğimiz sonuçlar faiz oranlarında meydana gelen 1 birimlik değişimin döviz kurunu 5.20 birim azalttığını ve enflasyonda meydana gelen değişimin de döviz kurunu 5.82 birim artırdığını göstermektedir. Bu açıdan Türkiye’de faiz oranlarının analiz dönemi açısından oldukça etkin bir para politikası aracı olduğu söylenebilir.

Türkiye’de döviz kuru ve enflasyon probleminin ana kaynağının geçiş etkisi olduğu söylenebilir. Çünkü yurtiçi ve yurtdışı ticarete konu olan malların üretiminde ara malı ve hammadde olarak dışa bağımlılık oranı oldukça yüksektir. Döviz kurunda meydana gelen artış üretim maliyetini artırdığından yurtiçi fiyatlar genel düzeyi yani enflasyonu da artırır. Fiyat istikrarını sağlanması için uygulanan faiz politikaları ise yatırımları olumsuz yönde etkileyerek çıktının düşmesine neden olur. Bu döngünün kırılabilmesi için uzun vadede dışa bağımlılık oranını azaltıcı politikaların devreye sokulması

Demez, S. (2021). Türkiye’de Döviz Kuru ve Enflasyonla Mücadelede Faiz Oranlarının Etkinliği: Fourier Eşbütünleşme Analizi. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 23(40), 132-144.

gerekir. Böylece hem döviz kurundaki yükselişlerden yurtiçi fiyatların etkilenme oranı düşecek hem de ihraç edilecek mal maliyetleri düşürüldüğünden ülke içine giren döviz miktarı artacaktır. Nitekim Taylor (2001) çalışmasında doğrudan döviz kuruna, enflasyona ve çıktıya yönelik para politikalarının enflasyon ve reel üretimin dengelenmesinde hemen tepki vermeyen politikalardan daha kötü işlediğini belirtmiştir.

Etik Beyanı

“Türkiye’de Döviz Kuru ve Enflasyonla Mücadelede Faiz Oranlarının Etkinliği: Fourier Eşbütünleşme Analizi” başlıklı çalışmada araştırma ve yayın etiği kurallarına uyulmuştur. Çalışma için etik kurul izni gerekmemektedir.

Çatışma Beyanı

Yapılan çalışma tek yazarlı bir çalışma olup, kurumsal ya da bireysel olarak herhangi bir çıkar çatışmasına sebep olmamaktadır.

KAYNAKÇA

- Aksu, H. ve Emsen, Ö. S. (2019). Enflasyon, Faiz ve Döviz Kuru İlişkileri: Türkiye için ARDL Analizleri ile Asimetrik Eş-Bütünleşme Araştırması (2003: 01-2017: 12). *Ataturk University Journal of Economics & Administrative Sciences*, 33(1), 69-90.
- Ali, T. M., Mahmood, M. T., ve Bashir, T. (2015). Impact of Interest Rate, Inflation and Money Supply on Exchange Rate Volatility in Pakistan. *World Applied Sciences Journal*, 33(4), 620-630.
- Asari, F. F. A. H., Baharuddin, N. S., Jusoh, N., Mohamad, Z., Shamsudin, N., ve Jusoff, K. (2011). A Vector Error Correction Model (VECM) Approach in Explaining the Relationship Between Interest Rate and Inflation towards Exchange Rate Volatility in Malaysia. *World Applied Sciences Journal*, 12(3), 49-56.
- Bai, J. ve Perron, P. (2003). Computation and Analysis of Multiple Structural Change Models. *Journal of Applied Econometrics*, 18(1), 1-22.
- Banerjee, P., Arčabić, V. ve Lee, H. (2017). Fourier ADL Cointegration Test to Approximate Smooth Breaks with New Evidence From Crude Oil Market. *Economic Modelling*, 67, 114-124.
- Berument, H. ve M.M. Jelassi (2002). The Fisher Hypothesis: A Multi-Country Analysis. *Applied Economics*, 34(13), 1645-1655.
- Beyer, A. ve Haug, A.A. ve Dewald, W.G. (2009). Structural Breaks, Cointegration and the Fisher Effect. *European Central Bank Working Paper*, No: 1013, 1-29.
- Bozdağlıoğlu, E.Y. ve Yılmaz, M. (2017). Türkiye’de Enflasyon ve Döviz Kuru İlişkisi: 1994-2014 Yılları Arası Bir İnceleme. *Bitlis Eren Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Akademik İzdüşüm Dergisi*, 2(3), 1-20.
- Butt, B. Z., Rehman, K. U. ve Azeem, M. (2010). The Causal Relationship Between Inflation, Interest Rate and Exchange Rate: The Case of Pakistan. *Transformations in Business & Economics*, 9(2), 95-102.
- Christopoulos, D. K. ve León-Ledesma, M. A. (2010). Smooth Breaks and Non-Linear Mean Reversion: Post-Bretton Woods Real Exchange Rates. *Journal of International Money and Finance*, 29(6), 1076-1093.

- Demez, S. (2021). Türkiye’de Döviz Kuru ve Enflasyonla Mücadelede Faiz Oranlarının Etkinliği: Fourier Eşbütünleşme Analizi. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 23(40), 132-144.
- Coppock, L. ve Poitras, M. (2000). Evaluating the Fisher Effect in Long-Term Cross-Country Averages, *International Review of Economics & Finance*, 9(2), 181-192.
- Çakmak, E., Aksu, H. ve Başar, S. (2002). Fisher Hipotezinin Türkiye Açısından Değerlendirilmesi: 1989-2001. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 16(3-4), 31-40.
- De Grauwe, P. ve Schnabl, G. (2008). Exchange Rate Stability, Inflation, and Growth in (South) Eastern and Central Europe. *Review of Development Economics*, 12(3), 530-549.
- Deme, M. ve Fayissa, B. (1995). Inflation, Money, Interest Rate, Exchange Rate, and Casuality: The Case of Egypt, Morocco and Tunisia. *Applied Economics*, 27(12), 1219-1224.
- Demirag, I. ve Goddard, S. (1995). Financial Management for International Business. USA: *McGraw-Hill Companies Edt.*
- Demirgil, B. ve Türkay, H. (2018). Enflasyon-Faiz İlişkisi Bir ARDL/Sınır Testi Uygulaması. *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(1), 515-528.
- Dereli, D. D. (2018). Türkiye’de Döviz Kuru ile Enflasyon Arasındaki İlişkinin Analizi (2005-2017). *Electronic Turkish Studies*, 13(30), 137-150.
- Doğan, B., Eroğlu, Ö. ve Değer, O. (2016). Enflasyon ve Faiz Oranı Arasındaki Nedensellik İlişkisi: Türkiye Örneği. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(1), 405-425.
- Durmuş, S. (2016). Şeytan Üçgeni; Faiz, Döviz Kuru ve Enflasyon İlişkisi: Türkiye için Ampirik Bir Analiz. *TURAN-SAM*, 8(32), 427-433.
- Ekinci, E. B. M., Alhan, A. ve Ergör, Z. B. (2016). Parametrik Olmayan Regresyon Analizi: Faiz Oranı, Enflasyon ve Döviz Kuru Arasındaki İlişkinin İncelenmesi Örneği. *Bankacılık ve Sigortacılık Araştırmaları Dergisi*, 2(9), 28-37.
- Enders, W. ve Lee, J. (2012). A Unit Root Test Using A Fourier Series to Approximate Smooth Breaks. *Oxf. Bull. Econ. Stat.*, 74, 574–599.
- Engsted, T. (1996). Non-Stationarity and Tax Effects in the Long-Term Fisher Hypothesis. *Applied Economics*, 28(7), 883-887.
- Frankel, J. A. (1979). On the Mark: A Theory of Floating Exchange Rates Based on Real Interest Differentials. *The American Economic Review*, 69(4), 610-622.
- Granville, B. ve Mallick, S. (2004). Fisher Hypothesis: UK Evidence over a Century. *Applied Economics Letters*, 11(2), 87-90.
- Gupta, K. L. (1991). Interest Rates, Inflation Expectations and the Inverted Fisher Hypothesis. *Journal of Banking & Finance*, 15(1), 109-116.
- Gül, E. ve Ekinci, A. (2006). Türkiye’de Enflasyon ve Döviz Kuru Arasındaki Nedensellik İlişkisi: 1984-2003. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 2006(1), 91 – 106.
- Gül, E. ve Açıkalm, S. (2008). An Examination of the Fisher Hypothesis: The Case of Turkey, *Applied Economics*, 40(24), 3227-3231.
- Güriş, B. ve Yaşgöl, Y. S. (2015). Does the Fisher Hypothesis Hold for the G7 Countries? Evidence from ADL Threshold Cointegration Test. *Quality & Quantity*, 49(6), 2549-2557.
- Güven, E. T. A. ve Uysal, D. (2013). Türkiye’de Döviz Kurlarındaki Değişme ile Enflasyon Arasındaki İlişki (1983-2012). *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi (AKAD)*, 5(9), 141-156.

- Demez, S. (2021). Türkiye’de Döviz Kuru ve Enflasyonla Mücadelede Faiz Oranlarının Etkinliği: Fourier Eşbütünleşme Analizi. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 23(40), 132-144.
- Hakkio, C. S. (1986). Interest Rates and Exchange Rates-What is the Relationship?. *Economic Review*, 71, 33-43.
- Işık, H. B. (2004). Enflasyon ve Döviz Kuru İlişkisi: Bir Eşbütünleşme Analizi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(2), 326-340.
- Ito, T. ve Sato, K. (2007). Exchange Rate Changes and Inflation in Post-Crisis Asian Economies: VAR Analysis of the Exchange Rate Pass-Through. *Journal of Money Credit and Banking*, 40(7), 1407-1438.
- İşcan, H. ve Kaygısız, A. D. (2019). Türkiye’de Döviz Kuru, Enflasyon ve Faiz Oranı İlişkisi: 2009-2017 Uygulaması. *Iğdir University Journal of Social Sciences*, (17), 581-604.
- Junttila, J. (2001). Testing an Augmented Fisher Hypothesis for a Small Open Economy: The Case of Finland, *Journal of Macroeconomics*, 23(4), 577-599.
- Karaca, O. (2005). *Türkiye’de Faiz Oranı ile Döviz Kuru Arasındaki İlişki: Faizlerin Düşürülmesi Kurları Yükseltir mi?*. Turkish Economic Association Discussion Paper, No. 2005/14, Ankara.
- Karahan, Ö. ve Çolak, O. (2017). Enflasyon Hedeflemeli Rejim Altında Türkiye Ekonomisinde Faiz Oranı ve Döviz Kuru İlişkisi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 13(13), 983-991.
- Karakış, L. (2019). Türkiye’de Döviz Kuru ile Enflasyon Oranı Arasındaki İlişki (2000-2018). *Artuklu Kaime Uluslararası İktisadi ve İdari Araştırmalar Dergisi*, 2(1), 83-93.
- Kasman, S. ve Kasman, A. ve Turgutlu, E. (2006). Fisher Hypothesis Revisited: A Fractional Cointegration Analysis. *Emerging Markets Finance and Trade*, 42(6), 59-76.
- Kataranova, M. (2010). The Relationship Between the Exchange Rate and Inflation in Russia. *Problems of Economic Transition*, 53(3), 45-68.
- Kim, K. H. (2003). Dollar Exchange Rate and Stock Price: Evidence from Multivariate Cointegration and Error Correction Model. *Review of Financial Economics*, 12(3), 301-313.
- Kıran, B. (2013). A Fractional Cointegration Analysis of Fisher Hypothesis: Evidence from Turkey. *Quality & Quantity*, 47(2), 1077-1084.
- Madsen, J. B. (2005). The Fisher Hypothesis and the Interaction between Share Returns, Inflation and Supply Shocks. *Journal of International Money and Finance*, 24(1), 103-120.
- McCallum, B. T. (2010). *Targets for Monetary Policy: Inflation, Exchange Rates, and Others*. Shadow Open Market Committee. <http://shadowfed.org/wp-content/uploads/2010/10/McCallum-Targetsfor-Monetary-Policy.pdf>.
- Monfared, S. S. ve Akın, F. (2017). The Relationship Between Exchange Rates and Inflation: The Case of Iran. *European Journal of Sustainable Development*, 6(4), 329-329.
- O’Driscoll Jr. ve Gerald, P. (2009). Money and the Present Crisis. *Cato Journal*, 29(1), 167-186.
- Okechukwu, I. A., Mbadike, N. S., Geoffrey, U. ve Ozurumba, B. A. (2019). Effects of Exchange Rate, Interest Rate, and Inflation on Stock Market Returns Volatility in Nigeria. *International Journal of Management Science and Business Administration*, 5(6), 38-47.
- Okur, A. (2018). Türkiye’de Enflasyon, Faiz Oranı ve Döviz Kuru Arasındaki İlişkinin Nedensellik Analizi. *Yalova Sosyal Bilimler Dergisi*, 13, 146-154.
- Onur, S. (2008). Türkiye Ekonomisinde Faiz Oranları-Enflasyon İlişkisi Üzerine Bir Model Denemesi (1980-2005). *Journal of Qafqaz University*, 24, 123-145.

- Demez, S. (2021). Türkiye’de Döviz Kuru ve Enflasyonla Mücadelede Faiz Oranlarının Etkinliği: Fourier Eşbütünlük Analizi. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 23(40), 132-144.
- Perron, P. (1989). The Great Crash, The Oil Price Shock, and the Unit Root Hypothesis. *Econometrica: Journal of the Econometric Society*, 57(6), 1361-1401.
- Røisland, Ø. ve Torvik, R. (2004). Exchange Rate Versus Inflation Targeting: A Theory of Output Fluctuations in Traded and Non-Traded Sectors. *The Journal of International Trade & Economic Development*, 13(3), 265-285.
- Sarı, S. (2018). Döviz Kuru ile Faiz Oranları Arasındaki Nedensellik İlişkisi: 2006-2018 Dönemi. *Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi*, 7(4), 219-230.
- Sever, E. ve Mızrak, Z. (2007). Döviz Kuru, Enflasyon ve Faiz Oranı Arasındaki İlişkiler: Türkiye Uygulaması. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 7(13), 264-283.
- Taylor, J. B. (2001). The Role of the Exchange Rate in Monetary-Policy Rules. *American Economic Review*, 91(2), 263-267.
- Torun, M. ve Karanfil, M. (2016). 1980-2013 Dönemi Türkiye Ekonomisinde Enflasyon ve Faiz Oranı Arasındaki İlişki. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 14(27), 473-490.
- Tunalı, H. ve Erönel, Y. Y. (2016). Enflasyon ve Faiz Oranı İlişkisi: Türkiye’de Fisher Etkisinin Geçerliliği. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21(4), 1415-1431.
- Türk E. (2016). Döviz Kuru Enflasyon İlişkisi “Türkiye Örneği”. *Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(9), 81-102.
- Utami, S. R. ve Inanga E. L. (2009). Exchange Rates, Interest Rates, and Inflation Rates in Indonesia: The International Fisher Effect Theory. *International Research Journal of Finance and Economics*, 26, 151-169.
- Wong, K.F. ve Wu, H.J. (2003). Testing Fisher Hypothesis in Long Horizons for G7 and Eight Asian Countries. *Applied Economics Letters*, 10(14), 917-923.
- Woodward, G.T. (1992). Evidence of the Fisher Effect from U.K.Indexed Bonds, *The Review of Economics and Statistics*, 74(2), 315-320.
- Yenice, S. ve Yenisu, E. (2019). Türkiye’de Döviz Kuru, Enflasyon ve Faiz Oranlarının Etkileşimi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21(4), 1065-1086.
- Yılancı, V. (2009). Fisher Hipotezinin Türkiye İçin Sınanması: Doğrusal Olmayan Eşbütünlük Analizi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(4), 205-213.
- Zeren, F. ve Kızılkaya, F. (2020). A New Combination of Fourier Unit Root Tests: a PPP Application for Fragile Economies. *Applied Economics Letters*, 1-5.
- Zivot, E. ve Andrews, D. W. K. (1992). ‘Further Evidence of the Great Crash, the Oil Price Shock and the Unit Root Hypothesis’, *Journal of Business and Economic Statistics*, 10, 251–70.



Mekânsal Planlama ve Kültür Varlıklarının Korunması Bağlamında Cumhuriyet Döneminden Günümüze Şehir Meydanları: Konya Anıt Meydanı Hakkında Bir İnceleme

Selman ÖZDEMİR*

Öz

Geçmişten günümüze meydanlar farklı fonksiyonlar ifa etmişlerdir. Bu fonksiyonların bir kısmı zaman içerisinde değişime uğramış, bir kısmı ortadan kalkmış, meydanlara bir kısım yeni fonksiyonlar ilâve edilmiştir. Ayrıca meydanlar vasıtası ile yöneticilerin, halka bazı mesajlar vermeyi hedefledikleri durumlarla da karşılaşmıştır. Bu kapsamda, Tanzimat Dönemi'nden başlayarak, Cumhuriyet Devri'nde somutlaşmaya başlayan meydanlar vasıtası ile toplumu şekillendirme süreci; mekânsal plânlama disiplini bakış açısı ile birlikte çalışmada incelenmiştir. Bu inceleme Konya Anıt Meydanı özelinde yapılmıştır. Konya Anıt Meydanı'nın tarihi niteliği, içerisinde tescilli eserlerin bulunması durumu ile meydan plânlama ilkeleri göz önünde bulundurularak; Konya Anıt Meydanı'nın nasıl şekillendiği, artık bir meydan niteliğinin olup olmadığı, meydan özgün niteliğine dönüştürmenin mümkün olup olmadığı hususları değerlendirilmiştir. Ayrıca kültür varlığı olma yönü ile Konya Anıt Meydanı ele alınarak, koruma mevzuatı yönüyle meydan plânlamasında yapılması gerekenlerin neler olduğu tartışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Kültür Varlığı, Meydan, Konya Anıt Meydanı, Meydan Plânlama, Şehir Meydanları

Makale Türü: Araştırma Makalesi

City Squares from Republic Period to Present in The Context of Spatial Planning and Conservation of Cultural Heritages: An Examination on Konya Monument Square

Abstract

From the past to the present, the squares have performed different functions. Some of these functions have changed over time, have disappeared. Also, some new functions have been added to the squares. In addition, the administrators gave some messages to the public through the squares. In the study, it was examined spatial planning discipline has been studied together with its perspective, starting from the Tanzimat (Reorganization and Reform) Period, the process of shaping society in the Republic Period. This examination was made for Konya Monument Square. Considering the availability of ancient artefacts in the square and the square planning principles, historical nature of Konya Monument Square, how Konya Monument Square was shaped, Konya Monument Square preserves its characteristic of a square and whether it is possible to transform the square into its genuine identity has been evaluated. It was also discussed how to plan in terms of ancient artifacts conservation the Konya Monument Square with the aspect of cultural heritage.

Keywords: Cultural Heritage, Square, Konya Monument Square, Square Planning, Urban Squares

Article Type: Research Article

* Dr., Hâkim, Konya Bölge İdare Mahkemesi Üyesi, selmanozdemir3@gmail.com, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2513-6073>.

1. GİRİŞ

Ülkenin şehirlerinin, şehircilik ilkelerine göre düzenlenmesi ile modern şehirli bir toplumun yeni yaşam ve sosyalleşme biçimlerini destekleyecek mekân kurgularının mekâna yerleştirilmesi, Cumhuriyet'in modernite projesinin önemli hedeflerindedir (Bilsel, 2009: 12). Bu kapsamda Cumhuriyet'in ilk yıllarından itibaren çağdaş bir ulus devlet inşa etme amacına yönelik olarak, Ankara'dan başlayarak ülke sathına yayılan bir şehir planı yapım süreci başlatılmıştır (Çetin, 2012: 89).

Cumhuriyet'in modernleşme projesinin bir ayağı olan yeni hayat tarzları ve yaşamsal öğretiler için kurgulanan yeni kamusal mekânların şekillendirilmesinde, imar plânı çalışmalarında; bahçe – meydan – bulvar – kamu yapıları ilişkisi birlikte ele alınarak, modernleşmenin mekânda somutlaştırılmaya çalışıldığı anlaşılmaktadır (Çelebi Gürkan, 2019: 147). Erken Cumhuriyet döneminde devlet, başkent Ankara'da var edilemeye çalışılan kamusal mekânları, diğer şehirlere de yayma gayretindedir (Çelebi Gürkan, 2019: 148). Böylelikle Ankara ile birlikte Ülke'nin diğer şehirlerinin de eş zamanlı olarak modernleşmesi hedeflenmiştir.

Bu kapsamda kullanılan donatılardan birisi de meydanlar olmuştur. Meydanlar, geçmişten günümüze farklı fonksiyonlar ifa etmişlerdir. Bu fonksiyonların bir kısmı zaman içerisinde değişime uğramış, bir kısmı ortadan kalkmış, geçen süreçte meydanlara bir kısım yeni fonksiyonlar ilâve edilmiştir. Ayrıca meydanlar vasıtası ile yöneticilerin, halka bazı mesajlar vermeyi hedefledikleri durumlarla da karşılaşmıştır.

Bu nitelikler göz önünde bulundurularak, Tanzimat Dönemi'nden başlayarak Cumhuriyet Devri'nde somutlaşan, meydanlar vasıtasıyla toplumu şekillendirme süreci; mekânsal plânlama disiplini bakış açısıyla çalışmada ele alınmıştır. Bu ele alış, Konya Anıt Meydanı özelinde yapılmaya çalışılmıştır. Konya Anıt Meydanı'nın tarihi niteliği, içerisinde tescilli eserlerin bulunması durumu ile şehir planlamanın meydan donatısı plânlama ilkeleri göz önünde bulundurularak çalışmada; Konya Anıt Meydanı'nın nasıl şekillendiği, artık bir meydan niteliğinin olup olmadığı, Konya Anıt Meydanı'nı özgün niteliğine dönüştürmenin mümkün olup olmadığı hususları değerlendirilmiştir. Ayrıca kültür varlığı olma yönü ile Konya Anıt Meydanı ele alınarak, koruma mevzuatı bakımından meydan plânlamasında yapılması gerekenlerin neler olduğu tartışılmıştır.

Bu çerçevede çalışmada öncelikle, Cumhuriyet döneminden günümüze şehir meydanlarının serencamına değinilmiştir. Bilahare gerek dönemin sosyal ve ekonomik şartları, gerek imar mevzuatındaki değişimler, gerekse imar mevzuatındaki bu değişimlerin mekâna nasıl yansıdığı bağlamında konu, Konya Anıt Meydanı'nın geçmişten bugüne geçirdiği süreç ile bütüncül şekilde ele alınmıştır. Öte yandan çalışmada Konya Anıt Meydanı incelenmekle birlikte, burada yer alan açıklamaların ve değerlendirmelerin, başta Ankara olmak üzere Adana, Samsun, İzmir gibi pek çok şehrin meydanını da ilgilendirdiği söylenebilir.

Konunun ele alınmasına, “meydan” kavramı ile başlanmıştır. Daha sonra Tanzimat devrinden başlayarak, Cumhuriyet döneminde imar hukukuna ve şehir plânlamaya yüklenen mânâ bağlamında, mekânsal plânlamada meydanlara ne tür fonksiyonlar yüklendiği ele alınmıştır. Cumhuriyet dönemi meydanlarının prototipi, Ankara Ulus (Hâkimiyet-i Milliye) Meydanı'dır. Bu bakımdan evvelâ Ulus Meydan plânlamasına değinilmiş; ardından Konya Anıt Meydanı'nın Cumhuriyet döneminde tasarlanan ve oluşturulan bir meydan mı olduğu, yoksa Cumhuriyet dönemi öncesinde mevcut olmakla birlikte Cumhuriyet dönemiyle dönüşüme uğrayan bir meydan mı olduğu hususu açıklığa kavuşturulmaya çalışılmıştır. Bilahare Konya Anıt Meydanı'nın şehir planlama kurallarına göre yer seçim kararına etki eden sebeplerin neler olduğu, Meydan'ın şehir içindeki konumu, tasarlandığı ve açılışının yapıldığı

Konya şehrindeki Meydan'ın durumu ile bugünkü Konya şehrindeki Meydan'ın durumu mukayese edilmiştir.

Ayrıca çalışmada Konya Anıt Meydanı'nın, peyzaj ve kentsel tasarım bağlamında bir şehir meydanında bulunması gereken unsurları taşıyıp taşımadığı, diğer bir deyişle Konya Anıt Meydanı'nın mevcut hali ile “teknik yönden” bir meydan olup olmadığı da değerlendirilmiştir.

Diğer taraftan; Kültür ve Tabiat Varlıklarını Koruma Kanunu'nda, “kültür varlığı” tanımlanmıştır. Yine aynı Kanun'da, hangi varlıkların kültür varlığı olarak değer görecekları, kültür varlığı olarak değer gören varlıkların nasıl korunacakları, bu varlıkların gelecek nesillere nasıl aktarılacakları açıklanmıştır. Aynı zamanda mekânsal planlamaya ilişkin mevzuatta da, kültür varlıklarının bulunduğu alanlardaki fizikî planlamada dikkat edilmesi gereken unsurlara yer verilmiştir. Mevzuatta konu ele alınırken sadece ana esaslara değinilmekle yetinilmiş; gerek harita bilgisine, gerekse planlamaya, tasarıma ve restorasyona ilişkin teknik açıklamalara yer verilmemiş; harita, topoğrafya, planlama ve tasarıma ilişkin teknik hususlar, ilgili uzmanların uhdelelerinde tutulmuştur. Çalışmadaki açıklamalarda bu husus da göz önünde bulundurulmuştur.

Meydan'daki Atatürk Anıtı'nın korunması gerekli kültür varlığı olarak tescilli olduğu dikkate alındığında, Konya Anıt Meydanı'nın sadece bir meydan değil, aynı zamanda bir kültür varlığı (tescilli eser) olarak muhafaza edilen yer olduğu açıktır. Bu durum göz önünde bulundurularak; koruma ve planlama ilkelerinin bu alana mahsus unsurları ile Meydan'ın durumu karşılaştırılarak, çalışma sona erdirilmiştir. Çalışmada anlatımın somutlaştırılması maksadıyla fotoğraflardan, harita-plân paftalarından ve projelerden faydalanılmıştır.

2. MEYDAN

Bu başlık altında belirtmek isteriz ki; bu çalışma sınırlı bir çalışmadır. Sınırlı bir çalışma olması nedeniyle burada şehir planlamada meydan tipleri, meydan formları, meydan – sokak ilişkileri, meydan plânlama ilkeleri, peyzaj planlamasına yönelik meydan tasarım kriterleri, meydan projeleri, meydanlarda bitkisel materyal kullanımı, meydan donatı elemanları gibi meydanlarla ilgili detaylı ve teknik değerlendirmelere yer verilmeyecektir. Ancak yeri geldikçe, konuyla ilgili yönleri bakımından söz konusu hususlara, ilgili alt başlıklarda kısmen değinilmekle yetinilecektir.

Meydan kelimesi, etimolojik köken olarak Farsça menşei bir kelimedir. Farsça'da miyân (میدان) kelimesi, “ortalık yer” anlamına gelmektedir (Kanar, 2008: 342). Kelime Farsça'dan Arapça'ya meydân (ميدان) şeklinde geçmiştir. Arapça'da meydân (ميدان) kelimesi “geniş, açık ve düzlük yer” (Devellioğlu, 2007: 675), “alan” (Kanar, 2009: 305) anlamlarına gelmektedir. Meydân kelimesi hem Arapça'daki hem de Farsça'daki anlamları ile Osmanlı'ya, aynı anlamlar ile Türkiye Cumhuriyeti'ne geçmiştir. Netice itibarıyla meydan kelimesinin günümüzde “ortalık yer, geniş - açık - düz yer, alan” mânâlarına geldiği söylenebilir. Nitekim Türk Dil Kurumu Sözlüğünde meydan, “alan; yarışma, eğlence veya karşılaşma yeri; bulunulan yer ve çevresi, ortalık” olarak tanımlanmıştır (TDK, 2020).

Kelime mânâsıyla bir meydandan bahsedebilmek için; meydan denilen yerin çevresine göre genişçe bir açık alanı ihtiva etmesi, bu açıklığın çevresine göre kısmen düz bir topoğrafyayı ihtiva etmesi; ayrıca ortalık yer niteliğinin bulunması gerekmektedir. Ortalık yer niteliği; herkesin bulunabileceği, herkesin gelip geçebileceği, herkesin kullanabileceği, herkesin erişebileceği ve ulaşabileceği bir alan olmayı gerektirmektedir. Bu yönüyle meydanların açık kamusal mekânlar olduğu, umumun kullanımına tahsisli ve menfaati umuma ait alanlar oldukları söylenebilir. Dolayısıyla

meydanda farklı kimlikleri bulunan insanlar, farklı amaçlarla aynı anda bulunabilecekleri gibi, aynı kimlikleri haiz insanlar da aynı amaçlar etrafında meydanı bir toplanma mekânı olarak kullanabilirler*.

Meydanı basitçe bir boşluk olarak açıklayan Yırtıcı, meydanın park gibi sınırları belirsiz ya da ağaçlardan görünmez olmadığını; meydanın, fizikî sınırlarını belirleyen yapılarla sahip olduğunu belirtmektedir. Bu yönüyle meydanın yerleşim yerindeki konumu, sınırları, bunların neler olduğu ve meydanın bunlardan nasıl beslendiği önemlidir. Böylelikle meydan toplumsal olarak anlamlandırılacak, kendisine değer biçilecek ve o haliyle gündelik hayata dâhil olacaktır (Yırtıcı, 2020).

Meydanların, yerleşim yerlerinin niteliklerine ve formlarına göre şekillendiği gözlenmektedir. Örneğin kırsalda meydanlar çınar benzeri büyük ağaçlar, köy kahvesi ve/veya köy camiî çevresinde oluşan küçük toplanma merkezleri niteliğindedir (Acarlı vd, 2019: 30). Şehirlerde ise meydanlar genellikle anıt, çeşme, bina, heykel ve/veya cami çevresinde oluşan, çevrelediği objeleri kuşatan, şehir halkının veya ziyaretçilerinin bir araya geldiği kesişme noktaları ve yoğun aktivite odaklarıdır (Acarlı vd, 2019: 30).

Çalışma konumuz, meydanın şehirdeki durumu ile ilgilidir. Şehirlerde meydanlar, şehrin mekânsal kompozisyonu içerisinde yer alırlar. Şehir dokusunun önemli unsurlarından birisini oluştururlar. Ayrıca meydanlar, şehirlerin dış mekânları arasında yer alırlar (Özdoğan, 2019: 230). Bu yönüyle meydanlar mekânın tecrübe edilmesine, mekânın algılanmasına, mekânın temsiline ve mekânın hissedilerek yaşanmasına katkı sunmaktadırlar (Özdoğan, 2019: 230). Meydanların, şehirde kentsel avlu nitelikleri bulunduğu gibi; hem kendisini çevreleyen binaları sergileme, hem de çevresindeki binalar vasıtasıyla kendisini sergileme nitelikleri de bulunmaktadır (Özdoğan, 2019: 232). Bu açıdan meydanların önemli bir yapay peyzaj olduğu söylenebilir.

Önder ve Aklanoğlu meydanın, insanın gündelik eylemlerini yerine getirdiği, insanı kuşatan, insanda bütünleşme ve insanda sahip olma duygusu oluşturan, yatay ve dikey hacimsel elemanlarla sınırlanmış üç boyutlu bir düzenleme olduğunu aktarmaktadırlar. Meydan, tasarlanmış çevreyle tanımlanmış boş bir mekândır ve bir yerin meydan olarak tanımlanabilmesi için, her şeyden önce burasının yayalaştırılması gerekmektedir (Önder ve Aklanoğlu, 2002a: 96). Yayaların kullanmadığı bir açık alanın, tam manasıyla meydan olduğundan bahsetmek, en azından şehir planlama disiplini bakımından mümkün değildir.

İyi bir meydan, iyi bir çevresel imge oluşturacaktır. İyi bir çevresel imge ise duygusal açıdan insanda güven hissi ortaya çıkmasını sağlayacaktır. Böylelikle kişi, kendisi ile dış dünya arasında uyumlu bir ilişki kuracaktır (Lynch, 2010: 5). Mekân ile güven ilişkisi kurulması ise kişide, kendisini o mekâna ait hissetme duygusu ortaya çıkaracaktır. Bu yönüyle meydanların, mekân ile aidiyet ilişkisi kurulması bakımından şehir ile insan arasında önemli bir işlev gördüğü söylenebilir.

Ayrıca şehir planlamada kamusalılığı ifade eden şeylerin başında, erişilebilirlik gelmektedir (Gürallar, 2009). Erişilebilirlik daha çok şehir içindeki mobilizasyonu ve şehir içi ulaşımı ihtiva etmektedir. Engelli-engelsiz, genç-yaşlı, kadın-erkek, farklı ihtiyaçları olan kişilerin evlerinden çıkabilmeleri, başkalarına ihtiyaç duymadan çeşitli binalara ve açık alanlara ulaşabilmeleri ve yine başkalarına ihtiyaç duymadan bu mekânları kullanabilmeleri erişilebilirlikle ilgilidir. Bu bağlamda yapılı çevrede ve şehir ölçeğinde herkesin belirtilen biçimde sosyal hayata katılabilmeleri için gereken bütün fizikî ve mimarî tedbirlerin alınması, erişilebilirliğin ilgi alanına girmektedir (Demirkan, 2015: 1). Erişilebilirlik, özellikle kamusal mekânlara herkesin kolayca ulaşabilmesini ve aynı zamanda mekânda rahatlıkla dolaşabilmesini ifade etmektedir. Şehirlerde meydanların, kentsel açık mekânların

*2911 sayılı Toplantı ve Gösteri Yürüyüşleri Kanunu kapsamındaki toplanma ve diğer hususlar, bu çalışmanın konusu dışında tutulmuştur.

etkin kullanılan öğelerinden olması hasebiyle, erişilebilirlikle ilgili önemli donatılardan olduğu izahattan varestedir.

3. KENT KİMLİĞİ İLE MEYDAN İLİŞKİSİ

Şehirler sadece insan yığınlarının birlikte yaşadığı mekânlar değildir. Şehirlerde insanlar birbiri ile karşılıklı duygusal ve sosyal bağlar kurarlar. İnsanların birbiri ile kurduğu bu duygusal bağlar, bulunulan mekânla anlam kazanır. Bu anlam kazanma neticesinde şehirler birer kültür mekânı haline gelirler. Dolayısıyla sosyal ve kültürel açıdan kişi bakımından o şehrin o şehir olmasını, insanların o şehirdeki mekânlara yüklediği anlamlar ve hatıralar sağlamaktadır.

Bu açıdan kent kimliği, fizikî çevre ve o çevrenin içinde yer aldığı yaşam biçimi ile bir bütün oluşturur; ayrıca toplumsal olarak üretilir (Ayoğlu, 2010: 4). Lefebvre, mekân üretimi ve mekânın üretimi süreci varsa, tarih de vardır diyerek (akt. Ghulyan, 2017: 4); mutlak (doğal) mekân, kutsal mekân, tarihsel mekân, soyut mekân ve çelişkili mekân olarak; mekânı farklı dönemlerde öne çıkan özellikleri ile ele almakta, her dönemin siyasî, iktisadî, sosyal ve dinî anlayışına göre mekânın farklı şekillerde üretildiğini; bu üretimin aşama aşama gerçekleştiğini ifade etmektedir (Ghulyan, 2017: 5-21). Mekânın üretim süreci, mekânda yaşayan insanların farkında olarak, çoğu zaman ise farkında olmadan o mekâna dair sosyal ve duygusal yaklaşımlarının ve bağlarının olmasını ortaya çıkarmaktadır.

Kaplan, kent kimliği hakkında “*Bizi belleğimize çağıran, belleğimizi mücadeleye çağıran kimliktir. Çok güzel binalarımız olmayabilir, ama çok anlamlı mekânlarımız var. Kimlik budur, kimlik güzellik değildir*” değerlendirmesini yapmaktadır (Kaplan, 2008: 69). Dolayısıyla kimlik yüksek katlı binaları, lüks konutları, son model otomobilleri ya da katlı kavşakları değil, mevcut hali ile insanda anlam ifade eden mekânları ifade etmektedir.

Kent kimliği bir şehri diğer şehirlerden ayıran, o şehri o şehir yapan, o şehri temsil eden özellikleri de ifade etmektedir (Özdoğan, 2019: 233). Kentsel tasarım alanları olarak açık alanların ve yeşil alanların, kent kimliği üzerinde doğrudan etkisi bulunmaktadır (Ayoğlu, 2010: 4). Nitekim açık alanlar ve yeşil alanlar, şehre özellik veren mekânlardır. Dolayısıyla doğal çevre özellikleri şehre kimlik verebilir, yapılanmış çevre özellikleri de şehre kimlik verebilir, kezâ sosyal çevre özellikleri de şehre kimlik verebilir. Meydanlar da, açık alanlar kapsamında ve yapılaşmış çevrenin bir unsuru olarak, yerleşim ölçeğinde o şehre kimlik veren, o şehri o şehir yapan unsurlardan birisidir (Özdoğan, 2019: 233).

Öte yandan; meydanların kamusal mekânlar olduğu bir vakıdır. Bu vakıta olma durumu, yasal olarak da güçlendirilmiştir. Kadastro Kanunu’nda meydan, kamu malları arasında sayılmış (m.16); İmar Kanunu’nda meydandan kamuya ait gayrimenkul (m.11) ve umumî hizmet alanı (m.13 ve m.18) olarak bahsedilmiş; Türk Medenî Kanunu’nda yararı kamuya ait mallar kapsamında yer verilmiş (m.715); Kadastro Kanunu’nda ve Taşınmaz Malların Sınırlandırma, Tespit Ve Kontrol İşleri Hakkındaki Yönetmelik’te meydanların orta malı olduğu (m. 16 ve m.12) esasî benimsenmiştir. Kamusal mekân olmaları yönüyle meydanlar, herkesin kullanımına açık yerlerdir. Ayrıca şehir planlama disiplini bağlamında meydanlar, insan olarak kişinin bedeni ile hareket etmek sureti ile var olabileceği mekânlardandır. Nitekim mekânsal planlama yönüyle kamusal, diğer bir deyişle mekânsal planlama yönüyle orta malı olma, insanın taşıtlarla ya da araçlarla değil yürüyerek (bedeni ile hissederek) orada var olmasını gerektirmektedir. Bu mânâda kamusal mekânda var olan her şeyin; herkes tarafından görülebilir, herkes tarafından duyulabilir, herkes tarafından hissedilebilir olması gerekmektedir (Çelebi Gürkan, 2019: 147). Çünkü plânlamada kamusal bu şekilde sağlanmaktadır. Aksi halde beden hissetme yönü ile insan, kamusal mekânlardan dışlanmış olacaktır.

Arent, insanın duygusal varlığının kamusal bir alanın varlığına bağlı olduğunu söylemektedir (akt. Çelebi Gürkan, 2019: 147). Kamusal alanlarda kişi “öteki” ile karşılaşarak temas etmekte, bu sayede kişi algısıyla ilgili sosyal ihtiyaçlarını karşılarken, kendi kamusal ve özel kimliğini de yeniden üretmektedir (Çelebi Gürkan, 2019: 147). Bu durum ise hem kişinin şahsî kimliğine, hem de kişinin mekâna yüklediği anlama, kişinin mekâna yüklediği anlam bakımından da şehir kimliğine etki etmektedir.

Ayrıca bir şehre gelindiğinde dikkati çeken unsurların olması, o şehre gelen kişilerin o şehrin insanlarının ilişkileri hakkında, şehirde nasıl bir sosyal yapı ve sosyal ağ olduğu konusunda işaretler vermektedir. Dolayısıyla şehre gelindiğinde dikkati çeken unsurların olması, şehre gelen kişide o şehrin kimliğine dair fikirler oluşmasını sağlamaktadır (Aslanoğlu, 2000: 192). Meydan, şehre gelen kişilerin dikkatini çekme ve kent kimliğini yansıtması yönüyle de önem taşımaktadır.

4. CUMHURİYET DÖNEMİ ŞEHİR MEYDANLARI

Cumhuriyet dönemi mekânsal politikalarına değinmeden evvel, konuya altlık oluşturması bakımından “kısaca” Osmanlı meydanlarından bahsetmek gerekmektedir. Geleneksel Anadolu yerleşme sisteminin kendine hâs özellikleri bulunmaktadır. Bu kendine hâs özelliklerden, meydan da payına düşeni almıştır. Cansever, Osmanlı şehirlerinin birer İslâm şehri olduğunu ve bu özelliklerini 19’uncu yüzyıla kadar devam ettirdiklerini belirtmektedir (Cansever, 2016: 116). Osmanlı döneminde daha çok dinî kuralların yönlendirdiği sosyal yaşam tanımına cevap verecek nitelikte bir şehir hayatının mevcut olduğu dikkate alındığında, Osmanlı şehir hayatının 19’uncu yüzyıla kadar cami, saray, çarşı gibi etkinlik odakları çevresinde organik dokuyu yansıtacak şekillerde oluştuğu söylenebilir (Özdoğan, 2019: 232). Bu anlamda Osmanlı döneminde büyük camiler, camilerin çevresindeki çeşitli müstemilâtı, medreseleri, avlusu ve ağaçlandırılmış mezarlığı ile bir mahallenin oluşumu sağlanmıştır. Bu mahalle bakımından camiye çevreleyen avlu; aynı zamanda halkın toplanma, buluşma, görüşme ve tefekküre dalma yeri olarak da fonksiyon görmüştür (Önder ve Aklanoğlu, 2002a: 97). Dolayısıyla, Osmanlı şehrinin çekirdeği mahalle (Cansever, 2016: 121) iken; mahallenin merkezi ise cami ve cami civarındaki meydan olmuştur.

Klasik Osmanlı şehirlerinde cami avlularının bir bakıma şehir meydanlarının yerini tuttuğu söylenebilir. Cami avlusu ve civarı, büyük toplanma yerleri, çarşı ve pazar meydanı niteliği de taşımaktaydı. Bu dönemde sosyal hayatın merkezi cami olduğundan, günümüzdeki anlamda plânlı şehir meydanlarının gelişmesini teşvik edecek sosyal bir isteğin de ortaya çıkmadığı anlaşılmaktadır (Önder ve Aklanoğlu, 2002a: 97).

Osmanlı’nın son döneminde başlayan modernleşme hareketleri ile birlikte ise, devlet – halk ilişkileri değişmeye ve dönüşmeye başlamıştır. Bu dönemdeki devlet – halk ilişkilerinin değişmesi ve dönüşmesi mekânsal kullanımlara, bu bağlamda mekânsal dokuya ve mekânsal odaklara da yansımıştır. Yeni bir toplum kavrayışının ortaya çıktığı bu dönemde devlet, toplumun bütün katmanlarına daha önce hiç olmadığı kadar nüfuz etmek, günlük yaşamda halk gözünde daha fazla görünür bir nitelik kazanmak, modernleşmeye (muasırlaşmaya) dair uygulanan politikaları doğrudan ya da dolaylı muhtelif araçlarla, zihinsel açıdan halka göstermek, hissettirmek ve benimsetmek istemiştir (Avcı ve Avcı, 2017: 23). Tanzimat döneminde, devletin topluma nüfuz etme ve toplumda görünme ve hissedilme çabasının arkasında yatan sebep ise, aydınlanmanın ve endüstrileşmenin sosyolojik boyutlarının Osmanlı devletinde görülmeye başlanması neticesinde, dönemin değişen siyasî, iktisadî ve sosyal şartları içinde Osmanlı devlet iktidarının dinî meşruiyet kaynaklarının ve geleneksel meşruiyet kaynaklarının giderek zayıflaması yatmaktadır (Avcı ve Avcı, 2017: 23). Osmanlı devlet iktidarı, etkisi azalan dinî ve geleneksel meşruiyet kaynaklarını bir kenara koyarak yeni meşruiyet kaynakları bulmak, böylelikle

devlet yanında yaşayan halkın sadakat bağlarının “yine” (eskisi gibi) devamını sağlamak gerektiğinin farkındadır.

Osmanlı devletinde devlet – toplum yakınlaşmasını ve toplumsal bütünleşmeyi sağlamaya yönelik kurulmak istenen yeni ilişki biçimi için kullanılan yöntemler arasında, şehirlerdeki kamusal mekânlara yeni işlevler yüklenmesi de yer almaktadır (Avcı ve Avcı, 2017: 24). Oluşturulan ve yeni fonksiyonlar yüklenen kamusal mekânlar kapsamında şehirlerde cami önleri haricindeki alanlara meydanlar yapılmaya, ayrıca heykele olan mesafeli bakıştan kısmen uzaklaşarak meydanlarda anıtlara yer verilmeye başlandığı dikkati çekmektedir.

4.1. Cumhuriyet Dönemi Mekânsal Politikalarının Amacı

Cumhuriyet devrine gelindiğinde, Tanzimat dönemi ile başlayan modernleşme (muasırlaşma) projesinin devam ettirildiği gözlenmektedir. Fakat Cumhuriyet dönemi modernizminin, Cumhuriyet öncesi dönem (Osmanlı'nın son dönemi) modernizm hareketlerinden farklı yönleri bulunmaktadır. Bu farklılıkların başında ise, Cumhuriyet döneminde modernleşmenin sistematik, devrimci ve bütüncül açıdan ele alınarak gerçekleştirilmesi gelmektedir (Bakan vd, 2013: 46). Örneğin ilk kez 1830'lu yıllarda başladığı anlaşılan Latin Alfabesi kullanımı, o dönem süreklilik arz etmemiştir. Padişahı II'nci Mehmet tarafından halkın okuryazarlığını artırmak amacıyla Latin Alfabesinin kabulü plânlanmış, ancak gerçekleştirilememiştir (Bakan vd, 2013: 51). II'nci Meşrutiyet döneminde dilde yenileşme çalışmaları kapsamında Latin Alfabesi kullanımı öngörülmüş (Alan, 2008: 360; Bakan vd, 2008: 360); ancak bu öngörü ve bu kapsamdaki çalışmalar da akim kalmıştır. Fakat bütün bu yenileşme hareketleri topyekûn ancak Cumhuriyet devrinde gerçekleştirilebilmiştir. Dolayısıyla modernleşme hareketleri Cumhuriyet'ten önce başlamış; Cumhuriyet'ten önce tedrici ve parça parça yapılmaya çalışılan modernleşme hareketleri Cumhuriyet devrinde devrimci, sistematik ve bütüncül biçimde devam ettirilmiştir.

Bu yönüyle, modernleşme politikalarının halk tarafından benimsenmesinde ya da halka benimsetilmesinde mekânsal plânlamadan faydalanılması durumu Cumhuriyet döneminden önce başlamış, ancak bu durum Cumhuriyet döneminde de devam ettirilmiştir. Nitekim modernitenin Avrupa dışındaki ülkelerde benimsenmesi ve uygulanmasında farklı yollar olduğundan bahseden Tekeli, modernitenin Avrupa dışındaki ülkelerde benimsenmesinin ve uygulanmasının bir yolunun da batının üstünlüğünün ve yeni düşüncelerinin etkisi altında kalan yönetici elitlerin, kapitalist sistemin gerektirdiği ticaret burjuvazisi işbirliği ile reformist uygulamalar, eğitim ve sosyal mühendislik vasıtasıyla modernitenin halk tarafından benimsenmesini sağlamak olduğunu ifade etmektedir (Tekeli, 1995: 51). Buradaki gerek reformist uygulamalar, gerek eğitim, gerekse sosyal mühendisliğe ilişkin diğer hususlardan şehircilik de etkilenmekte, mekân unsurları bu yaklaşımla yeniden tasarlanmaktadır.

Yukarıda da belirtildiği üzere Cumhuriyet dönemi modernleşmesi, Osmanlı'nın son dönem modernleşmesine göre daha köktencidir (Tekeli, 1995: 53). Bu köktencilik mekânsal plânlamaya da sirayet etmiştir. Osmanlı modernleşmesine göre daha köktenci olunan mekâna yönelik modernleşme göstergelerinden birisi de, meydanlara heykel yapımı ile kendisini göstermiştir. Bu heykeller, anıtsal nitelikteki heykellerdir. Osmanlı döneminde dinî kuralların etkisi ile heykel yasaklı ve uzak durulan bir nesne olarak tanımlanmış; heykelin yerine meydanlara heykel olmayan anıtsal yapılar, türbeler, çeşmeler ve şadırvanlar yapılmıştır (Sabahat, 2017: 956). Ancak Cumhuriyet devri ile birlikte mekânda heykeller arz-ı endâm etmiş, heykeller kamusal mekânlarda yer almaya başlamıştır. Anıtsal heykeller ve bu heykellerin konumlandırıldığı meydanlar vasıtasıyla yeni devletin siyasî gücünü ve varlığını görsel olarak sunmak, bu yolla toplumun yeni devlete karşı güvenini, inancını ve saygısını pekiştirmek amaçlanmıştır (Osma, 1999: 133).

Meydanlarda kullanım bakımından seçilen simgenin (heykelin), geçmişte kullanılmayan üç boyutlu bir sanat dalı olması da tesadüf değildir. Bu simge modern ve yeni olması dolayısıyla Cumhuriyet ile de örtüşmektedir (Osma, 1999: 133). Cumhuriyetin toplum üzerinde yarattığı muzafferlik hissi, kamusal mekânlarda ve bu mekânların bir parçası olan meydanlarda anıtsal heykellerle topluma aksettirilecektir (Sabahat, 2017: 956). Halka yabancı olan bu simge ile hem ulus devlet olma bilinci halka aşılacaktır, hem de batılılaşacaktır. Cumhuriyet döneminde bir nevi batıya rağmen batılılaşma süreci başlamıştır (Tekeli, 1995: 53). Bu süreçte, meydanlar ve meydanlardaki anıtsal heykeller de yerini almıştır.

4.2. Örnek Bir Cumhuriyet Meydanı: Hâkimiyet-i Milliye (Ulus) Meydanı ve Zafer Anıtı

“Konya Anıt Meydanı ile ilgili bir çalışmayla Ankara Ulus Meydanı’nın ne ilgisi var?”, “Ankara Ulus Meydanı’na bu çalışmada değinmek gereksiz olabilir mi?” şeklinde sorular akla gelebilir. Ancak Ankara Ulus Meydanı ve Ankara Zafer Anıtı plânlaması anlaşılmadan, Konya Anıt Meydanı’nın da anlaşılacağı değerlendirilmiştir. Bu sebeple, Ankara Ulus Meydanı’na ve Ankara Zafer Anıtı’na değinerek, Konya Anıt Meydanı incelemesine geçilmesinin konunun aktarımına katkı sunacağı mülâhaza edilmiştir.

Cumhuriyet döneminin mekânsal stratejilerinin başında, başkentin Ankara’ya taşınması yer almıştır. Cumhuriyet ile birlikte ülke bir ulus – mekân haline getirilmeye çalışılırken, Ankara’nın çağdaş bir şehir olarak imar edilmesi iktidardaki kadrolar için büyük önem taşımıştır. Bu projenin gerçekleştirilmemesi, Cumhuriyet rejiminin başarısızlığa uğraması anlamına gelecektir (Kartal, 2019: 312). Bu sebeple Ankara’nın imarı, aynı zamanda Cumhuriyetin de başarısı ve imarı anlamına gelmektedir. Ankara’da muasır bir şehir oluşturulacak, bu şehirde modern hayat kurulacak, Ankara’daki modern hayatın mekânı ve mekândaki hayat, bütün yurda örnek olacaktır.

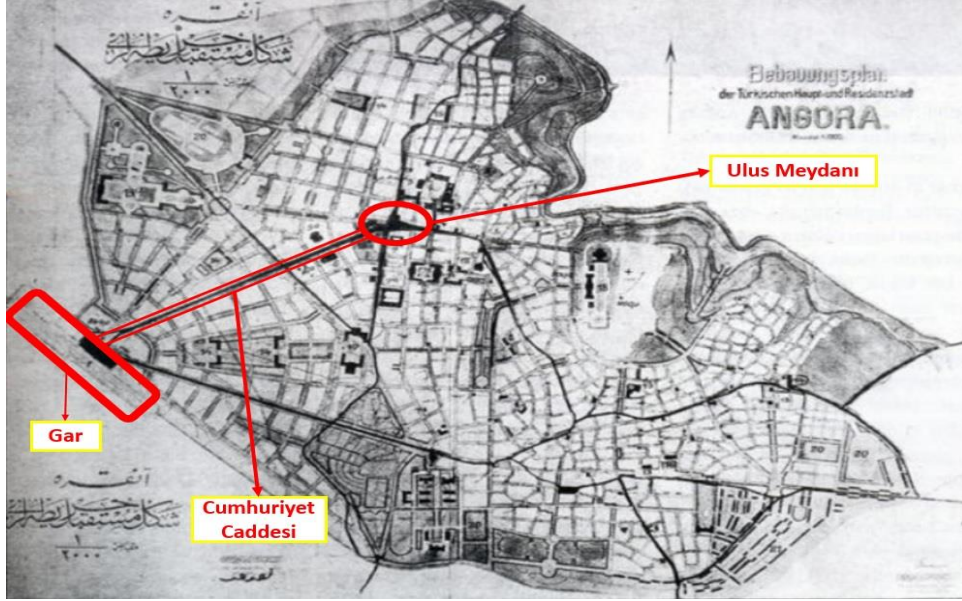
Zîra devlet merkezinin Ankara’ya nakli, yerli – yabancı birçok kimsenin gözünü Ankara’ya çevirmesine, diğer konularda olduğu gibi imar konusunda da Ankara’nın yakın takibe alınmasına neden olmuştur. Nitekim Avusturyalı bir diplomat; “*Ankara Türkler tarafından meydana getirilen ilk şehirdir. Türkler o ana kadar İstanbul dâhil olmak üzere hep başkaları tarafından kurulan şehirlere gelip oturmuşlardı. Bu millet son defa o eski göçebeliğine uyarak Haliç’teki çadırlarını söktü ve onları Anadolu’nun ta ortasına taşıdı. Ve bu suretle eski göçebe hayatına son defa olarak veda etti. Bundan sonra çadırlarının yerine taş ve betondan binalar yükselmeye başladı*” ifadeleriyle (akt. Yavuz, 1958: 89); yeni Cumhuriyet’in şehirleşmesinin bir nevi Ankara’nın şehirleşmesi ile başlayacağını vurgulamıştır.

Bu durumun farkında olan Cumhuriyet’in kurucuları, imar ve şehircilikle ilgili yasal altyapıya ilişkin imar hukuku düzenlemelerini gecikmeksizin yürürlüğe koymaya başlamışlardır. Cumhuriyetin ilânı tarihinden önce yasal düzenlemeler yapılmaya başlanmakla birlikte, bu çalışmanın konusu ile ilgili olan düzenlemeler Cumhuriyetin ilânını izleyen yıl içinde gecikmeksizin yürürlüğe konulmuştur. Bu düzenlemelerden ilki, 16 Şubat 1924 tarihli ve 417 sayılı Ankara Şehremaneti Kanunu’dur. Bu kanun ile Ankara Belediyesi kurulmuştur. Diğer düzenleme ise 16 Nisan 1924 tarihli ve 486 sayılı Umuru Belediye Müteallik Ahkâmı Cezaiye Hakkında Kanun’dur (Ersoy, 2017: 118).

Bu Kanunların çıkarıldığı yıl, eski Ankara ve yeni Ankara (Vekâletler Mahallesi) için imar plânları hazırlanması işi şehirci Carl Christoph Lörcher’e verilmiştir (Perouse, 2015: 55-56). Lörcher Plânı’nda (Baş, 2018: 813), eski merkez ile gelişim bölgesi arasında bir geçiş kapısı niteliğinde İstasyon Caddesi (Cumhuriyet Caddesi), Taşhan Meydanı (bu meydan daha sonra Hâkimiyet-i Milliye, bilahare Ulus olarak isimlendirilmiştir) ve gar bütünlüğü Görsel 1’de kırmızı hatla işaretlenmiştir. 1925 yılında

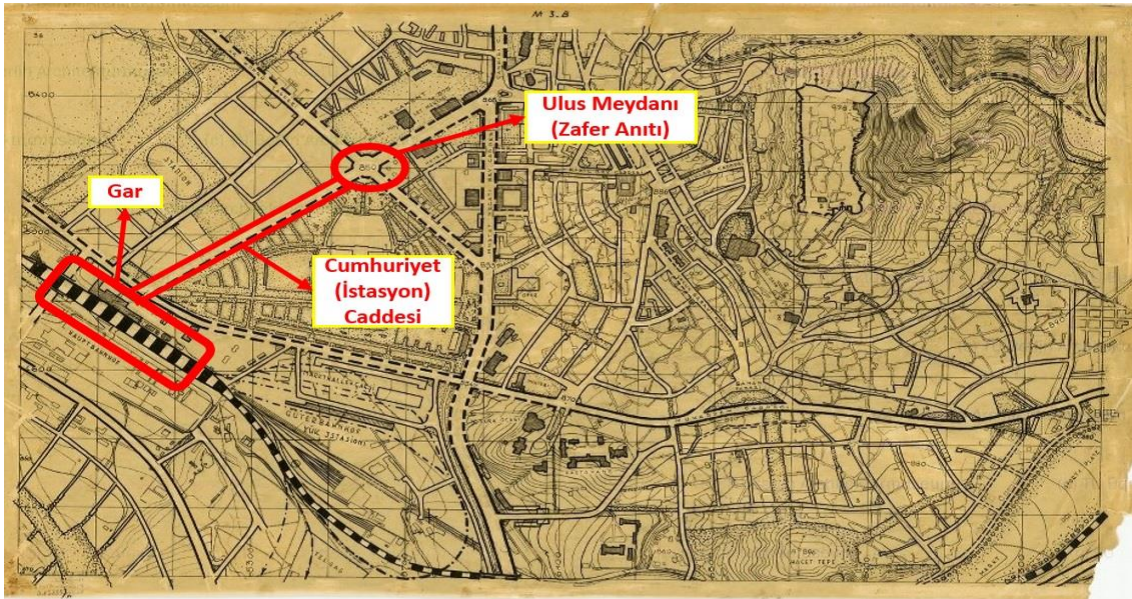
Özdemir, S. (2021). Mekânsal Planlama ve Kültür Varlıklarının Korunması Bağlamında Cumhuriyet Döneminden Günümüze Şehir Meydanları: Konya Anıt Meydanı Hakkında Bir İnceleme. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 23(40), 145-181.

Eski Ankara (kale ve çevresi) için hazırlanan bu plân (Ersoy, 2017: 122), o dönemin idaresi tarafından uygulanamaz görülerek uygulanmamıştır (Ankara Büyükşehir Belediyesi, 2020: 49).



Görsel 1. Löhrer Plâni'nda Gar – Ulus (Hâkimiyet-i Milliye) Meydanı – Cumhuriyet (İstasyon) Caddesi

Bilhare 1927 yılında, Ankara'nın şehir plânlarının yapılmasına yönelik açılacak olan yarışmaya katılmaları için ikisi Fransız birisi Alman üç şehircilik mütehasısı Ankara'ya davet edilmiştir (Sağlam, 2016: 261). Davet neticesinde uzmanlar bir nevi "teknik gezi" ve "arazi teknik çalışması" yapmışlardır. 1928 yılında yapılan yarışmaya, davetli üç kişi katılmış, davet edilenlerden şehir plânlamada sanatsal yöne önem veren plânlama ekolünden Herman Jansen yarışmayı kazanmıştır (Kartal, 2019: 325). Jansen Plâni, eski şehir (eski Ankara) ile yeni şehri (yeni yerleşime açılacak Ankara'yı, Vekâletler Mahallesi) bütünleştiren, ayrıca uygulaması pahalı olmayan bir plân olma özelliği ile öne çıkmıştır (Kartal, 2019: 326).



Görsel 2. Jansen Plâni'nda Gar – Ulus (Hâkimiyet-i Milliye) Meydanı – Cumhuriyet (İstasyon) Caddesi (Altlık: Arkitektüel,2020)

Görsel 2’de yer verilen Jansen Plânı’nda da, demiryolunun şehre gelmesi sonucu oluşan İstasyon (Cumhuriyet) Caddesi muhafaza edilerek, Ankara şehrinin dışarıya açılan kapısı olan Ankara Garı ile şehir merkezine doğru uzanan düz bir cadde tasarlanmış, caddenin son bulunduğu nokta ise bir meydan olarak plânlanmıştır.

Gardan çıkıp, Cumhuriyet Caddesi istikametinde ilerledikten sonra, Cumhuriyet Caddesinin son bulunduğu noktada konumlandırılan ve Hâkimiyet-i Milliye Meydanı adı verilen meydana ise, Zafer Abidesi isminde bir anıt konumlandırılmıştır. Zafer Abidesi – Meydan – Gar ilişkilendirmesi, Görsel 3’te fotoğraflar ile somutlaştırılmıştır.



Görsel 3. Ulus (Hâkimiyet-i Milliye) Meydanı – Zafer Abidesi (Zafer Anıtı) – Ankara Garı (Mehmet Akan arşivi)

Erken Cumhuriyet döneminde, Avrupalı şehircilik uzmanları tarafından plânlanan yeni bir şehir anlayışı içinde meydanlar kamusal hayatın önemli buluşma ve toplanma yerleri olarak öngörülme, bu kapsamda plânla öngörülen çağdaş şehir yaşamı anlayışı önemsenmeye başlanmıştır (Yasa Yaman, 2011: 52). Ayrıca modern şehir, modernleşmenin gereği olarak değiştirdiği işlevini, sanatsal açıdan da yeni sayılabilecek müze, galeri gibi mekânlarla ve bu mekânlarda konumlandırılmış heykellerle ve anıtlarla donatırken, eski karşısında yeni bir varoluş, yeni bir direniş düşüncesini de beraberinde getirmiştir (Yasa Yaman, 2011: 52). Bu bakımdan demokrasiyi benimsemiş siyasî rejimlerin, idare edenler ve idare edilenlerce kendilerini yönetmeleri anlayışına dayalı bir ulus devlet sistemi olarak tanımlanan cumhuriyet kavramı ile onun dünya tasavvuruyla ilgili olarak uygarlığın ve insanlık tarihinin oluşumunda etkin olduğu varsayılan devlet büyüklerinin, kahramanların, sanatçıların ortaya çıkardıkları üstünlük duygusuyla “halka ışık saçmak”, “idealleri yaymak”, “durağan toplumların gelişimlerine katkıda bulunmak”, “zamanı hatırlatmak”, “bu düzenin ve medeniyetin nasıl kurduğunu unutturmamak” gibi niyetlerini meydanlar vasıtasıyla kamusal alana taşıyan büstler ve anıt heykeller, eskiye direnişin ve eski olanı dışlamanın ideolojik bir gösterim biçimi olagelmiştir (Yasa Yaman, 2011: 52).

Bu kapsamda, yukarıda da kısmen değinildiği üzere Cumhuriyet, Osmanlı’dan farklı olarak şehir meydanlarında anıt heykel uygulamasını hayata geçirmiştir (Yasa Yaman, 2011: 52). Böylece şehir meydanlarında farklı bir kamusalite ortaya çıkarılmıştır. Bu nedenle erken Cumhuriyet döneminde kurgulanan yeni şehir anlayışı içinde oluşturulan ve yeni bir işlev üstlenen hükümet konakları, halkevi

binaları, Gazi ilkokulları, adliyeler, defterdarlıklar gibi diğer Cumhuriyet kamu yapıları ile Gazi bulvarları ya da Cumhuriyet bulvarları üzerinde yer alan meydanlar, Atatürk heykelleri ile birlikte düşünülme ve bu alanlar heykellerle bütünleşmeye başlamıştır (Yasa Yaman, 2011: 53). Cumhuriyet döneminde, yeni şehir merkezlerinin mekânsal plânması, Osmanlı'nın ticarî yaşamının ve çarşı – pazar hayatının çevresinde odaklanan merkezî dokudan farklı olarak; Türk millî devlet anlayışının, devletin kurucusunun, devletin çağdaşlık ve laiklik düşüncesinin temsil edildiği yerler haline gelmiştir (Yasa Yaman, 2011: 53).



İstasyon Caddesi

Zafer Anıtı

Görsel 4. Ankara İstasyon Caddesi, bu Cadde sonunda yer alan Meydan, Meydan'da bulunan Anıt (Bayraktar, 2013: 23)

Bu kapsamda Ulus Meydanında yer alan Zafer Anıtı'nda zafer kazanmış atlı Atatürk ikonografisini öne çıkaran dört yanındaki taş kaidelerde ülkesini koruyan ve gözeten Türk askeri – “Mehmetçik”, halk arasında millî dayanışmanın kahramanı ‘Kara Fatma’ olarak bilinen mermi taşıyan kadın ana – “Türk kadını”, kabartmalarda ise Türk halkının kökeni, kazandığı “İstiklâl Harbi” simgeleştirilmiştir (Yasa Yaman, 2011: 57). İşte, Ankara şehrine dışarıdan gelenleri, Tren Garı'ndan çıkıp şehre geldiklerinde, Caddenin sonundaki bu simge karşılamaktadır. Neticede Cumhuriyet'in kurulduğu yıllarda meydanlar, hem yeni bir ulus devlet kimliğinin oluşturulması ve bunun o şehre gelenlere yansıtılmasının, hem de o dönemde nüfusun %80'inin köylerde yaşaması ve köyden şehre gelenlere yeni ulus devletin şehir kimliğinin aktarılmasının yollarından birisi olmuştur. Cumhuriyet politikası bağlamında meydanlar, özellikle istasyon caddeleri sonunda bir Vista şeklinde plânlanmıştır.

4.3. Konya Anıt Meydanı

Konya Anıt Meydanı'nı da, İstasyon Caddesi'nden ve Tren Garı'ndan bağımsız düşünmek mümkün görünmemektedir. Nitekim demiryolunun geldiği şehirlerde İstasyon Caddesi şeklinde bir cadde gelişmekte, bu cadde o dönemde hem şehrin inkişaf yönünü belirlemekte hem de şehirdeki modernleşen kesimi temsil etmektedir (Yaldız vd, 2017: 248).

Konya'nın demiryolu ve istasyon ile tanışması Anadolu – Bağdat demiryolu hattının 1895'te Konya'ya gelmesi ve 1896'da faaliyete geçmesi ile gerçekleşmiştir (Uysal vd, 2019: 79). Konya'da Gar ile şehir merkezi arasındaki mesafenin o dönemin koşullarında göreceli olarak uzun olması, ayrıca Gar'ın o dönemin şehir makroformuna göre şehrin dış çeperinde yer alması nedeniyle (bkz.: Görsel 5), Gar – şehir merkezi ulaşımının sağlanması amacıyla Konya'ya atlı tramvaylar getirilmiş, böylelikle Konya'da şehir merkezi – Gar güzergâhında olmak üzere toplu ulaşım araçları kullanılmaya başlanmıştır (Uysal vd, 2019: 79).

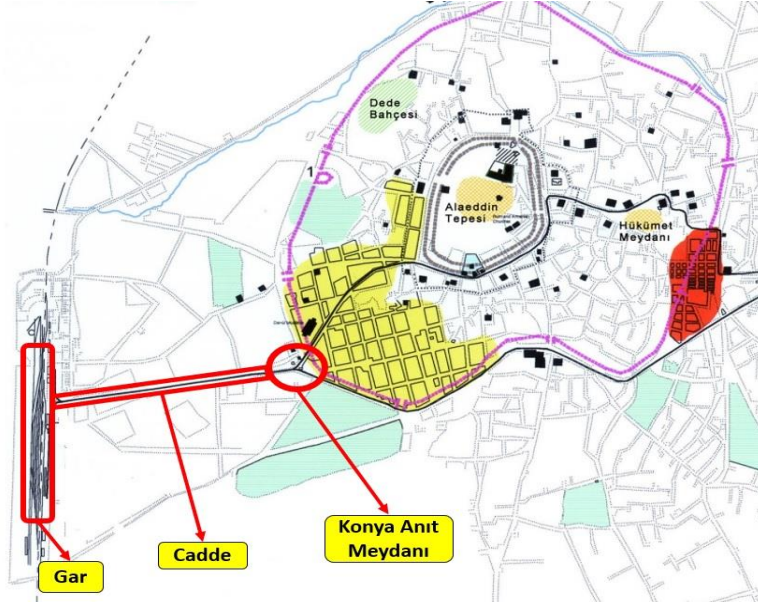


Görsel 5. 1922 yılı itibariyle Konya şehrinin istasyon yönüne inkişafı (altlık: Başar ve Erdoğan, 2009: 39)

Gar binaları, buldukları yerleşim yerinde merkezî bir odak noktası oluşturmaktadırlar. Zîra garlar şehri adeta kendilerine doğru çekmektedirler. Demiryolunun geldiği diğer şehirlere benzer şekilde Konya’da da Gar istikametine doğru bir kentsel yönelim başlamış ve şehir, gar istikâmetinde gelişmeye başlamıştır. Nitekim 1922 yılı itibariyle, Konya şehrinin gar istikâmetinde geliştiği (Başar ve Erdoğan, 2009: 39); ayrıca Gar’a paralel şekilde kuzey – güney hattında yeni yerleşmelerin ve ticarî canlılığın ortaya çıktığı gözlenmektedir (bkz.: Görsel 5).

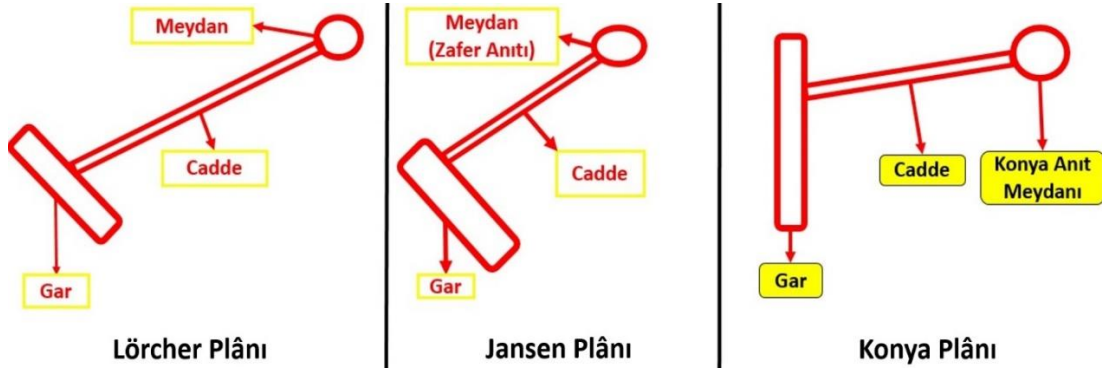
4.3.1. Konya Anıt Meydanı’nın şehir içindeki konumu

Jansen’in Hâkimiyet-i Milliye Meydanı ve Zafer Anıtı ile ilgili kısımlarına yukarıda değinilen Ankara’daki şehir plâni tasarımı, Cumhuriyet döneminde diğer şehirleri de etkilemiştir. Diğer şehirlerde de, o dönem için şehrin dış bağlantısını sağlayan tren garından şehir merkezine doğru düz bir hat oluşturacak bir cadde plânlanmış; caddenin sonunda bir meydana, meydana ise bir anıta yer verilmiştir. Nitekim 1896 yılında Konya’ya demiryolunun bağlanması sonrasında kentin güneybatısında Gar’a yakın yeni mahalleler oluşmuş, İstasyon Caddesi olarak bilinen bir kentsel omurga ortaya çıkmıştır (bkz.: Görsel 6). Bu omurga, şehrin tarihî ve dinî odağı arasında kalan yoğun yerleşim ve ticarî alandaki idarî merkez olan Vilayet Binası’na yakın bir konumdan başlayıp, tarihi odağın güneyinde şehrin varlıklı gayrimüslim kesiminin yaşadığı mahalle olan Gazi Âlemşah Mahallesi’nden geçerek Konya Tren Garı’na doğru uzanmıştır (Önge, 2019: 461).



Görsel 6. Konya Tren Garı – İstasyon Caddesi – Anıt Meydanı İlişkisi (altlık: Önge, 2019: 461)

Konya'daki bu planlama çalışması, Ankara'daki Lörcher Plânı ve Jansen Plânı ile benzer tasarımı içermektedir. Nitekim Görsel 7'de bu durum rahatlıkla görülmektedir. Soldan ilk tasarım Lörcher Planına, ortadaki tasarım Jansen Planına ait iken, sağdaki tasarım ise Konya Plânına aittir.

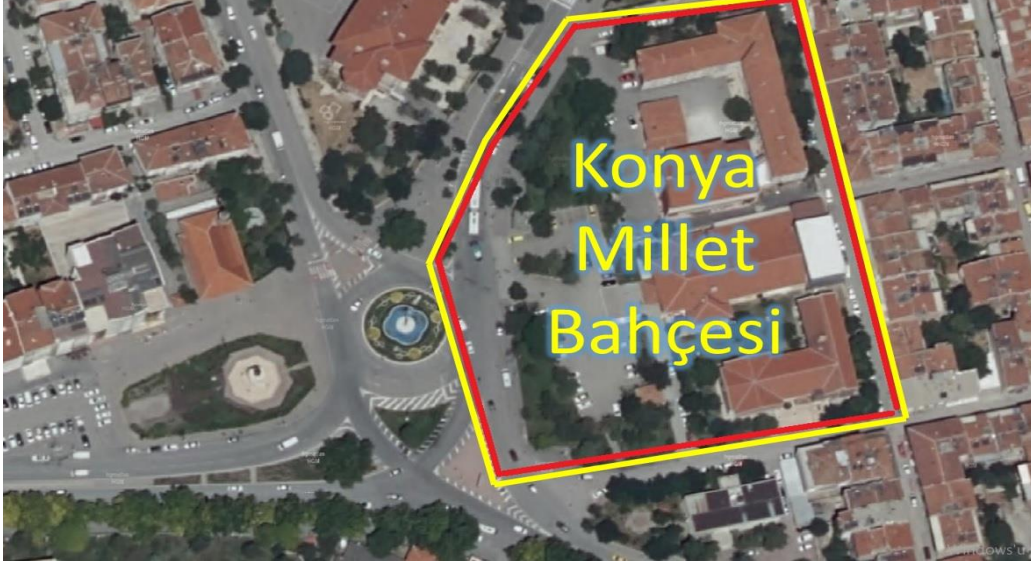


Görsel 7. Ankara ve Konya şehir plânlarında Gar – Cadde – Meydan tasarımları

Plân tasarımına göre, Ankara şehir plânında olduğu gibi Konya'da da şehre yeni gelen birisi Konya Garı'ndan çıktığında, Ankara Garı'ndan çıkan birisinin göreceği manzaraya benzer bir manzara görecektir. Konya Garı'ndan çıkan kişi, şehir merkezine doğru derinlemesine ilerleyen düz bir cadde ile, caddenin sonunda Vista görünümünde bir meydan ve meydanda bir anıt ile karşılaşacaktır. Diğer bir deyişle şehre dışarıdan gelen kişileri, uzaklardan dikkat çekici şekilde görünen anıt karşılamaktadır. Bu anıt ile şehre yeni gelen kişiye, kamusal mekândaki yeni Cumhuriyet hissettirilecektir. Dolayısıyla Görsel 7'de yer verilen plân kararları ve plân tasarımları kıyaslandığında, Konya Anıt Meydanı'nın şehir içindeki konumunun, Ankara'daki Hâkimiyeti Milliye (Ulus) Meydanı'nın Ankara şehri içindeki konumu ile benzerlik gösterdiği görülmektedir.

Bu noktada, 1860'lı yılların sonlarından itibaren Osmanlı kamusal hayatına giren (Ercan, 2008: 64) ve II'nci Abdülhamid döneminde yeşil alanların batı tarzında düzenlenmesi sürecinde faydalanılan "millet bahçeleri"ne de değinmek gerekmektedir. Zira Konya Anıt Meydanı çevre peyzajı, o dönemde bu konu ile bütünlük ihtiva etmektedir. Erken Cumhuriyet döneminde de II'nci Abdülhamid döneminde sıklıkla uygulanan yeşil alanların batı tarzında düzenlenmesi yaklaşımı devam etmiştir. Kamusal

mekânlardan olan millet bahçeleri ile meydanlar ve anıtların bütünleşik kurgusunu, (Ankara Hâkimiyet-i Milliye Meydanı'nda ve Zafer Anıtı'nda olduğu gibi) Konya Anıt Meydanında da görmek mümkündür. Nitekim Konya Anıt Meydanı'nın doğu cephesinde, 1912 yılında halkın kullanımına sunulan Konya Millet Bahçesi bulunmaktadır. Çelik, Konya Millet Bahçesi'nin bugünkü Konya Devlet Tiyatrosu, Meram Kız Meslek Lisesi ve Konya Yazma Eserler Bölge Müdürlüğü'nün bulunduğu alanda yer aldığını aktarmaktadır (Çelik, 2018: 344). Görsel 8'de, 1912'de kullanıma açılan ancak daha sonra 1946 yılı Konya İmar Plânı ile kaldırıldığı anlaşılan, Anıt Meydanı'nın arkasında (doğu cephesinde yer alan) Konya Millet Bahçesi'nin konumu kırmızı ve sarı hat çizgiler ile çevrelenmiştir.



Görsel 8. 1912 yılı itibariyle Konya Millet Bahçesi'nin konumu

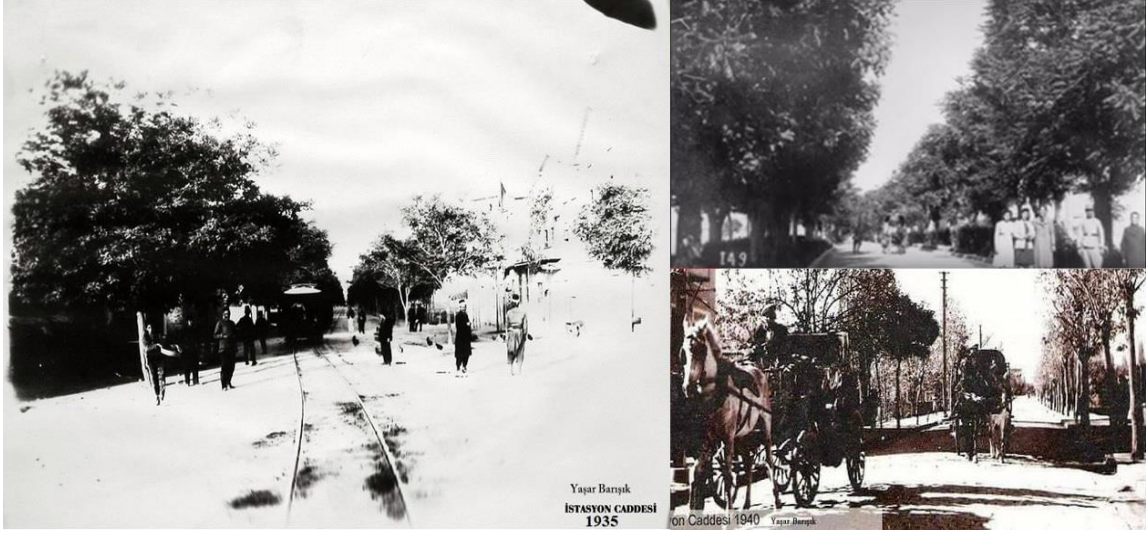
4.3.2. Meydanın isminin Anıt Meydanı olarak kullanılmaya başlanması

Konya İstasyon Caddesi'nin doğu ucunda yer alan meydanın karşı cephesinde, Görsel 8'de yer verilen ve 1912 yılında halka açılan Konya Millet Bahçesi bulunmaktadır. Görsel 9'da yer alan ve 1910 yılı öncesine ait olduğu anlaşılan fotoğraftan görüldüğü üzere, Konya Millet Bahçesi'nden Konya Garı istikametine doğru uzanan İstasyon Caddesi'nin o tarihte iki yanının ağaçlarla bezeli bir cadde olduğu görülmektedir.



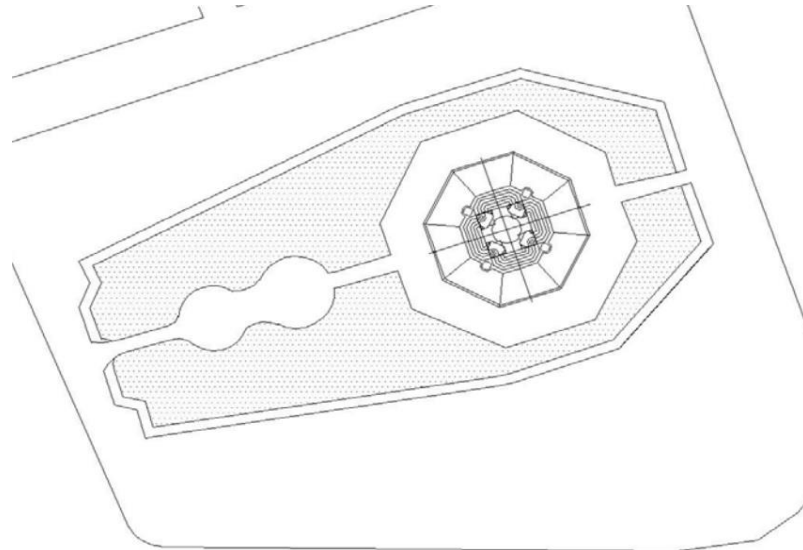
Görsel 9. 1910'lu yıllar, İstasyon Caddesi'nden Meydan istikâmetine bakış (Nezahat Ayaz Soydemir arşivi)

Demiryolunun Konya'ya gelmesi ve Gar'ın inşası sonrasında, hem Gar'a cepheli olacak biçimde (kuzey – güney istikâmetinde), hem de İstasyon Caddesi boyunca (doğu – batı istikametinde) otel, lokanta gibi muhite ticarî canlılık getiren işletmeler bölgede faaliyet göstermeye başlamıştır. Bu durumun neticesinde İstasyon Caddesi'nde gündelik hayatta bir canlanma olduğu gibi, Millet Bahçesi de bölgeye ayrı bir canlanma getirmiştir. Bu canlanma halkın cazibesine mazhar olmuştur. Meydanın bu cazibe dolayısıyla o tarihte halk tarafından Gezi Meydanı olarak isimlendirildiği bazı yerel söylemlerden ve yazılardan anlaşılmaktadır.



Görsel 10. Konya İstasyon Caddesinden farklı görüntüler (Yaşar Barışık arşivi)

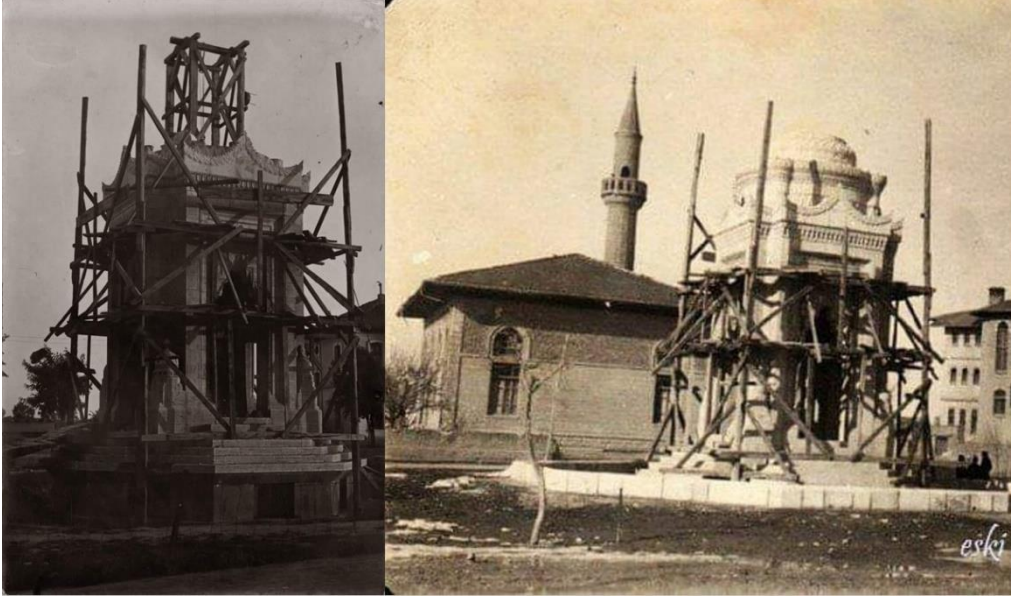
Konya Anıt Meydanı'nın (o tarihteki halk isimlendirmesiyle Gezi Meydanı'nın) bütüncü unsurlarından olan ve Meydan'ın kuzeyinde bulunan, halen günümüzde de mevcut bir cami bulunmaktadır (bkz.: Görsel 12). Halk arasında Yeşil Camii olarak anılan Amber Reis Camii, 1911 yılında yaptırılmıştır (Yaldız vd, 2017: 254).



Görsel 11. Ziraat Abidesi zemin plânı (Dülgerler, Karadayı Yenice, 2008: 73)

19'uncu yüzyıldan itibaren başta İstanbul olmak üzere, Osmanlı şehirlerinde bazı anıtların yükseldiğinden, bu anıtlarla devrin Osmanlı idarecilerince topluma verilmek istenen mesajlardan yukarıda bahsedilmiştir. İşte bu kapsamda, Konya'da da Görsel 12'de ve 13'te dış cephe görünüşlerine

yer verilen Birinci Ulusal Mimarlık Akımı'nın mimarlarından Mimar Muzaffer, Ziraat Abidesi'ni tasarlamıştır (Dülgerler, Karadayı Yenice, 2008: 73).



Görsel 12. Ziraat Abidesi inşaatı (Ömer Tokgöz arşivi)

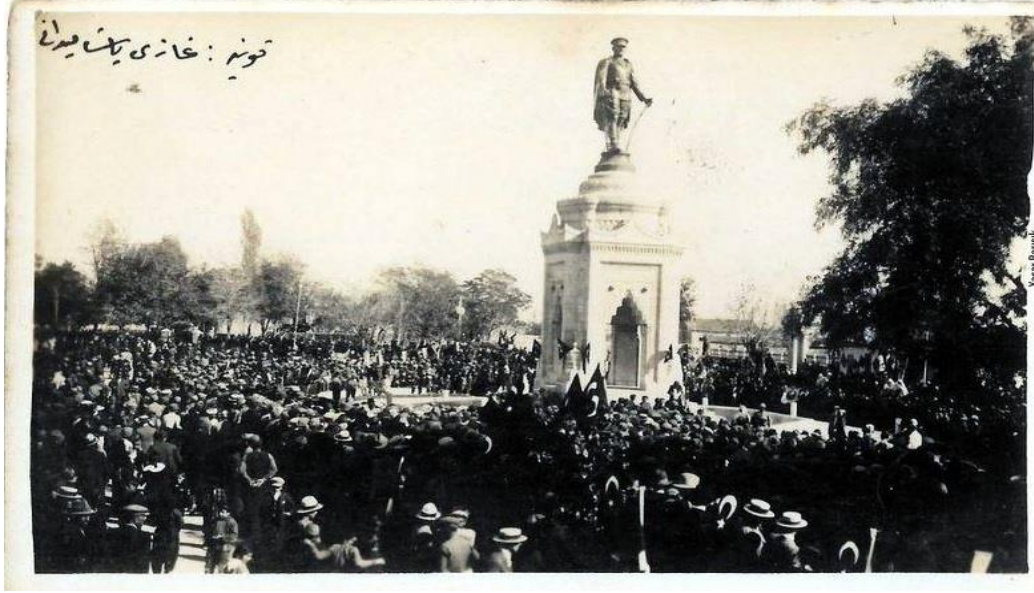
1915-1917 yılları arasında Ziraat Abidesi'nin yapımına başlanmakla birlikte, projesinin tam olarak tamamlanamadığı belirtilmektedir (Dülgerler, Karadayı Yenice, 2008: 71). Ancak projesi tam olarak tamamlanamasa da, Abide kısmının inşasının bitirildiği anlaşılmaktadır (bkz.: Görsel 13).



Görsel 13. Ziraat Abidesi (Levent Civelekoğlu arşivi)

Cumhuriyetin ilân edilmesini müteakiben pek çok şehirde olduğu gibi Konya'da da bir Atatürk Anıtı yapılması gündeme gelmiştir. Anıt için en uygun yerin, konumu Ankara'da Zafer Anıtı'nın konumuna benzeyen Ziraat Abidesi'nin yapıldığı ve halk arasında Gezi Meydanı olarak anılan meydan olduğu kararlaştırılmıştır. Ayrıca Ziraat Abidesi'nin kaldırılmayarak, Ziraat Abidesi'nin bir kaide olarak kullanılmak sureti ile Atatürk Anıtı'nın bu kaidenin üzerine yerleştirilmesi öngörülmüştür (Dülgerler, Karadayı Yenice, 2008: 71).

Öte yandan; o dönemde Ülkemizde yetişmiş heykeltıraş mevcut olmadığı için, Konya'ya yapılacak anıtın da Ankara'daki Zafer Anıtı'nı yapan Avustralyalı heykeltıraş Heinrich Krippel tarafından yapılması kararlaştırılmıştır. Anıtın tamamlanması sonrasında, Konya Atatürk Anıtı'nın açılışı törenle, 29 Ekim 1926 Cuma günü yapılmıştır (Dülgerler, Karadayı Yenice, 2008: 71). Bu noktada Atatürk Anıtı'nın I'inci Ulusal Mimarlık Döneminde yapıldığını belirtmekte fayda vardır (Küçükköroğlu, 2014: 81).



Görsel 14. Konya Atatürk Anıtı'nın açılışı (Yaşar Barışık arşivi)

Heykelde Atatürk, mareşal üniformasıyla ayaktadır. Sol eliyle kılıcının kabzasını tutar vaziyette iken hafifçe öne uzanmış biçimde sağ eliyle de ayaklarının hemen dibinden sağ bacağı boyunca yükselmekte olan bir demet buğday başağına dokunur vaziyette resmedilmiştir (Akyüz, 2017: 18). Atatürk'ün yönü, İstasyon Caddesi boyunca Gar istikâmetindedir. Dolayısıyla Atatürk'ün arkası şehre ve Millet Bahçesi'ne dönüktür. Gar'dan çıkıp şehre doğru gelen kişiyi, bu imge karşılayacaktır.

Ekinci, Atatürk Anıtı'nın Konya şehrine arkasını dönmüş şekilde yapılmasının, Konya halkına o zamanki devlet ricalinin menfi bakışından ileri geldiği yönünde halk arasında düşünceler olduğunun rivayet edildiğinden bahsetmektedir (Ekinci, 2020). Ancak halk arasındaki bu tevatürün şehir planlama disiplini bakımından herhangi bir bilimselliği ve geçerliliği bulunmamaktadır. Zira daha önce de değinildiği gibi, Anıt'ın cephesinin Gar – Cadde – Meydan ve Anıt plânlaması ile özellikle o şehre dışardan gelenlere bir mesaj verilmek istendiği gibi; Meydan ve Gar arasında oluşan yeni ticarî mekânlar ve modern hayatın, ayrıca ulus devletin hissettirilmesi ile ilgili olduğuna değinilmiştir. Atatürk Anıtı'nın meydana yapılması sonrasında halk arasında Gezi Meydanı olarak adlandırılan meydanın ismi, o tarihten itibaren Anıt Meydanı olarak anılmaya başlanmıştır.

4.4. Konya Anıt Meydanı'nın Açılışından Bu Güne Mekânsal Değişimi

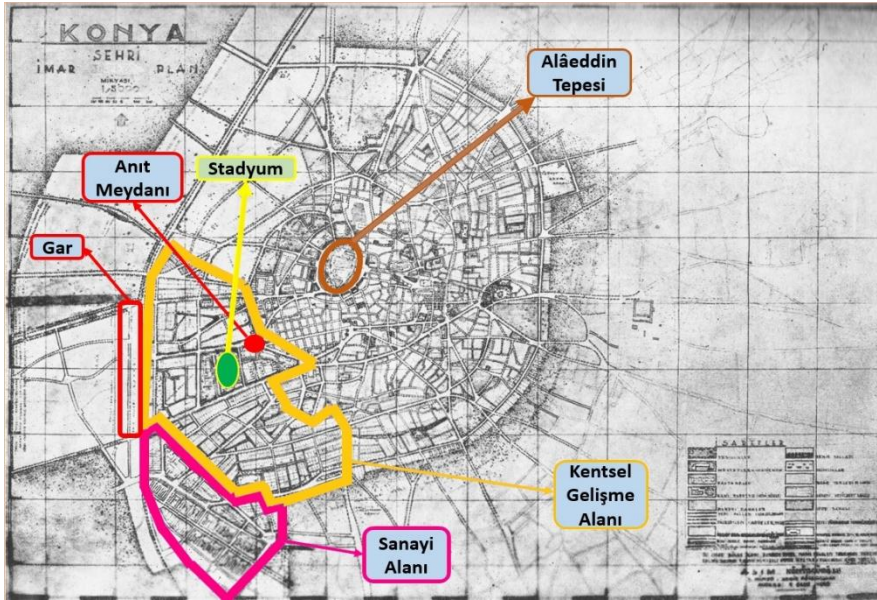
Konya Anıt Meydanı'nın uzun bir müddet kentsel açık mekân niteliğini koruduğu anlaşılmaktadır. Başlangıçta meydan civarında yapı yoğunluğunun düşük olduğu anlaşılmaktadır (bkz: Görsel 15). Yapı yoğunluğunun düşük olması ise, Meydanı ve Anıtı görünür, hissedilir ve gözle erişilebilir kılmaktadır.



Görsel 15. Konya Anıt Meydanı'nın güney cepheden görünüşü (Konya Kültür ve Sanat Platformu arşivi)

Ayrıca, 1690'lı yıllara kadar ülkemizde otomobil sahipliğinin ve buna bağlı olarak özel araç sahipliğinin az olması hususu ile Anıt yapılmadan evvel meydana Gezi Meydanı adı verilmiş olması hususu bir arada ele alındığında, Konya Anıt Meydanı'nın bir şehir meydanında olması gereken yürünelirlik ve yaya öncelikli ortalık yer – açık alan – kamusal mekân kullanımlarına da uygun olduğu anlaşılmaktadır.

Gar'ın faaliyete geçtiği günden itibaren Gar istikametine doğru büyümeyi sürdüren Konya şehrinin bu yöneliminin kamu makamları tarafından da desteklendiği görülmektedir. Nitekim 1946 yılında, 1965 yılı projeksiyonuna göre hazırlanan Konya İmar Planı'nda, gerek konut gerekse sanayi alanları için gelişme yönünün Gar istikâmetindeki şehrin batı ve güneybatı bölgeleri olmasının, mekânsal gelişme açısından temel ilke kabul edildiği ifade edilmektedir (Yenice, 2012: 344-345).

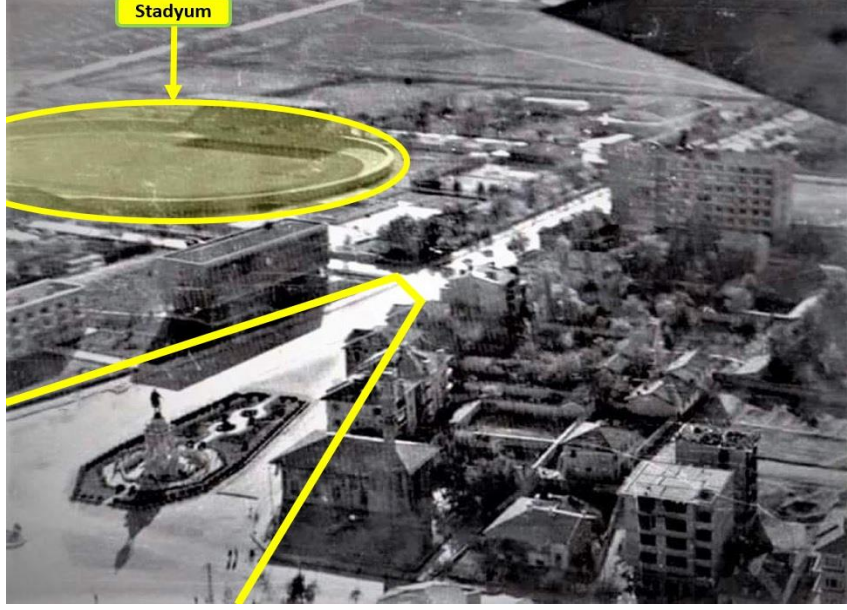


Görsel 16. Konya Şehri 1946 yılı İmar Plânı[†]

Görsel 16'da yer alan plân paftasından Konya Anıt Meydanı'nın, 1946 yılı İmar Plânı'nda kentsel gelişme alanında kaldığı görülmektedir. Plânda, kentsel gelişme alanı kapsamında fonksiyonel gelişme açısından bir de stadyuma yer verilmiştir. Stadyum Görsel 16'da yeşil renkle işaretlenmiştir. 1946 yılı Konya İmar Plânı'nda yer verilen stadyum, 1950 yılı itibariye inşa edilerek hizmete açılmış

[†]Görselde yer alan şemalar ve işaretlemeler tarafımızca hazırlanmıştır. Plan paftası (altlık) ise Eren, 2006, s.59'dan alınmıştır. Ayrıca imar planındaki arazi kullanım kararlarına dair açıklamalar için bkz. Yenice, 2005, s. 42 vd. ile Cengiz, 2016, s.55 vd.

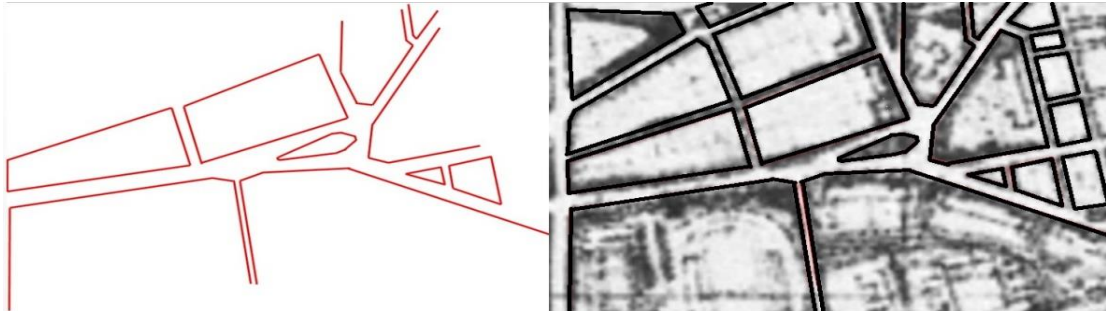
olacaktır. Görsel 17’de yer alan hava fotoğrafında, Konya Anıt Meydanı ile Konya Atatürk Stadyumu aynı karede yer almaktadır.



Görsel 17. 1946 Yılı Konya Şehri İmar Plânı sonrasında Konya Anıt Meydanı ile Konya Atatürk Stadyumu ve Stadyum ile Anıt arasında kalan kamu binalarının durumu (Levent Civelekoğlu arşivi)

1946 yılı Konya Şehri İmar Plânı ile getirilen arazi kullanım kararları, Konya Şehri’nin gelişme yönünü ve bu kapsamda Anıt Meydanı ile İstasyon Caddesi civarındaki yapılaşmayı etkilemiştir. 1946 yılı Konya Şehri İmar Plânı kararları kapsamında Stadyum ve DSİ Bölge Müdürlüğü gibi görece büyük kütleli kamu yapılarının bu alana yapılmasının yanı sıra; bahçeli, iki katlı geleneksel Konya evleri ile bağ-bahçe tipi evlerin yerini, yine büyük kütleli ve yoğunluklu apartman tipi yapılar almaya başlamıştır. Ayrıca 1946 yılı Konya Şehri İmar Planı’nda İstasyon Caddesi’nin genişletildiği, Cadde’yi boydan boya kaplayan eski ağaçların kaldırıldığı görülmektedir.

Öte yandan; Anıt’ın yapıldığı ilk yıllardan itibaren nüfus durumu ve motorlu araç sayısına bakılınca, Anıt Meydanı’nın bir meydan niteliği taşıdığı söylenebilir de; motorlu araç sayısındaki artış, yapı yoğunluğundaki artış ve nüfus baskısı sonrasında meydanın hissedilebilirlik ve yürünebilirlik özelliklerini zamanla kaybettiği gözlenmektedir. Nitekim Görsel 18’de 1946 yılı Konya İmar Plânı’nın meydan kısmı sayısallaştırılmıştır. Buna göre, 1946 yılı Konya İmar Plânında Anıt’ın zemin plânının muhafaza edildiği, Anıt’ın zemin plânı çevresinin ise yol olarak plânlandığı anlaşılmaktadır. 1946 yılı Konya İmar Planında bu Meydan’ın bir meydan gibi tasarlanmasından ve düzenlenmesinden çok, mevcut yollarla bütünlük ihtiva edecek biçimde bir kavşak gibi düzenlendiği, Heykel’in ise adeta kavşak ortasında bulunan görsel bir obje olarak konumlandırıldığı anlaşılmaktadır.



Görsel 18. 1946 yılı Konya Şehri İmar Plânı’nda Konya Anıt Meydanı’nın durumu

Görsel 18'deki tasarım, 1946 yılı "fiilî durumu itibariyle" mekâna bir meydan görüntüsü vermektedir. Diğer bir deyişle 1946 yılı yapı yoğunluğu, kişi yoğunluğu ve motorlu araç yoğunluğu dikkate alındığında Anıt Meydanı halen bir meydan görünümündedir. Fakat geçen süreçle ortaya çıkan yoğunluk artışı, bu tasarımın bir meydandan çok, içerisinde heykele yer verilmiş kavşak "benzeri" bir görünüm ihtiva etmesi sonucunu ortaya çıkarmıştır.

1946 Konya İmar Plânı, 1965 yılı projeksiyonuna göre hazırlanmıştır. Ancak 1946 Konya İmar Plânında hesaba katılmayan bazı durumlar sebebiyle, plan projeksiyon hesaplarında sapmalar meydana gelmiştir. Nitekim bu dönemde 2'nci Dünya Savaşı'nın sona ermesini müteakiben uzun yıllardır askerde olan on binlerce genç terhis edilerek köylerine dönmüştür. Hem on binlerce gencin bu köye dönüşü (Koç vd, 2008: 51-52), hem de Marshall Yardımı kapsamında yurda ve dolayısıyla kırsala giren binlerce traktör (Günaydın, 2019: 38), kırdan zaten yetersiz olan iş imkânı ile birleşince, kırsalda hızla "artık işgücü" ortaya çıkmıştır. Kırdaki nüfus yoğunlaşması ile traktör sayısındaki artış ise, kırdan şehre doğru bir nüfus baskısı oluşturmuştur. Bu durumların etkisi ile 1946 yılı imar plânının ilk 10 yılı dolmadan, bu imar plânının mekânsal ve demografik gelişme hedefleri aşılmıştır. 1946 yılı imar plânında Konya şehir merkezi nüfusu 1965 yılı için 75000 kişi olarak hesaplanmıştır, plânda Konya şehir merkezi donatı ve altyapı hesapları da 75000 nüfusuna göre yapılmış, bu nüfusa hizmet edecek şekilde arazi kullanım kararları ve üst yapı geliştirilmiştir. Ancak daha 1950 yılında Konya şehir merkezi nüfusu 64000 kişiye, 1960 yılında ise 119000 kişiye ulaşmıştır (Yenice, 2012: 345). Nüfusun 1960 yılında 119000 kişiye ulaşması dahi, 1965 yılı projeksiyonunda öngörülmeleyen hesap hatalarının yapıldığını göstermesi bakımından önemlidir. Bu nedenle Konya şehir merkezi için, kısmen revizyon ve kısmen ilave niteliğinde yeni bir imar plânının hazırlanması gerekmiştir (Yenice, 2012: 345).

1954 yılında Konya için İlâve Revizyon İmar Plânı hazırlanmıştır. Bu plânda, şehrin batı ve kuzey-batı bölgelerinde yeni konut bölgeleri planlanmıştır (Cengiz, 2016: 58; Yenice, 2012: 345). Dolayısıyla 1946 yılı imar plânı gibi, 1954 yılı imar plânı da şehrin batı yönünde genişlemesini öngörmüştür. Bu öngörüden Konya Anıt Meydanı da nasibini alacaktır. Nitekim 1970'li yıllarla birlikte, Anıt Meydanı ve civarındaki yoğunluk gitgide artmış; Meydan ve Anıt ciddi yapılaşma baskısına maruz kalmaya başlamıştır (bkz: Görsel 19).



Görsel 19. 1970'li yıllar (Yaldız vd, 2017: 257)

Bu dönemde bütün şehirlerde etkisini hissettiren bir gelişme daha yaşanmıştır. Bu gelişmeden Konya'nın etkilenmediğini söylemek mümkün değildir. 1960'lı yıllarla birlikte nüfus artışına paralel olarak, şehircilik ve ulaşım plânlaması bağlamında şehirlerde toplu ulaşımın kalitesi ve niteliği

artırılmamıştır. Bunun yerine, şehirlerde toplu ulaşımın kalitesinin ve niteliğinin artırılmasına nazaran hem hızlı hem de kolay ve daha az maliyetli bir çözüm gibi görünen, ancak kısa vadeli bir çözüm olan özel araç sahipliği vasıtasıyla ulaşımın sağlanması teşvik edilmiştir (Öncü ve Ayca, 2017:120). Bu dönemde özel araç sahibi olunması teşvik edilerek; artık özel araç sahibi olmak prestij, statü ve zenginlik göstergesi addedilmeye başlanmıştır (Uğurlar, 2019: 1983). Özel araç sahibi olmanın teşvik edilmesinin “lafta kalmaması”, teşviğin somutlaştırılması maksadıyla kredili ve vadeli taşıt satışı imkânlarında kolaylıklar sağlanmıştır. Özel araç sahipliğinin kolaylaştırılması sonucunda, 1960’lı yıllarla birlikte ülkemizde özel araç sayısında hızlı bir artış başlamıştır (Öncü ve Ayca, 2017:120). Ülkemizde 1960’lı yıllar ile başlayan özel araç talebine binaen, pazar arayışında olan yabancı araç fabrikalarının bu yıllarla birlikte ülkemizde fabrika kurma yatırımlarına başlamaları da (Türkiye Sınai Kalkınma Bankası A.Ş., 2017: 25), 1960’lı yıllardan itibaren ülkemizde özel araca olan talebin yoğunluğunu ve araç sayısındaki artışı göstermesi bakımından önemli bir eşik olmuştur. Bu arada, ilk Türk otomobili Devrim’in de 1961 yılında imâl edilmesi (Güneş, 2012: 2020), ülke içindeki otomobil talebinin 1960’lı yıllardaki yüksekliğini göstermek bakımından önemlidir. Otomobil sahipliği dışında bu dönemde taşıma araçlarında da hızlı bir artış ortaya çıkmıştır. 1950 yılında 32 bin 564 adet olan motorlu kara nakil araç sayısı 1960’ta 114 bin 208’e yükselmiştir (Aydın ve Oral, 2018: 261). Bu verilere göre 1950 yılından 1960 yılına kadar geçen 10 yıllık sürede motorlu kara nakil aracı sayısındaki artış oranı % 350’nin üzerinde olmuştur. Otomobil sahipliği de fazlasıyla artmaya başlamıştır.

1960’lı yıllarla birlikte motorlu taşıt sayısındaki artıştan kamusal açık alanlar olan meydanlar da etkilenmiştir. Halka açıklığı ile tanımlanan ve yayaların kullanımında olması gereken meydanları bu yıllardan itibaren yavaş yavaş araçlar işgal ederken, meydanlardan yayalar dışlanmaya başlamıştır. Nitekim bu durum Görsel 19’un solunda yer alan fotoğraftan da anlaşılmaktadır. Bu fotoğrafta, Anıt Meydanı’nın adeta bir otoparka dönüşmeye başladığı görülmektedir.



Görsel 20. Anıt Meydanı civarı yaya hareketliliği - 1950’ler (Konya Kültür ve Sanat Platformu arşivi)

Ayrıca 1960’lar öncesine ilişkin fotoğraflardan da görülebileceği gibi (bkz.: Görsel 10 ve 20), 1960’lı yıllar öncesinde Anıt Meydanı ve civarında dönemin koşullarına, ulaşım durumuna ve nüfusuna göre yoğun sayılabilecek bir yaya hareketliliğinin mevcut olduğu anlaşılmaktadır. Ancak özel otomobil sahipliğinin artışı ile 1960’lı yıllarla birlikte yayaların meydandan dışlandığı, yaya hareketliliğinin gitgide azaldığı görülmektedir.

1954 yılı imar plânında, meskûn alanların yoğunluk kararları artırılmıştır. Buna bağlı olarak eskiden var olan 1-2 katlı, dar zeminli, bahçeli ve görece küçük kütleli geleneksel evlerin 1960'lı yıllardan itibaren yıkılarak, artık 5-6 katlı geniş kütleli (bitişik nizam ya da blok nizam) apartmanların yapılmaya başlandığı gözlenmiştir (Yaldız vd, 2017: 257). Bu apartmanlaşmadan Meydan komşuluğunda bulunan mimarînin de etkilendiği anlaşılmaktadır (bkz.: Görsel 21). Civardaki geleneksel konutlar bu dönemde yıkılmaya başlamış, bunların yerlerine zemin katı ticarî kullanımlı, asansörlü, geniş zemin oturumlu, yüksek katlı apartmanlar yapılmaya başlanmıştır (Yaldız vd, 2017: 257).



İstasyon Caddesi ve Meydan civarındaki geleneksel evler

Apartmanlaşmanın başlaması

Görsel 21. Konya İstasyon Caddesi ve Anıt Meydanı civarında apartmanlaşmanın başlaması (Konya Kültür ve Sanat Platformu arşivi ve Yaldız vd., 2017: 258)

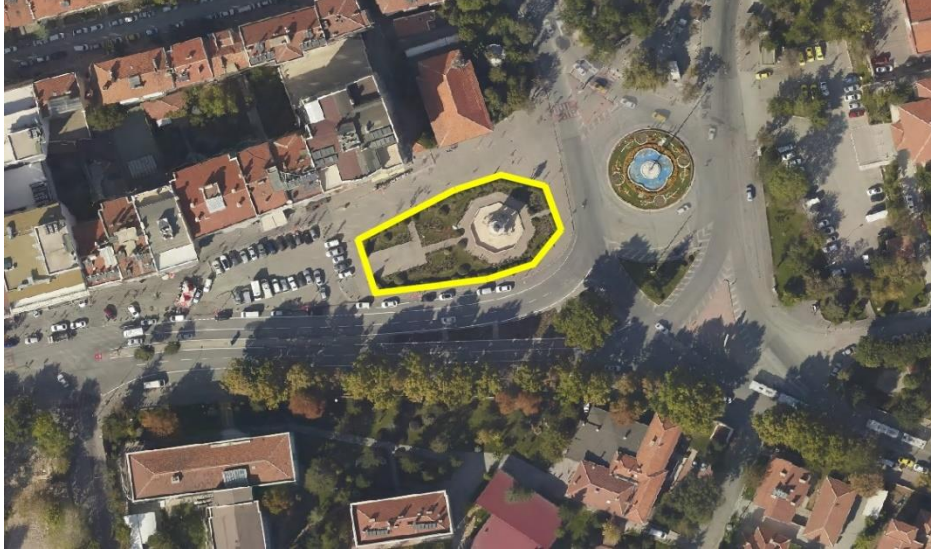
1965 yılına gelindiğinde, 1984 yılı projeksiyonuna göre Konya'da yeni bir imar plânı çalışmasına başlanmıştır. 1965 yılı imar plânında da mekânsal gelişme kararlarının şehrin batı ve kuzeybatı yönünde geliştirilmesini hedeflediği dikkati çekmektedir (Yenice, 2012: 346). Bunun sonucunda Anıt Meydanı artık şehrin merkezinde, daha fazla trafik, daha fazla nüfus ve daha fazla yapı baskısı altında kalan bir yer haline dönüşecektir. 1965 yılını izleyen dönemlerde Konya ile ilgili imar plânlarında Anıt Meydanı bölgesi artık meskûn mahal kapsamında kalmış; nüfus, trafik ve yapı yoğunluğu baskısı her dönemde git gide artmış; netice itibarıyla 1990'lı yıllarla birlikte Anıt Meydanı ve civarının artık apartmanlaşmış, bir bölümü fiilen otoparka dönüşmüş; yayalar dışlanmış, ilk dönemdeki dokusunu ve kimliğini kaybetmiş bir mekân haline gelmiştir (bkz.: Görsel 22).



Görsel 22. 1990'lı yıllarda Anıt Meydanı civarındaki apartmanlar (Levent Civelekoğlu arşivi)

5. KONYA ANIT MEYDANININ MEYDAN NİTELİĞİNİ MUHAFAZA EDİP ETMEDİĞİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

Şehir meydanlarından, kentsel açık mekânların en etkin kullanılan ögesi olarak bahsedilmektedir (Özer ve Ayten, 2005: 96). Ancak Anıt Meydanı'nın açık mekân olarak etkin kullanıldığını söylemek mümkün değildir. Dolayısıyla günümüzde Konya Anıt Meydanı'nın, bu yönüyle meydan vasfını yitirdiğini söylemek, abesle iştiligal olmayacaktır. Önder ve Aklanoğlu, geçmişten günümüze kadar meydanlarda dinî törenler, kutlamalar, ticaret, siyaset, eğitim, kültürel ve sanatsal faaliyetlerin gerçekleştirildiğini belirttikten sonra; şehir meydanlarının şehir halkı için en önemli fonksiyonunun rekreasyonel aktivitelere imkân sağlaması olduğundan bahsetmektedirler (Önder ve Aklanoğlu,2002b:103). Bu nitelikleri bakımından ele alındığında Konya Anıt Meydanı'nın günümüzde, bir meydanın ihtiva ettiği nitelikleri kaybettiği anlaşılmaktadır. Diğer bir deyişle, geçmişten günümüze geçen serencamından Anıt Meydanı'nın, daha evvelden bir rekreasyonel fonksiyon ifa etmekte iken, zamanla bu niteliğini kaybettiği sonucuna varılmaktadır.



Görsel 23. *Günümüzde Anıt Meydanı'nın, meydan kullanımına bırakılan kısmı (Konya Büyükşehir Belediyesi)*

Meydanı çevreleyen yapı yüksekliklerinin oranı, meydanın oluşumunu ve meydanın profilini etkileyen önemli unsurlardandır (Önder ve Aklanoğlu,2002b:103). Konya Anıt Meydanı'nın, Görsel 24'te görüldüğü üzere, başlangıçta geleneksel sivil mimarî örneklerinden olan iki katlı bahçeli ve küçük kütleli evlerle çevrili ve arka cephesinde Millet Bahçesi mevcut iken, insan ölçeğinde ve insana o mekânın bir meydan olduğu hissini veren nitelikte olduğu anlaşılmaktadır.



Görsel 24. *1946 Planının uygulanmasından önce, İstasyon Caddesi'nin ve Anıt Meydanı'nın durumu (Levent Civelekoğlu arşivi)*

Dolayısıyla yapıldığı dönemde, halka ve şehre gelenlere verilmek istenen bütün sosyal mesajları, Anıt'ın ve Meydan'ın bünyesinde barındırdığı anlaşılmaktadır. Günümüzde ise, yüksek katlı ve büyük kütleli binalarla insan ölçeğini aşan bir yapılaşmanın ortaya çıktığı; insan ölçeğini aşan bu yapılar arasında hem Meydan'ın hem de Anıt'ın adetâ fark edilme savaşı verdikleri anlaşılmaktadır (bkz.: Görsel 25). Günümüzdeki haline bakıldığında, Meydan çevresinin insan ölçeğinde olma vasfını yitirdiği açıkça görülmektedir.



Atatürk Anıtının Güneydoğu Cepheden Görünüşü

Atatürk Anıtının Batı - Güneybatı Cepheden Görünüşü

Görsel 25. Günümüzde Konya Anıt Meydanı

Bir meydanın estetik düzeyini, meydanın cazibesini ve ünlenmesini sağlayan bir başka özelliğin de, meydanın belirli bir objeye karşı yönelmesindeki sürprizli olgular olduğu; meydanın bir yanının güzel bir manzaraya, doğal ya da yapay önemli bir öğeye açılmasının, meydanın estetik düzeyi, cazibesi ve ünlenmesi bakımından önemli olduğu belirtilmektedir (Önder ve Aklanoğlu, 2002b: 103). Estetiğe ilişkin bu unsurun da Meydan'da başlangıçta mevcut olduğu söylenebilir. Nitekim o dönemde Anıt Meydanı'nın ön cephe yönelmesi Konya Tren Garı istikâmetinde iken, arkası Millet Bahçesi cephelidir. İstasyon Caddesi boyunca ikişer katlı bahçe nizamlı geleneksel sivil mimarî örneği yapıların bulunduğu göz önüne alınırsa, meydanın yönelme ve yönelme unsurunun başlangıçta mevcut, hissedilir ve görünür olduğu anlaşılmaktadır. Ancak 1946 yılı imar plânı kararları kapsamında başlayan çevredeki yapılaşmaların sayısının, yoğunluğunun, ebatının ve yüksekliğinin artması; Millet Bahçesi'nin kaldırılması; bitişik ve blok nizam binalar vasıtasıyla Gar cephesinin vista bakı etkisinin azalması sonucunda, Anıt Meydanı'nın “güzel bir manzaraya, doğal ya da yapay önemli bir öğeye yönelme” unsurunu da günümüzde kaybettiği söylenebilir.

Şehir meydanları ile yaya bölgeleri planlamasında, meydan olarak ayrılmış alanlar zaman içinde şehrin gelişmesine göre yapılaşmaktadır. Bunu önlemek için meydanların çevresinde planlanacak konstrüktivizm elemanlarının ve bitki materyalinin mekâna olabilecek olumsuz müdahaleyi önleyici nitelikte olması gerekmektedir (Önder ve Aklanoğlu, 2002b: 103). Konya Anıt Meydanı açısından konu ele alındığında, meydan peyzaj planlamasının meydana müdahaleleri önleyecek şekilde yapılmadığı anlaşılmaktadır.



Görsel 26. Anıt meydanının yürürlükte olan 1/5000 ölçekli Nazım İmar Plânındaki ve 1/1000 ölçekli Uygulama İmar Planındaki durumu (Konya Büyükşehir Belediyesi)

Meydan planlamasında, meydandaki çim veya bitkisel düzenleme yapılmış alanların oranının, meydanın sert zeminini geçmemesi gerekmektedir. Aksi halde, mekân bir meydana değil, parka dönüşecektir (Önder ve Akanoğlu, 2002b: 103). Konya Anıt Meydanı'nda yeşil düzenlemesinin sert zemini geçmemesi gerektiği kuralına kısmen uyulduğu gözlenmektedir. Lâkin sadece Anıtın zemin planı bakımından bitkisel düzenlemenin mevcut olduğu, ancak zemin plânı sınırları dışındaki meydan kısmında herhangi bir bitkisel düzenlemenin yer almadığı görülmektedir (bkz.: Görsel 23 ve Görsel 26). Abide zemin plânı sınırları ile meydan kısmı bir bütün olarak değerlendirildiğinde, hem bitkisel düzenlemenin çevredeki sert zemin fazlalığı karşısında olması gerekenin altında olduğu, hem de bitkisel düzenlemenin Meydan'da dengeli dağıtılmadığı söylenebilir.

Öte yandan; Meydan'daki sert zemin düzenlemesinin de başarılı uygulanıp uygulanmadığı tartışmalıdır. Örneğin fiilî günlük kullanımda Anıtın zemin planı sınırları dışındaki sert zemin, kaldırımın bir parçası mıdır? Meydan'ın bir parçası mıdır? Yoksa apartman çekme mesafesinin bir parçası mıdır? Bu durum anlaşılammaktadır. Kezâ fiilen otopark olarak kullanılan bölüm meydanın bir parçası mıdır, yoksa gerçekten otopark mıdır? Bu durum da dışarıdan bakılarak anlaşılammaktadır.

Meydanı otopark olarak kullanma, meydanın bir bütün olarak algılanmasını güçleştirmekte ve meydanın parçalanmış bir mekân haline gelmesine neden olmaktadır (Önder ve Akanoğlu, 2002b: 106). Ayrıca akla “Cumhuriyetin başarısını ve Gar ile olan vista görünüşü yansıtmak maksadı ile plânlanan bir meydanın önünde otoparkın ne işi vardır?” sorusu gelmektedir. Yine, Anıt Meydanı'nın doğu ve güney cephesinde yer alan dar kaldırımdan itibaren yol hacmine göre trafik yoğunluğu yüksek bir yol bulunmaktadır. Yapı yoğunluğu, yapı yüksekliği ve kişi yoğunluğu artırılırken, bu yolun Meydan'a ve Anıt'a neden bu kadar yakın bırakılarak plânlandığı da anlaşılammaktadır. Ulaşım plânlaması, arazi kullanım planlaması ile peyzaj planlamasının bir arada ele alınmak suretiyle; araç yoğunluğunu azaltmaya yönelik farklı güzergâhlara trafiğin yönlendirilerek, Meydanın yaya öncelikli bir meydan olması yönünde plânlama yapılmasının faydalı olacağı değerlendirilmektedir.

1955 yılı hava fotoğrafında (Görsel 27) Meydan çevresinde yapılaşmanın az olduğu, boş alanların fazla olduğu, 1946 yılı İmar Plânının henüz tam olarak uygulanmadığı görülmektedir. 1946 yılına doğru geriye gidildiğinde bu boşlukların daha da fazla olacağı açıktır. Dolayısıyla Meydan çevresindeki yolların sadece Anıt zemin planı dikkate alınarak değil, aynı zamanda meydanın bütünü ve çevresi ile ilişkileri dikkate alınarak planlanmak sureti ile Meydan'ın trafik baskısı altında kalmasının engellenebileceği değerlendirilmektedir.



Görsel 27. 1955 yılında Konya Anıt Meydanı ve civarı (Konya Büyükşehir Belediyesi)

1971 yılı hava fotoğrafından da (Görsel 28), 1960'ların sonunda ve 1970'lerin başında, Meydan'ın arka cephesine günümüzde de mevcut olan bir dönel kavşak yapıldığı görülmektedir. Fiili kullanımda Anıt'ın arka cephesi kaldırım genişliği dışarıda tutulduğunda dönel kavşak projelendirmesinin, kavşak süpürme genişliği ile birlikte iki buçuk şeritli olacak şekilde projelendirildiği, dolayısıyla Meydan'ın bir kısmının da kavşak kapsamında yola kalbedildiği izlenimi oluşmaktadır. Bunun neticesinde Meydan'ın bir cephesi otopark olarak kullanılmakta iken, diğer cephelerinin de kısmen yola dâhil edilmek sureti ile meydanın fiili kullanımda adetâ kırpıldığı söylenebilir.



Görsel 28. 1971 yılı - Konya Anıt Meydanı doğu cephesinde dönel kavşak uygulaması (Konya Büyükşehir Belediyesi)

Çevre bitkilendirmesi bakımından güney kesimde yer alan geniş taçlı ağaçların meydana sınırlayıcı bir etki oluşturdukları gözlenmektedir (Önder ve Aklanoğlu, 2002b: 106). Meydanların şehir sakinlerine kısa süreli rekreasyon imkânı sağlayan mekânlar olduğu dikkate alınır ise, şehir halkının

İhtiyaçlarına cevap verecek donatı elemanlarının meydan bünyesinde yer almasının gerektiği izahından varededir. Bu yönüyle Konya Anıt Meydanı ele alındığında; Konya Anıt Meydanı'nda şehir halkına kısa süreli rekreasyon imkânı sağlanmadığı gibi; bu imkânı sağlamaya yönelik donatı elemanlarının da mevcut olmadığı görülmektedir (Önder ve Aklanoğlu, 2002b: 104).

Bir meydanda kullanıcıyı en çok etkileyen ve yönlendiren elemanlardan birisi de döşemelerdir. Döşemenin dokusu, yayanın hareketini seçmesinde yayaya rehberlik etmekte, yayanın yönünü belirlemekte, özel mekânlara girilmesini engellemekte yahut da yaya hızını yavaşlatıcı olarak kullanılmaktadır (Önder ve Aklanoğlu, 2002b: 104). Konya Anıt Meydanı bu yönüyle incelendiğinde, bir meydanda yürüdüğü hissini verecek zemin döşemelerinin burada kullanılmadığı görülmektedir. Farklı cephelere ilişkin zemin döşemesi fotoğraflarından (Görsel 29) Meydan'da kaldırım döşemeleri ile aynı zemin döşemesinin kullanıldığı, meydanın bir kısmının ise asfaltlandığı ve asfalt kısmın yoldan ayırıldığından yaya bakımından mümkün olmadığı, bu açıdan Konya Anıt Meydanı'nda zemin döşemesi bakımından özel mekân hissini oluşturulamadığı gözlenmektedir.



Görsel 29. Farklı cephelerden Konya Anıt Meydanı günümüz zemin döşemesi fotoğrafları

Meydan türündeki odaklar, bina gibi yapısal öğelerle ya da bitkisel öğelerle çevrelenerek sınırlandırılmışsa, gözlemci ve kullanıcı için meydanın mekân algısı daha güçlü olmaktadır (Çelikyay, 2017: 30). Ancak bu çevrelemenin oran orantı dengesine göre plânlanması, meydan içinde dikkati çekmesi istenen objeler varsa bu objelerin çevrelemenin gölgesinde kalmaması gerekmektedir. Yapısal veya bitkisel öğelerle çevrelenmesi sonucunda birey için meydan daha tanımlı hale gelmektedir. Mekânın tanımlılığı ise, birey üzerinde o mekâna aidiyet duygusunun oluşmasını ve bireyin kendini güvende hissetmesini sağlayan özelliklerin başında gelmektedir (Çelikyay, 2017: 30). Konya Anıt Meydanı'nın mekânının tanımlılığı yönüyle de zayıf bir görünüm arz ettiği değerlendirilmektedir. Nitekim Meydan civarından araçla geçerken orasının bir meydan olduğunun farkına varılmamaktadır. Yaya bakımından da mekân algısını yönlendirecek sınırlandırmanın oluşturulamadığı, yayada bir meydandan değil kaldırımdan ve otoparktan yürüdüğü hissini oluşturduğu bir vakiydir. Bu duruma istinaden Konya Anıt Meydanı'nın kişi üzerinde mekânsal aidiyet duygusu oluşturması hususu da tartışmalıdır.

Diğer taraftan, bir meydanın başarıyla işleyebilmesi için, ona ulaşan iyi tasarlanmış sokaklara ihtiyaç bulunmaktadır. Konya Anıt Meydanı'nın şanssızlıklarından birisi de, meydana sokaklar aracılığıyla değil de, ana arter sayılabilecek caddeler aracılığı ile ulaşılıyor olmasıdır.

6. KÜLTÜR VARLIKLARI MEVZUATI BAKIMINDAN KONYA ANIT MEYDANI

6.1. Kültür Varlığı, Koruma, Korunma, Korunma Alanı Kavramları

Bu noktada “Anıt Meydanı, özgün niteliği ve meydan vasfı ile nasıl korunabilir?” sorusu akla gelmektedir. Zîra Osmanlı son döneminden kalan bir nitelik taşımakta iken, Cumhuriyet döneminde Meydan’a konumlandırılan Atatürk Anıtı, Gar – İstasyon Caddesi ile kurulan ilişkisi aracılığıyla Meydan farklı bir anlam kazanmıştır. Diğer bir ifadeyle, Cumhuriyet’in ilk yıllarındaki planlama neticesinde, Meydan ve Anıt birbirine anlam katan fizikî unsurlar olarak görünmüşlerdir. Tarihî açıdan da Meydan’ın ve Anıt’ın, hem ayrı ayrı hem de birlikte önemi bulunmaktadır. Bu yönüyle hem Meydan’ın hem de Anıt’ın birer eski eser olduğundan bahsedilebilir.

Umar eski eseri, “*şimdiki özellikleri bozulmadan ya da (özellikleri bozulmuş ise) gerekirse eski özelliklerine kavuşturularak, gelecek kuşaklara ulaştırılmasında kamu yararı bulunan her türlü mal*” olarak açıklamaktadır (Umar, 1981: 8). Bu mal kavramının içine taşınır mallar girdiği gibi, taşınmaz mallar da girmektedir. Bu tanıma göre eski eserin, orijinal ve özgün özellikleri ile muhafaza edilerek, gelecek kuşaklara orijinal ve özgün nitelikleri ile birlikte aktarılmasının sağlanması gerekmektedir. Zîra orijinal ve özgün nitelikleri ile birlikte mal gelecek kuşaklara aktarılmazsa, o malın eser özelliği maalesef bozulmaktadır.

Umar, tek başına eski eser niteliği taşımayan ve tek başına korunmasında kamu yararı olmayan mallar; şayet eski eser ile bütünleşmiş vaziyette ve eski esere anlam katmakta ise, eski eserin korunabilmesi için tek başına eski eser niteliği taşımayan ve tek başına korunmasında kamu yararı olmayan malların dahi korunmasını öngörmektedir. Nitekim Umar, “*bir eski eserin parçalarından olup da tek başına korunmasında kamu yararı bulunmayan mal dahi, eski eserin kısmen de olsa yeniden kurulmasına yarayabilecekse, korunmasında kamu yararı bulunan mal sayılır*” demektedir (Umar, 1981: 8).

Birden fazla eski eser tanımına giren mal mevcut ise, bunların hem ayrı ayrı hem de bütünlük içerecek biçimde korunması icab etmektedir. Bu hususa ilişkin olarak da Umar, “*her biri kendi başına eski eser olan malların oluşturduğu bütünlerin, aynı bütünlük içinde korunmasının temel ilke olduğu*”ndan bahsetmektedir (Umar, 1981: 8). Dolayısıyla gerek fizikî olarak gerekse peyzaj olarak birbiri ile irtibatlı eski eserler mevcut ise, bu birden fazla eski eserden birisi korunurken diğerinin korunmaması uygun değildir. Bu eserlerin tamamı, bütüncül bir planlama yaklaşımı ile korunmalıdır. Bütüncül planlama ile koruma ise, sadece Anıt’ın korunması ya da sadece Anıt ile birlikte Anıt’ın zemin plânı alanının korunması ile değil; hem Anıt’ın, hem Anıt’ın zemin plânının, hem Meydan’ın hem de bu üçünün dışında –özgün niteliğin muhafazası maksadıyla– çevredeki geleneksel yapıları da içine alacak biçimde bir koruma alanı vasıtası ile gerçekleştirilmesi gerekmektedir.

1960’lı yıllardan sonra dünyadaki koruma kuramsal yaklaşımlarına paralel olarak korunması gerekli kültür varlıkları kavramının içeriği genişlemeye başlamıştır. Bu kavram, sadece anıtsal yapıları değil, daha mütevazı varlıkları da içermeye başlamış, anıtsal yapıların yanında daha küçük ölçekli yapıları, bu yapıların oluşturduğu tarihî çevreyi ve diğer taşınır ve taşınmaz değerleri de içerecek şekilde eski eser veya anıt kavramı yerine “kültürel miras” kavramı kullanılmaya başlamıştır. Zaman içinde kültür varlıklarının yanına tabiat varlıkları da ilave edilmiştir (Asatekin, 2004: 21-22).

Bu değişimden mevzuat da etkilenmiş ve 2863 sayılı Kültür ve Tabiat Varlıklarını Koruma Kanunu’nda (önceki kanundan farklı olarak) eski eser, anıt, abide gibi kavramlar yerine “kültür varlığı” kavramı kullanılmıştır (Koç, 2008: 117). Kültür varlığı kavramının tercih edilmiş olması, kanaatimizce yerinde bir yaklaşımdır. Zîra kültür varlığı kavramı; eski eser, anıt, abide kavramlarına göre daha kapsamlı bir kavramdır.

Asatekin kültür varlığını “*en geniş anlamıyla yer üstünde, yer altında ya da su altında var olan, geçmiş kültürlerle ait bilgiler veren belge niteliğindeki taşınır ve taşınmaz eserler*” olarak tanımlamaktadır (Asatekin, 2004: 21). Kültür varlıklarının insanla olan münasebetleri, günlük hayattaki yerleri, kullanım değerleri, estetik duygular uyandırmaları, miras bırakılabilmeleri, kişi ile manevî bağ kurmaya elverişli olmaları, hayatın farklı safhalarını yansıtmaları, tarihî anıt, tarihî yerleşme, tarihi yapı, tarihî ve sanat değeri olan küçük eşyalar şeklinde görünen bu şeylerin, bakılma ve korunma gerekliliklerini ortaya çıkarmıştır. Gösterilen ilgi, verilen değer ve neticede bakım ve koruma önce mevzuatta yerini almış, ardından belirli programlarla yürütülmesi gereken, farklı disiplinlerden kişilerin uğraşısı olan somut bir işlemler dizisi düzeyine gelmiştir (Madran, 1978: 271).

Bu bağlamda “*kültür varlıklarının fizikî, kimyasal ve biyolojik yapılarında değişikliğe yol açmadan, özgün işçilik ve sanat niteliklerini değiştirmeden, geriye dönüşü mümkün olan yöntem ve malzemeler kullanılarak, objenin ömrünü uzatmayı amaçlayan işlemlerin tamamı*” kültür varlıklarının korunması kapsamındaki faaliyetleri içermektedir (Çetin vd, 2019: 102-103). Bu faaliyetlerin içeriğinde ise plandan projeye, maddî inşa ve bakım onarımdan restorasyona kadar pek çok aşama yer almaktadır.

Öte yandan; kültür varlıklarının korunması işi, maliyetli bir iştir. Zîra ekonomik açıdan ciddi masraflar yapılması gerekebilmektedir. Örneğin bakım – onarım – tadilat işlerinin yapılması, ilgililere bu konularda malî destek sağlanması, gerek varlığın kendisinin gerekse varlığın koruma alanının kimi zaman kamulaştırılmak durumunda kalınması ve özgün nitelikte yeniden inşa edilmesi, koruma amaçlı imar plânlarının, kentsel tasarım projelerinin, restorasyon projelerinin hazırlanması gibi uygulamaların tamamı, para ile gerçekleşmektedir. Bu para ise, kamu idarelerinin bütçelerinden yahut genel bütçeden karşılanmaktadır.

Neticede harcanan para, kamunun parasıdır. Ancak ülkemizde bütçelerin sınırlı olduğu bir vakiydir. Kültür varlıklarına para harcamak ve bu varlıkları belki de tam olarak korumak yerine, kültür varlıklarına harcanacak paranın diğer başka harcama kalemlerinde değerlendirilmesi gerekebilmektedir. Bu durum, ülkemizin sosyal ve ekonomik koşullarından kaynaklanmaktadır. Diğer bir deyişle kültür varlıklarının korunması için ayrılacak olan paranın (kaynağın) sınırlı olmasına istinaden, kültür varlıklarının korunmasına ayrılan kaynak nedeniyle, zaman içinde diğer sosyal ve ekonomik gelişmelerde ve yapılması gereken faaliyetlerde gerileme olmaması durumu göz önünde bulundurularak, bütün eserlerin korunmasına imkân bulunmamaktadır (Koç, 2008: 116). Bu husus ise hangi varlıkların korunacağı, hangi varlıkların korunmayacağı konusunda bir tercih yapmayı gerektirdiği gibi; korunması tercih edilen bir varlığın ne kadarlık kısmının korunacağı, ne kadarlık kısmının korunmayacağı konusunda da bir tercihte bulunmayı gerektirmektedir.

Bu kapsamda Kültür ve Tabiat Varlıklarını Koruma Kanunu’nun, söz konusu tercihler bakımından bir takım ölçütler getirdiği gözlenmektedir. Kültür ve Tabiat Varlıklarını Koruma Kanunu’nda, “kültür varlıkları” ile ilgili bir tanıma yer verilmemiş; bunun yerine bir varlığın kültür varlığı sayılabilmesi için taşıması gereken unsurların neler olduğuna yer verilmiştir. Aslında bu unsurlar, aynı zamanda yapılacak tercihin nasıl olacağını da etkileyen unsurlardır.

Kanun’daki bu unsurların; “zaman unsuru”, “nitelik (değer) unsuru”, “özgünlük unsuru” ve “yer unsuru” olduğu görülmektedir. Zaman unsuru bakımından, Kanun’da bir sınırlamanın yapılmadığı, dolayısıyla tarih öncesi zamanlardaki bir varlığın da tarihi devirler adı verilen yazının bulunmasından sonraya rastlayan herhangi bir dönemdeki varlığın da, kültür varlığı sayılabilmesi mümkündür (Koç, 2008: 117). Nitelik unsuru ise, kültür varlığı sayılacak şeyin sosyal hayata konu olmuş, bilim, kültür, din, tarih ve güzel sanatlarla ilgili maddî veya manevî bir değer taşımasını ifade etmektedir. Bu unsura göre, örneğin 20’nci yüzyılda inşa edilmiş, mimarî açıdan pek çok örneği bulunan, kezâ mimarî açıdan herhangi bir ayrıcalıklı nitelik taşımayan bir yapı, şayet tarihi bir olaya ya da tarihi bir yaşanmışlığa ev

sahipliği yapmış ise yahut dinî açıdan önem atfedilen bir yer ise, bu yapı kültür varlığı niteliği taşıyabilir (Koç, 2008: 118). Dolayısıyla bu unsur sebebiyle, bir varlığın kültür varlığı kabul edilebilmesi için, varlığın geçmişinin mutlaka yüzyıllar öncesine dayalı olması gerekmektedir. Özgünlük unsuru kültürel, sosyal, bilimsel, tarihi ya da güzel sanatlar bakımından (maddî veya manevî yönden) varlığın özgünlük taşımasını ifade etmektedir. Ayrıca özgünlüğü, bütün zamanlar bakımından değil, varlığın inşa edildiği zaman dilimi içinde aramak gerekmektedir (Koç, 2008: 118). Zira özgünlüğü o varlığa katan şey, o varlığın yapıldığı dönemdir. Yer unsuru ise, varlığın yer altında yahut yer üstünde olabileceğini, varlığın yer altında ya da yer üstünde olmasının onun kültür varlığı sayılmasına etki etmeyeceğini ifade etmektedir.

Koç, bütün bu unsurlara ilâveten, bir de kamu yararı unsurunu ilave etmektedir. Dolayısıyla bir varlığın kültür varlığı sayılmasında kamu yararının bulunması gerekmektedir. Şayet bir varlığın kültür varlığı sayılmasında ammenin bir menfaati yoksa, bu durumda o varlığın kültür varlığı sayılamayacağı söylenebilir. Ancak Koç, kamu yararı kavramının “kaypak” bir kavram olduğunu da vurgulamaktan geri durmamaktadır (Koç, 2008: 119).

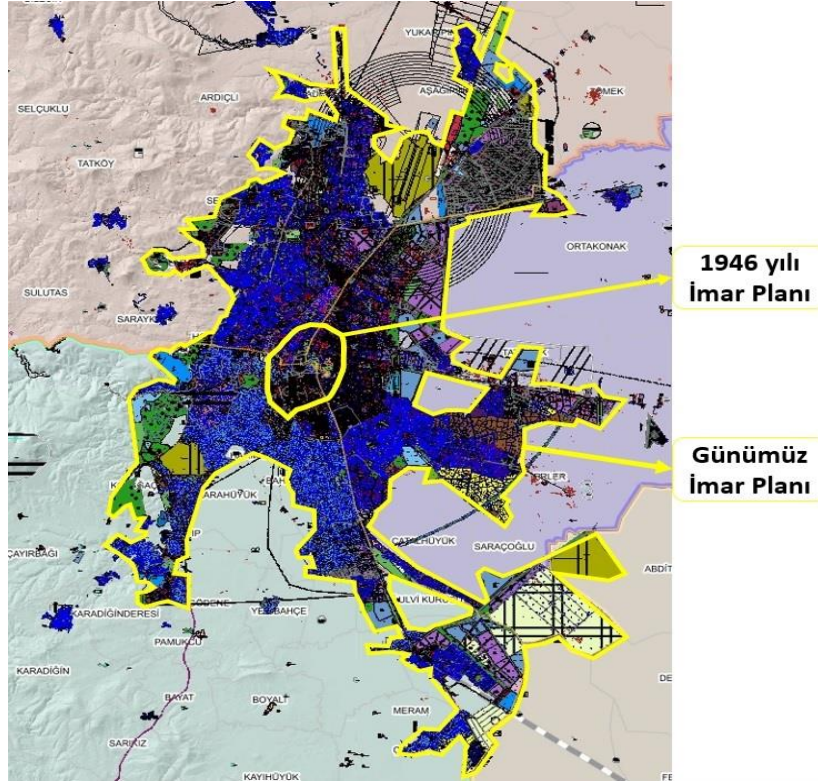
Belirtilen unsurlardan yola çıkılarak, bir varlığın kültür varlığı olup olmadığının, korunması gerekip gerekmediğinin, konunun uzmanı olan kişiler tarafından incelenerek, yine konunun uzmanı olan kişilerden oluşan bir kurul tarafından karar verilmesi icab etmektedir. Bu kurul, mevzuat ile getirilen ölçütler çerçevesinde varlığı inceleyerek, varlık kültür varlığı olarak kabul edilir ise bunun ne kadarlık kısmının korunacağına, korumanın belli bir sınırının olup olmayacağına karar verecektir.

Diğer taraftan; bir varlığın kültür varlığı olarak değerlendirilmesinde karşılaşılan “koruma” ve “korunma” kavramlarının Kanun’da aynı anlamda kullanıldığı; her iki kavramın taşınmaz kültür varlıklarında muhafaza, bakım, onarım, restorasyon, fonksiyon değiştirme işlemleri olarak açıklandığı görülmektedir. Kanun’daki koruma tanımına bakıldığında, bu korumanın bir varlığın her şeyden önce fizikî olarak (gerekirse yeniden imal veya restore edilerek) muhafazasını içermekte iken; aynı zamanda bu korumanın çevresel görünürlük ve özgün çevresel nitelikte sağlanmasını da ihtiva ettiği anlaşılmaktadır. Zira koruma ve korunma kavramları ile ilgili olan bir de “korunma alanı” kavramı bulunmaktadır. Korunması Gerekli Taşınmaz Kültür Varlıklarının Ve Sitlerin Tespit Ve Tescili Hakkında Yönetmelik’te[‡], “*korunma alanı: Taşınmaz kültür varlıklarının muhafazaları veya tarihi çevre içinde korunmalarında etkinlik taşıyan korunması zorunlu olan alan*” olarak açıklanmıştır. Korunma alanlarının belirlenmesinde Yönetmelik gereği, korunması gerekli kültür varlıklarının görünümünün ve çevreleri ile uyumlarının muhafazası için yeterli olacak tescilli veya tescili yapılan taşınmazı siluet, görünüm, estetik vd. hususlarda etkileyeceği düşünülen alanların da göz önünde bulundurulması gerekmektedir. Bu durum ise bize, korunma alanı içindeki bütün varlıkların, kültür varlığı niteliğinde olmayabileceğini; ancak korunması istenen varlıkların özgünlükleri, tarihi durumları, görünümleri, çevreleri ve silüetleri dikkate alınarak kültür varlığı olmayan bir kısım varlıkların da korunma alanı içinde kalmasının mümkün olduğunu göstermektedir.

6.2. Konya Anıt Meydanının Kültür Varlıkları Mevzuatı Karşısındaki Durumunun Değerlendirilmesi

Konya Anıt Meydanı günümüzde Konya şehir merkezinde yer almaktadır. 1965 yılı projeksiyonuna göre hazırlanan 1946 yılı imar planı ile günümüz Konya imar planı çakıştırıldığında (Görsel 30), 1965 yılı projeksiyonuna göre alansal olarak Konya İli’nin 15 kat civarında büyüdüğü görülmektedir. Konya şehir merkezindeki bu büyüme, ister istemez Konya Anıt Meydanı’nı da etkilemektedir.

[‡]13.03.2012 tarih ve 28232 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanmıştır.



Görsel 30. Konya'nın 1946 yılı imar planı ile günümüz imar planı sınırları (altlık; Konya Büyükşehir Belediyesi)

Meydan'da bulunan Ziraat Abidesi (kaide) ile Atatürk Anıtı (heykel) 13.11.1982 tarihinde, taşınmaz kültür varlığı olarak tescil edilmiştir (Gümüş ve Koçak, 2010: 36). Bu bağlamda, heykel ile heykelin kaidesinin, kültür varlığı olarak mevzuatın öngördüğü fizikî korumadan faydalandığı söylenebilir.

Lâkin kültür varlığının korunması demek, sadece varlığın fiziken korunması anlamına gelmemektedir. Kültür varlığının korunması demek, fizikî yapının korunmasının yanında, o fizikî varlığın imal edildiği dönemdeki orijinal çevresi ile muhafazasını ihtiva etmektedir. Orijinal çevrenin, dönem özelliklerini yansıtan biçimde devamlılığının sağlanması amacıyla, yukarıda değinilen korunma alanı kavramı ihdas edilmiştir.

Öte yandan; Abide ve Anıt, tek başına bir yapı olarak anlam kazanmamış; bulunduğu meydan, meydanın kenarındaki geleneksel mimarî ve peyzaj ile anlam kazanmıştır. Zira bu elemanlar, bulunduğu meydan ve çevresi ile bütünleşik şekilde tasarlanmıştır. Bu nedenle sadece Abide'nin ve Anıt'ın değil, aynı zamanda meydanın ve civarının da korunması gerekmektedir ki; bu koruma sayesinde Meydan anlam kazanacaktır. Kaldı ki, Meydan'ı meydan yapan da, çevresel elemanlarla sınırlanmasıdır. Bu sınırlanma ise, dönemin orijinal özelliklerine göre yapılması gerekmektedir. Günümüzde Meydan, açık mekân olma özelliğini kaybetmiş; adeta araç trafiğinin düğüm noktalarından birisi haline gelmiştir (Önder ve Akınoğlu, 2002b: 106). Meydan ve civarının korunmamasının sonucunda; çevrede yüksek katlı binaların inşa edildiği, gelişigüzel ağaçlandırmalar yapıldığı, trafiğin yoğun olduğu bir aks haline geldiği, meydanın kavşağın bir parçası gibi değerlendirildiği, meydanın bir kısmının da otopark olarak kullanılması durumunun ortaya çıktığı görülmektedir. Bu durum ise, korunması gerekli kültür varlığı olarak tescil edilen Abide'nin ve Anıt'ın fizikî varlık olarak korunmakla birlikte; kültür varlığı mevzuatındaki koruma, korunma ve korunma alanı kavramlarının anlamı ile uyumlu bir korunmadan faydalanıp faydalanmadıkları konusunu tartışmalı hâle getirmektedir.

Konya Anıt Meydanı bir sit alanı değildir. Kezâ Konya Anıt Meydanı, Kültür ve Tabiat Varlıklarını Koruma Kanunu'nda öngörülen şekilde, çevre düzenlemesi projesine konu olmuş bir mekân da değildir. Konya Anıt Meydanı ve civarının sit alanı olarak ilân edilip edilmeyeceği, kezâ bu Meydan ve civarının Kanun'da öngörülen şekilde çevre düzenlemesi projesine konu olacak bir yer olup olmadığı hususu ise, bu çalışmanın konusu dışındadır. Ancak yürürlükteki mevzuat ve Konya Anıt Meydanı'nın mevcut durumu göz önünde bulundurulduğunda, Meydan'ın korunmasına yönelik kararların imar planları vasıtası ile (de) alınabileceği değerlendirilmektedir. Nitekim Mekânsal Plânlar Yapım Yönetmeliği'nin[§] "Genel Plânlama Esasları" başlığı altında, "(...) hazırlanacak her tür ve ölçekteki mekânsal planlarda doğal, tarihî ve kültürel değerlerinin koruma ve kullanma dengesinin sağlanmasının esas olduğu" belirtilerek; fizikî planlamada doğal, tarihî ve kültürel değerlerin korunmasının şahsî menfaatin üzerinde tutulduğu anlaşılmaktadır.

Bu sebeple, Konya Anıt Meydanı'na yeniden kimliğinin kazandırabilmesi için, Meydan'ın koruma alanının meydanın görünürlüğünü ve meydan vasfını hissettirecek biçimde ve koruma kurallarına uygun şekilde planlanması; tasarım esnasında yönelim, bakı, silüet, özgünlük, kimlik hususlarının göz önünde bulundurulması uygun olacaktır. Bu planlamada, civardaki (Gar dâhil) diğer tarihî yapılar ile Meydan'ın özgün amacına ve niteliğine uygun şekilde çevrenin de planlama alanına dâhil edilmesi gereklidir. Bu fizikî planların, "koruma odaklı imar plânı" niteliğinde olması icap etmektedir. Buradaki koruma odaklı plânın ise, Kültür ve Tabiat Varlıklarını Koruma Kanunu'nda bahsedilen koruma amaçlı imar planından farklı olduğunu vurgulamak gerekmektedir. Korunma odaklı imar planının hazırlanması sonrasında ise, özgün niteliğine uygun bir kentsel tasarım projesinin hayata geçirilmesinin gerektiği değerlendirilmektedir.

7. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Çalışmada, meydan kelimesinin etimolojik kökeninden yola çıkılarak, Cumhuriyet projesi kapsamında Konya Anıt Meydanı, geçmişten bu güne serencamı ile birlikte ele alınmaya çalışılmış; Konya Anıt Meydanı'nın geçmişten bu güne geçirdiği süreçlerden sonra, şehir plânlama disiplini yaklaşımı ile bir meydan tasarımında bulunması gereken unsurların meydanda mevcut olup olmadığı tartışılmıştır. Tartışmanın neticesinde, Konya Anıt Meydanı'nın başlangıçta bir meydanda bulunması gereken niteliklerden bir kısmını bünyesinde barındırdığı; ancak geçen zaman içinde bu niteliklerini ve özgünlüğünü kaybettiği sonucuna varılmıştır.

Kentsel mekânların plânlanmasının ve tasarımının ekonomik rasyonellik baskısı altında kaldığı bir vakıdır. Bunun sonucunda geçmişteki Anadolu şehirlerinin şehri tanımlayan öğeleri olan meydan, sokak, avlu, insan ölçeğinde yapılaşma gibi şehir imgelerinin silinmeye başladığı; şehirlilik, şehirli olma bilinci ve şehirde yaşanan değerler, gelenek-görenek şeklinde görünen şehir kültürünün unutulmaya başlandığı gözlenmektedir (Özer ve Ayten, 2005: 96). Söz konusu şehir imgelerinin silinmesi ve şehir kültürünün unutulması ise kimliksiz, niteliksiz ve birbirine benzer karakterde mekânların ortaya çıkmasına sebep olmaktadır.

Meydanlar, geçmişten bu güne şehirlerin kimliğini ve kişiliğini ortaya koyan önemli birer odak iken; kimliksizleşmenin, niteliksizleşmenin ve belki de karactersizleşmenin sonucunda günümüzde yayaların dışlandığı, otoparka, taşıt kullanımına ve trafiğe açılan alanlar haline gelmiş; özgün niteliklerini kaybetmişlerdir (Özer ve Ayten, 2005: 96). Hâlbuki nitelikli bir meydan sadece fizikî yapısıyla değil, şehir insanının hayatına kattığı değerlerle de ölçülür. Bu kapsamda meydanın, o şehrin insanına bir değer katması, o şehrin insanının da o meydanı hissetmesi gerekmektedir.

[§]14.06.2014 tarih ve 29030 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanmıştır.

Cumhuriyet adı verilen sistemin bin bir güçlkle kurulması sonrasında, Cumhuriyeti kuranların yeni bir devletin varlığını, bu devletin kurucularını, hangi aşamalardan geçilerek bu devletin kurulduğunu halka hatırlatmak, şehre gelen ve şehirde yaşayan insana bazı (yeni) değerleri katmak amacıyla Konya Anıt Meydanı'nı tasavvur ettikleri; ancak, zamanla uygulanan imar plânları ile Konya Anıt Meydanı'nın kimliğine ve kültürüne sahip çıkmak yerine "ekonomik rasyonellik" dolayısıyla araziden maksimum fayda sağlamanın tercih edilmesi sonucunda, hem plânlama bakımından hem peyzaj bakımından hem de sosyal ve kültürel bakımdan Konya Anıt Meydanı'nın açılışından bu güne öz vasıflarını gitgide kaybettiği anlaşılmaktadır.

Mekânsal planlama ve kültür varlıklarının korunması bağlamında Gar ile Anıt Meydanı güzergâhının ve meydan civarının koruma odaklı plânlama anlayışı ile yeniden ele alınmasında; Konya Anıt Meydanı'nın simgesel anlamı ve geçmişi göz önünde bulundurularak koruma amaçlı plânlama ilkelerine ve tasarım kriterlerine uyulmak suretiyle meydan ve civarının yeniden plânlanmasında, koruma ve kullanma dengesi bakımından fayda olduğu değerlendirilmektedir. Buradaki koruma - kullanma dengesinin ise, başta şehir plâncıları olmak üzere mimar, peyzaj mimarı, sanat tarihçisi gibi farklı disiplinlerden uzmanların görev alacağı, mekânsal planlama, tasarım ve proje kararları ile gerçekleştirilmesi mümkündür.

Anıt'ın bulunduğu bölgede, kültür varlığını ve çevresini peyzaj, donatı, kullanım, siluet ve ulaşım bakımından koruyacak imar plânının mevcut olmaması bir eksikliklerdir. Bu sebeple Tren Garı - Anıt Meydanı arasını ve meydan civarını kapsayan bir imar plânı revizyonuna ihtiyaç duyulduğu anlaşılmaktadır. Zira mevcut imar plânlarının koruma, kullanma ve sürdürülebilirlik dengesini yeterince gözetemediği, bu durumun Anıt'ın, Abide'nin ve Meydan'ın kültür varlığı niteliklerini gölgelediği anlaşılmaktadır.

Şehirde her ölçekteki meydanlar, sokaklar ve caddeler gibi bireyler için sadece bir geçiş alanı olmayıp; aynı zamanda toplanma, birikme, buluşma ve karşılaşma alanıdır. Bu yönüyle meydanlar şehirlinin bir sosyal yaşam mekânıdır. Bu duruma istinaden meydan vasfındaki alanların şehirde bulunan insanların daha çok vakit geçireceği çeşitli kullanımları temin edecek şekilde mekânsal organizasyonu önem taşımaktadır (Çelikyay, 2017: 30). Konya Anıt Meydanı'nın, bir meydanda var olması gereken unsurlarla ve tarihî kimliği ile birlikte, kullanım ve korunma alanının yeniden belirlenmesi; ardından sosyal yaşam alanı olacak biçimde meydanın yeniden düzenlenmesi gerekmektedir. Bu düzenlemenin mekânsal plânlama ve kültür varlıklarının korunmasına ilişkin mevzuatın verdiği yetkiler çerçevesinde hazırlanacak plân kararları ve kentsel tasarım projesi aracılığıyla gerçekleştirilmesi mümkündür. Böylelikle Konya Anıt Meydanı'nın ve civarının özgün niteliğini tekrar kazanmasının, tarihî dokunun canlandırılmasının, meydan vasfının korunmasının, meydanın kimliğine yeniden dönmesinin, neticede meydanın insanlarca hissedilmesinin sağlanabileceği değerlendirilmektedir.

Etik Beyanı

Çalışmada etik kurallara ve bilimsel atıf yöntemlerine riayet edildiği beyan olunur.

Çatışma Beyanı

Bu çalışmada, şehircilik disiplini ve kültür varlıklarının korunmasına ilişkin mevzuat verileri bağlamında meydan planlamaya ilişkin değerlendirmelerde bulunulmuştur. Çalışmada yer alan değerlendirmeler, kültür varlığı olarak tescilli eserlerin bulunduğu meydanların plânlanmasında dikkate alınması gereken şehircilik ilkelerinin, plânlama esaslarının ve mevzuatın hatırlatılmasından ibarettir. Bu çalışmada yer alan düşüncelere katılmayanların, bilimsel çerçevede her zaman reddiyede

bulunmaları mümkündür. Bu aşamada, değerlendirmeler ile çatışan kişiler veya kurumlar olup olmadığı bilinmemektedir.

Teşekkür Beyanı

Bu çalışmanın hazırlanmasına vesile olan Necmettin Erbakan Üniversitesi, Mühendislik ve Mimarlık Fakültesi, Şehir ve Bölge Plânlama Bölümü öğretim üyesi Sn. Prof. Dr. Ümmügülsüm DAĞLIOĞLU'na teşekkür ederim.

KAYNAKÇA

- Acarlı, B., Kiper, T. ve Korkut, A. (2019). Kent Meydanlarının Fiziksel Mekân Kalitesi: İstanbul Taksim Meydanı ve Yakın Çevresi. *Kent Kültürü ve Yönetimi Hakemli Elektronik Dergi*, 12(1), 29-41.
- Akyüz, A. E. (2017). Atatürk ve Yurtiçi Anıtları. *Bütün Dünya Dergisi*, Temmuz, 16-20.
- Ankara Büyükşehir Belediyesi, "Tarihsel Gelişim, Planlama Süreci". <https://www.ankara.bel.tr/files/6513/4726/6062/2-tarihce.pdf>, (Erişim tarihi: 18.09.2020).
- Asatekin, N. G. (2004). *Kültür ve Doğa Varlıklarımız: Neyi, Niçin, Nasıl Korumalıyız?*. Kültür Varlıkları ve Müzeler Genel Müdürlüğü Yayınları: Ankara.
- Aslan, T. (2018). İkinci Meşrutiyet Düşüncesinin Cumhuriyet'e Tesirleri. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Ağustos, (21), 345-377.
- Aslanoğlu, R. A. (2000). *Kent, Kimlik ve Küreselleşme*. Ezgi Kitabevi Yayınları: Bursa.
- Avcı, Y. ve Avcı, S. (2017). Osmanlı İmparatorluğu'nda Siyasî Meşruiyet ve Propaganda Aracı Olarak Anıtın İcadı (1840-1917). *Kebikeç: İnsan Bilimleri İçin Kaynak Araştırmaları Dergisi*, (43), 23-46.
- Aydın, F. ve Oral, M. (2018). Türkiye'de Karayolu Ulaşımının Tarihsel Gelişimi. *Journal of Awareness*, 3(Özel Sayı), 257-266.
- Baş, Y. (2018). Ankara-Yenişehir'de Kentsel Biçimin Değişimi ve Mülkiyet İlişkilerinin Rolü, "DeğişKent" Değişen Kent, Mekân ve Biçim Türkiye Kentsel Morfoloji Araştırma Ağı II. *Kentsel Morfoloji Sempozyumu Bildiriler Kitabı*. Marmara Belediyeler Birliği Kültür Yayınları: İstanbul, 811-824.
- Bayraktar, N. (2013). Tarihe Eş Zamanlı Tanıklık: Ulus ve Kızılay Meydanlarının Değişim Süreci. *Ankara Araştırmaları Dergisi*, Haziran, (1), 20-35.
- Ayoğlu, B. O. (2010). "Zafer Anıtı – Güvenpark – TBMM" Kent Aksının Varolan Durumunun İrdelenmesi ve Cumhuriyet Aksı Olarak Yeniden Tasarımı, Ankara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Bakan, S., Özdemir, H. ve Demirkanoglu, Y. (2013). Türk Modernleşmesinin Bir Aracı Olarak Harf İnkılâbı. *Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Nisan, (9), 41-60.
- Başar, M. E. ve Erdoğan, H. A. (2009). Osmanlı'dan Cumhuriyet'e Türkiye'de Tren Garları. *Selçuk Üniversitesi Mühendislik ve Mimarlık Fakültesi Dergisi*, 24(3), 29-43.
- Bilsel, C. (2009). İzmir'de Cumhuriyet Dönemi Planlaması (1923-1965): 20. Yüz Yıl Kentsel Mirası. *Ege Mimarlık Dergisi*, Ekim, 12-17.
- Cansever, T. (2016). *İslâm'da Şehir ve Mimarî*. Timaş Yayınları: İstanbul.

Özdemir, S. (2021). Mekânsal Planlama ve Kültür Varlıklarının Korunması Bağlamında Cumhuriyet Döneminden Günümüze Şehir Meydanları: Konya Anıt Meydanı Hakkında Bir İnceleme. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 23(40), 145-181.

- Cengiz, M. (2016). *Kentsel Mekânda Ayrışma Ve Dönüşüm; Konya Doğanlar Mahallesi Örneği*, Süleyman Demirel Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Isparta.
- Civelekoğlu, L. (2017). “Tarihten Bugüne Düşen Notlar: 26 Mart; 96 Yıl Önce Bugün, Mimar Muzaffer Bey Vefat Etmişti”, <https://lcivelekoglu.blogspot.com/2017/03/26-mart-96-yil-once-bugun-mimar.html>, (Erişim tarihi: 31.05.2021).
- Çelebi Gürkan, Ü. (2019). Erken Cumhuriyet Döneminde Kamusal Mekânda Modernliğin Temsili: Isparta Kenti Örneği. *Türkiye Bilimler Akademisi Kültür Envanteri Dergisi*, (19), 145-158.
- Çelik, F. (2018). Geç Osmanlı Dönemi Kentsel Mekânda Batılılaşma Etkileri: Konya Millet Bahçesi. *Selçuk Üniversitesi Türkiyat Araştırmaları Dergisi*, (44), 331-350.
- Çelikyay, H. S. (2017). Kent İmgelerinin Kamusal Alanı Tariflemesindeki Rolü. *Kamusal Alanların Mekânsal Organizasyonu*, Bartın Üniversitesi Yayınları, Bartın, 19-40.
- Çetin, S. (2012). Geç Osmanlıdan Erken Cumhuriyete İç Batı Anadolu’da Kentsel Yapının Değişimi: Manisa, Afyon, Burdur ve Isparta Kentleri Üzerine Karşılaştırmalı Bir İnceleme 1. *ODTÜ Mimarlık Fakültesi Dergisi*, (2), 89-126.
- Çetin, C., Uzun, K., Şay, S. ve Saraç, E. (2019). Türkiye’de Kültür Varlıklarını Koruma Ve Onarım: Başkent Meslek Yüksekokulu Örneği. *Ankara Üniversitesi Güzel Sanatlar Fakültesi Dergisi*, 1(1), 99-141.
- Demirkan, H. (2015). Mekânlarda Erişilebilirlik, Kullanılabilirlik Ve Yaşanabilirlik. *Dosya Dergisi*, (3), 1-5.
- Devellioğlu, F. (2007). *Osmanlıca-Türkçe Ansiklopedik Lûgat*. Aydın Kitabevi Yayınları: Ankara.
- Dülgerler, O. N. ve Karadayı Yenice, T. (2008). Türklerde Anıt Mimarisinin Bir Örneği; Konya Atatürk Anıtı. *Selçuk Üniversitesi Mühendislik ve Mimarlık Fakültesi Dergisi*, 23(1), 67-77.
- Ekinci, E. B. “Cezalı Şehirler”, <http://www.ekrembugraekinci.com/article/?ID=535>, (Erişim tarihi: 21.09.2020).
- Ercan, H. (2008). *Tanzimat Döneminde Osmanlı Kentlerinde Kent Meydanı Ve Millet Bahçeleri*. Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Denizli.
- Eren, F. (2006). *Kentsel Dönüşümlerde Kamu-Özel Ortaklıkları Ve Özel Girişimin Dönüşümdeki Varlığı: Konya Örneği*. Selçuk Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Konya.
- Ersoy, M. (2017). *Osmanlıdan Günümüze İmar ve Yasalar*. Ninova Yayınları: İstanbul.
- Ghulyan, H. (2017). Lefebvre’nin Mekân Kuramının Yapısal ve Kavramsal Çerçevesine Dair Bir Okuma. *Çağdaş Yerel Yönetimler Dergisi*, Temmuz, 26(3), 1-29.
- Gümüş, H. ve Koçak, F. (2010). *Konya İl Merkezi Taşınmaz Kültür ve Tabiat Varlıkları Envanteri*. Konya Büyükşehir Belediyesi Yayınları: Konya.
- Gürallar, N. (2009). Kamu - Kamusal Alan - Kamu Yapıları - Kamusal Mekân: Modernite Öncesi ve Sonrası İçin Bir Terminoloji Tartışması. *Mimarlık Dergisi*, (350), <http://www.mimarlikdergisi.com/index.cfm?sayfa=mimarlik&dergisayi=364&recid=2230>, (Erişim tarihi: 21.09.2020).
- Günaydın, J. (2019). *Marshall Yardımlarının Türk Köylüsüne Etkilerinin Seçili Edebî Eserlere Yansımaları*. Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

- Özdemir, S. (2021). Mekânsal Planlama ve Kültür Varlıklarının Korunması Bağlamında Cumhuriyet Döneminden Günümüze Şehir Meydanları: Konya Anıt Meydanı Hakkında Bir İnceleme. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 23(40), 145-181.
- Güneş, S. (2012). Türk Toplumunu ve Otomobil. *Süleyman Demirel Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (25), 213-230.
- “Jansen Planı”. https://www.arkitektuel.com/wp-content/uploads/2018/11/Kale_Ulus_Jansen.jpg, (Erişim tarihi: 18.09.2020).
- Kanar, M. (2008). *Büyük Türkçe – Farsça Sözlük*. Say Yayınları: İstanbul.
- Kanar, M. (2009). *Osmanlıca Türkçesi Sözlüğü*. Say Yayınları: İstanbul.
- Kaplan, H. (2008). Ankara’da Trafik Güvenliği ve Mekân Kalitesi Sorunsalı. *Ankara Kent Sorunları Sempozyumu*, TMMOB Yayınları: Ankara, 67-71.
- Kartal, C. B. (2019). Cumhuriyetin Başkentinin Mekânsal Dönüşümü ve 1928-1930 Dönemi Hâkimiyet-i Milliye Gazetesine Yansımaları. *Üsküdar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (9), 307-345.
- Koç, İ., Eryurt, M. A., Adalı, T. ve Seçkiner, P. (2008). *Türkiye’nin Demografik Dönüşümü*. Hacettepe Üniversitesi Yayınları: Ankara.
- Koç, Z. (2008). *Taşınmaz Kültürel Miras Yönetimi ve Malî Teşvikler*. İstanbul Ticaret Odası Yayınları: İstanbul.
- Küçüköroğlu, K. (2014). Ulusal Mimarlık Dönemi Konya Yapılarında Türk Çini Sanatından Yansımalar. *İstem Dergisi*, (23), 75-147.
- Lynch, K. (2010). *Kent İmgesi*. (Çev. İrem Başaran), Türkiye İş Bankası Yayınları: İstanbul.
- Madran, E. (1978). Kültürel Varlıkların Korunması ve Onarılması. *Vakıflar Dergisi*, (11), 271-291.
- Osma, K. (1999). Cumhuriyet Dönemi (1923-1946) Anıt Heykellerinin Heykel Sanatımızın Gelişimine Katkısı. *Anadolu Sanat Dergisi*, (5), 129-138.
- Öncü, Y. ve Ayca, M. (2017). 20. Yüzyılda Ankara’nın Kentsel Yapısı ve Ulaşım Sistemindeki Gelişmeler. *Ankara Araştırmaları Dergisi*, (5), 108-122.
- Önder, S. ve Aklanoğlu F. (2002a). Kentsel Açık Mekân Olarak Meydanların İrdelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Ziraat Fakültesi Dergisi*, (29), 96-106.
- Önder, S. ve Aklanoğlu, F. (2002b). Konya Kenti Meydanlarının Planlama ve Tasarım Yönünden Değerlendirilmesi. *Selçuk Üniversitesi Ziraat Fakültesi Dergisi*, (30), 102-111.
- Önge, M. (2019). Tarihsel Süreçte Konya Kent Morfolojisinin Gelişimi, “DeğişKent” Değişen Kent, Mekân ve Biçim, *Türkiye Kentsel Morfoloji Araştırma Ağı II. Kentsel Morfoloji Sempozyumu Bildiriler Kitabı*. Marmara Belediyeler Birliği Yayınları: İstanbul, 455-468.
- Özdoğan, H. (2019). Kentsel Aidiyette Meydanlar, Trabzon Belediye Meydanı Örneği. *Planlama Dergisi*, 29(3), 229-246.
- Özer, M. N. ve Ayten, M. A. (2005). Kamusal Odak Olarak Kent Meydanları. *Plânlama Dergisi*, (3), 96-103.
- Perouse, J. F. (2015). Cumhuriyet Türkiye’si ve Batılı Şehircilik; Uzun ve Karmaşık Bir İlişki. *Sabah Ülkesi Dergisi*, Nisan, (43), 54-57.
- Sabahat, N. S. (2017). Türkiye’de Anıt Heykelin Temsil ve Kimlik Sorunu. *İdil Dergisi*, 6(31), 953-966.
- Sağlam, S. (2016). 1923-1950 Yılları Arasında Türkiye’de Kent ve Kentleşme Olgusu. *Sosyoloji Konferansları*, (1), 257-274.

Özdemir, S. (2021). Mekânsal Planlama ve Kültür Varlıklarının Korunması Bağlamında Cumhuriyet Döneminden Günümüze Şehir Meydanları: Konya Anıt Meydanı Hakkında Bir İnceleme. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 23(40), 145-181.

Tekeli, İ. (1995). Bir Modernite Projesi Olarak Türkiye’de Kent Plânlaması. *Ege Mimarlık Dergisi*, (2), 51-55.

Türkiye Sınai Kalkınma Bankası A.Ş. (2017). *Otomotiv Sektörü Raporu*. Ocak, http://www.osd.org.tr/sites/1/upload/files/Otomotiv_Sektor_Raporu_TSKB-2208.pdf, (Erişim tarihi: 07.03.2020).

Uğurlar, A. (2019). Kentsel Ulaşımında Özel Araç Odaklı Düzenlemelere Eleştirel Bir Bakış. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, Eylül, 13(19), 1976-2014.

Umar, B. (1981). Yeni Bir Eski Eserler Kanunu Metni Önerisi ve Gerekçesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, (2), 3-59.

Uysal, M., Ersöz, Z. R. ve Fazla, İ. A. (2019). Konya Tren Garı Yerleşkesi Tarihi Lokomotif Deposu İçin Bir Yeniden Kullanım Önerisi. *Konya Sanat Dergisi*, (2), 67-86.

Yaldız E., Büyüksahin Sıramkaya, S. ve Aydın, D. (2017). Station Streets in Formation of Anatolian Identity: Konya, *Livenarch 5'th International Kongress Book*. (Edit. Asu Beşgen, Nilgün Kuloğlu) KTU Print Center: Trabzon, 248-263.

Yaman, Z. Y. (2011). “Siyasi/Estetik Gösterge” Olarak Kamusal Alanda Anıt ve Heykel, *ODTÜ Mimarlık Fakültesi Dergisi*, (1), 69-98.

Yavuz, F. (1958). İstanbul’un İmarı ve Arsa Politikası. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 13(1), 89-108.

Yenice, M. S. (2005). *Kentsel Planlama Sürecinde Konya Kent Formunun Gelişimi Üzerine Bir Araştırma*. Selçuk Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Konya.

Yenice, M. S. (2012). Konya Kentinin Planlama Tarihi ve Mekânsal Gelişimi. *Erciyes Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 28(4), Temmuz, 343-350.

Yırtıcı, H. “Taksim Yarışması’nın Söyledikleri ve Söy(leye)Medikleri...”. <https://www.gazeteduvar.com.tr/taksim-yarismasinin-soyledikleri-ve-soyleyemedikleri-makale-1500030>, (Erişim tarihi: 26.09.2020).

www.mevzuat.gov.tr

www.resmigazete.gov.tr



Büyükşehir Belediyelerinin Planlama Altına Aldıkları Rekreasyon Projelerinin Değerlendirilmesi

Rabia YELDOĞAN*

Yusuf ŞAHİN**

Kübra BENGİ***

Öz

Bu çalışmanın amacı; büyükşehir belediyelerinin rekreasyon temelli projelerin belirlenmesi ve projelerin değerlendirilmesidir. Çalışma, literatür tarama yöntemi yoluyla derleme niteliğinde olup; verilerin elde edilmesinde doküman inceleme yöntemi kullanılmış ve bu doğrultuda belediyelerin resmi internet sayfaları ve basın yayın kaynaklarından faydalanılmıştır. 31.03.2019 yerel seçimlerinde göreve gelen ve 2.000.000-5.000.000 arası nüfusa sahip olan; Adana, Antalya, Bursa, Gaziantep, İzmir, Konya ve Şanlıurfa Büyükşehir Belediyeleri'yle sınırlanmıştır. Elde edilen verilere göre, rekreasyon projelerinin benzer olması vatandaşların beklentilerinin birbirine yakın olduğunu göstermekte olup rekreasyon bilincinin artırması adına önemli bir misyona hizmet etmekte olduğu söylenilebilir. Sunulan rekreasyon projelerinin hizmet çeşitliliğini artırmak, her kesime hitap etmesi, ulaşılabilirliği kolay, kişilerin boş zamanlarını etkin ve verimli geçirmeleri konusunda oldukça önemlidir.

Anahtar Kelimeler: Büyükşehir Belediye, Proje, Rekreasyon, Yerel Seçimler

Makale Türü: Derleme Makale

Evaluation Of Recreation Projects Planned by Metropolitan Municipalities

Abstract

The objective of this study is; determination of recreation-based projects of metropolitan municipalities and the evaluation of projects. Those who took office in the 31.03.2019 local elections and have a population between 2,000,000 and 5,000,000 It is restricted to Adana, Antalya, Bursa, Gaziantep, İzmir, Konya and Şanlıurfa Metropolitan Municipalities. The study is a compilation through the literature review method. The document analysis method was used to obtain data, and the official websites of the municipalities and press sources were benefited for it. In conclusion, the similarity of recreation projects shows that the citizens' expectations are close to each other, and it can be said that they serve an essential mission to increase the awareness of recreation. It is significant for the recreation projects to increase the variety of services, appeal to every segment, be easily accessible, and enable people to spend their leisure time effectively and efficiently.

Keywords: Metropolitan Municipalities, Project, Recreation, Local Elections

Article Type: Review Article

*Yüksek Lisans Öğrencisi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, yeldoganrabia@gmail.com, ORCID No:0000-0002-8974-2857.

**Yüksek Lisans Öğrencisi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, yfsfn@gmail.com, ORCID No:0000-0002-1039-8169.

***Yüksek Lisans Öğrencisi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, kubrabengi@gmail.com, ORCID No:0000-0002-7828-4184.

1. GİRİŞ

Ülkede çeşitli ölçülerdeki topluluklarda hayatlarını sürdüren bireyler, ortak ve yerel kapsamdaki ihtiyaçlarını yerine getirmek hedefiyle hukuk düzeni ortamında meydana getirilmiş anayasal kurumlara yerel yönetimler diye ifade edilebilir. Yerel yönetimler halkın ortak gereksinimlerini ve hizmetlerini karŐılayan, belli bir nüfus sayısının üstünde resmi bakımdan teŐkilatlanmıŐ kuruluşlar diye de belirtilebilir (Tamer,1998: 20-23).

Yerel yönetimler, yerel hizmetlerle alakalı politika seçerken ve hizmet uygularken halkın yapısını göz önünde bulundurmalıdır. Bütün bireyler, yerel yönetim hizmetlerini alırken eşit ve adil Şekilde faydalanma hakkına sahiptir ve ayrımcılığa yol amaması esastır (Oktay, 2013: 37-41; Akt Aydın ve Birol, 2019). Yerel yönetim, merkezi yönetime nazaran ekonomik, sosyal ve siyasal yönden yurttaŐların daha denk yaşam idame etmelerine yardım sağlarlar. YurttaŐların temsil ve katılım imkânlarından yararlanılarak daha denk siyasal evre içerisinde hayatlarını sürdürme olanakları, yerel yönetimlerde kapsam alanı fazladır. lke seviyedeki politikalara kıyasla yerel taleplere bakılarak biçimlenen politikaların ve yerel kaynakların fazla aktif kullanılması ekonomik yönden denk evre oluşumuna katkıda bulunurlar. Yerel değer kültürlerin milli ve evrensel kültürler karşısında kollaması ve ilerletilmesine yardımda bulunma ayrıca yoksul kesimler, engelliler, yaŐlılar ve çocuklar gibi dezavantajlı kesimleri kapsayacak aktif hizmetlerle kültürel ve sosyal ydende daha denk evre sağlayabilirler (Oktay, 2013: 37-41).

Yerel yönetimler bir bakıma yerel hizmetlerden mesul teknik bir kuruluŐken öteki bakımdan ise yerel siyasetin odağını sağlamaktadır. Kamu idaresinin vatandaŐlarla i ie kurumlarından biri olan yerel yönetimler, yerel kapsamdaki gereksinimlere dair çok taraflı ve kapsamlı mesuliyeti bulunmaktadır. YurttaŐlara i ie oluŐu, esnekliği, çabuk karara varabilmesi, yönetiŐime ve siyasal katılıma uygun olması yerel yönetimlerin politika ve uygulamaların odağı ve baŐlıca ortağı durumuna gelmektedir (Oktay, 2013: 37-41). Ülkemizde 2000’li senelerinde yerel yönetimlerde ortaya çıkan ve yeni adımlarla sürdürülebilen reform düzenlemeleriyle mühim ilerleme sağlanmıştır. Yerel yönetimler içerisindeki belediyelerin vazife ve sorumluluk alanı büyüyerek, kentteki yerel hizmetlerin mühim kısmından yetkili kuruluş durumuna gelmiştir (Oktay,201: 37-41). Belediyeler, yerel yönetimlerin içerisinde kamuya en yakın ve i içe olan mühim bir yönetim kurumu olarak belirtilmektedir. Belediyeler genel anlamda yerel ve ortak gereksinimleri yerine getirmek amacıyla kurulan yönetim kuruluŐlarıdır. 5393 sayılı Belediye Yasasının 3. Maddesine bakıldığında Belediye, “Belde sakinlerinin yerel ortak kalitedeki gereksinimlerini yerine getirmek amacıyla oluşan ve karar organı seçmenler tarafından seçilerek oluşturulan, yönetim ve finansal özerkliğe sahip kamu hukuki kiŐisidir” diye ifade edilmiştir. 5393 sayılı Belediye Kanununun 14. maddesine bakılarak; belediye, yerel ortak kalite koŐuluyla; a)“Bayındırlık, su ve kanalizasyon, ulaşım benzeri Őehirsel alt yapı; coğrafı ve Şehir bilgi sistemleri; evre ve evre sağlığı, temizlik ve katı atık; zabıta, itfaiye, acil yardım, kurtarma ve ambulans; Şehir içi trafik; defin ve mezarlıklar; ağalandıırma, park ve yeşil sahalara; konut; kültür ve sanat, turizm ve tanıtım, gençlik ve spor; toplumsal hizmet ve yardım, nikh, meslek ve yetenek sağlama; ekonomi ve ticaretin ilerletilmesi hizmetleri yerine getirir ve getirtilir.” Büyükşehir belediyeleri ve 50.000 nüfusu aşan belediyeler, kadınlar ve çocuklar için koruma evi açar.” b) “Devlete ait her seviyedeki okul binalarının inşaatı ile bakım ve onarımını gerçekleŐtirebilir ya da bunu sağlatabilir; çeşitli araç, gereç ve malzeme gereksinimlerini sağlayabilir; sağlık konusunda çeşitli kuruluşlar aası ya da iŐletebilmesi; kültür ve doğa varlıkları ile tarihi dokunun ve Şehir tarihi açısından mühim yeri olan alanların ve iŐlevlerinin korunmasını sağlayabilir; bu hedefle hizmet ve onarımını yapmak, korunması muhtemel olmayanları orijinalini birebir tekrardan inşa edebilir. Gerekli olduğunda, öğrencilere, amatör spor kulüplerine malzeme temin ve gerekli yardımı oluşturur, çeşitli spor müsabaka ve yarıŐlar organize ederek, ülkede

ve ¼lkeye önemli derecede başarı sağlayan ya da dereceye giren sporculara belediye meclisi onayıyla m¼káfatlandırabilir. Gıda bankacılığı yapabilir.” (2005 Tarih d) İlgili kanunda belirtilen belediyelerin hizmetlerini uygulanmasında önem sırasının, belediyenin finansal hali ve hizmetin ivediliği göz önünde bulundurarak oluşturacağı, hizmetlerin halka yakın bölgelerde ve elverişli metotlarla uygulanacağı, hizmet uygularken dezavantajlı gruplarada durumlarına elverişli metotlar yapacağını ifade edilmiştir. Ayrıca 3030 sayılı “Büyükşehir Belediyelerinin Yönetimi Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin Deđiřtirilerek Kabulü Hakkında kanunda büyükşehir belediyelerine spor, eğence, dinlenme alanları oluşturmak oluş tutturmak, işletip çalışıp ve çalıştırması sorumluluk yüklenilmiştir. 3530 sayılı Beden Terbiyesi Kanunu’nun 10. maddesine göre, bir yönetim kademe merkezi olmayan beldelerde, beden terbiyesi işlerine sağlamak ve sürdürmek belediyelerin sorumluluğunu net bir şekilde ifade edilmiştir. 3289 sayılı Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü’nün Teřkilat ve Görevleri Hakkında Kanunu’nun 14. Maddesine göre, spor kompleksleri oluşturmak ve il bütçesine yardım sağlama belediyelere vazifelerindedir.

Belediyeler, hizmet çeşitliliğinin geliştirip ve artırmasında yerel toplumun gereksinimlerini belirleyici rol oynamakta (Negiz, 2011: 323-341), temel görevleri toplumun gereksinim ve taleplerine göre hizmetler uygulanması gerekliliğini belirtilebilir. Belediyelerin temel görevlerinden biri de kişilerin devamlı değişken olan beklentilerini göz önünde bulundurarak fiziksel gelişim, yaratıcılıkların ilerletilmesi, dinlenme ve sosyalleşme benzeri gereksinimlerini yerine getirmek, rekreasyon aktivitelerine özendirmek, devamlı ilerleterek rekreasyon program ve hizmetleri uygulamak olduğu belirtilebilir. Kişiler, çeşitli aktivitelere; eğlenme, dinlenme, bilgi, yeteneklerini ilerletme, çalışmak, sosyal ve ailevi sorumlulukları haricinde içerisinde yer alacak sosyal ortamı büy¼tmek maksadıyla katılımda bulunurlar (Yetim, 2011: 92-99). Sosyal, psikolojik, kültürel ve biyolojik bir varlık olan insanın sosyalleşme gereksinim yapısının ve doğasının bir gereği olarak d¼ř¼n¼lmektedir. Ryff (1989) diğerleriyle olumlu ilişkileri; başkalarıyla net ve güvenilir ilişkiler kurma ve güçlü empati ve sevgi duyguları olarak tanımlamıştır (Aydın, Birol ve Temel, 2018: 1541-1550). İnsanın içinde bulunduğu yakın ve uzak çevresi ile kurduğu ilişkiler ve bu ilişkinin kalitesi bireyleri sosyalleşme sürecini de etkilemektedir. Yavuzer (1998)’e göre bireyin hayatının en büyük başarısı, sağlıklı ve dengeli bir sosyalleşmeye ulaşmasıdır (Birol, Temel ve Aydın, 2018: 459-477). Günümüz toplumlarında “rekreasyon” kavramı giderek önem sağlamakta rekreasyon etkinliğinin kişisel ve sosyal yararlarına bakıldığında kişiler etkinliklere katılımıyla bir yaşam biçimine d¼ř¼n¼lmektedir (Birol ve Aydın, 2019: 1474-1485b). Ayriyeten yerel yönetimler gelişim dönemindeki çocukların gençlerin sağlıklı kişiler olabilmesinde, yetişkin ve yaşlıların sağlıklı, uzun, nitelikli hayat devam etmelerinde mühim bir görev benimsemişlerdir (Yalçınkaya, 2013: 20-25). Bu gelişimlerin ana sebepleri; kişilerin yaşam niteliklerinde artma beklentisi, toplumlardaki sosyo-kültürel farklılaşma, sağlıklı olma üzerine bilgilenme ve medyanın alakası en önemli nedenler arasında yer alabilir. Belediyeler rekreasyonel aktivitelerinin programlanması ve bunu halkın içinde var olan farklı hedef kitlelere ulaştırılmasında önemli hizmetler d¼řmektedir. Konuyla alakalı gelişmiş birçok Avrupa ¼lkelerinin spor yönetim sistemleri incelendiğinde belediyelerin kitle sporu ve rekreasyon etkinliklerine olabildiğince çalışıldığı net bir şekilde gör¼lebilmektedir (Akdenk, 1989: 173-174). Rekreasyonel etkinliklerine duyulan gereksinimler, şahsi bakımdan; fiziksel sağlık ilerlemesinin sağlanma, ruh sağlığı kazandırılma, bireyi sosyalleştirme, yaratıcılık, şahsi beceri ve kabiliyetini ilerletmek, iş başarısı ve verimliliğine etkisi, ekonomik hareketlilik, bireyi memnun kılmasıdır. Toplumsal bakımdan; dayanışma ve kaynaşmayı elde etmek, demokratik toplum oluşturulması, rekreasyona duyulan gereksinim sebeplerinin bir kısmını meydana getirmektedir (Karak¼ç¼k, 2001: 103’ten akt. Aydın ve Birol, 2019: 1399-1406). Rekreasyon türlerini kategorileştirmesinde pek çok ölç¼tlerin olmasında en büyük sebebi rekreasyonun çok çeşitli oluşumudur. Bu sebepten net şekilde yapılması kolay değildir (Özbey ve Çelebi, 2003: 15’ten akt. Birol

ve Aydın, 2019: 489-497a). Rekreatif faaliyetler aktif veya pasif, bireysel veya grup, genç ve yaşlı, kadın ve erkek, açık ya da kapalı mekânlarda rastgele zaman diliminde gerçekleŐtirebilecek faaliyetler olduğundan ötürü kişiler eğlenme, dinlenme ve geliŐmelerini oluşturan ve nitelik sahası sınırı olmayan, yer zaman fark etmeksizin herkese hitap edebilecek aktivitelerdir. Böylelikle, aktivitelere katılım sağlayarak, kişiler kendilerini anlatabilme, gizil potansiyellerini meydana koyma ve ilerletme, yaratıcılığında artım, beden ve ruh sağlığına sahip çıkma olanaklarını elinde bulundurur. Ülkemiz bakımından da belirtilen nedenlerden ötürü boş zamanları geçirebilecekleri programlar yaratmak mecburiyettir (Tamer, 1998: 20-23). Bu zorunluluklar ülkemizde kamunun büyük bir oranının hayatını devam ettirdiği büyükşehir belediyeleri ve ile belediyeleri kapsamında yapılan hizmet ve yatırımlar ehemmiyet içermektedir. Belediyelerin yapmış olduğu hizmetlerin yanı sıra spor ve rekreasyon hizmet ve yatırımlarıyla yakın dönemlerde farkındalık meydana getirmektedirler (TapŐın ve Atalı, 2017: 186-200). BüyükŐehirlerdeki yerel yönetimler; bireylere boş zamanlarını kaliteli geçirmesi imkânı sunarak rekreasyon kavramını öğretip, bireylerin çalışma, hayat ve geçim zorluklarından bir nebze de olsa uzaklaŐtırmaya çalışır ve hayat niteliklerini çoğaltmayı hedeflerler (Gümüş, 2016: 25-27). Yerel yönetimler deđiŐik hedef kitlelerine bakılarak uygun program oluŐturmayı amaçlamalıdır. Programların farklılaşan sosyo-ekonomik Őartlar, beklentiler ve yönelimlerle beraberinde değişim görülmektedir. Yerel yönetimler değişimleri göz önünde bulundurmalı, rekreasyon hizmetlerini önemseyerek; kentlerindeki ocuk, genç, yetiŐkin, yaşlı ve engelli yurttaŐlarına dönemin taleplerine elverişli hizmetler yaparak teŐkilatlandırma biçimi dair çabalarını arttırmalıdır (zdağ, 1996: 43-44).

Bu çalışmanın amacı; Türkiye'deki büyükşehir belediyelerin rekreasyon hizmetleri ve yatırımlarıyla ilgili yapılan ve bireylerin yaşam kalitesini arttırmaya yönelik yapılmış olan projeleri değerlendirmek üzere yapılan bir çalışmadır. Çalışma kapsamında 2020 yılı Türkiye nüfus sayım verilerine bakılarak, 31 Mart seimlerinden sonra belediye nüfus sayıları 2.000.000 ve 5.000.000 arasında yer alan iller baz alınmış olup; İzmir 4.367.251, Bursa 3.056.120, Antalya 2.511.700, Adana 2.237.940, Konya 2.232.374, Şanlıurfa 2.073.614 ve Gaziantep 2.069.364 illeri çalışmaya dahil edilmiştir. Bu bağlamda yapılan çalışmada belirlenen illerin Büyükşehir belediyelerinin rekreasyon amaçlı hizmetlere ne kadar yer verildiğini tespit edilmesi ve bu anlamda yapılacak gelecek çalışmalara kaynak olma özelliği göstermesi düşünülmektedir.

2. İLLERE İLİŞKİN BİLGİLER

2.1. İzmir

İzmir, Türkiye nüfusunun yoğun olduğu üçüncü ilidir. 2019 senesi verilerine bakılarak nüfusu 4.367.251'dir. İzmir'de 30 ile ve 1.297 mahalle bulunmaktadır. İzmir Büyükşehir Belediyesi yerel seimlerden sonra rekreasyon amaçlı yer verdiği projelere bakıldığında; Portakal Vadisi Rekreasyon Alanı projesi ile Buca ilçesindeki 200 bin metrekareselik saha kent parkına dönüŐtürülecek su toplama havzası olma niteliğini koruyarak sahayı iyileştirmeyi amaçlayan proje içerisinde kafeterya, piknik mekanı, ocuk oyun mekanları, koŐu yolu, yürüyüş yolu ve bisiklet yolu, seyir ve teraslar, eğitim bahçeleri, amfi, gölet benzeri unsurları kapsayacaktır. Proje Sign of the City Awards 2019 'da Kent ve Mimarlık grubunda en iyi kentsel tasarım birincilik ve 2019 Uluslararası yapılan Uluslararası Sürdürülebilir Yapılar Sempozyumu kapsamındaki En İyi Sürdürülebilir Uygulamalar yarıŐmasında Sürdürülebilir evre dalında ödüller alınmıŐtir (izmir.bel.tr). Dr. Behçet Uz Rekreasyon Alanı Yenileme Projesi 2020 baŐlarında baŐlamakla birlikte 2021'de hizmete açılması planlanmaktadır. İzmir Körfezine hakim Şehir balkonu, FIFA ölçülerinde futbol sahası koŐu yolu ve bisiklet yolu, trafik parkı, oyun, spor ve piknik mekanları bulunacaktır. Seyir teraslarına spor malzemeleriyle fonksiyonlar sağlayacak mevcut yapısal alanlara kentsel donatılarla zenginleŐtirilecek düşünülmektedir. Olivelo İzmir Kent eperinde Ekolojik Ortak Yaşam Alan Fikir Projesi İzmir'deki 35 Yaşayan Parktan biri olarak üretim ekonomik,

ekolojik değer ve yaşam pratikleri bağlamında kent kültürüne bir katkı sağlanması beklenmektedir. Meles YeŐildere Kent Girişi Rekreyon Alanı Projesi (Yeşil Vadi) 1milyon metrekarelik bir alanda yapılması düşünülmektedir. Kadife –YeŐildere bölgesi düzenleme, yeniden iŐlevlendirme için 540 bin metrekare alan düŐünülmüŐtür. Uzundere Rekreyon Alanı Projesi'nden 100 bin metrekare alan kazanılacaktır. Belediye proje kapsamında Uluslararası bir yarışma düzenlenmesi için çalışmalar baŐlatmıŐtır. Yelki Rekreyon Alanı Projesi ile (Olivelo Zeytin Bisiklet Rotası Ekolojik Aktivite Alanı)570 bin metrekare alan kazanılacaktır. Güzelbahçe ilesinde Yelki Rekreyon Alanı Projesi (Olivelo Zeytin Bisiklet Rotası Ekolojik Aktivite Alanı) kapsamında yürüyüş, gezinti, koŐu, dinlenme, oyun, gastronomi, yarışma alanı, bisiklet ve zeytin rotaları yer almaktadır. Bu proje içerisinde bulunduğu çeşitli aktiviteler sayesinde gelecekte çok önemli bir ekolojik istasyon olma potansiyeline sahip olacağı düşünülmektedir.

Kavşak Viyadük Altları Projesiyle toplam 400 bin metrekare yeşil alan kazandırılacak. Uzundere Rekreyon Alanı 1-2 Etaplar Projesi bulunmaktadır. Olimpik ve yarı olimpik yüzme havuzları projesinde AÇık Veysel Rekreyon Alanı içerisinde yapılacak yarı olimpik havuz projesi uygulanmaya başlanmıştır. Gürçeşme Doğa Keşif Parkı ve Kuşaklararası Etkileşim Merkezi ocukların doğada oyun oynama keşfetme imkânı sağlayacak ve kuşaklararası etkileşim ile bilginin ve tecrübenin de sürdürebilirliğini sağlayacaktır. Proje, En İyi Sürdürebilirlik Uygulamalar YarıŐmasında birincilik almıştır. Kültürpark Projesi 156 metre kara yeşil alan toplamda 421 bin metrekarelik sahasıyla Kültürpark; 1850 metrelik tartan pisti, yüzme havuzu, kapalı spor salonu, tenis kortu ile 13.500 metrekarelik sahada kurulan lunapark içermektedir. Sosyal kültürel etkinlik alanları olarak Atatürk Açık hava Tiyatrosu, İsmet İnönü Sanat Merkezi, İzmir Sanat Fuar, Evlendirme Dairesi, ParaŐüt Kulesi Gençlik Tiyatrosu, Resim Heykel Müzesi, Tarih ve Sanat Müzesidir. Bu proje bitki dokusunu yenilenebileceği var olan bazı binalar yeniden kullanıma kazandırılıp bir kısmını ise yıkımının planlanması aŐamasındadır.

2.2. Bursa

Bursa, Türkiye nüfusunun yoğun olduğu dördüncü ilidir. 2019 senesi verilerine bakılarak nüfusu 3.056.120'dir. Bursa'da 17 ile ve 1061 mahalle bulunmaktadır. Bursa büyükşehir belediyesi Millet Bahçesi Projesinde Soğanlı 'da 110 bin metrekare arazi üzerine kurulacak proje kapsamında ocuk oyun alanları, yeşil alanlar, koŐu yolu, fitness ve aktivite alanları yer alacaktır. Teoman zalp Parkı Projesinde 10 yıldır til haldeki amfi tiyatrosu ile günümüzde ihtiyaçları karŐılamayan 110 bin metrekarelik alanın yürüyüş ve bisiklet yolları, dinlenme alanları ve peyzaj düzenlemeleri yapılması planlanmaktadır. Yıldırım ilesinde 225 bin metrekarelik alan üzerine yapılması planlanan Vakıf Kent Parkı ve Spor Tesisleri Projesi kapsamında boks ve güreŐ salonları, yüzme havuzu, sporcu misafirhanesi, iki futbol sahası, seyirci tribünü, lunapark, kafeterya, 11 bin metrekarelik gölet, tematik parklar ve otopark mevcuttur. Yıldırım ilesinde 220 bin metrekare alanı kapsayan Gökdere Kent Projesi bünyesinde amfi tiyatro, restoranlar, dinlenme alanları, kafeteryalar ve yeşil alanlar mevcut olmaktadır. rnl Park Projesinde 500 bin metrekare alan üzerinde Millet Bahçesi uygulaması yapılacaktır. 86 bin metrekare alan içeren eltik Tematik Park ve terminal arkasında Tematik Park Projeleri bulunmaktadır. Dağyenice Karavan Parkı Projesiyle 500 bin metrekarelik tabiatla uyumlu alanları kapsamaktadır. DemirtaŐ Barajı Eğlence Parkı ve Mesire Alanı Projesi kapsamında 93 bin metrekare yeşil alan kazandırılacak. Gökdere ocuk Aktivite Köyü ve Trafik Eğitim Parkı Projesi 200 bin metrekare alan ile 6 mahallenin nefes alacağı mekân oluŐturulacaktır. Bursa Büyükşehir Belediyesi yeşil alanları kente kazandırma çalıŐmalarından biri Yıldırım ilesinde Hacivat Deresi doğu yakasında 28 bin metrekare alan yeni projeler hazırlanacağı ve bir diğer alıŐma Kestel ilçesindeki Mandıras Deresi Proje kapsamında 1 kilometrelik bir hat bulunmaktadır. Dere ıslahı ile ilgili çalışmalarda toplam 10 bin metrekare saha

içerisinde yürüyüş parkurları, spor ve dinlenme mekânları olarak park kazandırılması düşünülmektedir. Bursa Büyükşehir Belediyesinde katı atıkların toplandığı Hamitler Katı Atık Depolama Alanı Parkı Projesi bulunmaktadır. Bu proje 11 mahallede yaklaşık 300 bin nüfusa hitap etmiş olacaktır (bursa.bel.tr).

2.3. Antalya

Antalya, Türkiye nüfusunun yoğun olduğu beşinci ilidir. 2019 senesi verilerine bakılarak nüfusu 2.511.700'dr. Antalya'da 19 ile ve 910 mahalle bulunmaktadır. Kentsel dönüşüm çalışmaları ile Masa Dağı rekreasyon projesiyle 1 milyon metrekarelik yeşil alan ve rekreasyon alanı oluşturulmuştur. Şehrin stresinden uzak bir aktivite imkânı sunmak amaçlı Macera Parkı Projesi bulunmaktadır. 24 bin metrekarelik alan üzerinde bulunan alabalık tesisi yerine Mesire Alanı yapılması planlanmaktadır (www.antalya.bel.tr). Lara Kent Park Projesi, Antik Yürüyüş Yollar Projesi bulunmaktadır (turizmdays.com). Bkldere Parkı tüm peyzaj, sert peyzaj, donatı elamanları, havuz ve köprülerin yapımı tamamlatılmıŐtır. Ali etinkaya Caddesi'nde çim, peyzaj ve sulama sistemlerinin tamamı yenilenmiŐtir. Atatürk Caddesi üzerinde bulunan Millet Bahçesi'nin yeni peyzaj projesi tamamlanmak üzere olunup, Şehrin en eski parklarından biri olan Karaalioğlu Park'ına revize projesi çizilerek model bir tasarı anlayışı ile halka hizmete sunulmuştur (Antalya Büyükşehir Belediye BaŐkanlıđı Park ve Daire BaŐkanlıđı, 2020).

2.4. Adana

Adana, Türkiye nüfusunun yoğun olduğu altıncı ilidir. 2019 senesi verilerine bakılarak nüfusu 2.237.940'dır. Adana'da 15 ile ve 831 mahalle bulunmaktadır. Adana büyükşehir belediyesi ''75. Sanat Galerisi'nin Cumhuriyet Dönemi Eseri Rekreasyon Alanlarıyla BütünleŐtirerek Tekrar Ayağa Kaldırma Projesi'' Tarihi Kentler Birliği'nce proje ödül almıştır (adana.bel.tr). ukurova da her mevsim farklı renklerdeki iek bahçeleri ve yeŐiltonlarını bulunduran görünümü, işlevsel donatıları olan çok yönlü toplumsal ve kültürel yapıların içinde barındıran Yeşil Kent Adana Projesi, kent merkezinde 45 bin metrekare büyüklüğünde 5 Ocak Millet Bahçesi projesi kapsamında yeşil alan kazandırılması, 11 bin metrekarelik alanda adalet temalı peyzaj düzenlenmesi ile Adalet Parkı Projesi, Büyükşehir Belediyesi Yol Müdürlüğü'nün Őantiye sahası olarak kullanımda olan 20 bin metrekarelik alanda 15 Temmuz Demokrasi ve Őehitler Parkı projesi, 25 bin metrekarelik alanda Adana da Portakal Karnavalı'nın güçlendirilmesi ve anlamlandırılması amaçlı Portakal ieği Park Projesi, Ege Bağatur Bulvarı Rekreasyon Projesi ile Ege Bağatur Bulvarı, peyzaj ve yeşil alan yapılandırılmaları, ocuk oyun mekanları, dinlenme ve etkinlik mekanları, bisiklet parkuru ve koŐu yolu düzenlemeleri, Seyhan Baraj Gölü kenarında Adnan Menderes Sahil yolundaki restorasyon projesi kapsamında 2 milyon metrekarelik yüzölçümü olan 8 kilometre uzunluğa ulaşan proje sahasında araç, bisiklet yolu, yay yolu, teknelerin yanaŐabilecekleri iskeleler, kentle su ilişkisinin artırılması hedefiyle gle inen basamaklar, seyir stantları ve iskeleler, birçok alanda ocuk oyun alanları ve her yaş grubu için eğlence alanları, bisiklet ve yay yolları güzergah boyunca yeme, içme, dinlenme ve balık tutabilme alanlar, Menderes Adasında kafe restoranlar, seyir terasları ve satış birimler, geniş çayırılık mekanlarıyla konser ve festivaller yapılabilecek Eğlence Adası, geniş ölçüde su gösterileri ve açık hava sinema imkanları sağlayabileceği kıyı süresince ilerleyen oturma basamakları, yüzmek amaçlı Uzun Ada içerisindeki biyolojik gölet, tarım faaliyetlerinin süregelen bölgelerde mini bahçeler ve elde edilen ürünlerin satışı için satış yerleri, kafe ve restoranlar Seyhan Gölü Havzası Rekreasyon Projesi içerisinde tasarlanmıştır. ZiyapaŐa Yenilenme ve Kent Park Projesi restorasyon projesiyle aynı dönem içerisinde peyzaj sanatları ile evre aranjmanlarıyla rekreasyon mekanları oluşturulması planlanmaktadır. Dezavantajlı bireylere yönelik 25 bin metrekarelik alan üzerine yarı açık ve kapalı konferans salonları, fizyoterapi havuzu, atlı terapi manejisi, hobi bahçeleri, yürüyüş ve koŐu mekanları, engelsiz parklar, rehabilitasyon üniteleri, kütüphane,

revir ve fizik tedavi niteleri Engelsiz Yaşam Merkezi Projesinde planlanmaktadır. Yaşar Kemal Spor Kampüsü Projesinde, Seyhan nehri kenarındaki Yaşar Kemal Yürüyüş ve KoŐu Parkuru, spor kampüsüne dönüştürülmesi planlanmaktadır. Masal Parkı projesinde, küçüklerin hayallerini donatanizgi film ve masal kahramanların figürleri içeren Masal Park, hem eğlendirip hem de eğiten oyun alanını kapsayacaktır. Adana Bilim Merkezi Projesinde, ocuklar yönelik Bilim Merkezi'nde, temalı ocuk oyun mekanları, planeteryum, diyarama, müze, deney istasyonları, gezegenevi ve robot atölyesi bulunacağı planlanmaktadır (cukurovabarisgazetesi.net).

2.5. Konya

Konya, Türkiye'nin yüz ölümü bakımından en büyüğü ve nüfus yoğunluğu bakımından yedinci ilidir. 2019 senesi verilerine bakılarak nüfusu 2.232.374'dr. Konya'da 31 ile ve 1.154 mahalle bulunmaktadır. Konya Valiliği, Konya Büyükşehir Belediyesi, İl Milli Eğitim Müdürlüğü, Gençlik Spor İl Müdürlüğü ve ile belediyelerinin ortaklaşa hazırlanan 7-18 yaş arası öğrencilere yönelik 28 ilçede Spor Konya Projesi gerçekleştirilmiştir. Proje geleceği sporcularını keşfetmek ve Türk sporuna kazandırmayı hedeflemektedir. Konya Büyükşehir Belediyesi Türkiye'de en fazla bisiklet yolu yapan Şehir olarak Bisiklet Ulaşım Master Planı Projesi ile İdeal Kent dln almıştır (www.konya.bel.tr). Cephanelik Dönüşüm Projesi kapsamında 3 milyon 521 metrekarelik alana yeni bir Şehir kurma 4 bin 789 daire, yeşil alanlar, yürüyüş alanları, bisiklet yolları, sosyal donatılar, sağlık tesisleri, ticari alanlar ve camiler yer alınacaktır. Türkiye'nin en büyük millet bahçelerinden olacak Millet Bahçesi ve Millet Kırathanesini Projesi 102 bin 484 metrekarelik alan üzerine kurulacaktır. Lojistik Komutanlığına ait alan Millet Bahçesi yapımı için belediyeye tahsil edilmiştir ve 652 bin metrekare alan üzerine proje uygulanacaktır. Konya Büyükşehir Belediyesi 28 İlçede Spor Tesisi Yapılma Projesi'ni belirtmektedir.

2.6. Gaziantep

Gaziantep, Türkiye nüfusunun yoğun olduğu sekizinci ilidir. 2019 senesi verilerine bakılarak nüfusu 2.069.364'dr. Gaziantep'te 9 ile ve 774 mahalle bulunmaktadır. Gaziantep'in iklim, coğrafya ve kültürüne uygun 130 bin 158metrekare sahası 66 bin 130 metrekarelik yeşil mekanŐekilde Millet Bahçesi Projesi tasarlanacaktır. İbrahim Kent Park Projesi 32 bin metrekarelik bir alan kapsamaktadır. Gaziantep Vadi Alleben Parkı Botanik Bahçesi tarzında yapılacak 600 bin metrekare alana sahip olan bölge içerisinde herbanyum, kütüphane, laboratuvar, ağaç bilim müzesi, ocuk ky benzerimekanlar bulundurulacak. KarkamıŐ Sulak Alan ve Ekopark Zeugma ve KarkamıŐ antik kentleri arasında proje kapsamında 8 hyk, 55 kilometrelik kültürel miras güzergahında bulunacak olan toplamda 5 milyon 500 bin metrekarelik alan kapsamaktadır. Katılımcılara eğitsel ve rekreasyonel tecrbelersağlayacak deđiŐik etkinlikler ve mekanlaroluŐturularak sulak mekân bilgisini arttırılacağı belirtilmektedir. Gaziray Parkı Projesi kapsamında ortalama 5 kilometre uzunluğundaki a –kapat yapısı üzeri, kent park olarak iŐlevlendirilecektir. Gaziantep Ekolojik Kent Projesi 2019 tarihinde Avrupa Birliği 4. Toplantısı G20 Osaka Zirvesi toplanılmıŐtır. G20 AAA Bildirisi'nde Gaziantep Ekolojik Kent Projesi, İklım Değişikliği Uyum ve Direnç Altyapı içeriğinde bildiride bulunulmuştur. Çalışma içeriğinde doğal yapı ve evre, çalışma sahalarında bulunan ya da bulunacak yapılar, sosyoekonomik yapı, Şehrin hayat niteliğini çoğaltması, ulaşım kontaklarını, tarım sahalarını, rekreasyon mekanları ve yeşil mekanları, Şehrin teknik altyapı maddeler içeren hedef ile stratejileri bulunmaktadır (www.iha.com.tr). Yamatepe bölgesinde 1 milyon 500 bin metrekarelik alana Doğa Sporları Orman Etabı Projesi Şehre kazandırılacağı belirtilmektedir. Mahalle Tipi Havuz Projesi ile 2 bin 200 metrekare alanlık 13 tane kapalı yüzme havuzu, 2 bin 483 metrekare alanlık 10 Kapalı Spor Salonu Projesi ve Gerciğin Spor Ormanı Projesi bulunmaktadır.

2.7. Şanlıurfa

Şanlıurfa, Türkiye nüfusunun yoğun olduğu dokuzuncu ilidir. 2019 senesi verilerine bakılarak nüfusu 2.073.614'dr. Şanlıurfa'da 13 ilçe ve 1.379 mahalle bulunmaktadır. Şanlıurfa Büyükşehir Belediyesi yerel seğimlerden sonra rekreasyon amaçlı yer verdiği projelere bakıldığında Eyyübiye ilęesinde 150 bin metrekarelik alana içerisinde yürüyüş yolları, bisiklet yolları kapsayacak Millet Bahęesi Yapım Projesi ve Haliliye ilęesinde 200 bin metrekare alana tekabül eden Millet Bahęesi Yapım Projesi bulunmaktadır. ViranŐehir ilęesi Curcup deresinde 142 bin metrekarelik alan üzerinde Millet Bahęesi Projesi Birecik ilęesinde sahilde 110 bin metrekarelik alan zerine Millet Bahęesi Projesi bulunmaktadır. Turizm Master Planında en büyük ihtiyağlardan biri olarak görülen rekreasyon ihtiyağı kapsamında Karacadağ kış turizmi ve yayla turizmi geliştirmek adına Karacadağ Kayak Merkezi ve Çevre Düzenleme Projesi oluşturulmuştur. Kale Eteği Projesinde Eyyübiye ilęesine 32 bin 100 metrekarelik yeşil alan kazandırılma ęalıŐması içermektedir. Daha yeşil bir Şanlıurfa sloganıyla ęalıŐmalar sürdüren Büyükşehir belediyesi Karaköprü ilęesinde 20 bin metrekarelik araziye yeşil alana dönüŐtürme ęalıŐması içerisinde olmakta ve burada hava koridoru ile birlikte seyir tepesi haline dönüştürülmesi planlanmaktadır. Lunapark Projesi 47 bin metrekarelik rekreasyon alanı olarak görülen bölgeye ęalıŐma başlatılmıştır (sanliurfa.bel.tr).

3. DEğerLENDİRME VE SONUç

Dnemimizde yerel yönetimler var olan hizmetleri aktif ve geniş biğimdeuygulama ayrıcaiyeni toplumsal hizmetleri yerine getirmelidir. Yerel yönetimler içerisinde yer alan belediyeler, kamuya en yakın kurum olarak yüklendikleri sorumluluklar kamunun günlük yaŐantısını direk etkilemektedir (kmen vd., 2004: 45). Yerel yönetimlerde belediyeler, halka daha iyi hizmet sunabilmesi konusunda yerel seçimler önemli bir yere sahiptir. Bu bakımdan seçim beyannameleri içerisinde bulunan bütün projelerin bir taraftan bireylerin seçim tercihini etkilemeye ęalıŐmak, diğer bir taraftan önerilen proje baŐlıkları ile bölgenin sorunlarına ęzm yaratma odaklı olduğu belirtilebilir (Atalı, 2019: 30-32).

Demokratik seçim sreğlerinin ana ayırıcı niteliklerinden olan seğmenleri inandırmak, düşünce ve davranışları değerirme ve en sonunda seğimlerini manipülasyon etmek hedefiyle oluŐturulansiyasal iletişim etkinliğidir (Göker ve Doğan, 2015: 43-59). Bu yönüyle seçim beyannamelerinin ve kapsamında bulunan projelerinde bu hedef doğrultusunda kullanıldığı belirtilebilir. ęalıŐma alanı içerisinde yer alan 31 Mart yerel seğimlerinden sonra Büyükşehir Belediyelerin seçim beyannameleri, planlanan ve yaptıkları hizmet projelere bakıldığında biręok alanda projelere yer verildiği görülmektedir. TapŐın ve Atalı (2017) tarafından Kocaeli belediyelerini içeren ęalıŐması kapsamında belediyelerin stratejik planlarında Şu ilkeler bulunmaktadır. Yeşil mekanların ęođaltılması, sportif ilerleme elde etmek, eğitim niteliği, modern toplumsal yaşam mekanlar, engelli bireyler yönelik hizmetler, parklar, turizm eğitimi, rekreasyon mekanların ilerletilmesi, Şehir vizyonu, yeni Őehirsel alanlar ve spor; sportif faaliyetler, hayat standartlarını ęođaltma, insanları bilgilendirmek, vizyon projeler, hayatlarını sürdürebilecekleri ortam, yaŐama anlam vermek, hayat niteliği, sosyal ilerlemeye destek, halkın mutluluğu, planlı ŐehirleŐme, kültürel zenginlik, devam ettirilebilir turizm, Şehir ve kamusal ilerleyiŐ, konforlu ortam, yeni yaşam mekanları, Şehir markalaŐması, sağlıklı hayat ve toplumsal hizmetler benzeri hedeflerbelirtilmiŐtir. Belirtilen konu baŐlıklarına bakıldığında ęalıŐma kapsamında incelenmiş olan belediyelerin beyannameleri ve projelerini rekreasyon amaçlı biręok projelere yer verildiği söylenebilir. Belediyelerin yapmış olduğu rekreasyon amaçlı projelerin hayata geğirilmesi, vatandaşların yaşam kalitesini arttırması ve biręok ihtiyağını karŐılaması bakımından önemli yere sahiptir. Şehir hayatının telaŐesinden kurtulmak, alternatif yol bakımından parkların rekreasyonel yararlanıŐı, yerel yönetimlere bu mekanlarda bireylerin hoŐnut tutmak ve mevcut olan park ve rekreasyon mekanlarının planlama ve dizaynında yenilemeleri belirtilmiştir (Gümüş, zgl ve Karakılığ 2017: 31-38). Bunlara rnek olarak millet

bahçeleri, gençlik merkezleri, spor tesisleri, bisiklet yolları, doğa yürüyüş parkurları, mesire alanları ve kültür park projeleri gibi projeler yer almakla birlikte ulusal ve yerel düzeyde yer verilmiş ve ödül alınmış projelerde bulunmaktadır. Örnek olarak İzmir Portakal Vadisi Rekreasyon Alanı Projesi, İzmir Gürçeşme Doğa Keşif Parkı ve Kuşaklararası Etkileşim Merkezi, Gaziantep Ekolojik Kent Projesi ve Spor Konya Projesi verilebilir. İzmir Büyükşehir Belediyesi rekreasyon amaçlı projeler incelendiğinde sosyal alanlar, sportif alanlar, eğitim alanları ve yeşil alanlara yer verilmekle birlikte sportif alanlar ve yeşil alanlarla ilgili projelere daha fazla yer verildiği görülmektedir. Bursa Büyükşehir Belediyesi rekreasyon amaçlı projeler incelendiğinde yeşil alanlar, sportif alanlar ve sosyal alanlara yer verilmekle birlikte yeşil alanlar ve sportif alanlarla ilgili projelere daha fazla yer verildiği görülmektedir. Antalya Büyükşehir Belediyesi rekreasyon amaçlı projeler incelendiğinde yeşil alanlara, sosyal alanlar ve sportif alanlara yer verildiği görülmekle beraber sosyal alanlar ve sportif alanlar ile ilgili projelerde yetersiz olduğu görülmüştür. Adana Büyükşehir Belediyesi rekreasyon amaçlı projeler incelendiğinde yeşil alanlar, sportif alanlar, sosyal alanlar ve eğitim alanlarına yer verildiği yeşil alanlar ve sportif alanlarla ilgili projelere daha fazla yer verildiği görülmektedir. Konya Büyükşehir Belediyesi rekreasyon amaçlı projeler incelendiğinde sportif alanları, yeşil alanlar ve sosyal alanlara yer verildiği sosyal alanlar ve yeşil alanlar ile ilgili projelerin yetersiz olduğu görülmüştür. Gaziantep Büyükşehir Belediyesi rekreasyon amaçlı projeler incelendiğinde yeşil alanlar, sosyal alanlar ve sportif alanlara yer verildiği görülmektedir. Şanlıurfa Büyükşehir Belediyesi rekreasyon amaçlı projeler incelendiğinde yeşil alanlar, sportif alanlar, turizm alanları ve sosyal alanlara yer verildiği görülmektedir.

Sonuç olarak halkın yaşam kalitesini arttırmak ve daha iyi hizmet sunmak adına, yerel seçimlerde rekreasyonadı altında birçok projeye anlamda yer verildiği görülmektedir. Rekreasyon projelerin benzer olması, bireylerin bu alanda beklentilerinin birbirleriyle yakın olması ile açıklanabilir. Bu bağlamda ülkemiz vatandaşlarının rekreasyon bilincinin artırılması konusunda belediyelerin önemli bir misyona hizmet etmekte etkin bir yol aldığı söylenilebilir. Yapılan bu çalışmanın Büyükşehir Belediyelerin planlama altına aldıkları rekreasyon amaçlı projelerin değerlendirilmesi adına gelecek çalışmalara kaynak olabileceği düşünölmektedir.

Etik Beyan

“Büyükşehir Belediyelerinin Planlama Altına Aldıkları Rekreasyon Projelerin Değerlendirilmesi” başlıklı çalışmanın yazılması ve yayınlanması süreçlerinde Araştırma ve Yayın Etiği kurallarına riayet edilmiş ve çalışma için elde edilen verilerde herhangi bir tahrifat yapılmamıştır. Çalışma için etik kurul izni gerekmemektedir.

Katkı Oranı Beyanı

Çalışmadaki yazarların tümü çalışmanın yazılmasından taslağın oluşturulmasına kadar tüm süreçlere katkı yapmış ve nihai halini okuyarak onaylamıştır.

Çatışma Beyanı

Yapılan bu çalışma gerek bireysel gerekse kurumsal/örgütsel herhangi bir çıkar çatışmasına yol açmamıştır.

Yeldoğan, R., Şahin, Y. & Bengi, K. (2021). Büyükşehir Belediyelerinin Planlama Altına Aldıkları Rekreyon Projelerin Değerlendirilmesi. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 23(40), 182-192.

KAYNAKÇA

- Adana Büyükşehir Belediyesi. <https://adana.bel.tr>, (Erişim tarihi: 20.04.2020).
- Akdenk, M. (1989). Türk Sporunun GeliŐmesinde Spor Federasyonlarının Rolü: GüreŐ Federasyonu rneği. *Marmara Üniversitesi Yayınları*, İstanbul, 173-174.
- Antalya Büyükşehir Belediyesi. <https://antalya.bel.tr>, (Erişim tarihi: 20.04.2020).
- Antalya Büyükşehir Belediye BaŐkanlıđı Park ve Bahçeler Daire BaŐkanlıđı. <https://antalya.bel.tr>, (Erişim tarihi: 09.06.2020).
- Atalı, L. (2019). Seçimi Kazanan Belediye BaŐkanlarının Spor ve Rekreyon Projelerinin İncelenmesi. *International Congresses on Education*, Sakarya, 30-32.
- Aydın, E., Birol, S. Ő. ve Temel, V. (2018). Üniversite Takımlarında Oynayan Sporcuların Psikolojik İyi Oluş Düzeylerinin Belirlenmesi. *International Journal of Human Sciences*, 15(3), 1541-1550.
- Aydın, E. ve Birol, S. Ő. (2019). Gençlik Projeleri Destek Programı Kapsamında Gerçekleştirilen Rekreatif Amaçlı Projelerin İncelenmesi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 12(66), 1399-1406.
- Aydın, E. ve Birol, S. Ő. (2019). Yerel Yönetimlerde ocuk ve Gençlere Yönelik Rekreyon Planlaması zerine Bir Araştırma: Karaman rneği. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 12(66), 999-1006.
- Birol, S. Ő., Temel, V. ve Aydın, E. (2018). Karaman İli Bünyesinde Korunma Altına Alınan ocukların Rekreatif Faaliyetlere Katılım Düzeylerinin ve Psiko-Sosyal Durumlarının Belirlenmesi. *International Journal of Human Sciences*, 15(1), 459-477.
- Birol, S. Ő. ve Aydın, E. (2019a). Açık Alan Rekreyonunda Kent Merkezlerine Yenilikçi Bir Yaklaşım: Millet Bahçeleri. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 12(66), 489-497.
- Birol, S. Ő. ve Aydın, E. (2019b). KuruluŐundan Bugüne Gençlik Hizmetleri Genel Müdürlüğünün SunmuŐ Olduğu Rekreatif Hizmetlerin İncelenmesi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 12(66), 1474-1485.
- Bursa Büyükşehir Belediyesi. <https://bursa.bel.tr>, (Erişim tarihi: 20.04.2020).
- ukurova BarıŐ Gazetesi. <https://www.cukurovabarisgazetesi.net>, (Erişim tarihi: 20.04.2020).
- Gaziantep Büyükşehir Belediyesi. <https://gaziantep.bel.tr>, (Erişim tarihi: 20.04.2020).
- Göker, G. ve Doğan, A. (2015). Yerel Seçimlerde Aday Faktörü: "Elazığ Semeninin Aday Profili Beklentileri zerine Bir Araştırma. *Fırat Üniversitesi Harput Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 43-59.
- Gümüş, H. (2016). *Rekreatiyonel Alanların Kullanım Etkenlerinin İncelenmesi*. Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, YayınlanmamıŐ Doktora Tezi, Ankara.
- Gümüş, H., Alay zgl, S. ve Karakılı, M. (2017). Fiziksel Aktivite için Park ve Rekreyon Alanlarına Gelen Kullanıcıların Mekân Seçimini ve Fiziksel Aktiviteye Katılımını Etkileyen Faktörler. *Spormetre*, 15(1), 31-38.
- İhlas Haber Ajansı. <https://www.ih.com.tr>, (Erişim tarihi: 21.04.2020).

Yeldoğan, R., Şahin, Y. & Bengi, K. (2021). Büyükşehir Belediyelerinin Planlama Altına Aldıkları Rekreyasyon Projelerinin Değerlendirilmesi. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 23(40), 182-192.

İzmir Büyükşehir Belediyesi. <https://izmir.bel.tr>, (Erişim tarihi: 22.04.2020).

Karakkk, S. (2001). *Rekreyasyon Boş Zamanları Değerlendirme*. Ankara: Gazi Kitabevi.

Konya Büyükşehir Belediyesi. <https://konya.bel.tr>, (Erişim tarihi: 25.04.2020).

Negiz, N. (2011). Sosyal Yardım ve Sosyal Hizmet Faaliyetleri Açısında Isparta Belediyesi Farkındalık, Yararlanma ve Değerlendirme Açısından Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(2), 323-341.

Ryff, C. D. and Singer, B. H. (1998). The contours of positive human health. *Psychological Inquiry*, 9(1), 1-28.

Oktaı, T. (2013). Yerel Siyaset Bağlamında Belediye MeclisKomisyonları: Marmara Bölgesi rneği. *Marmara Belediyeler Birliği Yayını*, 37-41.

Ökmen, M., BaŐtan, S. ve Yılmaz, A. (2004). Kamu Yönetiminde Yeni Yaklaşımlar ve Bir Yönetişim Faktörü Olarak Yerel Yönetimler. Kuramdan Uygulamaya Kamu Yönetimi, (Ed. M. Ökmen ve A. Yılmaz), Ankara: Gazi Kitabevi.

zbey, S. (2003). *Rekreyasyon Temelleri*. (Ed. Mirzeoğlu, N.), Spor Bilimlerine Giriş içinde. Ankara: Bağırgan Yayınevi.

zdağ, S. (1996). *Yerel Yönetimlerde (Belediyelerde) Rekreatif Etkinliklerin Yeri ve nemi*. Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor ABD, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 43-44.

Şanlıurfa Büyükşehir Belediyesi. <https://sanliurfa.bel.tr>, (Erişim tarihi: 23.04.2020).

Tamer, K. (1998). *Sportif Rekreyasyon Etkinliklerine Liderlik Eden Antrenörlerin Lider Davranış Boyutları*. Gazi Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 20-23.

TapŐın, O. F. ve Atalı, L. (2017). Kocaeli İli Belediyelerinin StratejikPlanlarının Spor Boyutu ile İncelenmesi. *International Journal of Culturaland Social Studies, (Int JCSS)*, 3, 186-200.

Turizm Days, (2019). <https://turizmdays.com/tr/makale/baskanadaylarinturizmprojeleri-211.html> (Erişim tarihi: 25.04.2020).

Yalçınkaya, A. (2013). *Halkın Belediyelerden Spor Hizmetlerine İlişkin Beklentileri ve Memnuniyetleri zerine Bir Araştırma*. YayımlanmamıŐ Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Yavuzer, H. (1998). *Ana Baba Okulu*. İstanbul: Remzi Kitabevi.

Yetim, A. A. (2011). *Sosyoloji ve Spor*. Ankara: Berikan Yayınevi.

5393 Sayılı Belediye Kanunu. T.C. Resmî Gazete. 25874. 2005.(Erişim tarihi: 13.04.2020).



Dijital Dönüşümün Örgüt Kültürü Üzerine Yansımaları

Can Burak NALBANTOĞLU*

Öz

Dijitalleşme ve beraberinde yaşanan dijital dönüşüm şirket yapılarını ve iş yapma biçimlerini etkilemektedir. Dijitalleşme konusunda güncel olarak yapılan çalışmalar ve anlayışlar çalışma içerisinde ele alınmaktadır. Çalışmada dijital dönüşümün örgüt kültürü üzerine yansımaları ele alınmaktadır. Dijital dönüşümün gerçekleşmesinde etkili olan dijital dönüşüm unsurlarının hangi alanlarda etkili olduğu ve sağladığı katkılar incelenmektedir. Örgüt kültürü ayırt edici ve önemli bir kavramdır. Dolayısıyla örgüt kültürünü oluşturan ve destekleyen unsurlar ayrıca ele alınmıştır. Örgüt kültüründe yaşanan değişim ve bu değişimin nasıl gerçekleştiği önemlidir. Dijital dönüşüm ve örgüt kültürü alanında yapılan çalışmalar dijital dönüşümün örgüt kültürü üzerinde etkili olduğunu göstermektedir ve dönüşümün kültüre doğrudan etkisi devam edecektir.

Anahtar Kelimeler: Dijital Dönüşüm, Örgüt Kültürü, Dijitalleşme

Makale Türü: Derleme Makale

Reflections of Digital Transformation on Organizational Culture

Abstract

Digitalization and the accompanying digital transformation affect company structures and ways of doing business. Current studies and insights on digitalization are handled in the study. In the study, the reflections of digital transformation on organizational culture are discussed. The areas in which the digital transformation factors effective in the realization of digital transformation are effective, and their contributions are examined. Organizational culture is a distinctive and essential concept. Therefore, the elements that form and support the organizational culture are also discussed. The change in organizational culture and how this change occurs is essential. Studies in digital transformation and organizational culture show that digital transformation impacts organizational culture, and the direct impact of culture on transformation will continue.

Keywords: Digital Transformation, Organizational Culture, Digitalization

Article Type: Review Article

*Dr. Öğretim Üyesi, İstanbul Ayyansaray Üniversitesi İktisadi, İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi, Havacılık Yönetimi Bölümü, cannalbantoglu@ayvansaray.edu.tr, ORCID No: 0000-0002-0903-4085.

1. GİRİŞ

Dijital kelimesi bilgisayarların ve teknolojinin yoğun bir şekilde kullanıldığı andan itibaren hayatın her alanında kullanılmaktadır. Günümüzde özellikle teknolojinin yoğun kullanımı ile birlikte dijitalleşme kavramı sık bir şekilde dile getirilmektedir. Peki, gerçekten “dijital” ve “dijitalleşme” kavramları sektör ve şirketler tarafından doğru bir şekilde kullanılıyor mu ya da kullanan sektör ve şirketler bu durumdan ne kadar etkilenmektedir?

Dijitalleşme kavramı artık tüm sektörler için hitap etmektedir. Şirketler için artık zorunluluk haline gelen dijitalleşme ve dijital dönüşüm kavramı özellikle Endüstri 4.0 anlayışı ile birlikte giderek daha önemli hale gelmektedir. Bu dönüşüm diğer bir ifadeyle değişim, örgütler için her değişimde olduğu gibi sancılı bir süreci de beraberinde getirmektedir. Çünkü bu dönüşüm örgütün bütün kademelerini etkilemektedir. Her bir departman ve iş anlayışları dijital dönüşüme ayak uyduracak şekilde yeniden yapılandırılmaktadır.

Dijital dönüşüm ve örgütün bu anlayışı sahiplenmesi mevcut örgüt kültürü üzerinde de etkili olacaktır. Örgüt kültürü kavramı örgütü diğer örgütlerden ayıran yegâne ayırtıcıdır. Dolayısıyla bu kavram bu dönüşümden kendi payına düşeni alacaktır. Peki örgütler kültürel anlamda bu dönüşümü verimli ve stratejik anlamda katkı sağlayacak şekilde nasıl yapacaktır? Çalışma içerisinde konu hakkında günümüzde yapılan güncel çalışmalar ve metodlar ele alınmaktadır.

2. LİTERATÜR TARAMASI

2.1. Dijitalleşme

Dijitalleşme süreci milenyum olarak ifade ettiğimiz 2000’li yılların başından itibaren aslında hem günlük yaşamda hem de iş yaşamında bir şekilde yer almaktadır. Dijitalleşme anlayışı internetin daha yoğun ve iş alanının her noktasında aktif kullanımı ile birlikte daha büyük bir ivme kazanmıştır.

Bilgisayar kullanımının başlaması ve artışıyla birlikte “dijitalleşme” teriminin çağdaş kullanımı ilk olarak 1971 yılında North American Review dergisinde Robert Wachal tarafından kullanılmıştır. Robert Wachal, “toplumun dijitalleşmesi”nin toplumsal sonuçlarını, bilgisayar destekli beşerî bilimler araştırmalarına itiraz ve potansiyelleri bağlamında tartışmıştır. Bu süreçten sonra dijitalleşme hakkında literatür yazmak daha yoğun olarak gerçekleşmiştir. Bu noktada dijitalleşme veriler ya da bitlere odaklanmaktan ziyade sosyal yaşam, dijital iletişim ve medya konularında değerlendirilmiştir (Brennen ve Kreiss, 2016). Dijitalleşme kavramının başladığı bu tarihlerde odağın biraz bu noktalara kayması o dönem için normal olarak karşılanabilir. O dönemde özellikle internet kavramı henüz olmadığından dijitalleşme daha farklı algılanmaktadır. Fakat yine de bu açıdan bakıldığında dijitalleşme kavramının atası olarak bu anlayışı da kabul etmek mümkün görülebilir.

Dijitalleşme, dijital teknolojiler ve sayısallaştırılmış verileri kullanarak süreçlerin etkinleştirilmesini veya iyileştirilmesini ifade etmektedir. Bu nedenle, dijitalleşme sayısallaştırmayı varsayar. Dijitalleşme maliyetleri düşürürken üretkenliği ve verimliliği artırır. Dijitalleşme mevcut iş sürecini veya süreçlerini geliştirir, ancak bunları değiştirmez veya dönüştürmez. Yani, insan kaynaklı bir olaydan veya bir dizi olaydan yazılıma dayalı bir olaya geçişi ifade etmektedir (Bloomberg, 2018).

Dijitalleşme, sadece iletişim ve bilgi teknolojilerinde değil, işletmenin bulunduğu sektörü de kapsayacak şekilde işleri çeşitli açılardan değiştirmektedir. Dijitalleşmenin ekonomik ve sosyal etkileri hala belirsiz görünmektedir çünkü geleneksel iş anlayışı hala bu kavramın etkilerini ölçmeye çalışmaktadır. Günümüzde modern işletmeler çoğunlukla dijital ürün ve hizmet geliştirmekte, farklı kanallarla mücadele etmekte, bu da daha geniş bir pazarda olmayı sağlamaktadır. Bununla birlikte,

geleneksel işletmeler tüketicilere ulaşmak için dijital strateji geliştirmekte fakat tüm alanlarda dijital hizmetlerin kullanılması gerektiğini görememektedirler (Boskovi, Primorac, ve Kozina, 2019).

Dijitalleşme, bireylerin ve davranışlarının bağlantılarındaki ilgili değişikliklerle toplumda dijital teknolojilerin artan bir etkisi olarak tanımlanmaktadır. Dijitalleşme hem dijital hem de fiziksel dünyada yerleşik iş kurallarını bozmaktadır. Bazı yeni örnekler şunları içerir: Uber, araç sahibi olmayan dünyanın en büyük taksi şirketi; İçerik oluşturmayan dünyanın en popüler medya sahibi Facebook; Envanteri bulunmayan dünyanın en değerli perakendecisi Alibaba; Airbnb, gayrimenkul sahibi olmayan, dünyanın en büyük konaklama sağlayıcısı (Gimpel ve Röglinger, 2015). Bu örneklere bakıldığında söylenebilecek en temel şey dijitalleşmenin iş yapma biçimlerinde ciddi bir değişim yarattığıdır. İş yapma biçimleri değiştikçe işletmelerin genel yapısı da değişime uğramaktadır.

2.2. Dijital Dönüşüm

Çalışanların yemek yediği bir alanda masa boyutu değiştirmek işletmenin dijital dönüşümü konusunda bir gösterge olarak görülmeyebilir. Fakat MIT Media Lab'ın ürünü Humanyze ile çalışan büyük bir çevrimiçi seyahat şirketinin yemekhane masaları için durum biraz daha farklı görünmektedir. Humanyze, kimin kiminle konuştuğunu, nerede zaman geçirdiklerini ve birbirleriyle nasıl konuştuklarını belirlemek için giyilebilir cihazları, sensörleri, dijital verileri ve analitiği entegre etmektedir. Humanyze, seyahat şirketinin iş gücünü analiz etmiş ve birlikte öğle yemeği yiyen insanların kendilerini daha üretken kılan önemli bilgileri paylaştıklarını keşfetmiştir. Ayrıca analiz, aynı masadaki kişi sayısına göre üretkenliğin arttığını göstermiştir. Humanyze, analiz edilen şirkette çalışanların genellikle dört veya 12 kişiyle öğle yemeği yediğini belirlemiştir. Kafeteryanın hızlı bir şekilde incelenmesi bulmacayı çözmüş - tüm masalar ya dört ya da 12 kişiliktir. Dijital teknolojilerin entegrasyonu, çalışanların üretim yeteneği üzerinde doğrudan ve ölçülebilir bir etkisi olan artan masa boyutlarının yolunu göstermiştir. Dijital teknolojilerin gücü - sosyal, mobil, analitik ve bulut - teknolojilerde tek başına değildir. Bunun yerine, şirketlerin işlerini dönüştürmek için onları nasıl entegre ettiklerinden ve nasıl çalıştıklarından kaynaklanmaktadır (Kane vd., 2015). Bu örnek araştırma üzerinden hareket ettiğimizde dijital dönüşümün sadece internet ve dijital gelişmelerle sınırlı kalmayacağını, işletmeler içerisinde birçok alanda kendini gösterdiğini ve göstermeye devam edeceğini de görmekteyiz.

Dijital dönüşümün sadece dijitalleşme kavramı olmadığı ve aslında daha derin düşünceyi barındırdığı görülmektedir. Dolayısıyla konu hakkında birçok tanım yer almaktadır. Dijital dönüşüm, daha karlı getiri, daha fazla rekabet avantajı ve daha verimli bir şekilde sonuçlanan güncel iş modelleri, süreçler, yazılımlar ve sistemler geliştirmek için teknolojinin kullanılması ve uygulanmasıdır. Şirketler bunu süreçleri ve iş modellerini dönüştürerek, iş gücü verimliliğini ve yeniliği güçlendirerek ve müşteri / vatandaş deneyimlerini kişiselleştirerek başarmaktadır (Schwertner, 2017).

Dijital dönüşüm, dijital teknolojilerin bileşimlerinin değişikliklerinden ve imkânlarından tam anlamıyla faydalanmak amacıyla iş ve örgütsel faaliyetlerin, süreçlerin, yetkinliklerin ve modellerin, stratejik ve öncelikli bir şekilde, var olan ve gelecekteki değişimler göz önüne alınarak toplumdaki hızlandırıcı etkisini içeren detaylı bir dönüşümdür (i-Scoop, 2020).

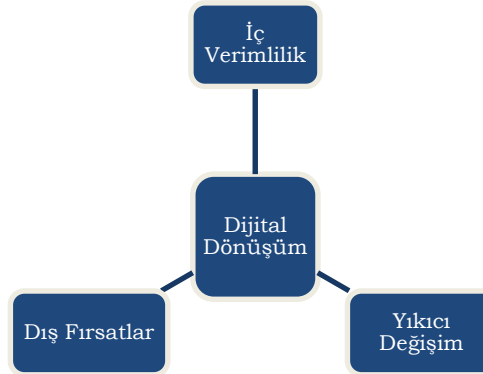
Dijital dönüşüm, şirketlerin dijitalleşme aşamalarının ilerlediği süreçte, farklı departmanlardaki iş yapma biçimlerinin dönüşüme uğramasına imkân tanımaktadır. Bu aşamada, büyük veri toplama altyapılarının ve veri bilimi yapılarının kullanılması bu dönüşümün önemli parçalarıdır. Gerçekleştirilen bu analizler sayesinde şirketteki satış, pazarlama, üretim, insan kaynakları vb. birimlerde süreçlerin daha verimli olması sağlanabilmektedir (Özdemir ve Kılınç, 2019).

Başarılı bir dijital dönüşüm, bir kuruluşun, iş yapma biçimine ve o kuruluşun ihtiyaçlarına bağlı olarak önemi değişen çok çeşitli yetenekler geliştirmesini gerektirir. Dijital teknolojinin, işletmenin nasıl çalıştığının merkezi olması ve kuruluşların, rekabetçi kalabilmek için iş modellerini etkili bir şekilde yeniden düşünmesi sağlanmalıdır (Reis vd., 2018).

Henriette vd., (2016) şirketlerin dijital dönüşümünü sadece bir iş modeli olarak görmenin eksik bir anlayışı olduğunu ifade etmektedirler. Çünkü kurumun kültürü, organizasyon yapısı hatta etik anlayış vb. konular bu dönüşümünden kolay bir şekilde etkilenebilmektedir. Bundan dolayı dijital dönüşümü yıkıcı veya kademeli bir değişim süreci olarak tanımlamışlardır. Bu süreç dijital teknolojilerin benimsenmesi ile başlar ve değer yaratma amacına doğru giderek evrilir (Henriette vd., 2016).

Belirtildiği gibi, dijital dönüşüm hali hazırda iş ortamlarını ve kurumsal çalışma şeklini etkilemektedir. Dijital dönüşümü ihmal etmek, oldukça rekabetçi pazarlarda oyun dışı kalma riski oluşturabilir. Dijitalleşme, bir şirketin tüm operasyon ortamını ve mevcut işleyişini etkileyebilir. Dijital dönüşüm aynı zamanda yeni iş fırsatları getirebilir, değer zincirindeki rolleri değiştirebilir ve mevcut işi sona erdirebilir. Örneğin dijital dönüşüm, tedarik zincirindeki geleneksel ara ürünleri ortadan kaldırabilir ve yeni ara ürünler yaratabilir. Bunun nedeni olarak örneğin tüketicilere doğrudan erişim ve mobil cihazların artan kullanımı gösterilebilir. Böylece, dijital dönüşümün etkisi ve bir kuruluş için dijital dönüşümün hedefleri Şekil 1’de de olduğu gibi üç farklı bakış açısından belirlenebilir (Parviainen vd., 2017):

- İç verimlilik; dijital yollarla geliştirilmiş çalışma yolu ve iç süreçleri yeniden planlama,
- Dış fırsatlar; mevcut iş alanındaki yeni iş fırsatları (yeni hizmetler, yeni müşteriler vb.),
- Yıkıcı değişim; dijital dönüşüm, iş rollerinin tamamen değişmesine neden olmaktadır.



Şekil 1. Dijital Dönüşüm (Yazar tarafından oluşturulmuştur)

McKinsey tarafından 2018 yılında yapılan küresel anket çalışmasına[†] göre her 10 katılımcının 8’i buldukları şirketlerin geçtiğimiz beş yılda dijital dönüşüm adına çaba sarf ettiklerini ifade etmiştir. 2018 yılında yapılan bu çalışma dijital dönüşümün gerçekleştirme hızının önceki yıllara göre daha zor olduğunu göstermektedir. Katılımcıların sadece %16’sı dijital dönüşümün şirketin performansını artırdığını ifade etmiştir. Çalışmanın sonuçları dijital dönüşüm kavramının birkaç özelliğine işaret etmektedir. İlk olarak, şirketler bu tip değişimleri gerçekleştirirken içe dönük olma eğilimindedir. Ankete katılanların %68’i dijital dönüşümde hedefin şirketin işletim modelinin dijitalleştirilmesi olarak ifade etmektedir. Katılımcıların yarısından azı, amaçlarının yeni ürün veya hizmetleri başlatmak veya

[†]Anket dünyanın farklı yerlerinden 1793 katılımcıya uygulanmıştır.

dijital kanallar aracılığıyla harici ortaklarla iletişim kurmak olduğunu dile getirmektedir. Dijital dönüşümler kapsam açısından geniş olma eğilimi gösterir. Ankete katılan 10 kişiden 8'i son değişim çabalarının birden fazla fonksiyonu, hatta tüm işletmeyi kapsadığını belirtmiştir. Buna ek olarak teknolojilerin benimsenmesi dijital dönüşüm noktasında önemli bir role sahiptir. Ankete katılanlar genel olarak sorulan 11 teknoloji[‡] dördünü kullandıklarını, geleneksel web araçlarına başvurduklarını kullandıklarını ifade etmişlerdir (McKinsey&Company, 2018).

Tanımlar ve çalışmalara bakıldığında dijital dönüşüm konusunda beklentilerin genel olarak “işletmenin bütününde bir dönüşüm” olduğu görülmektedir. Dijital dönüşüm sadece belli birim ve fonksiyonlarda kaldığında gerçek bir dönüşümü simgelemeyecek ve eksiklikler oluşturacaktır. Dönüşüm yapısal bir değişimi beraberinde getirdiğinden tüm aşamalar ve departmanlar bu dönüşümden payını alacaktır.

2.2.1. Dijital Dönüşümün Unsurları

Dijitalleşme ve dijital dönüşüm anlayışları beraberinde farklı kavramları iş dünyası içerisine ve literatüre dâhil etmiştir. Dijital dönüşümün gerçekleşmesini sağlayan ve bu dönüşüme yardımcı olan unsurlar dönüşümün hangi noktalarda olacağı, neleri etkileyeceği ve bu etkilerin neler doğuracağı konusunda bilgi vermektedir.

İşletme ya da içinde bulunulan endüstriden bağımsız olarak bakıldığında dijital dönüşümün içerisinde olan bazı unsurlar vardır. Matt vd., (2015) bu unsurları; teknolojinin kullanımı, değer yaratmada değişim, yapısal değişim, mali görünüm olarak ifade etmektedir. Teknolojilerin kullanımı, bir şirketin yeni teknolojilere yönelik tutumunun yanı sıra bu teknolojilerden yararlanma becerisini işaret etmektedir. İş açısından bakıldığında, yeni teknolojilerin kullanılması genellikle değer yaratmada değişim anlamına gelir. Bunlar, dijital dönüşüm kavramının firmaların değer zincirleri üzerindeki etkisiyle, yani yeni dijital faaliyetlerin klasik çekirdek işten ne kadar saptığı ile ilgilidir. Kullanımda olan farklı teknolojiler ve farklı değer yaratma biçimleriyle, yeni operasyonlar ve yeterli bir temel sağlamak için genellikle yapısal değişikliklere ihtiyaç vardır. Yapısal değişiklikler, bir firmanın organizasyonel kurulumundaki, özellikle yeni dijital faaliyetlerin kurumsal yapılar içerisine yerleştirilmesiyle ilgili varyasyonlara atıfta bulunur. Ancak, önceki üç boyut mali yönler dikkate alınarak dönüştürülebilir. Bunlar, bir firmanın azalan bir temel faaliyet nedeniyle harekete geçme aciliyetini ve bir dijital dönüşüm girişimini finanse etme becerisini içerir ve finansal yönler dönüşüm için hem bir itici güç hem de sınırlayıcı bir güçtür (Matt vd., 2015).

Dijital dönüşüm unsurları arasında Nesnelerin İnterneti (Iot), Yapay Zeka (AI) ve Büyük Veri (Big Data) kavramları yer almaktadır. Nesnelerin interneti, yapısında internet ve akıllı nesnelere gibi yapılara sahip ve nesnelere zeka getiren teknolojik bir yeniliktir. Yapay zeka tarafından gerçekleştirilecek devrim niteliğinde gelişmeler şirketler ve işler üzerinde güçlü bir etkiye sahip olacaktır. Önümüzdeki 20 yıl içerisinde insanlar yapay zeka kullanarak birçok hizmet ve ürüne ulaşabilecektir. Büyük Veri, verileri yönetmeye, işlemeye ve beş boyutta[§] analiz etmeye yönelik bütünsel bir yaklaşım olarak tanımlanır ve sürdürülebilir değer sunmayı, performans ölçmeyi, beceriler yaratmayı ve karar verme sürecini iyileştirmeyi hedefler (Mendonça ve Andrade, 2018).

Westerman, Bonnet, ve McAfee (2014) tarafından dijital dönüşümün unsurları konusunda yapılan derinlemesine mülakatlar 15 farklı ülkede 50 farklı şirkette 157 yöneticiyi kapsamaktadır.

[‡] Geleneksel web teknolojileri, Bulut tabanlı hizmetler, Mobil internet teknolojileri, Big Data, IoT (Internet of Things), Tasarım düşüncesi, Yapay zekâ, Robotik kodlama, Sinirsel makine öğrenimi, Artırılmış gerçeklik, Katmanlı üretim

[§] Hacim, Çeşitlilik, Hız, Doğruluk, Değer

Yöneticilerin dijital dönüşümü üç ana alanda gerçekleştirdikleri görülmektedir. Bu üç ana alan kendi içerisinde alt alanlara ayrılmaktadır (bkz. Tablo 1).

Tablo 1. Dijital Dönüşümün Alanları

Müşteri Deneyimi	
Müşteriyi anlamak	Şirketler, belirli coğrafyaları ve pazar segmentlerini derinlemesine anlamak için önceki yatırımlardan yararlanmaya başlıyor. Bazıları, müşterileri neyin mutlu ettiğini ve neyin müşteri memnuniyetsizliğine yol açtığını anlamak için sosyal medyayı araştırıyor.
Üst düzey büyüme	Şirketler, yüz yüze satış görüşmelerini geliştirmek için teknolojiyi kullanıyor. Örneğin, finansal hizmet şirketleri satış konuşmaları yapmak için kağıt tabanlı slaytlar yerine tablet tabanlı sunumlar kullanıyor.
Müşteri temas noktaları	Müşteri hizmetleri, dijital girişimlerle önemli ölçüde geliştirilebilir. Örneğin, bir banka müşteri şikayetlerini hızlı bir şekilde yanıtlamak için Twitter hesabı üzerinden yardımcı olmaktadır.
Operasyonel Süreçler	
Süreç sayısallaştırma	Otomasyon, şirketlerin çalışanlarını daha stratejik görevlere yeniden odaklamasını sağlayabilir.
Çalışan yetkilendirme	Bireysel düzeydeki çalışma, özünde sanallaştırılmıştır yani iş sürecini işin konumundan ayırır. Bir finansal hizmetler şirketi, genel merkezini yeniden düzenlemiştir, böylelikle kimsenin, hatta CEO'nun bile atanmış bir masası yoktur.
Performans yönetimi	İşlemsel sistemler, yöneticilere ürünler, bölgeler ve müşteriler hakkında daha derin içgörüler sunarak kararların varsayımlar yerine gerçek veriler üzerinden alınmasına olanak tanımaktadır.
İş Modelleri	
Dijital olarak dönen işletmeler	Şirket, dijital tekliflerle fizikselliği artırmanın ve kurumsal silolar arasında içerik paylaşmak için dijitali kullanmanın yollarını bulmaktadır.
Yeni dijital işler yaratma	Şirketler ayrıca geleneksel ürünleri tamamlayan dijital ürünler de sunuyor.
Dijital küreselleşme	Şirketler, çok uluslu operasyonlardan gerçek anlamda küresel operasyonlara giderek daha fazla dönüşmektedir.

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

2.3. Örgüt Kültürü

Kültür, toplumsal bir kavram olduğu kadar şirketleri de kapsayan bir kavramdır. Şirketler hem buldukları toplumun kültüründen hem de ilerleyen süreçte oluşturduğu yapıdan beslenerek kendi kültürünü oluşturmaya başlar.

Örgüt kültürü konusunda yapılan tanımlamalara bakıldığında; Schein (2017) bir grubun dış adaptasyonu ve iç bütünleşme sorunlarını çözme evresinde oluşturduğu birikim olarak tanımlamaktadır. Ayrıca kültür, örgütte paylaşılan değer ve varsayımların bütünüdür (McShane ve Glinow, 2016). Eren'e (2012) göre örgütte bir araya gelen bireyler ortak inanç ve değerler sistemi oluşturmakta ve bu da örgüt içerisinde farklı görüşlerin ve anlayışların bir arada olmasına yardımcı olmaktadır. Bu durum örgüt kültürü olarak tanımlanır. Kültür, örgütün tarihi boyunca gelişen ve üyelerin davranışlarında ortaya çıkan inançlar, değerler ve deneyimlerle başa çıkma öğretileridir (Brown, 1995). Traphagan'a (2017) göre örgüt kültürü çalışmalarında ortak olarak ele alınan konu, kültürün örgütsel hedeflere ulaşmada insanları bir araya getiren itici bir güç olarak görülmesidir. Bu yaklaşım kültürü, birlik ve uyum

yaratacak sosyal mühendislik çalışmalarında bir değişken olarak ifade etmektedir. Fakat bu yaklaşım kültürün gerçekte ne olduğu ya da kuruluşlar hakkında düşünme konusunda yararlı olarak görülmemektedir.

Watkins (2013) tarafından oluşturulan bir “tartışma” kültür konusunda farklı bakış açıları ortaya koymaktadır. Watkins LinkedIn üzerinde “Örgüt Kültürü Nedir?” sorusunu ortaya atmış ve 300’e yakın geri dönüş almıştır. Bu dönüşler şu şekilde gruplandırılarak bir araya getirilmiştir (Watkins, 2013);

- Kültür, tutarlı ve gözlemlenebilir davranış kalıplarıdır.
- Kültür teşviklerle şekillenir. İnsanların neler yapacaklarına dair en iyi öngörü, ne yapmaya teşvik edildikleri olmaktadır.
- Kültürler “ne olduğu” hakkında değil, “neden olduğu” hakkında da bir görüş sunmaktadır.
- Kültür, sosyal anlamda bir kontrol sistemidir.
- Örgüt kültürü tek değildir. Örgütün işlev ve birimleri içerisinde yönlendirici birçok faktör vardır.

Kültür tanımları özellikle ortak değerleri vurgulamaktadır. Örgüt içerisinde yer alan kişilerin ortak bir hedefe birlikte ilerlemeleri “kültür” kavramını hem oluşturmaktadır hem de ayakta kalmasını sağlamaktadır.

2.3.1. Örgüt Kültürünün Unsurları

Örgüt kültürü kavramının barındırdığı unsurlar kültürün dayandığı yapıları da işaret etmektedir. Değer, inanç, mitler, törenler vb. tanımlamaların içeriğine bakıldığında kültürün oluşmasında doğrudan yardımcı ve destekleyici tanımlar olduğu görülmektedir.

Örgüt kültürü, organizasyonu temsil eden değer, inanç ve normlardan oluşmaktadır. Bu tanımdan hareketle örgüt kültürünün üç ana unsurdan oluştuğu ifade edilebilir. Değerler, örgütte önemli sayılabilecek şeyleri yansıtmaktadır. Bu değerler örgütteki tüm çalışanlar için yol gösterici nitelikte olabilir. Örnek olarak temel değerler yaratıcılık, mizah, dürüstlük, bağlılık, nezaket ve topluma saygı olabilir. Örgüt kültürünün parçası olan inançlar, verimlilik ve motivasyonu arttırmak için gerekli olan yollara ilişkin inançları içerebilmektedir. Örgüt işyerinde mizah kavramının verimlilik üzerinde etkili olduğu inancını aktarabilir. Normlar örgüt içerisinde tipik ve kabul edilen davranış biçimlerini yansıtmaktadır. Belirli görevlerin nasıl yerine getirileceği, çalışma alanının nitelikleri, iletişim metotları ve örgütteki tipik liderlik tarzları normların içerisinde yer almaktadır (Kumar, 2016).

Kültürün unsurları çalışan eylemlerini etkileyen güçlerin doğasını açıklamada yardımcı olmaktadır. Örneğin, risk almayı teşvik eden bir örgütte, çalışanlar yeni metotlar denemekten çekinmezler. Hatta çalışanlar “ceza” kavramı olmadığını bildiklerinden daha rahat bir çalışma ortamı hissedeceklerdir. Burada hassas olan nokta kültürün unsurlarının sonuca doğrudan etki ettiğiidir. Şirket kültürünün yenilikçilik unsuru varsa, şirket yenilik talep eden bir pazarda daha başarılı olacaktır. Kültürün unsurları konusunda bu ifadeleri belirten DuBrin (2019), kültürün unsurlarını farklı başlıklarda açıklamaktadır. Bunlar (DuBrin, 2019);

- Değerler: Herhangi bir örgüt kültürünün temeli değerlerdir. Bir şirketin felsefesi değerler aracılığıyla ifade edilir ve değerler davranışa günlük olarak rehberlik etmektedir.
- Anlamları ve Mitleri Olan Örgütsel Hikâyeler: Üst yönetimin önemli olduğunu düşündüğü ilkeleri pekiştirmek için birçok kuruluşta hikâyeler dolaşıma sokulmaktadır.

- **Kaynak Tahsisleri ve Ödüller:** Paranın ve diğer kaynakların tahsis edilme yolları kültür üzerinde kritik bir etkiye sahiptir. Kaynak yatırımı, firmanın neye değer verdiğine dair bir mesaj göndermektedir.
- **Ayinler ve Ritüeller:** Bir şirketin kültürünün bir kısmı, geleneklerinden veya ayinlerinden ve ritüellerinden oluşur. Çok az şirket, ayinleri ve ritüelleri olduğunu düşünmekte fakat zeki bir gözlemci bunları tanımlayabilmektedir.
- **Sahiplenme Duygusu:** Çalışan için hisse sahipliği, birçok şirkette, çalışanların şirket sahipleri gibi düşünme ve hareket etme konusunda ilham aldığı bir sahiplik kültürü yaratmaktadır.
- **Örgütsel Adalet:** Çalışanlar için örgüt kültürünün son derece anlamlı bir yönü, örgüt genelinde bir adalet veya adalet iklimi olarak algıladıkları kavramdır. Adalet, çalışanlara örgüt yetkilileri tarafından ne kadar adil davranıldığını ifade etmektedir.

Örgüt kültürü paylaşılan değerler ve varsayımlardan oluşmaktadır. Değerler, farklı koşullar altında tercihleri farklı çıktılara veya hareket tarzlarına yönlendiren, yerleşik inançlardır. Değerler, neyin iyi veya kötü, doğru veya yanlış olduğu hakkında bilinçli algılardır. Örgüt kültürü bağlamında, değerler konusu ortak değerler başlığı altında ele alınmaktadır ve ortak değerler, örgüt veya birimdeki insanların ortaklaşa paylaştıkları ve kendi değer hiyerarşilerinde en yüksek noktaya yerleştirdikleri değerleri ifade etmektedir. Örgüt kültürü aynı zamanda ortak varsayımları da içermektedir ki bu ortak varsayımlar bazı uzmanların örgüt kültürünün aslı olduğuna inandıkları daha derin bir unsurdur. Ortak varsayımlar; bilinçsiz, kesin kabul edilen algılar veya ideal davranış prototipleri olup; problem yahut hareket edileceği konusunda yol göstermektedir (McShane ve Glinow, 2016).

2.3.2. Örgüt Kültürünün Değişimi

Teorik olarak kültür değişimi, mevcut bir kültürün analizi ile başlamaktadır. Bu durumu takiben yeni kültür tanımlanır ve bu da bir kültür boşluğu tanımlamasına neden olur. Bu analiz davranışsal beklentileri belirleyebilir, ödüllendirme ve geliştirme süreçlerini tanımlayabilir ve güçlendirebilir. Fakat gerçek bir iş yaşamında bu kadar basit ilerlememektedir. Kültür derin bir anlama sahiptir ve değişimi çok uzun bir süreyi alabilir. Kapsamlı bir değişim, örgütsel dönüşümün programının temel bir parçasıdır. Fakat kültür değişimi, örneğin performans, bağlılık, kalite, müşteri hizmetleri, ekip çalışması ve örgütsel öğrenme gibi kültürün belirli yönlerine odaklanabilir. Yine de her durumda temel değerlerin tanımlanması gerekecektir (Armstrong, 2013).

Bir kuruluşun kültürü belirli bir süre içinde ortaya çıkar. Yeni kurulan bir grubun henüz bir kültürü yoktur. Yalnızca olgun bir organizasyonun, yaygın olarak paylaşılan bir dizi anlayış ve davranışın kök salması için zamanı olmuştur. Buradan, yerleşik bir kültürün "bir gecede" değiştirilemeyeceği sonucunu çıkarabilmekteyiz. Örgüt kültürünün doğrudan değiştirilemeyeceği dile getirilmektedir. Değiştirilebilecek şeyler süreçler ve davranışlardır. Çalışanlar, işleri yeni yollarla yapmak için bilgilendirildikçe, eğitildikçe ve donanımlı hale geldikçe, içinde buldukları kültür doğal bir şekilde değişmektedir (Desson ve Clouthier, 2010).

Yönetimin astların değerleri, inançları, fikirleri ve anlamları üzerinde güçlü, sistematik, amaçlanan bir etkiye sahip olabilmesi için, kültürü değiştirebilme dahil olmak üzere geniş bir pozisyon yelpazesi vardır. Genel olarak, örgüt kültürünün yönetme becerisine ilişkin üç pozisyon belirlenebilir. Birincisi, örgüt kültürünün, en azından belirli koşullar altında ve yeterli beceri ve kaynakların kullanılmasıyla, üst yönetim tarafından değiştirilebileceğidir. İkincisi, bunun çok zor olmasıdır. Çok sayıda değer ve anlamı etkileyen grup vardır ve burada yer alan "derinlik" yapıları etkilemek için kolayca erişilebilir değildir. İnsanlar yönelimlerini değiştirme çabalarına tahmin edilebileceği gibi yanıt vermeyebilirler. Buna rağmen değişim gerçekleşir. Bu nedenle, üst düzey yöneticilerin belirli koşullar

altında bazı değerler ve anlamlar üzerinde orta düzeyde bir etkisi olduğu varsayılabilir. Üçüncü bir görüş, kültürün kontrol dışı olduğunu vurgular. İnsanların iş deneyimlerinde nasıl anlam yarattığı yerel kültürle ilgilidir ve eğitim geçmişine, iş görevlerine, grup aidiyetine ve kişilerarası etkileşimlere bağlıdır (Alvesson ve Sveningsson, 2016).

2.4. Dijital Dönüşüm ve Örgüt Kültürü

Kültür bir örgüt içerisinde işlerin nasıl yapıldığını tanımlayan değerleri ve karakteristik davranışları içermektedir. Sağlıklı bir kültür, bireyleri uygun şekilde hareket etmeye ve örgütün hedeflerini ve stratejilerini ilerleten seçimler yapmaya yönelten yönergeler sağlamaktadır. Dijital dönüşüm sırasında dijital kültürü aşılamanın üç önemli nedeni bulunmaktadır. Bunlardan birincisi, kültürü görmezden gelmek dönüşümü başarısızlığa uğratar. Boston Consulting Group (BCG) tarafından yapılan çalışmada 40 şirketten dijital dönüşüm ve kültüre odaklananlar arasında atılım veya güçlü finansal performans bildiren şirketlerin oranının, kültürü ihmal edenlere göre beş kat daha fazla olduğu görülmüştür. İkinci olarak, dijital kültür sonuçları daha hızlı iletme konusunda insanları güçlendirir. Dijital örgütler geleneksel örgütlere göre daha hızlı hareket eder ve daha yatay hiyerarşi karar vermeyi hızlandırmada yardımcı olmaktadır. Dijital kültür çalışanlara muhakeme ve yerinde karar verme özgürlüğü veren davranış kuralları olarak imkân sağlamaktadır. Üçüncü olarak dijital kültür yetenekleri çeker. Dijital alanda lider olarak itibar sahibi olmak, yetenekler için cazibe merkezidir. Y kuşağı, işbirliğine dayalı, yaratıcı bir ortam ve daha fazla özerklik vaatleriyle dijital şirketlere çekilir (Hemerling vd., 2018).

Burchardt ve Maisch (2019) tarafından yapılan çalışmada dijital dönüşüm içerisinde kültürün önemi açık inovasyon ve çeviklik kapsamında değerlendirilmektedir. Bu kapsam içerisinde şirketlerin dönüşümünde kültürel değişim için gerekli olan bazı kavramlar açıklanmaktadır. Çalışanlar ve yöneticiler arasındaki ilişki değişmekte, Nesnelerin İnterneti (IoT) veya Endüstri 4.0'ın kullanımı, bilgi şeffaflığının artması, Açık İnovasyon gibi katılımcı yaklaşımların kullanılması, özerklik, çeviklik ve kendini gerçekleştirme için fırsatlar sunmaktadır. Aynı zamanda, dijital teknolojilerin, mobil ağ biçimlerinin veya veri analizinin kullanılması sonucunda insanların sosyal davranışları değişmekte ve yeni bir anlayış ve değerlere yol açtığı görülmektedir. Dijitalleşme yeni gelişim ve organizasyonel yaklaşımlar gerektirmektedir. Her geçen gün daha fazla geleneksel şirket, piyasada kalabilmek, sürdürülebilir bir iş sağlamak ve üstel büyüme fırsatına sahip olmak için yazılım dünyasının içine girmektedir. Dijitalleşme, yeni pazar fırsatları ve üstel büyüme potansiyeli olan yeni iş modellerinin uygulanmasını sağlamaktadır.

Bilgi ekonomisi bağlamında şirketlerin aşağıda yer alan ilkelere bağlı kalarak dijital dönüşüm içerisinde örgüt kültürünün başarılı bir şekilde ilerlemesini öngörmektedirler. Bu ilkeler (Trushkina vd., 2020);

- Çalışanlar ve ekipler sonuçlara ulaşmak için çalışırlar. İşlerine, amaçlarına ve organizasyonun hedeflerine bağlıdırlar ve hedefe ulaşmak için gereken her şeyi yapmaya hazırdır.
- Çalışanlar ve ekipler kurumsal stratejiyi geliştirmek için çalışır.
- Kurumsal ortam (liderlik, organizasyonel tasarım, performans yönetimi, personel geliştirme yöntemleri, kaynaklar ve araçlar, vizyon ve değerler, gayri resmi etkileşim), kurumsal gelişim stratejisini uygulayacak etkileşimi ve davranışı teşvik etmek için kurulmalıdır.

Hartl ve Hess (2017) tarafından yapılan çalışmanın sonuçları, dijital dönüşümü desteklemek için esnekliği vurgulayan bir örgüt kültürü önermektedir. Esneklik ve çeviklik, dijital dönüşümde temel yönetsel zorluklar olarak bulunmuş ve bir kuruluşun, giderek istikrarsız bir ortama sürekli adaptasyon gerektiren dijital dönüşümü başarıyla yönetmesi için temel erdemler olarak kabul edilmiştir. Dönüşüm

süreçleri, organizasyonun yeniden yapılanmayı veya yeni yönetim anlayışlarının benimsenmesini kolaylaştırabilecek çeviklik kültürü ile desteklenebilir.

Harshak vd., (2013) tarafından yapılan çalışmada şirketlerin aralarındaki farklar analog ve dijital olarak ayrılmış ve bu ayırım iş yapma ve örgüt içerisinde nasıl bir yapılanma oluşturduğunu göstermektedir (bkz. Tablo 2). Analog kültüre diğer bir ifadeyle geleneksel kültüre sahip olan firmaların müşteri ve taleplerine karşı eğilimleri, organizasyon yapıları ve tutum ve iş yapma biçimleri tam anlamıyla klasik bir yapıyı işaret etmektedir. Diğer açıdan dijital kültüre sahip olan ya da olması beklenen şirketlerin müşteri taleplerini karşılama, organizasyon yapısında ve tutum ve iş yapma biçimlerinde daha güncel ve teknoloji oldukları görülmektedir.

Tablo 2. Analog Kültür ve Dijital Kültür

Analog Kültür Ürünleri pazara iter Satın alma ve tedarik ile yönlendirilir.	Müşteriler ve Talepler	Dijital Kültür Fikirleri pazardan alır Müşteri talebi ile yönlendirilir
Güçlü hiyerarşi Yavaş karar alma Süreç ve işe yönelim Tanımlanan işler (İşi yap!)	Organizasyon	Yatay hiyerarşi Hızlı karar alma Sonuç ve ürüne yönelim Çalışanları güçlendirme
Müşterilerin uzun dönemli ihtiyaçlarını belirleme ve bunları gerçekleştirme Statükoya yönelim, geçmiş dersler ve kısıtlamaları kabul etme	Tutumlar ve Çalışma Şekilleri	Dijital müşterilerin ihtiyaçlarını ve yeni trendlerin nasıl benimseneceğini anlar
Deneyim ve istikrar önemlidir		Yeniliğe, iyileştirmeye ve kısıtlamaların üstesinden gelmeye yönelim
Homojen ekipler		Potansiyel, vizyon, merak, motivasyon, esneklik ve uyarlanabilirlik
Tanımlanmış yollar içinde kariyer Planlama ve optimizasyona odaklanma		Çapraz işlevli ve entegre topluluklarda çalışan karma ekipler Güçlü işbirliği Hızlı, öngörülemez kariyer ilerlemesi Hızlı başlatmaya odaklanma ve öğrenme

Kaynak: Harshak, A., Schmaus, B., ve Dimitrova, D. (2013).

Analog kültür genellikle geleneksel şirketlerde görülen bir kavramdır. Geleneksel şirketler hem iş yapma hem de var olan kültürleri gereği bütünlük ve istikrara önem verirler. Bu noktada zor olan ise bütünlük ve istikrarı bozmayacak şekilde dijital kültürün teşvik edilmesidir. Westerman vd. (2019) tarafından 500'den fazla dijital ve geleneksel şirketlerde yapılan araştırma, şirket kültüründe bütünlük ve istikrar üzerinde durmanın karlılık ve müşteri memnuniyeti ölçümlerine zarar vermediğini göstermektedir. Geleneksel şirketler dijitalleşme sürecinde geçmiş uygulamaları tamamen terk etmek yerine, yeniyi eskiye entegre edecek bir dijital kültür yaratmalıdırlar. Bu durumun gerçekleşmesi için Westerman vd. (2019) üç prensip tablo 3'de vurgulamaktadır.

Tablo 3. İhtiyaç Duyulan Kültürü Oluşturma Prensipleri

Dijital Oluşturma	Uygulamaları	Çalışanları hızlı ve sık sık denemeler yapmaya teşvik etmek Denemelerin kontrol grupları ile birlikte iyi tasarlandığından emin olmak Başarısız olmayı ve öğrenmeyi paylaşmayı teşvik etmek Çalışanlara diledikleri gibi takımlar oluşturma ya da takımlara dahil olma serbestliği tanımak (dış ortaklar dahil) Sezgiyi tasarlanmış test çalışmaları ile değiştirmek
Geleneksel Korumak	Uygulamaları	Bütünlükten ödün vermeden hız ve özerkliği mümkün kılan kurallar oluşturmak Yönergelere uyulmayan yerleri hızla belirlemek için süreçler geliştirmek Yönergelerde değişiklik önermenin kolay yollarını oluşturmak Çalışanların becerilerini eğitim ve zorlayıcı görevlerle güncel tutmalarına yardımcı olmak
Uygulamaları Yönlendirmek	Yeniden	Müşteri memnuniyeti için ihtiyaç karşılamaktan inovasyona geçmek Müşterinin kimler olduğu ya da olabileceği konusunda geniş çaplı düşünmek Yıllık ya da çeyrek dönemlik performanslar yerine sonuçlara sürekli odaklanmak Performans hedeflerinin herkes tarafından anlaşıldığına emin olmak Tüm seviyelerde performans konusunda şeffaf olmak Çalışanların her hareketlerinde resmi prosedüre uymak yerine, açık bir yönerge ile hızlı şekilde hareket edebilecekleri yönergeler hazırlamak Yönergelerin olmadığı durumlarda çalışanların hızlı olması için gerekli araç – gereçleri ayarlamak Tüm seviyelerde hesap verebilirliğin teşvik edilmesi Gerekli eylemi gerçekleştirmek için kuralları kullanan kişileri aktif ve görsel bir şekilde caydırmak

Kaynak: Westerman, G., Soule, D. ve Eswaran, A. (2019).

Dijital uygulamaları oluşturma tarafında çalışanlara belli alanlarda serbestlik tanınmalı ve farklı denemeler yapmak için özgür alanlar verilmelidir. Bu alanlar, çalışanların dijital kültüre adaptasyonunda önemli bir nokta olarak görülmektedir. Diğer yandan geleneksel uygulamaları koruma konusunda hem bütünlüğün korunması hem de süreçlere yenilik katılması gerekmektedir. İşletme içerisinde uygulamaların yeniden yönlendirilmesi noktasında ise müşteri memnuniyetine farklı bir yaklaşım getirilmeli, performans odağı da farklı bir şekilde takip edilmelidir.

Trushkina vd. (2020) tarafından Ukrayna'daki şirketlerde yapılan çalışmada dijital dönüşümün, tüm çalışanlar için kapasite geliştirmeyi uyarlayarak ve tüm işverenleri örgüt kültürlerinin dönüşümüne dahil ederek dijital dönüşümün teknolojik ve insani (toplumsal) yönlerinin dikkatli bir şekilde entegre edilmesinde kapsamlı bir bütünsel yaklaşım kullanması gerektiğini ifade etmektedir. Şirket çalışanlarının dijital dönüşümün hedeflerini anlamaları için firmalar çalışanlarına dijital eğitim sunmalıdır. Bu eğitim, aslında, şirketin iş süreçlerinin etkili bir şekilde dijitalleştirilmesi için bir ön koşul olmalıdır. İşletme yöneticileri, personelin dijital beceri eğitimi, uzaktan eğitim fırsatları, akademik kurumlarla, üniversitelerle ve yenilikçi başlangıç şirketleriyle ve çeşitli diğer kurumsal kültür geliştirme biçimlerini kullanarak programlar geliştirmeli ve uygulamalıdır. Dijital çağdaki başarılı dönüşümsel değişikliklerin ana yolu, gerekli özel dijital beceriler ile şu anda şirket personelinin elinde bulunanlar arasındaki boşlukları kapatmaktır. Bu noktada asıl vurgulanmak istenen dijital dönüşümde örgüt kültürünün entegre bir şekilde dönüşüm dahil olması gerektiğidir.

Hie (2019) tarafından Endonezya bankalarında yapılan araştırmada dijital dönüşüm ve örgüt kültürü kavramları dijital olgunluk kapsamında incelenmiştir. Örgüt kültürünün dönüşümü, Endonezya'daki bankalarda dijital olgunluk üzerinde olumlu ve önemli bir etkiye sahip olarak görülmektedir. Bu, örgüt kültürünün artması veya daha yüksek dönüşümünün dijital olgunluğu iyileştirebileceğini işaret etmektedir.

Jantti ve Hyvarinen (2018) tarafından hizmet işletmelerinde yapılan çalışmada dijital kültür anlayışını vurgulanırken, öncelikli olarak yönetim tarafının dijital etkinlik eğitimlerine katılması gerektiği belirtilmiştir. Yönetim, dijital girişimler için destek ve motivasyon sağlamada önemli bir rol oynamaktadır. Dijital kültür, çalışanların yalnızca iş günlerinde değil aynı zamanda boş zamanlarında da dijital araçları keşfetmeye teşvik edildiği bir araştırma kültürü gerektirecek şekilde ele alınmalıdır. Dijital bir kültür oluşturmak için çeşitli faaliyetler belirlenmiştir. Bunlar; özellikle yönetim için dijital eğitim sağlamak, çalışanları dahil etmek, örneklerle liderlik etmek, bir kaşif kültürüne destek sağlamak, yeni hizmetler tasarlarken kullanılabilirlik ve güvenilirlik konularını vurgulamak, dijital zihniyet ve yeterlilikler, yavaş bir dönüşüm ve dijital kültüre geçiştir.

3. DEĞERLENDİRME VE SONUÇ

Dijitalleşme kavramı özellikle milenyum çağı olarak da ifade edilen 2000’li yıllardan itibaren hayatımıza girmeye başlamıştır. Aslında bilgisayarların kullanılmaya başlanması ile “dijital” kavramı artık yavaş yavaş her alana etki etmiştir. Fakat başlarda bilgisayara ulaşmanın zor olması, bilgisayarların kısıtlı işlem yapmaları gibi nedenler dijitalleşmenin daha geç olmasına neden olmuştur. Bilgisayarların herkes tarafından ulaşılır olması ve bilgisayar işlemlerinin fazlaşması ile birlikte dijitalleşme kavramı da her alanda kendini göstermeye başlamıştır.

Dijitalleşme sadece iletişim ya da görsel anlamda katkı sağlamamaktadır. Günümüzde şirketler dijitalleşme kavramının bütün olanaklarından faydalanmaya çalışmaktadır. Bazı şirketler bu imkânları kendileri geliştirmekte fakat bazen de dışarıdan transfer etmektedir. Şirket içerisinde kullanılan her bir teknoloji artık dijital olarak tanımlanmaktadır. İşletmelerin genel yapısının değişmesi, işletmelere ulaşmak ve onlarla iletişim kurmak için kullanılan yegâne yöntem artık dijital kanallardır.

Dijital dönüşüm dijitalleşme anlayışının devamı niteliğindedir. İşletmeler sürekli olarak çevreye uyum sağlamak için çaba göstermektedir. Bazı işletmeler bu çabayı daha az gösterir ya da gösteremez ve sonunda piyasadan çekilir. Fakat çevrede olan değişimlere ayak uyduran işletmeler (özellikle dijital dünyaya) güçlenerek yollarına devam ederler. Dijital dönüşüm işletmeler için daha verimli iş alanları ve fırsatlar oluşturmaktadır.

Dijital dönüşüm alanında yapılan çalışmalar incelendiğinde bazı konuların özellikle vurgulandığı görülmektedir;

- İşletmenin bütününde bir değişim,
- Geleneksel web araçlarından daha verimli araçlara geçiş,
- Performans,
- Verimlilik.

Bu konular işletmenin dijital dönüşüm sürecinde özellikle dikkat etmesi gerekenlerin başında gelmektedir. Dijital dönüşüm işletmenin bütün fonksiyonlarına temas etmelidir çünkü her bir birim diğeriyle veya geneliyle bağlantılı olarak çalışmaktadır. Çarkların doğru şekilde dönmesi içinde bütünsel bir dönüşüm doğru olacaktır. Dijital dönüşümde yeni web araçları artık daha sık kullanılacak ve bu da verimlilik ve performans artışı ile sonuçlanacaktır.

Dijital dönüşüm müşteri deneyimi, operasyonel süreçler ve iş modelleri alanlarında kendini göstermektedir. Müşteri deneyimi konusunda müşteriyi daha iyi anlamak ve müşteri ile temas noktalarını artırırken dijital yöntemlerden daha fazla yararlanmak gerekmektedir. Operasyonel süreçler ise şirket verimliliği ve performans yönetimine katkı sağlayacaktır. Yeni iş modelleri ise dijital dünyada var olmak için gereklidir. Bu ve benzeri dijital dönüşüm unsurları şirketlerin dijital dünyada olması için gerekli olarak nitelendirilmektedir.

Dijital dönüşümden her bir fonksiyon payını alacaktır ki buna – fonksiyon olarak tanımlanmasa da – örgüt kültürü de dahil olmaktadır. Örgüt kültürü, örgüte ait olan ve ayırt edici bir kavramdır. Fakat örgüt kültürünün bu dönüşüm içerisinde değişime uğraması kaçınılmaz olacaktır.

Örgütlerin kültürleri belirli bir süre içerisinde oluşmaktadır. Dolayısıyla örgüt içerisine yerleşen bir kültürün değişimi kolay olmayacaktır. Dijitalleşme ve dijital dönüşümün örgüt kültürü üzerine çeşitli yansımaları olacaktır. Bunlar;

- Kapsamlı değişim ve değerlerin yeniden tanımlanması,
- Yeni süreç ve davranış biçimleri,
- Yönetici yaklaşımları

Klasik bir görüş üzerinden baktığımızda mevcut kültürü analog olarak değerlendiren ve günümüz kültürünü de dijital olarak nitelendiren yaklaşımlar bulunmaktadır. Bu yaklaşımlar müşteri talepleri, organizasyon ve çalışma şekilleri olarak ayrılmaktadır. Müşteri taleplerinde dijital anlayışta artık müşteri talebi ile ürün oluşturulurken, pazarda talep müşteri tarafından yönlendirilmektedir. Dijital anlayışta örgüt yapısı daha yatay, hızlı kararların alındığı ve sonuca odaklılık şeklindedir. Çalışma şekilleri ise müşteri ihtiyaçları, esneklik, yenilik, güçlü işbirliği ve hız kavramları ön plana çıkmaktadır.

Görüldüğü üzere dijital dönüşüm her bir alanı etkilemekte ve alanlar birbirleriyle sürekli olarak ilişki halindedir. Örgütlerin dijitalleşmeye ayak uydurması ve bu sürecin ilerlemesi esnasında örgüt kültürü bu değişime uymaya başlayacaktır. Güncel olarak pandemi süreci de değerlendirildiğinde çalışma biçimleri daha fazla dijitalleşme yönünde değişmekte bu da örgüt kültürü üzerinde etkili olmaktadır. Dijital dönüşümün örgütlerin kimliklerinde ve kültürlerinde ilerleyen zamanlarda daha büyük değişimler yaşatacağı da görülmektedir.

Dijital dönüşümün örgüt kültürü üzerindeki etkisini gösterecek ileri çalışmalarda bu dönüşüme ayak uydurmaya çalışan ve işletmelerini bu kapsamda yapılandıran işletmelerin faaliyetleri karşılaştırmalı bir şekilde ele alınabilir. Böyle bir çalışma literatür kapsamında etkili ve yerinde bir çalışma olacaktır.

Etik Beyan

“Dijital Dönüşümün Örgüt Kültürü Üzerine Yansımaları” başlıklı çalışmasının yazılması ve yayınlanması süreçlerinde Araştırma ve Yayın Etiği kurallarına riayet edilmiş ve çalışma için elde edilen verilerde herhangi bir tahrifat yapılmamıştır. Çalışma için etik kurul izni gerekmemektedir.

Çatışma Beyanı

Yapılan bu çalışma gerek bireysel gerekse kurumsal/örgütsel herhangi bir çıkar çatışmasına yol açmamıştır.

KAYNAKÇA

- Alvesson, M. and Sveningsson, S. (2016). *Changing Organizational Culture*. New York: Routledge.
- Armstrong, M. (2013). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. London: Kogan Page.
- Bloomberg, J. (2018, Nisan 19). Forbes. Erişim Adresi: <https://www.forbes.com/sites/jasonbloomberg/2018/04/29/digitization-digitalization-and-digital-transformation-confuse-them-at-your-peril/#3bfe7bdb2f2c>.

- Nalbantoğlu, C. B. (2021). Dijital Dönüşümün Örgüt Kültürü Üzerine Yansımaları. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 23(40), 193-207.
- Boskovi, A., Primorac, D. and Kozina, G. (2019). Digital Organization and Digital Transformations. *40th International Scientific Conference on Economic and Social Development*, 263-269.
- Brennen, S. and Kreiss, D. (2016). *Digitalization*. K. B. Jensen, E. W. Rothenbuhler, J. D. Pooley, ve R. T. Craig içinde, In the International Encyclopedia of Communication Theory and Philosophy (s. 1-11). USA: John Wiley and Sons Inc.
- Brown, A. (1995). *Organizational Culture*. London: Pitman Publishing.
- Burchardt, C. and Maisch, B. (2019). Digitalization needs a cultural change – examples of applying Agility and Open Innovation to drive the digital transformation. *29th CIRP Design 2019 (CIRP Design 2019)* (s. 112-117). Elsevier.
- Desson, K. and Clouthier, J. (2010). Organizational Culture – Why Does It Matter? *Symposium on International Safeguards International Atomic Energy Agency*. Vienna.
- DuBrin, A. J. (2019). *Fundamentals of Organizational Behavior*. USA: Academic Media Solutions.
- Eren, E. (2012). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta Basım Yayın.
- Gimpel, H. and Röglinger, M. (2015). *Digital Transformation: Changes and Chances – Insights based on an Empirical Study*. Augsburg: Project Group Business and Information Systems Engineering (BISE) of the Fraunhofer Institute for Applied Information Technology.
- Harshak, A., Schmaus, B., and Dimitrova, D. (2013). Building A Digital Culture: How To Meet The Challenge Of Multichannel Digitization. *Booz ve Company, Strategy, pwc*, 1, s. 10.
- Hartl, E. and Hess, T. (2017). The Role of Cultural Values for Digital Transformation: Insights from a Delphi Study. *Twenty-third Americas Conference on Information Systems*. Boston.
- Hemerling, J., Kilmann, J., Danoesastro, M., Stutts, L. and Ahern, C. (2018). *It's not a Digital Transformation without a Digital Culture*. Boston Consulting Group.
- Henriette, E., Feki, M. and Boughzala, I. (2016). Digital Transformation Challenges. *MCIS 2016 Proceedings*, Erişim Adresi: <https://aisel.aisnet.org/mcis2016/33>.
- Hie, B. P. (2019). Impact of Transforming Organizational Culture and Digital Transformation Governance toward Digital Maturity in Indonesian Banks. *International Review of Management and Marketing*, 9(6), 51-57.
- i-Scoop. (2020). i-Scoop. Erişim Adresi: <https://www.i-scoop.eu/digital-transformation/>
- Jantti, M. and Hyvarinen, S. (2018). Exploring Digital Transformation and Digital Culture in Service Organization. *15th International Conference on Service Systems and Service Management (ICSSSM)*. IEEE.
- Kane, G. C., Palmer, D., Phillips, A. N., Kiron, D. and Buckley, N. (2015). *Strategy, Not Technology, Drives Digital Transformation*. MIT Sloan Management Review and Deloitte University Press.
- Kumar, A. (2016). Redefined and Importance of Organizational Culture. *Global Journal of Management and Business Research*, 16(4).
- Matt, C., Hess, T. and Benlian, A. (2015). Digital Transformation Strategies Christian. *Business and Information Systems Engineering*, 57(5), 339-343.

Nalbantoğlu, C. B. (2021). Dijital Dönüşümün Örgüt Kültürü Üzerine Yansımaları. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 23(40), 193-207.

McKinsey&Company. (2018). Unlucking Success in Digital Transformations. McKinsey. Erişim Adresi: <https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/unlocking-success-in-digital-transformations>.

McShane, S. L. and Glinow, M. V. (2016). *Örgütsel Davranış*. (A. Günsel, ve S. Bozkurt, Çev.) Ankara: Nobel Yayın.

Mendonça, C. C. and Andrade, A. V. (2018). Elements of Digital Transformation in Dynamic Capabilities in a Brazilian Capital. *Journal of Information Systems Engineering and Management*, 3(3), 1-8.

Özdemir, Ş. ve Kılınç, D. (2019). *Geleceğin Meslekleri*. İstanbul: Abaküs Yayınları.

Parviainen, P., Kääriäinen, J., Tihinen, M. and Teppola, S. (2017). Tackling the digitalization challenge: how to benefit from digitalization in practice. *International Journal of Information Systems and Project Management*, 5(1), 63-77.

Reis, J., Amorim, M., Melao, N. and Matos, P. (2018). *Digital Transformation: A Literature Review and Guidelines for Future Research*. A. Rocha, H. Adeli, L. P. Reis, and S. Costanzo, Trends and Advances in Information Systems and Technologies. Springer.

Schein, E. (2017). *Organizational Culture and Leadership*. New Jersey: John Wiley and Sons.

Schwertner, K. (2017). Digital Transformation of Busines. *Trakia Journal of Sciences*, 388-393.

Traphagan, J. (2017). We're Thinking About Organizational Culture All Wrong. Harvard Business Review. Erişim Adresi: <https://hbr.org/2017/01/were-thinking-about-organizational-culture-all-wrong>.

Trushkina, N., Abazov, R., Rynkevych, N. and Bakhautdinova, G. (2020). Digital Transformation of Organizational Culture Under Conditions of the Information Economy. *Virtual Economics*, 3(1), 7-38.

Westerman, G., Soule, D. and Eswaran, A. (2019). Building Digital-Ready Culture in Traditional Organizations. Erişim Adresi: https://sloanreview.mit.edu/article/building-digital-ready-culture-in-traditional-organizations/?use_credit=9e5a74c46a6d5ef865e95744bf584bad.