

e-ISSN: 2587-1625



Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi
Osmaniye Korkut Ata University

İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi
Journal of Economics and Administrative Sciences

Cilt/Volume: 5 Sayı/Issue: 1 Yıl/Year: 2021 Hakemli Dergi

Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi Rektörlüğü Adına İmtiyaz Sahibi (Owner of the Journal)	DANIŞMA KURULU (Advisory Board)
Prof. Dr. Turgay UZUN Rektör	Prof. Dr. Ahmet AKSOY (Gazi Üniversitesi)
Editör (Editor)	Prof. Dr. Ahmet Mete ÇİLİNGİRTÜRK (Marmara Üniversitesi)
Prof. Dr. Selim COŞKUN	Prof. Dr. Alkan SOYAK (Marmara Üniversitesi)
Editör Yardımcıları (Editorial Assistants)	Prof. Dr. Altan ÇABUK (Çukurova Üniversitesi)
Doç. Dr. Samet EVCİ	Prof. Dr. A.F.M. Ataur RAHMAN (North South University)
Dr. Öğr. Üyesi Nazan ŞAK	Prof. Dr. Beyhan MARŞAP (Gazi Üniversitesi)
Yayın Kurulu (Editorial Board)	Prof. Dr. Burak GÜRİŞ (İstanbul Üniversitesi)
Doç. Dr. Samet EVCİ	Prof. Dr. Bülent ÖZ (Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi)
Dr. Öğr. Üyesi Nazan ŞAK	Prof. Dr. Dilek ALTAŞ (Marmara Üniversitesi)
İngilizce Redaktör (English Redactor)	Prof. Dr. Ebru ÇAĞLAYAN AKAY (Marmara Üniversitesi)
Dr. Öğr. Üyesi Serpil UÇAR	Prof. Dr. Erdal DİNÇER (Marmara Üniversitesi)
Sekreteryası (Secretaria)	Prof. Dr. Esen YILDIRIM (Marmara Üniversitesi)
Arş. Gör. İbrahim SAKİN	Prof. Dr. Fatma Nur TUĞAL (Adana Alparslan Türkeş Bilim ve Teknoloji Üniversitesi)
Arş. Gör. Özlem KURU	Prof. Dr. Flavia Mirela BARNA (West University of Timisoara)
Arş. Gör. Halenur SOYSAL KURT	Prof. Dr. Jiri STROUHAL (Skoda Auto University)
Arş. Gör. Süleyman KALENDER	Prof. Dr. K. Haldun AKALIN (Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi)
Arş. Gör. Yasin ÇAM	Prof. Dr. Mehmet CİHANGİR (Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi)
Arş. Gör. Ferhat KARADEMİR	Prof. Dr. Mehmet ŞİŞMAN (Marmara Üniversitesi)
	Prof. Dr. Metin Kamil ERCAN (Gazi Üniversitesi)
	Prof. Dr. Murat TÜRK (Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi)
	Prof. Dr. M. Fedai ÇAVUŞ (Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi)
	Prof. Dr. Mutlu Başaran ÖZTÜRK (Ömer Halisdemir Üniversitesi)
	Prof. Dr. Münevver TURANLI (İstanbul Ticaret Üniversitesi)
	Prof. Dr. Nalan AKDOĞAN (Başkent Üniversitesi)
	Prof. Dr. Orhan SEVİLENGÜL (Başkent Üniversitesi)
	Prof. Dr. Selahattin GÜRİŞ (Marmara Üniversitesi)
	Prof. Dr. Selim COŞKUN (Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi)
	Prof. Dr. Serap ÇABUK (Çukurova Üniversitesi)
	Prof. Dr. Suat OKTAR (Marmara Üniversitesi)
	Prof. Dr. Şaban UZAY (Erciyes Üniversitesi)
	Prof. Dr. Tuba BAŞKONUŞ DİREKÇİ (Gaziantep Üniversitesi)
	Prof. Dr. Tuncay CAN (Marmara Üniversitesi)
	Prof. Dr. Veland RAMADANI (South East European University)
	Prof. Dr. Zeynep TÜRK (Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi)
	Doç. Dr. Atilla ÇİFTER (Altınbaş Üniversitesi)
	Doç. Dr. Miruna Lucia NACHESCU (West Tmisoara University)
	Dr. Öğr. Üyesi Claudiu BOTOÇ (West University of Timisoara)
	Dr. Öğr. Üyesi Joanna HERNİK (West-Pomeranian University of Technology)
	Dr. Öğr. Üyesi Sakib Bin Amin (North South University)
	Dr. Alexandra Ileana MUTIU (Babes Bolyai University)

Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, elektronik ortamda Haziran ve Aralık aylarında yılda iki defa yayınlanan bilimsel hakemli bir dergidir. Türkçe ve İngilizce dillerinde iktisadi ve idari bilimler alanlarında ve bu alanlarla ilişkili konuları kapsayan makaleler kabul edilmektedir.

Makaleleriyle dergimize katkı sağlayan yazarlarımıza, makale değerlendirme sürecinde desteğini esirgemeyen hakem ve danışma kurulumuza katkılarından dolayı teşekkür ederiz.

Dergimizin tarandığı endeksler;



YAYIN TÜRÜ: Ulusal Süreli

İletişim Adresi / Contact Info

Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Karacaoğlan Yerleşkesi, Fakiuşağı Mah., 80000 Osmaniye / Türkiye

<http://dergipark.gov.tr/oskaiibfd>

iibfdergi@osmaniye.edu.tr

+90 328 827 10 00

HAKEM KURULU
(Referee Board)

Prof. Dr. Mustafa Fedai ÇAVUŞ (Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi)

Prof. Dr. Selim COŞKUN (Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi)

Prof. Dr. Susran Erkan EROĞLU (Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi)

Doç. Dr. Ergün KARA (Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi)

Doç. Dr. Gökhan KERSE (Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi)

Doç. Dr. Jale Sağlar (Çukurova Üniversitesi)

Dr. Öğr. Üyesi Emre ÜRKMEZ (Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi)

Dr. Öğr. Üyesi Engin BEKAR (Erzurum Teknik Üniversitesi)

Dr. Öğr. Üyesi Halil KANADIKIRIK (Tarsus Üniversitesi)

Dr. Öğr. Üyesi Hüseyin ASLAN (Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi)

Dr. Öğr. Üyesi İlker KEFE (Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi)

Dr. Öğr. Üyesi Meryem Derya YEŞİLTAŞ (Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi)

Dr. Öğr. Üyesi Muhammed Hanifi VAN (Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi)

Dr. Öğr. Üyesi Özlem ERGÜT (Marmara Üniversitesi)

Dr. Öğr. Üyesi Tuğba AYDIN HALİSOĞLU (Tarsus Üniversitesi)

Arş. Gör. Dr. Alptuğ AKSOY (Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi)

İÇİNDEKİLER

Muhasebe Meslek Mensuplarının Muhasebe Hata ve Hileleri Hakkında Algı ve Tutumlarının İncelenmesi: Osmaniye İlinde Bir Araştırma (Araştırma Makalesi).....	1 - 16
<i>Doç. Dr. Mustafa KILLI, Hatice KUTLU</i>	
X ve Y Kuşağı Beyaz Yakalı Çalışanların Kariyer Tatminlerinin Karşılaştırılması (Araştırma Makalesi).....	17 - 29
<i>Dr. İbrahim RENÇBER, Doç. Dr. Didem PAŞAOĞLU BAŞ</i>	
Müşteri Memnuniyeti, Kurumsal İmaj ve Örgütsel Güvenin Örgütsel Performansa Etkisi: Bir Alan Araştırması (Araştırma Makalesi).....	30 - 46
<i>Prof. Dr. Salih YEŞİL, Uzman Zeliha Fatma DEMİR, Yüksel MAVİ</i>	
Covid-19 ve Sosyo-Ekonomik Sonuçları: Literatür İncelemesi (Derleme).....	47 - 61
<i>Fereshteh KARIMIVAND</i>	
Otel Çalışanlarının İş Doyum Düzeylerinin İncelenmesi: Adana ve Çevre İller Örneği (Araştırma Makalesi).....	62 - 79
<i>Arş. Gör. Dr. Sibel ÖRK ÖZEL</i>	
Türkiye’de İhracat ile Ekonomik Büyüme Arasındaki Doğrusal Olmayan Nedensel İlişkinin Analizi (Araştırma Makalesi)	80 - 90
<i>Dr. Öğr. Üyesi Fatma İdil BAKTEMUR</i>	
Demokrasi Kavramı Bağlamında Eski Türklerde İktidar, Bürokrasi ve Divan Geleneği: Büyük Selçuklu Devleti Üzerine Bir Değerlendirme (Araştırma Makalesi).....	91 - 108
<i>Doç. Dr. Kadir Caner DOĞAN, Doç. Dr. Hakan İNANKUL</i>	
Kurum Kültürünün Çalışan Motivasyonu Üzerine Etkisi: Ankara’daki 5 Yıldızlı Oteller Üzerinde Uygulama (Araştırma Makalesi).....	109 - 128
<i>Öğr. Gör. Deniz SÖNMEZ, Murat BAŞAL</i>	
Osmaniye’de Sivil Toplum ve Yönetişim (Araştırma Makalesi).....	129 - 153
<i>Dr. Alparslan AKARCA</i>	

MUHASEBE MESLEK MENSUPLARININ MUHASEBE HATA VE HİLELERİ HAKKINDA ALGI VE TUTUMLARININ İNCELENMESİ: OSMANIYE İLİNDE BİR ARAŞTIRMA¹

Geliş Tarihi : 23.02.2021

Doç. Dr. Mustafa KILLI²

Kabul Tarihi : 09.04.2021

Hatice KUTLU³

Makale Türü : Araştırma Makalesi

Özet

Gelişen ve büyüyen bilgi toplumunda doğru ve güvenilir bilgi elde etme ihtiyacı gün geçtikçe artmaktadır. Bütün işletmelerde var olan kar sağlamak ve işletmeyi sürdürülebilir kılmak düşüncesi, dijital teknolojilerin sunmuş olduğu her türlü bilgiyi elde edebilme kolaylığı ile muhasebe alanında hatalı veya hileli işlemlerin gerçekleşebilmesine imkân sağlamıştır.

Bu çalışmanın amacı; muhasebe işlem ve olaylarında meydana gelen hata ve hilelere karşı muhasebe meslek mensuplarının algı ve tutumlarını incelemektir. Bu amaç kapsamında Osmaniye İl'inde faaliyet gösteren Serbest Muhasebeci (SM), Serbest Muhasebeci Mali Müşavir (SMMM) ve Stajyer Muhasebecilere anket uygulanmıştır. Anket verileri SPSS istatistik programı ile analiz edilmiştir. Yapılan analizler sonucunda elde edilen bulgulara göre, hemen hemen aynı sorunlarla karşı karşıya kalan meslek mensupları yöneltilen ifadelere genel olarak birbirine yakın cevaplar vermişlerdir. Dolayısıyla bu çalışma kapsamında muhasebe meslek mensuplarının sahip oldukları demografik özelliklerin, mesleki statülerinin ve tecrübelerinin muhasebede hata ve hile algısı üzerinde çok fazla etkili olmadığı gözlemlenmiştir.

Anahtar kelimeler: Hata, Hile, Denetim, Muhasebe meslek mensubu.

JEL Kodları: M40, M41

DETERMINATION OF PERCEPTION AND ATTITUDES OF ACCOUNTING PROFESSIONALS ON ACCOUNTING ERROR AND FRAUDS: AN APPLICATION IN OSMANIYE

Abstract

In the developing and growing information society, the need to obtain accurate and reliable information is increasing day by day. The idea of making a profit in all businesses and making the business sustainable has enabled the realization of erroneous or fraudulent transactions in the accounting field with the ease of obtaining all kinds of information provided by the digital technologies.

The aim of this study; to examine the perceptions and attitudes of professional accountants against errors and frauds in accounting transactions and events. For this purpose, a questionnaire was applied to Independent Accountant, Independent Accountant and Financial Advisor and Trainee Accountants operating in Osmaniye. Survey data were analyzed with SPSS statistical program. According to the findings obtained as a result of the analyzes, members of professions who face almost the same problems generally gave close answers to the statements. Therefore, it has been observed that

¹ Bu çalışma, Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde hazırlanan 'Muhasebe Meslek Mensuplarının Muhasebe Hata ve Hileleri Hakkında Algı ve Tutumlarının Belirlenmesi: Osmaniye İlinde Bir Uygulama' Başlıklı Yüksek Lisans Tezinden Üretilmiştir.

² Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi, İİBF, Uluslararası Ticaret ve Lojistik Bölümü, mkilli@osmaniye.edu.tr, ORCID: 0000-0002-9283-9852

³ Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi, SBE, İşletme Bölümü Yüksek Lisans, haticekutlu93@gmail.com, ORCID: 0000-0001-8347-0400

the demographic characteristics, professional status and experience of professional accountants do not have much effect on error and fraud.

Keywords: Error, Fraud, Supervision, Accounting Professional.

JEL Codes: M40, M41

1. GİRİŞ

İçinde bulunduğumuz çağda yaşadığımız küreselleşme ile sürekli bir yenilik ortaya çıkmakta ve bununla beraber her türlü bilgiye ulaşım kolaylığı sağlanmaktadır. Gelişen sermaye piyasaları, yapılan yatırımların sınırları aşması ve ticaretin büyümesi bütün endüstrileri etkilemiş ve yoğun bir rekabet ortamı meydana getirmiştir. Rekabetin söz konusu olduğu ticari hayatta işletmeler, büyüyen ve gelişen teknolojiyi de kullanarak maliyetlerini azaltmayı, verimliliği arttırmayı hedeflemektedirler.

Bütün işletmelerde var olan kar sağlamak ve işletmeyi sürdürülebilir kılmak düşüncesi, bilgi toplumunun da sunmuş olduğu “her türlü bilgiye müdahale edebilme” kolaylığı ile muhasebe ve finans alanında bazı yolsuzlukların, hata veya hileli işlemlerin gerçekleşebilmesine imkân sağlamıştır. Bu işlemlerin gitgide artması ve ticari hayatı sosyo-ekonomik yönden etkiliyor olması muhasebe alanındaki denetim eksikliğini ortaya çıkarmıştır. Her ne kadar yaşanan aksaklıkları ortaya çıkarmak için denetime ihtiyaç duyulsa da şirket içerisinde bulunan personellerin ve yönetimin bu hataları neden yaptıkları, hangi eksiklikten dolayı ve ne sebeple hileye başvurdukları özellikle araştırılması gereken güncel konular arasında yer almaktadır. Şirketlerde bulunan tepe yönetimler kısa vadede şirkete ve yatırımcılara kazanç sağlamak için yaratıcı muhasebe teknikleri adı altında çeşitli hilelere başvurabilmektedirler. Kasıtlı olarak yapılan bu yanlışlar uluslararası boyutta faaliyet gösteren birçok şirkette skandallara yol açmıştır (Aslan, Kızıl ve Din, 2017, s. 1127). Bütün bunlardan hareketle, yaşanan tüm skandallar ve yolsuzluklar finansal tabloların anlaşılabilir, ihtiyaca uygun ve güvenilir olarak düzenlenmesini engelleyen yaratıcı muhasebe uygulamalarından kaynaklanmaktadır. Yapılan hileler ve mali tablo maskeleymesi o an için yarar sağlarken aslında çok büyük çapta zarara neden olmaktadır. Bu durum aynı zamanda sermaye piyasalarının gelişmesini ve ülke ekonomisinin büyümesini de engellemektedir.

Bu çalışmada, ilk olarak muhasebede yapılan hata, hile ve denetim kavramları teorik olarak açıklanmış ve daha sonra meslek mensuplarına yönelik düzenlenen bir anket uygulaması yapılarak muhasebe meslek mensuplarının hata ve hilelere karşı olan algı ve tutumları tespit edilmeye çalışılmıştır.

2. LİTERATÜR İNCELEMESİ

Koca (2010), “Muhasebe Denetiminde İç Kontrolün Hata ve Hileleri Önlemedeki Rolü ve Bir Alan Çalışması” adlı çalışmasında iç kontrol sisteminin, günümüzde çokça karşılaşılan hata ve hilelerin önlenmesindeki gerekliliğini vurgulamak istemiştir. Bu amaçla muhasebe denetimi, iç kontrol sistemi ve işletmeler için öneminden bahsettikten sonra bir anket uygulaması yapmıştır. 8 ayrı ilde ve 45 işletmede yapılan anket çalışması sonuçlarına göre; işletmeler bünyelerinde etkin bir iç kontrol sistemi kurduklarında yapılan hata ve hileler en aza inmektedir. Üstelik etkin bir iç kontrol ortamı işletmelerin amaçlarına ulaşmasını da kolaylaştırmaktadır.

Okay (2011), “Muhasebe Hata ve Hilelerinin Meslek Etiği Açısından İrdelenmesi” adlı tez çalışmasında mesleğin ve meslek mensuplarının yaptıkları muhasebe hata ve hilelerini eti açısından incelemiştir. Bu bağlamda Diyarbakır İl’inde bulunan bağımsız meslek mensuplarını etik dışı davranışlara iten sebepler araştırılmıştır. Meslek mensuplarına yapılan anket

sonuçlarına göre; kişileri etik dışı davranışa iten en önemli faktör devletin adil uygulayamadığı düşünülen vergileme sistemidir.

Hacıhasanoğlu ve Karaca (2015), geleceğin meslek mensupları olan öğrencilerin mesleki hileleri ile ilgili algılarının ve hileli davranışları rapor etme eğilimlerinin belirlenmesi amacıyla yaptıkları çalışmada Bozok Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinin İşletme ve İktisat Bölümü ile Meslek Yüksek Okulu Muhasebe Bölümü öğrencilerine anket uygulanmışlardır. Çalışmada kız öğrencilerin erkek öğrencilere göre, hileli davranışa daha fazla duyarlı oldukları ve rapor etme eğilimlerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Aslan vd. (2017) tarafından yapılan, “Muhasebe Hata ve Hileleri Üzerinde Etkili Faktörlerin Muhasebe Meslek Etiği Kapsamında Analizi: Yalova Örneği” adlı çalışmada öncelikle hata ve hile arasındaki farklar incelenerek yaşanan muhasebe skandallarının olumsuz sonuçları ortaya konmuştur. Yalova İl’inde faaliyette bulunan meslek mensuplarına yapılan anket uygulaması sonuçlarına göre; meslek mensuplarının birçoğu ahlak kurallarına kesin olarak uygun hareket ettiğini düşünmektedir.

Özçelik, Karataş Aracı ve Keskin (2017), Batı Akdeniz Bölgesinde faaliyet gösteren SMMM ve YMM Odalarına kayıtlı muhasebe meslek mensuplarının muhasebe hataları ve hileleri ile ilgili düşüncelerini tespit etmek amacıyla yaptıkları çalışmada; meslek mensuplarının, cinsiyet, yaş, öğrenim durumu, meslek unvanı ve mesleki deneyim değişkenlerine göre muhasebe hata ve hileleri konusunda belirtilen yargılara katılma düzeyleri arasında farklılık olmadığı belirlenmiştir.

Korucu (2018)’nin “Muhasebe Hata ve Hileleri ile Muhasebe Mesleğinde Etik” adlı tez çalışmasında öncelikle hata, hile ve etik kavramları açıklanarak hata ve hilenin oluşmasına sebep olan nedenler ve meslek mensuplarının sahip olması gereken etik kurallar ilgili yaklaşımlar eşliğinde irdelenmiştir. Sonrasında bir anket uygulaması yapılarak meslek mensuplarına sorulan çeşitli sorulara alınan cevaplar neticesinde hataların meydana gelmesindeki en önemli sebebin iş yoğunluğu olduğu ve vergi oranlarının yüksek oluşunun hile için önemli bir etken konumunda olduğu görülmüştür.

Doğan, Gülçin ve Nazlı (2018), “Muhasebe Meslek Mensuplarının Hile Yapmaya Eğilim Düzeylerinin Tespitine İlişkin Bir Araştırma” adlı çalışmalarında, muhasebe meslek mensuplarının hilelere karşı eğilim düzeylerinin tespit etmeyi amaçlamış, öncelikle hile yapanların karakteristik özellikleri inceleyerek daha sonra meslek mensupları üzerine bir anket uygulaması yapmıştır. Araştırma sonuçlarına göre; çalışanları hile yapmaya iten psikolojik ve sosyal birçok sebep bulunmakta, hile yapmaya yatkın olan çalışanların genelde hep daha fazlasını isteyen, çabuk sinirlenen, risk almayı seven ve meraklı olma gibi bazı ortak özellikleri bulunmaktadır.

Yoruldu (2019), tarafından yapılan, “Türkiye’de Vergi Kayıp ve Kaçaklarının Önlenmesinde Meslek Mensupları ve Bağımsız Denetçilerin Etkinliği: İzmir İli Örneği” başlıklı tez çalışmasında da ülkemizde meydana gelen vergi kayıp ve kaçaklarının oluşmasına neden olan sebepler ve meslek mensuplarının bu kaçak ve kayıplar üzerindeki etkisinin detaylı bir şekilde açıklanması amaçlanmıştır. Bu doğrultuda SMMM’ler, YMM’ler ve Bağımsız Denetçilerin faaliyetleri dikkate alınarak 3 adet anket çalışması uygulanmıştır. SPSS programında analiz edilen veri sonucuna göre, vergi kayıp ve kaçaklarının önlenmesinde meslek mensuplarından yeterince istifade edilememektedir. Vergi suçlarına karşılık gelen vergi cezalarının da mükellefler üzerinde caydırıcı bir etkisinin bulunmadığı görülmektedir. Dolayısıyla Bağımsız denetim standartlarına uygun olarak gerçekleştirilen denetimler neticesinde verginin tahakkukunun tam ve doğru olup olmadığına dair tespitler vergi kayıp ve kaçaklarını önleyici bir etkiye sahip olacaktır.

3. HATA, HİLE VE DENETİM

İşletmeler, üretim faktörlerini bir araya getirerek mal ve hizmet üreten birimlerdir. Kar elde etmek ve işletmenin devamlılığını sağlamak amacıyla üretim gerçekleştiren işletmeler yönetim ve organizasyon konusunda insan kaynakları, finans, muhasebe, pazarlama, halkla ilişkiler, üretim gibi çeşitli departmanlardan destek almaktadır. Birbirleri ile koordinasyon halinde faaliyet gösteren bu departmanlar arasında şüphesiz ki en önemli basamaklardan birini muhasebe departmanı oluşturmaktadır (Özçelik vd., 2017, s. 199).

İşletme kaynaklarının oluşumunu, bu kaynakların kullanılma biçimini, işletme faaliyetleri sonucunda bu kaynaklarda meydana gelen artış veya azalışları ve işletmenin finansal açıdan durumunu açıklayan bilgileri sunan muhasebe (Sevilengül, 2007, s.9), finansal bilgileri ilgili kişi ve gruplara sunmak için hazır hale getirir. Muhasebe elemanları işletmenin varlığını devam ettirmesi için yapılan her türlü nakit akışını kaydedip, sınıflandırır ve raporlar. Bu kayıt ve raporlama işlemleri sırasında uyulması gereken genel standartlar ve prensipler bulunmasına karşın birtakım sebeplerden dolayı muhasebe elemanları hatalı ve hileli işlemler yapabilmektedirler.

3.1.Hata

Hata, Türk Dil Kurumu Güncel Türkçe Sözlüğünde “istemeyerek ve bilmeyerek yapılan yanlış, kusur, yanılma, yanılğı” olarak tanımlanmaktadır (<http://www.tdk.gov.tr>, 2019). Borçlar Kanunu’nda ise hata; gerçek hakkında bilinçli olmayarak yapılan yanlış veya eksiklik halidir (Kirik, 2007, s. 39). Hata finansal tablolarda kasit unsuru olmadan yapılan yanlışlıkları ifade etmektedir. Buna göre, muhasebe bilgi üretiminde, değerlendirme, kayıt, raporlama ve açıklama konularında kasit unsuru içermeyen yanlışlıklar hata olarak kabul edilmektedir (Alagöz, 2008, s. 116).

Bu tanımlardan yola çıkarak muhasebe hatalarını, kanunlara, genel kabul görmüş muhasebe ilkelerine ve şirket politikalarına kasıtsız bir biçimde uygunsuz davranmak olarak tanımlayabiliriz. Kısacası, muhasebe hatalarının meydana gelmesinde herhangi bir bilinçli hareket veya amaç yoktur. Günümüz toplumunda ekonominin ve teknolojinin gelişmesi ile işletmelerin yapıları daha karmaşık hale gelmiştir (Hatunoğlu, Koca ve Kılılı, 2012, s. 176). Bu karmaşıklaşan yapı içerisinde, muhasebe elemanlarının bilgi ve tecrübe eksikliği, dikkatsizliği ve yanılması gibi çeşitli nedenlerle yaptığı işlemlerde hatanın olması kaçınılmaz hale gelmektedir (Durmuş ve Taş, 2008, s.133). Genellikle işlem ve olaylardaki yanlışlıklar, gerekli özenin gösterilmemesi sebebiyle oluşur. Bu da hatayı hileden ayıran en önemli özelliğidir. (Korucu, 2018, s. 3).

Gelişen teknoloji ve artan bilgi ile muhasebe işlemlerinin bilgisayar ortamına taşınması hataları büyük ölçüde azaltsa da yine de uygulamada sıkça karşılaşılan hata çeşitlerini aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür.

- Dönem sonunda satılan ticari malın maliyeti 100 TL iken, 90 TL olarak hesaplanması (Matematiksel Hata)
- 175.000 TL tutarındaki bir çekin kayıtlara 157.000 TL olarak girilmesi (Rakam Hatası)
- Tahsil edilen KDV tutarı hesaplanan KDV hesabına yazılması gerekirken yanlışlıkla indirilecek KDV hesabına yazılması (Hesap Hatası)
- Satılan bir malın hem satış tarihinde hem de bedelinin tahsil edildiği tarihte kayıtlara alınması (Unutma ve tekrarlama hataları)

3.2.Hile

İngilizcede “fraud” kelimesinin Türkçe karşılığı olan hile, günümüzde işletmelerin iflasına sebep olabilecek kadar tehlikeli bir unsurdur. Kapsamı ve uygulama alanı çokça geniş olan bu kavramı çeşitli şekillerde tanımlamak mümkündür. Türk Dil Kurumu’na göre hile, “Birini aldatmak, yanıltmak için yapılan düzen, dolap, oyun, ayak oyunu, alavere dalavere, desise, entrikadır” (www.tdk.gov.tr, [20.05.2019](#)).

Sermaye Piyasası Kurulu tarafından yayınlanan “Sermaye Piyasasında Bağımsız Denetim Standartları Hakkında Tebliğ”e göre hile ve usulsüzlük; işletme yönetimindekiler ile yönetimden sorumlu kişilerin, işletme çalışanlarının veya üçüncü şahısların kasıtlı olarak adil veya yasal olmayan bir menfaat sağlamak amacıyla aldatma içeren davranışlarda bulunmalarını ifade etmektedir (ww.spk.gov.tr, 15.07.2019).

Hile, işletmeye ait varlıkların ve hakların bir başkası tarafından başka kişi veya grubun zararına olacak şekilde kendi menfaati için kullanılması, çalınması veya zimmete geçirilmesidir. Muhasebe hataları bilgi ve dikkat eksikliği neticesinde oluşurken muhasebe hileleri ise kasten yapılmaktadır. Yapılan tüm hileleri tespit etmek, ortaya çıkarmak neredeyse imkansızdır (Jafarlı ve Gahramanlı, 2018, s. 53).

İşletme yöneticileri tarafından yapılan muhasebe hileleri özellikle 20. YY’ın sonları ve 21. YY’ın başlarında yaşanan skandallarla birlikte büyük bir yankı uyandırmıştır. Enron, Worldcom ve Xerox şirketlerinde yapılan yolsuzluklar başta olmak üzere ülkemizde yaşanan diğer skandallar bu şirketlerin iflas etmesine sebep olurken, yine bu şirketlerin hisse paylarını elinde bulunduran küçük yatırımcıları da zarara uğratmıştır. O an için avantajlı bir konum sağlayan bu hileler kim tarafından yapılmış olursa olsun, finansal tablolara yansımaları durumunda başta yatırımcılar, işletme sahip ve çalışanları olmak üzere, devlet, kredi verenler, işletmeyle ticari ilişki içinde olanlar gibi birçok kesimin zarara uğraması söz konusu olabilecektir (Kiracı, 2005, s.104; AYTEKİN, Sezgin ve YALÇIN, 2015, s.70). Bu olumsuzlukları en aza indirmek için çıkarılan yasalarla beraber bağımsız denetim çalışmaları artırılmalı, denetçiler denetim sırasında hile riskini göz önünde bulundurmalıdır (Akatak, 2015, s. 21).

Yapılan çeşitli hile tanımlamalarından sonra hilenin özelliklerini sıralayacak olursak (Bozkurt, 2011, s. 60);

- Hileye başvuran kişi bunu kasıtlı olarak yapar.
- Hile, hileyi yapan kişiler tarafından gizlice gerçekleştirilir.
- Hileyi yapan kişinin amacı kendine yarar sağlamaktır.
- Hile eylemi gerçekleştiğinde bir taraf mutlaka zarar görmelidir.
- Hilede zarar gören kişi aldatılmaktadır.

Muhasebe hileleri, yapılan hatalara göre oldukça çeşitli ve geniş kapsamda olsa da genel olarak çalışanlar ve işletme sahipleri/yöneticileri tarafından yapılan hileler olarak iki gruba ayrılmaktadır.

Çalışan hileleri, işletme çalışanları tarafından işletmeye ait varlıkları zimmete geçirmek amacıyla kasıtlı olarak uygunsuz bir biçimde kullanmaktır (Karakaya, 2016, s. 159). İşletme çalışanlarının yapmış oldukları hileler sadece hırsızlık ya da zimmete geçirme olarak algılanmamalıdır. İşletmeye ait varlık ve kaynakların kişisel çıkarlar ve özel işler için haksız yere kullanılması da hile olarak nitelendirilir (Ertürk, 2010, s. 23).

İşletme yöneticileri işletmenin finansal durumunu olduğundan daha iyi veya daha kötü göstermek amacıyla finansal tablolarda değişiklik yaparlar. Burada amaç, daha iyi göstererek prim almak ve yatırımcıların ilgisini çekmek, daha kötü göstererek ise kardan ve vergiden kaçınmaktır. Yönetimin müdahalesine açık muhasebe sistemlerinde bu hilelerin görülme ihtimali daha yüksektir. Bu tür hileler çoğunlukla büyük kayıplara neden olan önemli hile türlerinden biridir. Yönetim birtakım değişiklikler yaparak işletmenin durumunu olduğundan farklı göstermekte, makyajlama yaparak verileri maskeleymektedir (Çetin, 2018, s. 34).

İşletmelerde kayıplara neden olan, güven ihlali ve gizleme şeklinde nitelendirilebilecek illegal bir eylem olan (Ataman ve Aydın,2017, s.4) muhasebe hilelerini aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür:

- *Kayıt dışı İşlemler:* Vergi matrahını azaltmak amacıyla vergiden kaçınma adına (Özçelik, 2018, s.499) belge almamak, düzenlememek ya da var olan belgeleri kayıtlarda göstermemek.
- *Zamanından önce veya sonra kayıt:* İlgili dönem karının yüksek çıkmaması için oluşan giderin bir sonraki yıl kayıtlara alınması. Stoktaki mal mevcudunun fazla görünmemesi için yılın son günlerinde alınan malların kaydının bilanço gününden sonraki bir tarihte yapılması veya işletmenin likidite durumunu daha iyi göstermek için bilanço tarihinden sonra gelecek nakdin önceden kayda alınması gibi hileler buna örnek verilebilir (Açık,2012, s.357).
- *Uydurma hesaplar:* Bir kazancı gizlemek veya giderleri arttırmak amacıyla gerçekte olmayan kişiler hesabına hayali ve yanıltıcı kalemler oluşturmak. Uydurma hesaplar; hayali kişilere, hesap açılması, gerçek olmayan kişilerle ticari faaliyete bulunulmuş gibi yaparak aldatmaya ve yanıltmaya yönelik yapılan kayıtlardır (Özçelik vd., 2017, s.203).
- *Bilanço güzelleştirmesi:* Bilançonun olumlu yönde maskelenmesidir (Yardımcıoğlu, Koca, Günay ve Kocamaz, 2014, s.179). İlgili kuruluşlardan kredi alabilmek için bilanço karının olduğundan yüksek gösterilmesi bilanço güzelleştirmesine örnek olarak verilebilir.
- *Bilanço kötüleştirilmesi:* İşletmenin olduğundan daha kötü bir durumda gösterilmesi adına yapılan işlemlere denilmektedir. Kar dağıtımını azaltmak, alacaklılara karşı finansal durumu kötü göstermek için gider kalemlerini arttırmak gibi amaçlarla yapılabilir (Uslu, 2019, s.25).

3.3.Denetim

Finansal tablolar ortak, yatırımcı ve devlet gibi ilgili kişilere bilgi sunma amacıyla hazırlanır. Dolayısıyla bu tablolar doğru ve güvenilir olduğu ölçüde anlamlı olmaktadır. Gerçeklikten uzak bir şekilde hata ve hile ile hazırlanan finansal tablolar, başta işletmelerin kendisine olmak üzere devlete ve yatırımcılara da gelecekte büyük zararlar verecektir. Dolayısıyla yapılan bu hata ve hileleri en aza indirecek, işletmelerde gerçekleşen tüm işlem ve olayları kontrol edecek bir denetim birimine ihtiyaç duyulmuştur.

TDK'ya göre denetim; “Kamu ya da özel bir kuruluşa ilişkin bilgilerin önceden belirlenmiş ölçütlere uygunluğunun saptanması ve rapor edilmesi amacı ile bir uzman birimi tarafından kanıt toplama ve değerlendirme süreci”dir.

“Serbest Muhasebeci Mali Müşavir ve Yeminli Mali Müşavirlerin Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik’in 48’inci maddesine göre muhasebe ve denetim kavramlarının tanımı şu şekildedir: “Muhasebe; kurum ve kuruluşların ekonomik faaliyetlerini rakamsal kayıtlarla düzenler, bu bilgileri faaliyetler ve sonuçlar ile ilgili kişilere doğru ve açık şekilde

aktarır. Denetim ise; bu bilgilerin ilgili mevzuat ve Genel Kabul Görmüş Muhasebe İlkelerine uygun olarak ekonomik olayların gerçek durumunun kayıtlarda yer alıp almadığını tarafsız olarak kanıtlarla araştırarak sonuçlandıran ve onaylayan sistematik çalışmalardır.”

Finansal tabloların denetiminde amaç, hedef kullanıcıların finansal tablolara duyduğu güven düzeyini arttırmak olduğuna göre Bağımsız Denetim Standartları, bir bütün olarak finansal tabloların hata veya hile kaynaklı önemli bir yanlışlık içerip içermediği konusunda denetçinin, vereceği görüşe dayanak oluşturacak makul bir güvence elde etmesini zorunlu kılar (BDS 200, md.3-5).

Denetim ile mali tabloların şeffaflığı sağlandığı gibi yapılacak hata ve hileler de önlenerek oluşacak cezaların ve zararların da önüne geçilir. Aynı zamanda işletmelerin kredibilitesi artar ve yatırımcıların daha rahat karar vermesi sağlanır (Canpolat, 2018, s. 6).

Denetim türleri çok çeşitli olmakla birlikte en temelde Uluslararası Muhasebeciler Federasyonu (International Federation Of Accountans -IFAC) tarafından yapılan sınıflandırma dikkate alınmaktadır. Bu sınıflandırmaya göre yapılan denetim türleri Tablo 1’de verilmiştir.

Tabloda görüldüğü gibi denetim amaçlarına, kapsamına, yapılış nedenlerine ve denetçinin statüsüne göre dört grupta sınıflandırılmaktadır. Amaçlarına göre denetim; mali tabloların denetimi, uygunluk denetimi ve faaliyet denetimi olmak üzere üçe ayrılmaktadır. Kapsamına göre denetim; genel ve özel denetim olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Yapılış nedenlerine göre denetim; kanuni denetim ve isteğe bağlı denetim olmak üzere iki başlıkta incelenmektedir. Denetçinin statüsüne göre denetim ise; bağımsız denetim, iç denetim ve kamusal denetim olmak üzere üçe ayrılmaktadır.

Tablo 1. Denetim türleri

Amaçlarına Göre Denetim	Mali Tabloların Denetimi	Bilanço, gelir tablosu, nakit akış tablosu, öz kaynak değişim tablosu ve dipnotların incelenerek güvenilirliği hakkında görüş verilmesidir.
	Uygunluk Denetimi	İşletmelerin muhasebe işlem, olay ve faaliyetlerinin önceden belirlenmiş birtakım kıstaslara uygunluğunun araştırılması ve incelenmesidir.
	Faaliyet Denetimi	İşletmelerin belirlenmiş oldukları hedeflere ne ölçüde ulaştıklarını anlamaya çalışan denetimdir.
Kapsamına Göre Denetim	Genel Denetim	İşletmeye ait her türlü bilgi, belge, kayıt ve işlemlerle gerçekleşen her muhasebe olayının denetimini kapsar.
	Özel Denetim	İşletme yönetiminin talep etmesiyle belirli kişilere bilgi sağlamak için belirli bir zamanda, belirli bir alanda gerçekleşen belirli bir olayın belirli belge ve kayıtlarda denetlenmesidir.
Yapılış Nedenlerine Göre Denetim	Kanuni Denetim	Yönetmelik ve tebliğlerin emredici hükümlerine göre işletmelerde yapılması zorunlu olan denetimdir.
	İsteğe Bağlı Denetim	Kişilerin istek ve talepleri doğrultusunda herhangi bir zamanda yapılabilecek olan denetim türüdür.
Denetçinin Statüsüne Göre Denetim	Bağımsız Denetim	İşletme ile hiçbir ilişki içerisinde olmayan kişi ya da kurumlar tarafından genel kabul görmüş muhasebe ilkeleri doğrultusunda işletmenin finansal tablolarının denetlenmesi işlemidir.
	İç Denetim	İşletmelerin kendi bünyesinde kurulan bir organizasyonla denetiminin yapılmasıdır.
	Kamusal Denetim	İşletmelerde meydana gelen işlem ve olayların yasa, yönetmelik ve devlet politikalarına uygunluğu kontrol edilerek verimliliği ve karlılığı incelenmesidir.

4. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

Bu bölümde Osmaniye İlinde faaliyet gösteren muhasebe meslek mensuplarının, muhasebe hata ve hilelerine ilişkin algı ve tutumlarının belirlenmesine yönelik araştırmanın yöntemi ve bulgularına yer verilmiştir.

4.1. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmasının amacı, muhasebe meslek mensuplarının hata ve hileye karşı olan algı ve tutumlarını araştırarak sahip oldukları demografik özelliklere göre algı ve tutumlarının farklılaşp farklılaşmadığını incelemektir. Bu çerçevede Osmaniye İlinde faaliyet gösteren serbest çalışan mali müşavirlerin ve stajyer muhasebecilerin hata ve hile ile ilgili düşüncelerini öğrenmeye yönelik bir anket uygulaması yapılmıştır.

4.2. Araştırmanın Kapsamı, Ana Kütle ve Örneklem

Araştırmanın yapıldığı 2019 yılında Osmaniye İlinde 177 adet Serbest Muhasebeci (SM) ve Serbest Muhasebeci Mali Müşavir (SMMM), 44 adet Stajyer Muhasebeci olmak üzere 221 meslek mensubu olduğu tespit edilmiştir. Örneklem birimini seçerken ana kütle içerisinde seçilecek örnek kesimin araştırmacının yargılarına belirlendiği tesadüfi olmayan örnekleme yöntemlerinden kolayda örnekleme yöntemi uygulanmıştır. Kolayda örneklemede veriler, ana kütlede en kolay, hızlı ve ekonomik şekilde toplanır (Haşiloğlu, Baran ve Aydın, 2015, s.20)

Ulaşılan 115 meslek mensubunun 3'ü Serbest Muhasebeci (SM), 74'ü Serbest Muhasebeci Mali Müşavir (SMMM), 38' i ise Stajyer Muhasebecidir. Ankete cevap veren meslek mensuplarının ana kütleyle oranı %52,04'tür.

Çalışmada verilerin analizi iki bölüm halinde sunulmuştur. İlk bölümde tanımlayıcı istatistiklere yer verilmiş, ikinci bölümde ise araştırma modelinde yer alan değişkenler arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Araştırmanın verileri SPSS 22.0 istatistik programı yardımıyla analize tabi tutulmuştur.

4.3. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmada veri toplama yöntemi olarak anket kullanılmıştır. Araştırma kullanılan anket sorularının bazıları literatürdeki önceki çalışmalardan (Kirik,2007; Aslan vd., 2017; Özçelik vd., 2017; Ömürbek ve Durgunbücü, 2018) esinlenilerek hazırlanmıştır. Çalışmaya katılan meslek mensuplarının yarısı ile yüz yüze anket yapılmış, diğer yarısına ise e-posta yoluyla anket ulaştırılmıştır.

Verilerin analizinde kullanılacak testlerin belirlenmesi için önce verilerin normal dağılımına yönelik Kolmogov – Simirnov Testi yapılmıştır. Test sonuçlarına göre elde edilen tüm anlamlılık düzeylerinin $<0,05$ olduğu ve %95 güven düzeyinde normal dağılıma sahip olmadığı görülmektedir. Aynı zamanda ± 2 aralığında olması gereken çarpıklık ve basıklık değerleri çok yüksek olmamakla beraber pozitif çarpıklık ve negatif basıklık dikkat çekmektedir. Dolayısıyla ölçeklerin analizinde parametrik olmayan testlerin uygulanması gerektiği sonucuna ulaşılmış ve Kruskal Wallis ve Man-Whitney U testleri kullanılmıştır. 1952 yılında W. H. Kruskal ve W. A. Wallis tarafından bulunmuş olan (Üçkardeş, 2006, s. 170) Kruskal Wallis testi, normal dağılım göstermeyen gruplarda üç veya daha fazla sayıda grubun ortalamaları arasındaki farklılığın anlamlılığını ölçmek amacıyla kullanılan varyans analizinin parametrik olmayan karşılığıdır (Şenel ve Arslan, 2020, s.1405). Kruskal-Wallis testinin uygulanabilmesi için (Ergün Bülbül, 2001, s.89);

- a) Örnekler birbirinden bağımsız,

- b) İncelenen değişkenler sürekli ve veriler en azından aralıklı bir ölçekte belirlenmiş olmalıdır.

Man-Whitney U testi ise, normal olmayan veri setinde iki bağımsız grupta eşit varyanslı iki ortalama arasındaki farkın t testi ile hesaplanamadığı durumlarda kullanılır. Davranış bilimlerinde oldukça sık kullanılmaktadır. Amacı, iki bağımsız örneklemin aynı kitleden geldiği hipotezini test etmektir (Bindak, 2014, s. 6).

4.4. Güvenilirlik Analizi

Meslek mensuplarının hata ve hileye karşı olan tutumlarını ölçmeye ilişkin ankette yer alan değişkenlerin anlamlı bir sonuca ulaşabilmek adına bir bütünlük oluşturup oluşturmadıklarını anlamak için yapılan güvenilirlik analizinde Cronbach Alpha değeri 0,701 olarak bulunmuştur. Nunnally (1978)'e göre sosyal bilimler araştırmalarında 0,70 ve üzeri güvenilirlik katsayısı kabul edilebilir olarak görülmektedir. Bu sonuç Alpha katsayısının değerlendirilmesinde uyulan değerlendirme kriterlerine göre ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir.

4.5. Araştırma Bulguları

4.5.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Araştırmaya katılan meslek mensuplarının cinsiyet, yaş, eğitim seviyesi, unvan ve sahip oldukları mükellef sayısı gibi demografik özelliklere ilişkin bulguların frekans ve yüzde dağılımları Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2. Demografik özelliklere ilişkin bulguların frekans ve yüzde dağılımları

Cinsiyet	N	%		Eğitim Düzeyi	N	%
Kadın	42	36,5		Lisans	95	82,6
Erkek	73	63,5		Yüksek Lisans	20	17,4
Yaş	N	%		Mesleki Deneyim	N	%
26 yaş altı	21	18,3		1-5 yıl	43	37,4
27-37	47	40,9		6-10 yıl	23	20,0
38-48	29	25,2		11-15 yıl	15	13,0
49 ve üzeri	18	15,7		16 yıl ve üzeri	34	29,6
Meslek Unvanı	N	%		Mükellef Sayısı	N	%
SM	3	2,6		0-50	39	33,9
SMMM	74	64,3		51-100	31	27,0
Stajyer muhasebeci	38	33,0		101-150	26	22,6
				151 ve üstü	19	16,5

Araştırmaya katılan meslek mensuplarının;

- %2,6’sı (3) Serbest Muhasebeci, %64,3’ü (74) Serbest Muhasebeci Mali Müşavir ve %33’ü (38) Stajyer Muhasebecidir.
- %37,4’ü (43) 0-5 yıl arası, %20’si (23) 6-10 yıl arası, %13’ü (15) 11-15 yıl arası ve %29,6’sı (34) 16 yıl ve üzeri mesleki faaliyette bulunmaktadır.
- %36,5’i (42) kadın, %63,5’i (73) erkek katılımcılardan oluşmaktadır.

- %18,3'ü (21) 26 yaş altı, %40,9'u (47) 27-37 yaş arası, %25,2'si (29) 38-48 yaş arası ve %15,7'si (18) 49 yaş ve üzeri grupta yer almaktadır.
- %33,9'u (39) 0-50 arası, %27'si (31) 51-100 arası, %22,6'sı (26) 101-150 arası ve %16,5'i (19) 101 ve üzeri mükellefe sahiptir.
- %82,6'sı (95) lisans düzeyi eğitim düzeyine sahipken %17,4'ü (20) lisansüstü eğitim seviyesine sahiptir.

4.5.2. Meslek Unvanı ile Muhasebe Hatalarına İlişkin Algı Düzeyleri İlişkisi

Farklı meslek unvanlarına sahip katılımcıların, muhasebe hatalarına karşı algı ve tutumlarının meslek unvanlarına göre farklılaşıp farklılaşmadığının ölçülmesi amacıyla yapılan Kruskall Wallis testi sonuçları Tablo 3'te verilmiştir.

Farklı meslek unvanlarında olan katılımcıların muhasebe hatalarına algı ve tutumlarının birbirinden farklı olup olmadığını ölçen Kruskall-Wallis testi sonuçlarına göre tablodaki 4 ve 6 sıra no.lu önermelerde %95 güven düzeyinde anlamlı bir farklılık görülmezken diğer önermelerde farklı meslek unvanlarına sahip olan katılımcıların muhasebe hatalarına karşı algı ve tutumları %95 güven düzeyinde anlamlı bir farklılık göstermektedir ($p < 0,05$).

Tablo 3: Meslek unvanı ile muhasebe hatalarına karşı algı düzeyi arasındaki

Kruskall-Wallis testi sonuçları

S. No	Önermeler	X	S	X ²	Sig.
1	Hata; ihmal, dikkatsizlik ve tecrübesizlik nedeniyle meydana gelmektedir.	1,80	1,02	6,45	0,04
2	İş yoğunluğu muhasebe çalışanlarını hata yapmaya zorlamaktadır.	1,84	1,07	6,09	0,04
3	Vergi mevzuatı ve uygulamaları muhasebe çalışanlarını hata yapmaya zorlamaktadır.	2,85	1,25	7,63	0,02
4	Müşterilerimin muhasebe bilgilerini zamanında göndermemesinden kaynaklanan hatalı işlem yaptığım olmuştur.	3,29	1,35	0,99	0,60
5	Mesleğimle ilgili olarak yayınlanan yasal değişiklikleri takip edemediğimden dolayı hatalı işlemler yaptığım olmuştur.	2,89	1,29	6,62	0,03
6	Muhasebe kayıtlarının yanlış veya ters aktarımı nedeniyle hata yaptığım olmuştur.	2,80	1,16	4,07	0,10
7	Yılsonu kapanış ve yılbaşı açılış işlemleri sırasında yanlış veya eksik kayıt nedeniyle hata yaptığım olmuştur.	2,98	1,32	14,57	0,01

4.5.3. Cinsiyet ile Muhasebe Hatalarına İlişkin Algı Düzeyleri İlişkisi

Meslek mensuplarının cinsiyet değişkenine göre muhasebe hatalarına ilişkin önermelere vermiş oldukları cevapların analiz sonuçları Tablo 4'te verilmiştir.

Mann-Whitney U testi sonuçlarına göre “*Vergi mevzuatı ve uygulamaları muhasebe çalışanlarını hata yapmaya zorlamaktadır*”, “*Müşterilerimin muhasebe bilgilerini zamanında göndermemesinden kaynaklanan hatalı işlem yaptığım olmuştur*” ve “*Mesleğimle ilgili olarak yayınlanan yasal değişiklikleri takip edemediğimden dolayı hatalı işlemler yaptığım olmuştur*” önermelerinde %95 güven düzeyinde anlamlı bir farklılık görülürken diğer önermelerde anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Tablo 4: Meslek mensuplarının hata kavramına ilişkin görüşleri ile meslek mensuplarının cinsiyeti arasındaki ilişkiye ilişkin Mann-Whitney U testi

S. No	Önermeler	X	S	X ²	Sig.
1	Hata; ihmal, dikkatsizlik ve tecrübesizlik nedeniyle meydana gelmektedir.	1,80	1,02	1.525,50	0,96
2	İş yoğunluğu muhasebe çalışanlarını hata yapmaya zorlamaktadır.	1,84	1,07	1.379,00	0,33
3	Vergi mevzuatı ve uygulamaları muhasebe çalışanlarını hata yapmaya zorlamaktadır.	2,85	1,25	1.528,50	0,04
4	Müşterilerimin muhasebe bilgilerini zamanında göndermemesinden kaynaklanan hatalı işlem yaptığım olmuştur.	3,29	1,35	1.173,50	0,03
5	Mesleğimle ilgili olarak yayınlanan yasal değişiklikleri takip edemediğimden dolayı hatalı işlemler yaptığım olmuştur.	2,89	1,29	1.217,00	0,05
6	Muhasebe kayıtlarının yanlış veya ters aktarımı nedeniyle hata yaptığım olmuştur.	2,80	1,16	1.490,50	0,79
7	Yılsonu kapanış ve yılbaşı açılış işlemleri sırasında yanlış veya eksik kayıt nedeniyle hata yaptığım olmuştur.	2,98	1,32	1.504,00	0,86

4.5.4. Meslek Unvanı ile Muhasebe Hilelerine İlişkin Algı Düzeyleri İlişkisi

Farklı meslek unvanlarına ait katılımcılar arasında muhasebe hilelerine karşı algı ve tutumlarının farklılaşmasının ölçülmesi amacıyla yapılan Kruskall Wallis testi sonuçları aşağıda Tablo 5'te sunulmuştur.

Tablo 5. Meslek Unvanı ile Muhasebe Hilelerine Karşı Algı Düzeyi Arasındaki İlişki-Kruskall-Wallis Testi

S. No	Önermeler	X	S	X ²	Sig.
1	Hile, kasıt unsuru taşıyan ve bilinçli yapılan davranışlardır.	1,86	1,14	2,81	0,24
2	İşletmelerde en çok yapılan hileler belgesiz yapılan kayıt dışı işlemlerdir.	2,65	1,28	1,08	0,58
3	Çalışanlar üzerinde denetimin yetersiz olması hileli işlemler için fırsat yaratır.	2,46	1,18	10,86	0,00
4	İşletmelerde vergi kaçırmak için hileli işlemlere başvurulur.	2,33	1,10	0,85	0,65
5	Meslek mensupları işletmenin durumunu mevcut durumdan daha iyi veya kötü göstermek için hileye başvurmaktadır.	2,56	1,07	3,79	0,15
6	Meslek mensupları tarafından en yaygın yapılan hile türü sahte belge düzenlemek ve kullanmaktır.	2,86	1,20	1,37	0,50
7	Bilgisayarlı muhasebe programlarında geriye dönük işlemler yapılması doğrudur.	2,89	1,13	0,86	0,65

Farklı meslek unvanlarında olan katılımcıların muhasebe hilelerine karşı algı ve tutumlarının birbirinden farklı olup olmadığını ölçen Kruskall Wallis testinin anlamlılık değerleri “Çalışanlar üzerinde denetimin yetersiz olması hileli işlemler için fırsat yaratır” önermesine verilen cevaplar dışında 0,05’ten büyüktür. Dolayısıyla farklı unvanlara sahip meslek mensuplarının muhasebe hilelerine karşı algı ve tutumları arasında genel itibariyle %95 güven düzeyinde anlamlı bir farklılık görülmemektedir.

4.5.6. Meslek mensuplarının Cinsiyetleri ile Muhasebe Hilelerine İlişkin Algı Düzeyleri İlişkisi

Meslek mensuplarının hile kavramına ilişkin görüşlerinin cinsiyetlerine göre farklılaşp farklılaşmadığını ölçülmek amacıyla Mann-Whitney U testi yapılmış ve sonuçlar Tablo 6'da sunulmuştur.

Tablo 6: Meslek Mensuplarının Hile Kavramına İlişkin Görüşleri ile Meslek Mensuplarının Cinsiyeti Arasındaki İlişkiye İlişkin Mann-Whitney U Testi

S. No	Önermeler	X	S	X ²	Sig.
1	Hile, kasıt unsuru taşıyan ve bilinçli yapılan davranışlardır.	1,86	1,14	1.367,00	0,29
2	İşletmelerde en çok yapılan hileler belgesiz yapılan kayıt dışı işlemlerdir.	2,65	1,28	1.429,00	0,53
3	Çalışanlar üzerinde denetimin yetersiz olması hileli işlemler için fırsat yaratır.	2,46	1,18	1.435,00	0,55
4	İşletmelerde vergi kaçırmak için hileli işlemlere başvurulur.	2,33	1,10	1.374,50	0,33
5	Meslek mensupları işletmenin durumunu mevcut durumdan daha iyi veya kötü göstermek için hileye başvurmaktadır.	2,56	1,07	1.160,00	0,20
6	Meslek mensupları tarafından en yaygın yapılan hile türü sahte belge düzenlemek ve kullanmaktır.	2,86	1,20	1.304,50	0,17
7	Bilgisayarlı muhasebe programlarında geriye dönük işlemler yapılması doğrudur.	2,89	1,13	1.276,00	0,12

Kadın meslek mensubu ve erkek meslek mensubu arasındaki muhasebe hilesine karşı algı ve tutumların farklarını sınyan Mann-Whitney U testine göre; tüm önermeler için sig. (p) > 0,05 olduğu görülmektedir. Bu durumda %95 güven düzeyine göre cinsiyet ile muhasebe hilelerine karşı algı ve tutumlar arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

4.5.7. Meslek mensuplarının Mükellef Sayıları ile Mesleki Gelişmeleri Takip Etme Fırsatı İlişkisi

Meslek mensuplarının sahip oldukları mükellef sayısı ile mesleki gelişmeleri takip edecek yeterli vakti bulup bulmadıklarının ölçülmesi amacıyla yapılan Kruskal-Wallis testi sonuçları aşağıda tablo 7'de sunulmuştur.

Meslek mensuplarının sahip oldukları mükellef sayısı ile mevzuat yasal düzenlemelerin değişikliğini takip etme fırsatları arasında sig. <0,05 sonucuna göre %95 güvenle anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Tablo 7. Meslek Mensuplarının Sahip Olduğu Mükellef Sayısı ile Mesleki Gelişmeleri Takip Etme Fırsatı Arasındaki Kruskal Wallis Testi

Önermeler	X	S	X ²	Sig.
Değişen mevzuatı ve yasal düzenlemeleri zamanında takip edecek fırsatım bulunmaktadır.	2,59	1,26	10,95	0,01

5. SONUÇ

Küreselleşen dünyada gelişen teknoloji ile birlikte bilgi üretiminin de artmasıyla ekonomik piyasalarda hızlı bir yükselme yaşanmaktadır. Bu yükselişle beraber endüstriyel işletmelerin sayısı artmış ve gelişen sermaye piyasaları ile yapılan yatırımların sınırları ülke dışına çıkarak yoğun bir rekabet ortamı oluşturmuştur.

Özellikle son dönemlerde daha çok kar elde etme hırsıyla hareket eden yöneticiler, işletmelerin maliye ve finans basamağı olan muhasebe departmanlarına bu konuda baskı yapmaktadır. İşten çıkarılma korkusuyla muhasebe elemanları hem yasalardaki boşluklardan faydalanarak hem de teknolojik çağın verdiği imkânlarla etik dışı düzenlemeler yaparak isteklere cevap vermektedir. Bunların bir kısmı bilgisizlik ve tecrübesizlikten kaynaklanan hatalar olabildiğı gibi bir kısmı da daha ileri ve tehlikeli boyutları olan ve bilinçli yapılan hileli işlemlerdir.

İşletmelerin gerçekleşen işlem ve olaylarının şeffaflığını sağlayarak mali tabloların güvenilirliğini amaçlayan muhasebe mesleğı, ülkemizde daha çok vergisel yönüyle gelişme göstermiştir. Dolayısıyla meslek mensupları yasa koyuculara duyulan korkudan ve daha az vergi ödeme isteğinden dolayı hata ve hilelere başvurarak bilgi kullanıcılarına finansal tablolar hakkında yanıltıcı bilgiler verebilmektedir. Yapılan bu hatalı ve hileli işlemlerden dolayı oluşan zarar neticesinde en çok etkilenen ülke ekonomisini düzelterek güce sahip olanlar kuşkusuz muhasebe meslek elemanlarıdır. Çünkü mükelleften elde ettikleri bilgileri kendi tecrübeleri ile harmanlayan meslek mensupları devlet ile mükellef arasında köprü vazifesi görmektedir.

Bu bağlamda muhasebe meslek mensuplarının hata ve hilelere olan algı ve tutumlarını ölçmek amacıyla Osmaniye İlinde faaliyet gösteren meslek mensuplarına uygulanan anket sonuçlarına göre, muhasebede meydana gelen hataların en önemli sebebi iş yoğunluğu ve dikkatsizliktir. Katılımcıların meslek unvanlarına göre baktığımızda muhasebe hatalarına karşı algı ve tutumları birbirinden farklılık göstermektedir. SM'ler çoğunlukla müşterilerin muhasebe evraklarını zamanında göndermemesinden kaynaklı hatalar yaparken, SMMM'ler yasal değişiklikleri takip edemediğinden dolayı hata yaptığını belirtmiştir. Stajyer muhasebeciler ise meslekte yeni olmalarından kaynaklanan bilgi eksikliği nedeniyle daha çok muhasebe kayıtları üzerinde hatalar yapmaktadır.

Hataya karşı olan algı ve tutumlar cinsiyet değişkenine göre incelendiğinde görüşler arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür. Sadece kadınlar vergi mevzuatı ve uygulamalarının çalışanları hata yapmaya zorlamadığını düşünürken erkek meslek mensuplarının geneli mevzuat ve uygulamadaki karışıklıklar nedeniyle zorlandıkları görüşüne katılmış ve yine kadınlar muhasebe bilgilerinin geç gelmesinden dolayı hatalı işlemler yaptıklarını belirtmişlerdir. Meslek mensuplarının unvanlarına ve cinsiyetlerine göre muhasebe hilelerine karşı algı ve tutumları arasında anlamlı bir fark tespit edilememiştir. Meslek mensupları, hilelerin en çok belgesiz yapılan veya sahte belge kullanılan kayıt dışı işlemlerle gerçekleştiğini belirtmişlerdir. Cinsiyet ve meslek unvanı değişkeni açısından ulaşılan sonuçlar literatürdeki diğer çalışmalarla karşılaştırıldığında Özçelik vd. (2017) tarafından yapılan çalışmada ulaşılan sonuçlar ile paralellik gösterdiği görülmektedir.

Özellikle son zamanlarda hata ve hileden kaynaklanan sorunların artması sebebiyle yapılan çok sayıda araştırma bulunmaktadır. Fakat ne akademik birimlerin yapmış olduğu çalışmalar ne de uluslararası kuruluşların koymuş olduğu standartlar ile devletin uyguladığı cezai yaptırımlar bu hata ve hilelerin önüne geçememiştir. Verilen cevaplar neticesinde en çok iş yükü ve yoğunluktan kaynaklı bu sorunların çözümü için TÜRMOB, bürolarda çalışan meslek elemanı sayısı ile orantılı mükellefe sahip olma konusunda yapacağı yeniliklerle meslek mensuplarının iş yükünü azaltılmasına yardımcı olabilir. Daha az vergi ödemek amacıyla yapılan hileli işlemleri önleyebilmek adına belli bir büyüklüğün üzerinde olan işletmeler için muhasebe denetimi zorunluluğu muhasebe meslek mensupları üzerinden tüm işletmeler için de getirilmelidir.

Sonuç olarak hem mükelleflerin hem de meslek mensuplarının muhasebe mesleğini çok daha iyi anlayabilmesi adına muhasebenin asıl amacının finansal tabloların şeffaflığını ve

güvenilirliğini sağlamak olduğu ve vergi ödemenin bir vatandaşlık görevi olduğu bilinci yerleştirilmelidir.

KAYNAKLAR

- Açık, S. (2012). Muhasebede Hata ve Hilelerin Vergi Hukuku Açısından İncelenmesi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16 (3).0 351-366.
- Akatak A. (2015). *Muhasebe hata ve hilelerinin tespit ve önlenmesinde muhasebe meslek mensuplarının sorumluluğu ve bir araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya.
- Alagöz, A. (2008). *İşletmelerde İç Kontrol Sisteminin Önemi ve Denetim Komiteleri ile İç Denetim Birimi İlişkisinin Hata ve Hilelerin Önlenmesindeki Rolü*. Konya: Tablet Kitapevi.
- Aslan T., Kızıl C. ve Din A. (2017). Muhasebe hata ve hileleri üzerinde etkili faktörlerin muhasebe meslek etiği kapsamında analizi: Yalova örneği, *International Journal of Social And Humanities Sciences (IJSHS)*. 4(12), 1125- 1138.
- Ataman, B. ve Aydın, R. (2017). Hile Denetimi ve Denetçilerin Hile Tespitine Yönelik Bir Araştırma, *Marmara Business Review*, 2(1), 1-23.
- Aytekin, S., Sezgin, H. ve Yalçın, M. (2015). Uygulamacıların Muhasebede Hata ve Hileler ile Hile Belirteçlerine Yönelik Yaklaşımları: Balıkesir İli Örneği, *Muhasebe ve Denetim Bakış Dergisi*, 14(44), 69-89.
- Bindak, R. (2014). Mann-Whitney U ile Student's t testinin 1. tip hata ve güç bakımından karşılaştırılması: Monte Carlo simülasyon çalışması, *Afyon Kocatepe Üniversitesi Fen ve Mühendislik Bilimleri Dergisi (AKÜ FEMÜBİD)*, 14(1), 5-11.
- Bozkurt, N. (2011). *İşletmelerin Kara Deliği Hile Çalışan Hileleri*, İstanbul: Alfa Yayınları.
- Canpolat İ. (2018). *Muhasebe meslek mensuplarının bağımsız denetim ve denetimde kalite anlayışının incelenmesi: TRB 1 bölgesinde bir araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi, Elâzığ.
- Çetin H. (2018). *Adli muhasebe ve çalışan hileleri ile hile yapanların karakteristik özellikleri*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi, İstanbul.
- Doğan Z., Gülçin K. ve Nazlı E. (2018). Muhasebe meslek mensuplarının hile yapmaya eğilim düzeylerinin tespitine ilişkin bir araştırma, *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(4), 64- 83.
- Durmuş, C. N. ve Taş, O. (2008). SPK Düzenlemeleri ve 3568 Sayılı Mevzuat Kapsamında Denetim. İstanbul: Alfa Yayınları.
- Ergün Bülbül, S. (2001). Kruskal-Wallis testi ve Friedman testinin alternatif parametrik tekniklerle karşılaştırılması ve bazı parametrik ve parametrik olmayan çoklu karşılaştırma yöntemleri ile incelenmesi. *Öneri Dergisi*, 4(15), 89-96. Doi:10.14783/maruoneri.735494
- Ertürk A. (2010). *İşletmelerde hata ve hileyi önlemede iç kontrol sisteminin etkililiği ve bir uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Hacıhasanoğlu, T. ve Karaca, N. (2015). Potansiyel Muhasebe Meslek Mensuplarının Hile Algısı Üzerine Bozok Üniversitesi'nde Yapılan Bir Araştırma. Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 8 (1), 117-130.

- Haşiloğlu, S. B., Baran, T. ve Aydın, O. (2015). Pazarlama Araştırmalarındaki Potansiyel Problemlere Yönelik Bir Araştırma: Kolayda Örneklem ve Sıklık İfadeli Ölçek Maddeleri, *Pamukkale İşletme ve Bilişim Yönetimi Dergisi*, 2(1), 19-28.
- Jafarlı, R. ve Gahramanlı, G. (2018), Hata, Yaratıcı Muhasebe ve Hile Ayrımı, Muhasebe Hilelerine Karşı Çözüm Önerisi: Enron Skandalı Örneği, *Ünye İİBF Dergisi*, 2 (1), 1-15.
- Karakaya G. (2016). Çalışan hileleri ve iç kontrol ilişkisi, *Vergi Sorunları Dergisi*, 330, 159-172.
- Hatunoğlu, Z, Koca, N. ve Kılılı, M. (2013). İç Kontrolün Muhasebe Sistemindeki Hata ve Hilelerin Önlenmesindeki Rolü Üzerine Bir Alan Çalışması. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9 (20), 169-189.
- Kıracı, M. (2005). Hile Riski Değerlemesinin ve Hileleri Bulmanın Denetimin Etkinliğindeki Rolü ve Türkiye'deki Denetim Firmalarına Yönelik Bir Araştırma, *Muhasebe ve Denetim Bakış Dergisi*, Ocak (14), 103-126.
- Kirik, Z. (2007). *Muhasebe hata ve hileleri ile muhasebe mesleğinde etik: Afyonkarahisar'da muhasebeciler üzerine bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.
- Koca N. (2010). *Muhasebe denetiminde iç kontrolün hata ve hileleri önlemedeki rolü ve bir alan çalışması*. Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Kahramanmaraş.
- Korucu E. (2018). *Muhasebe hata ve hileleri ile muhasebe mesleğinde etik*. Yüksek Lisans Tezi, Işık Üniversitesi, İstanbul.
- Nunnally, J.C. (1978). *Psychometric Theory*. 2nd Edition. New York: McGraw-Hill
- Okay S. (2011). *Muhasebe hata ve hilelerinin meslek etiği açısından irdelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi, Karaman.
- Ömürbek, V. ve Durgunböcü, Ö. (2018). Muhasebe Meslek Mensuplarının Muhasebe Hata ve Hileleri ile İlgili Algılarının İncelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi*, 23(4), 1251-1265.
- Özçelik H., Karataş Aracı, Ö. N. ve Keskin S. (2017). Muhasebe hata ve hileleri: meslek mensupları üzerine bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (29), 197-214.
- Özçelik, M. K. (2018). Vergi Kaçırma Amaçlı Muhasebe Hileleri Üzerine Bir İnceleme. *Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi*, 20 (Özel Sayı), 493- 517.
- Sevilengül, O. (2007). Genel Muhasebe (13. Baskı), Gazi Kitabevi: Ankara.
- Şenel, S. A. ve Arslan, Ö. (2020). Katılım bankası çalışanlarının faizsiz finans muhasebe standartlarına bakış açılarının analizi: Sivas ili örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12 (2), 1394-1414.
- Uslu, M. C. (2019). *Muhasebe Hata ve Hilelerinin Türk Vergi Mevzuatı Bakımından Değerlendirilmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi, İstanbul.
- Üçkardeş, F. (2006). *İstatistik testler üzerine bir çalışma*. Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Kahramanmaraş.

Yardımcıoğlu, M., Koca, N., Günay, Y. ve Kocamaz, H. (2014). Yolsuzluk, Muhasebe Hileleri ve Örnekleri, *KSÜ İİBF Dergisi*, 4(2), 171-188.

Yoruldu M. (2019). *Türkiye’de vergi kayıp ve kaçaklarının önlenmesinde meslek mensupları ve bağımsız denetçilerin etkinliği: İzmir ili örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi, Aydın.

[https://www.kgk.gov.tr/Portalv2Uploads/files/Duyurular/v2/BDS/BDS%20200\(1\).pdf](https://www.kgk.gov.tr/Portalv2Uploads/files/Duyurular/v2/BDS/BDS%20200(1).pdf), Erişim Tarihi: 08.06.2019

<http://www.tdk.gov.tr>, Erişim Tarihi: 20.05.2019

<https://spk.gov.tr/Sayfa/Dosya/590>, Erişim Tarihi: 15.07.2019

X VE Y KUŞAĞI BEYAZ YAKALI ÇALIŞANLARIN KARIYER TATMİNLERİNİN KARŞILAŞTIRILMASI

Geliş Tarihi : 14.03.2021

Dr. İbrahim RENÇBER¹

Kabul Tarihi : 14.06.2021

Doç. Dr. Didem PAŞAOĞLU BAŞ²

Makale Türü : Araştırma Makalesi

Özet

Bireyin kariyer hedeflerine ulaşip ulaşmadığını gösteren kariyer tatmini, farklı disiplinler tarafından sıklıkla araştırmalara konu olmuştur. Kavramın öncülleri ve ardıları ile ilgili çok fazla çalışma yapılmasına rağmen kuşaklar bakımından yeterince incelenmediği görülmüştür. Günümüzde örgüt hayatın büyük bölümünü oluşturan X ve Y kuşağının bir arada çalıştığı düşünüldüğünde kuşaklara yönelik ayırt edici kariyer uygulamalarının geliştirilebilmesi için bu konu daha fazla araştırma yapılması gerektiği düşünülmektedir. Buradan hareketle yapılan araştırmanın amacı, kariyer tatmininin X ve Y kuşaklarına göre farklılaşp farklılaşmadığını ortaya koymaktır. Araştırmanın örneklemini İzmir ilinde faaliyet gösteren özel sektör işletmelerden kolayda örnekleme yöntemi ile seçilen 320 beyaz yakalı çalışan oluşturmaktadır. Araştırma kapsamında anket yöntemiyle toplanan verilerin analizi için bağımsız örneklem t-testi kullanılmıştır. Çalışmanın bulguları, X ve Y kuşağı bireylerin kariyer tatmin düzeylerinin ortanın biraz üstünde olduğunu göstermektedir. Ayrıca bireylerin kariyer tatminlerinin X ve Y kuşaklarına göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Kariyer Tatmini, Kuşaklar, X Kuşağı, Y Kuşağı.

JEL Kodları: O15, D23.

A COMPARISON BETWEEN CAREER SATISFACTIONS OF GENERATIONS X AND Y

Abstract

Career satisfaction, which shows whether the individual has achieved his career goals, has frequently been the subject of research by different disciplines. Although a lot of studies have been done on the antecedents and consequences of the concept, it has been seen that it has not been adequately examined in terms of generations. Considering that generations X and Y work together, which constitute a large part of organizational life today, it is thought that more research should be done on this subject to develop distinctive career applications for generations. Based on this, the study aims to determine whether career satisfaction differs according to generations X and Y. 320 white-collar workers selected from private sector companies operating in İzmir by convenience sampling method constitute the research sample. The data was collected by the survey method and used the independent sample t-test to test the proposed hypothesis. The findings show that the career satisfaction levels of individuals in the X and Y generation are slightly above the mean. Also, it was found that the career satisfaction of individuals did not differ according to the X and Y generations.

Keywords: Career Satisfaction, Generations, Generation X, Generation Y.

JEL Codes: O15, D23.

¹ ibrahimrencber35@gmail.com, ORCID: 0000-0002-0415-9866

² Anadolu Üniversitesi, İşletme Fakültesi, Yönetim ve Organizasyon Bölümü. dpasaoglu@anadolu.edu.tr, ORCID: 0000-0003-4526-7852

1. GİRİŞ

Örgütlere ait stratejilerin, ürünlerin ve hizmetlerin benzeştiği bir dünyada insan faktörü en önemli rekabet avantajı olarak ortaya çıkmaktadır. Bu noktada, kuşaksal farklılıkları anlamak, bazı örgütsel tutum ve davranışların analizinde ve anlamlandırılmasında yol gösterici olmaktadır. Kuşaklar sosyoloji, tarih ve sosyal psikoloji gibi alanlarda toplumsal dönüşümü ve bireyin rolünü anlamak amacıyla yapılan çalışmalara sıklıkla konu olmaktadır (Pilcher, 1994, s. 494). Kavram, örgüt içinde farklı değer, tutum ve davranışlara sahip bireyleri anlamak, bu bireylerin uyum içerisinde çalışarak örgütsel etkinlik ve verimliliği artırmak ve kurumsal bir kimlik yaratmak için kullanılacak önemli bir araçtır. Kuşaklar arasındaki farklılıkları anlayan örgütler, kuşaksal çatışmalardan örgütsel kariyer yönetimine kadar çeşitli konularda verilen uğraşları ortadan kaldırarak örgütsel başarının artmasına katkıda bulunmaktadır (Kuran, 2019, s. 18).

Kariyer tatmini insan kaynakları yönetimi (İKY), örgütsel davranış ve popüler yazında ilgi gösterilen konulardan biri olmaya devam etmektedir. Bu ilgi kavramın bireyin örgütteki davranışlarının çeşitli yönleri ile ilişkili olmasından kaynaklanmaktadır. Bireyin kariyerine yönelik beklentilerin gerçekleşme durumunu gösteren kariyer tatmini, sadece bireyleri değil örgütleri de yakından ilgilendirmektedir. Çünkü kariyer tatmininin performans, vatandaşlık davranışları, örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti, iş tatmini gibi örgütsel tutum ve davranışlar ile ilişkili olduğu yapılan araştırmalarla ortaya konulmuştur (Karatepe, 2012; Laschinger, 2012; Rençber, 2019).

Yazında bireylerin kariyer tatminlerinin anlaşılmasına yönelik olarak kavramın öncüllerini ve ardıllarını inceleyen çalışmaların (Ng vd., 2005; Lounsbury, 2004; Lounsbury 2006; Karatepe, 2012; Rençber, 2019) yer almasına karşın kavramı kuşaklar açısından inceleyen yeterince çalışma bulunmamaktadır (Kanbur ve Şen, 2017). Günümüzde örgüt hayatın büyük bölümünü oluşturan X ve Y kuşağının bir arada çalıştığı düşünüldüğünde kuşaklara yönelik ayırt edici uygulamaların geliştirilebilmesi için bu konu daha fazla araştırma yapılması gerektiği düşünülmektedir. Yazındaki bu boşluğun doldurulmasına katkı sağlamak amacıyla bu çalışmada kariyer tatmininin kuşaklara göre farklılaşıp farklılaşmadığı ortaya konulmaya çalışılmıştır. Bu maksatla ilk olarak kuramsal çerçeve üzerinde durularak kuşak ve kariyer tatmini kavramları, tarihsel gelişim süreci, teorik temelleri ve X ve Y kuşağı genel özellikleri üzerinde durulmuştur. Sonra kuşaklar ile kariyer tatmini arasındaki ilişki ortaya konulmuştur. Kariyer tatmininin kuşaklar açısından incelenmesi kavramın daha iyi anlaşılmasına yönelik çalışmalara farklı bir bakış açısı sunmaktadır. Kuşaksal sınıflandırmayı esas alan bu çalışmanın araştırmacılara, uygulayıcılara ve yöneticilere faydalı olabileceği değerlendirilmektedir.

2. KURAMSAL ÇERÇEVE

Kuşaklar, bireyleri ve grupları anlamak adına sıklıkla başvurulan yöntemlerden birisidir. Bu yöntemde yapılan kuşaksal bir sınıflandırma ve belirlenen ortak özellikler vasıtasıyla toplumsal değişim sürecinde bireylerin değerlerine, tutumlarına ve davranışlarına yönelik genel bir çerçeve sunulmaktadır.

Kavramın köklerinin antik toplumlara kadar uzandığı ve eski Yunan metinlerinde kuşaklara atıflarda bulunduğu ifade edilmiştir (Pilcher, 1994, s. 481). 14'üncü yüzyılda sosyolojinin kurucusu olarak kabul edilen İbni Haldun, insan topluluklarının da insan organizması gibi canlı birer yapı olduğunu, birbirini takip edecek şekilde doğup, büyüyüp, öldüğünü ortaya koymuştur. Bu teori daha sonra Auguste Comte, Emile Durkheim ve Vico gibi pek çok Batılı araştırmacıya ilham kaynağı olmuştur (Aydın, 2015).

Tarihsel süreçte kuşak kavramının doğasına yönelik farklı yaklaşımlar olması beraberinde tartışmaları getirmiştir. Bu alandaki tartışmalarda dönüm noktası olan ve sonraki araştırmalara yön veren Mannheim (1952), kavramı, sosyo-tarihsel bağlamlar içinde değerlendirmiştir. Mannheim'e göre aynı doğum yılını paylaşanlar, toplumsal sürecin tarihsel boyutunda ortak bir konuma sahip olmaktadır. Ancak, bireylerin aynı olayları deneyimlemesi gerektiğinden, aynı zamanda doğması yeterli olmamaktadır. Sosyal bir birim olarak bireyler, farklı yorumlamasına rağmen olaylar örüntüsüne girerler ve ortak deneyimleriyle şekillenen bir kimlik oluştururlar (Ng vd., 2018, s. 1).

Amerika tarihini inceleyen Strauss ve Howe (1991), her kuşağın tarihte ortak bir konumu paylaştığını, belirli olaylarla şekillenen inanç ve davranışlara sahip olduğunu ifade etmektedirler. Yazarlar kuşakların ortalama yirmi yıllık dört kuşaksal bir döngü olduğunu öne sürmektedirler. Bu döngüde kuşaklar arketiplerine, kişilik özelliklerine ve sosyal olaylara karşı tutumlarına göre sınıflandırılmaktadır (Tablo 1). Aynı kuşaksal dönemlere denk gelen bireylerin benzer duygu, tutum ve davranışlar sergilemesi beklenmektedir. Kuşaklar arası geçiş sosyal yaşamdaki gelişmeler veya bu gelişmelere verilen tepkiler tarafından belirlenmektedir. Diğer bir deyişle, tarih kuşakları, kuşaklarda tarihi şekillendirmektedir (Kuran, 2019, s. 22).

Tablo 1: Kuşak döngüsü

Kuşak	Bebek Patlaması Kuşağı	X Kuşağı	Y Kuşağı	Y Kuşağı
Döngü	Yükseliş	Uyanış	Çözülme	Kriz
Arketip	Peygamber	Göçebe	Kahraman	Sanatkâr
Kişilik	İdealist	Tepkili	Medeni	Uyumlu
Tutum	Baskın	Çekinik	Baskın	Çekinik

Kaynak: Kuran, 2019, s. 24'ten uyarlanmıştır.

Yukarıdaki açıklamalar ışığında kuşak, yaklaşık olarak aynı yaşta olan, yaşamsal dönemlerinde aynı önemli olayları yaşamış ve bunlardan etkilenmiş insanlar grubu olarak ifade edilmektedir. Bu çalışmada kuşak kavramı kohort çerçevesinde ele alınmıştır. Kohort kavramı, benzer olayları benzer zaman dilimlerinde deneyimleyen bir grubu ifade etmektedir (Pilcher, 1994, s. 483). Söz konusu grubun üyeleri aynı tarihsel ve sosyal olaylardan etkilendiğinden benzer özelliklere sahip olacakları ileri sürülmektedir. Bu yaklaşımda, aynı kohortun üyelerine ait inançların, duyguların, değerlerin ve eylemlerin benzediği ve diğer kohort üyelerinden ayrıldığı kabul edilmektedir (Ng vd., 2018, s. 2).

Kuşak çalışmalarında bazı hususlarda tartışmaların bulunduğu ifade edilmiştir. Bu hususlardan ilki, kuşaklar arasındaki farkların deneyimden mi yoksa yaştan mı kaynaklandığıdır. Yani bireylerin değer, tutum ve davranışlarındaki değişimde sosyal faktörlerin mi yoksa biyolojik faktörlerin mi etkili olduğudur. Mannheim, kuşakların en temel seviyede biyolojik bir dayanağa sahip olduğunu belirtmekte fakat bunun bir olgunun yalnızca o dayanaktan şekillenip kavranabileceği anlamına gelmediğini ifade etmektedir. Ona göre insanlar arasındaki sosyal etkileşimin varlığı olmasaydı kuşak yalnızca doğum, yaşlanma ve ölümden ibaret bir olgu olarak belirlenecek ve sosyal bir konumu ifade etmeyecektir (Pilcher, 1994, s. 484-485).

Diğer bir husus ise bağlam konusunda yaşanmaktadır. Her kuşağın üyelerinin iş değerleri, tutum ve davranışları bulunduğu ülkenin tarihsel, sosyal, kültürel ve sanatsal gelişmelerden etkilenmektedir (Rani ve Samuel, 2016, s. 1698). Farklı coğrafya ve kültürel bağlamlarda yer alan bireylerin belirli dönemlerde benzer olaylardan etkilenseler bile aynı

şekilde etkilenmeyebileceği ifade edilmektedir (Alwin ve McCammon, 2007, s. 226). Diğer yandan kuşak kavramı ile ilgili çoğu çalışmanın Batı kültüründe yapılmış olması, kuşaksal ayırım ve özellikler konusunun ulusal bağlama uygunluğunu tartışmalı hale getirebilmektedir (Usmani vd., 2019, s. 54).

Diğer bir görüş ayrılığı kuşaksal dönemlerin başlangıç ve bitiş yıllarına konusunda yaşanmaktadır. Kuşaklararası ayırım konusunda sınırların net olmadığı ileri sürülmektedir. Dolayısıyla bir dönemin başlangıcında doğan bireylerin, kendilerinden bir yıl önce doğmuş bireylerden farklı tutum ve davranışlar beklenemeyeceği belirtilmektedir (Rani ve Samuel, 2016, s. 1697). Türkiye bağlamında yapılan çalışmalarda ise kuşakların başlangıç ve bitiş tarihleri hakkında genel olarak fikir birliği bulunmaktadır. Buna sınıflandırmaya göre;

- 1925-1945 yılları arası doğumlu olanlar Sessiz Kuşak,
- 1946-1964 yılları arası doğumlu olanlar Bebek Patlaması Kuşağı,
- 1965-1979 yılları arası doğumlu olanlar X Kuşağı,
- 1980-1999 yılları arası doğumlu olanlar Y Kuşağı,
- 2000 yılı ve sonrası doğumlu olanlar Z Kuşağı olarak adlandırılmaktadır (Kuran, 2019, s. 36).

Toplumsal yapıyı oluşturan bireylerin davranışları ve ilişkileri belirli değerler ve normlar tarafından düzenlenmektedir. Bu değerler ve normlar zaman geçtikçe sosyal, ekonomik, siyasal ve teknolojik faktörlerin etkisiyle değişim göstermektedir. Dolayısıyla bu durum mevcut değer ve normların etkisini kaybederek yeni değer ve normların benimsemesine neden olmaktadır (YAZICI, 2013, s. 1490). Farklı zaman dilimlerinde büyüyen insanların farklı inanç ve değerlere sahip oldukları ve bunun da örgüt içerisindeki beklenti, tutum ve davranışlarını etkilediğinden hareketle X ve Y kuşağı bireylerin kariyerlerine yönelik karar ve beklentilerinin farklı olması beklenebilmektedir. Söz konusu kuşaklara ait bireylerin kişilik özellikleri, tutumları ve eğilimleri aşağıda açıklanmıştır. Fakat bazı bireyler aynı zamansal konumu paylaşıyorlar da o kuşağa ait özellikleri taşıyamayabilmektedir (Alwin ve McCammon, 2007, s. 231).

2.1. X Kuşağı

1970 ve 1980'lerin ekonomik ve sosyal istikrarsızlığı içinde büyüyen X kuşağı bireyselci ve şüpheli karaktere sahiptir. Böyle bir ortamda her iki ebeveyninin işgücüne katılması ve artan boşanmaların etkisiyle küçük yaşta tek başına ayakta kalmayı, kendine güvenmeyi ve güçlü teknik beceriler edinmeyi öğrenmiştir (Lissitsa ve Kol, 2016, s. 305). Ebeveynlerinden yeterince ilgi göremeyen bu kuşak, kişisel değerlerini işle ilgili değerlerden üstün tutarak iş hayatı ile özel yaşamı arasında bir denge kurmaya özen göstermektedir (Prawitasari, 2018, s. 16).

Bu kuşağın üyeleri örgüt içerisinde gayri resmiliği sevdiği gibi örgütsel düzenlemelere saygılıdır, otoriteden etkilenmez fakat karşı da değillerdir. Yaptıkları işlerde doğru miktarda denetim veya yeterli özerklik varsa kendi çalışma yöntemleriyle zorlu görevleri rahatlıkla tamamlarlar. Kaçınılmaz bir şekilde teknolojiyi öğrenmeye ve kullanmaya başlamışlardır. İş yaşamında ilginç işlerin, esnek çalışmanın ve hiyerarşik terfi fırsatlarının bulunması işten ayrılma niyetlerini düşürür örgüte sadakat duygularını ve motivasyonlarını ise yükseltir (Angelina, 2011, s. 250-251; Prawitasari, 2018, s. 16; Usmani vd., 2019, s. 55-56).

2.2. Y Kuşağı

Y kuşağı X kuşağına nazaran daha iyi ekonomik şartlarda, modern teknolojiler ile donatılmış küreselleşen bir çevrede büyümüşlerdir. Y kuşağı bireylerinin yaşamlarının büyük

bölümünde onları destekleyen ve yol gösteren ebeveynleri veya rol modelleri olduğundan, alacakları kararlarda onların görüşlerine ihtiyaç duymaktadırlar. Y kuşağı üyelerinin iş ve aile yaşantısı konusunda X kuşağı gibi bir denge aradığı görülmektedir (Lissitsa ve Kol, 2016, s. 305-306; Rani ve Samuel, 2016, s. 1701).

Y kuşağı dijital teknolojileri hızlı ve kolay bir şekilde kullanarak çoklu görevleri etkinlikle yerine getirebilir. Teknolojiyi çok iyi kullanabildiğinden dolayı bilgiye hemen ulaşabilen, yüz yüze etkileşim yerine sosyal medya aracılığıyla iletişim kuran bir kuşaktır. Y kuşağı esnek ve eğlenceli bir iş ortamında takım halinde çalışmayı tercih etmektedir. Bu kuşağın üyeleri yöneticiler tarafından desteklendiğinde örgütsel faaliyetler ilgili görüşlerini dile getirmeye ve sorumluluk alarak katkıda bulunmaya çalışırlar. Örgüt içinde iyimser, eşitlikçi ve iş birliğine önem vermekte, ayrıca yaş, cinsiyet ve etnik kimlik yönlerden çeşitliliği kabul etmektedirler. Üniversiteden hemen sonra iş bulabileceğini düşünen Y kuşağı iş hayatının başından itibaren beceri gelişimine önem vererek çeşitli kariyer yollarını aramaya başlamaktadır (Angelina, 2011, s. 250-251; Prawitasari, 2018, s. 16-17; Usmani vd., 2019, s. 56).

2.3. Kariyer Tatmini

Kariyer kavramı gelişim sürecinde psikoloji, sosyoloji, örgütsel davranış ve insan kaynakları yönetimi gibi farklı disiplinler tarafından ele alınmıştır. Söz konusu disiplinlerin kariyer kavramına farklı perspektiften yaklaşımları kavram hakkında yapılan tanımların çeşitlenmesine neden olmuştur. Kapsamlı bir tanımda kariyer, “bireyin yaşamı boyunca işle ilgili deneyimlerle ve faaliyetlerle ilişkili bireysel olarak algılanan tutum ve davranış dizisi” olarak ifade edilmiştir (Hall, 2002, s. 11). Buradan hareketle kariyer tatmini, bireyin işi ile ilgili tecrübelerine yönelik algıladığı tutum ve davranışlardan duyulan memnuniyet olarak belirtilebilir. Lounsbury vd. (2008, s. 3) kariyer tatminini, bireyin kariyerinden bir bütün olarak aldığı memnuniyet duygusu olarak tanımlamışlardır. Kariyer memnuniyeti bir çalışanın kariyerine olan duyuşsal tepkisidir ve bir meslekteki kariyerinden duyduğu tatmin duygusudur (Sharbaugh, 2009, s. 10). Kariyer tatmini, genellikle kariyerle ilgili başarıları veya kişisel doyumu temsil eden bir sonuç değişkeni olarak kabul edilmektedir (Lounsbury, 2006, s. 143).

Tarihsel süreçte kariyer tatmini konusundaki ilk çalışmalar kavramın nesnel yönüne odaklanmıştır. Bu yaklaşımda kariyer tatmini, bir örgütte ya da bir meslekte ilerlemeden, sahip olunan makam, statü ve gelirden duyulan memnuniyeti ifade etmektedir. Ancak gün geçtikçe mesleki kariyerinde hiyerarşik olarak belirli bir statü ve gelire ulaşmış bireylerin bireysel ve sosyal olarak kariyerlerine yabancılaşabildikleri anlaşılmıştır (Heslin, 2005, s. 116; Shockley vd., 2016, s. 128). Böylece kariyer tatmini konusunda odak noktası nesnel ölçütlerden içsel algılara yönelmiştir. Öznel yaklaşım, bireyin iş hayatında edindiği tecrübelerle yönelik algısal değerlendirmelerini anlamaya çalışmaktadır (Hall, 2002, s. 9). Günümüzde kariyer tatmininin hem öznel hem de nesnel yönlerinin birlikte değerlendirilmesinin kavramın daha iyi anlaşılmasını sağladığı ifade edilmektedir (Abele vd., 2011, s. 197). Hatta kariyer tatmininin çok boyutlu bir yapı olduğunu belirtilerek istihdam koşulları, sektör, kariyer evresi, kişilik özellikleri, kültür, yaşam kalitesi gibi örgüt içi ve dışı diğer dinamiklerin de bireyin kariyeri hakkındaki algısını etkileyebileceği ifade edilmiştir (Shockley vd., 2016, s. 130).

Bireylerin kariyer hedeflerine ne derece ulaştıklarını gösteren kariyer tatmini hem bireyleri hem de örgütleri yakından ilgilendirmektedir. Çünkü kariyer tatmini sağlayan bireyler örgütün başarısına katkı sağlamaktadırlar. Örgütlerde uygulanan kariyer yönetimi faaliyetleri ile çalışanlarının niteliklerinin artırılarak mevcut ve gelecekteki kadrolara bu nitelikli çalışanların yerleştirilmesi, günümüz rekabet ortamında örgütün etkinlik, verimlilik

ve kalite artışının sağlanmasına katkı sağlamaktadır. Kariyer tatminini anlamaya yönelik yapılan bir meta analiz çalışmasında, insan sermayesi, örgütsel destek, sosyo-demografik ve bireysel farklılıklar olmak üzere dört ana başlık altında çeşitli değişkenlerin kariyer tatmininin belirleyicisi olup olmadığı araştırılmıştır. Çalışma sonucunda kariyer tatmininin çalışma saatleri, sosyal ve politik sermaye, lider desteği, eğitim ve beceri geliştirme fırsatları, medeni durum, ırk ve kişilik gibi birçok değişkenle ilişkili olduğu ortaya konulmuştur (Ng vd., 2005). Diğer yandan Lounsbury (2006) çalışmasında kariyer tatmininin ilişkili olduğu birtakım değişkenleri kişisel ve zihinsel yetenek faktörleri, iş özellikleri, örgütsel özellikler ve kariyer özellikleri başlıkları altında bir araya toplamıştır. Kişisel ve zihinsel yetenek faktörleri kapsamında beş faktör kişilik özellikleri ve girişkenlik, işkoliklik, proaktiflik değişkenlerinin kariyer tatmini ile ilişkili olduğunu ifade etmiştir. İş ile ilgili özellikler kapsamında iş tatmini, işten ayrılma niyeti ve işgücü devir oranının kariyer tatmini ile güçlü ilişkisi bulunduğu belirtilmiştir. Örgütsel özellikler kapsamında hizmet süresi, görev pozisyonu, örgütsel destek, cesaretlendirme, sosyal ağlar gibi değişkenlerin kariyer tatmininin belirleyicisi olduğu aktarılmıştır. Son olarak kariyer özellikleri kapsamında kariyer yolları, amaç ve beklentilerin karşılanması, kariyer geliştirme fırsatları, ücret ve terfi imkânlarının kariyer tatmini ile ilişkili olduğu vurgulanmıştır. Kariyer hedeflerine ulaşan bireylerin duygusal bağlılıkları -ki örgütler tarafından en arzu edilen bağlılık türü- daha kuvvetli olmaktadır. Söz konusu bireyler diğer örgüt üyelerine yardımcı olma, ortaya çıkabilecek problemleri önleme ve mevcut iş yükünden şikâyet etmeden faaliyetlerini sürdürme eğiliminde olmaktadır. Ayrıca bu bireylerin, kötü şartlarda olumlu tutum ve davranışları daha fazla sergiledikleri ifade edilmektedir (Rençber, 2019). Kariyer tatminsizliği bireylerin motivasyonlarını azaltmakta, devamsızlığı ve işten ayrılma niyetini ise arttırmaktadır (Cascio, 1995). Bireylerin kariyerlerinden ücret, terfi, eğitim ve geliştirme yönünden daha memnun olmaları daha kaliteli ve verimli performans göstermelerine neden olmaktadır (Karatepe, 2012). Kariyer tatmini aynı zamanda bireylerin genel yaşam tatminini etkilemesi bakımından önemlidir. Kariyer tatmini sağlamış bireylerin kişisel mutluluğu, iyi oluş hali ve yaşam kalitesi artış göstermektedir (Lounsbury, 2004, s. 402).

2. KUŞAKLAR İLE KARIYER TATMİNİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

Teknolojide, işin niteliğinde, insan kaynağının vafında, örgütsel, sosyal ve toplumsal hayatta meydana gelen dönüşümler kariyerin doğasını da etkilemiştir. Tarihsel süreçte geleneksel kariyer anlayışı yerine sınırsız kariyer, çok yönlü kariyer, şirket ötesi kariyer, portföy kariyer ve kaleydoskop kariyer gibi modern kariyer anlayışları ön plana çıkmıştır. Modern kariyer anlayışı, geleneksel yaklaşımın yaptığı gibi, kariyeri hiyerarşik olarak dikey ilerlemeyle, sadece bazı mesleklerle ya da tek bir örgütle sınırlamamaktadır (Shockley vd., 2016, s. 128). Bunun yerine kariyeri, yönetimine bireyin de dâhil olduğu, birey için anlam ifade eden, öğrenmeye açık ve psikolojik olarak tatmin eden bir süreç olarak görmektedir. Bu süreç, hiyerarşik basamaklarda tırmanma beklentisi yerine daha çok bilgi ve beceriye dayalı birçok alanda uzmanlaşarak kariyer yollarının oluşturulmasına dayanmaktadır (Aytaç, 2005, s. 10).

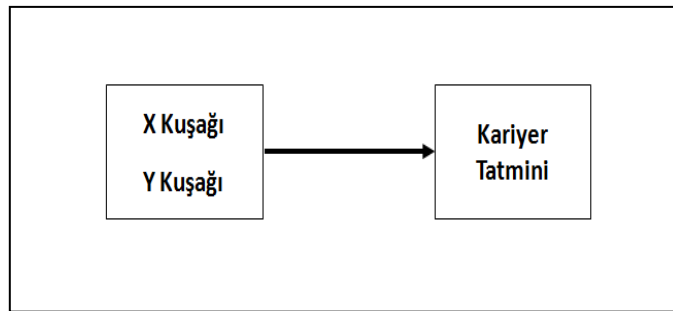
Belirli dönemlerde meydana gelen gelişmeler, o kuşağın üyelerinin değerleri, beklentileri ve tercihlerinin farklılaşmasına neden olmuştur (Prawitasari, 2018, s. 15). Dolayısıyla söz konusu dönüşüm kuşakların kariyerlerine yönelik bakış açılarını da değiştirmiştir. Kuramsal açıdan sosyal bilişsel kariyer teorisi (Lent vd., 1994), her kuşağın belirli öz-yeterlilik inançlarına sahip olduğunu öne sürmektedir. Dolayısıyla dönem farklılıkları nedeniyle kuşaklararası benimsenen değerler farklı kişisel tutumlara ve dolayısıyla farklı kariyer seçimlerine neden olmaktadır. 1980'li yıllarda personel yönetiminden İKY'ye geçiş beraberinde kariyer yönetimi uygulamasını getirmiştir. Bu

kapsamda uygulanan örgütsel kariyer yönetimi, bireyin kariyer planını yaparak bazı kararları almaktadır. Bu süreçte X kuşağı kariyer planlama ve geliştirme konusunda işverenlere güvenerek sabırla aynı örgütte kariyer yollarını takip etmiştir. Y kuşağı ise bu konuda daha aktif bir rol üstlenmiş, öğrenme ve gelişime önem vererek çeşitli eğitim programları ve projeler ile alternatif kariyer yolları aramıştır. Beklentilerinin karşılanmaması veya daha iyi fırsatların oluşması durumunda ise örgüt değiştirmekten çekinmemiştir (Prawitasari, 2018, s. 19; Usmani vd., 2019, s. 53).

Kariyer tatminini kuşaksal açıdan inceleyen araştırmalarda farklı sonuçlara ulaşılmıştır. Ng vd. (2018) 3000'den fazla Kanadalı üzerinde yaptıkları araştırmada çeşitli kuşaklara mensup bireylerin kariyerlerine yönelik tutum, deneyim ve sonuçlarını incelemişlerdir. Araştırma sonuçları, Y kuşağı bireylerin kariyer tatminlerinin X kuşağı bireylerine nazaran daha düşük olduğunu göstermiştir. Diğer yandan Dries vd. (2008) dört kuşağın kariyer başarılarını inceledikleri araştırmada, kariyer tatmininin kariyer başarısını değerlendirmek için kullanılan en önemli kıstas olduğunu ve kuşaklar arasında kariyer tatmini açısından önemli bir farklılığın olmadığını tespit etmişlerdir. Kanbur ve Şen (2017) ise Kastamonu'da faaliyet gösteren kamu ve özel kurumlardaki 401 çalışanın kariyer tatminlerini kuşaklar açısından karşılaştırmışlardır. Buna göre, bireylerin kariyer tatminlerinin X ve Y kuşağına göre farklılaşmadığı ortaya konulmuştur. Demirdelen ve Ulama (2013) tarafından Antalya'daki 5 yıldızlı otellerdeki 220 yöneticinin üzerinde yapılan çalışmada ise, yaş ile kariyer tatmininin alt boyutlarından yeni beceriler edinme boyutunda anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir.

Söz konusu araştırma sonuçlarının ışığında, kuramsal açıdan farklı zaman dilimlerinde büyüyen insanların farklı inanç ve değerlere sahip oldukları ve örgüt içerisinde farklı beklenti, tutum ve davranışlarda bulunabileceğinden hareketle, X kuşağı ile Y kuşağı üyelerinin kariyer tatminleri arasında farklılığın olup olmadığı araştırılmak istenmiştir. Örgütün etkinlik verimliliğine katkı sağlayan birçok değişkenle olan ilişkisi göz önünde bulundurulduğunda kariyer tatmininin kuşaksal açıdan incelenmesi kavramın daha iyi anlaşılmasına katkı sağlayacağı değerlendirilmektedir. Diğer yandan yöneticiler tarafından kuşaksal farklılıklara yönelik kariyer uygulamalarının geliştirilmesi, kuşakların kariyer beklentilerinin sağlanmasına katkı sağlayacaktır. Sonuç olarak söz konusu değerlendirmeler doğrultusunda aşağıdaki hipotez test edilmek üzere ileri sürülmüştür:

Hipotez: Bireylerin kariyer tatminleri kuşaklara (X, Y) göre farklılık göstermektedir.



Şekil 1: Araştırma modeli

3. YÖNTEM

Bu çalışmanın amacı, beyaz yakalı çalışanların kariyer tatminlerinin X ve Y kuşaklarına göre farklılaşıp farklılaşmadığı ortaya koymaktır. Bu amaçla nicel bir araştırma tasarımı benimsenmiştir. Bu çalışma, bireylerin incelenen zamandaki kariyer tatminlerini ortaya koyduğu için kesitsel bir araştırmadır.

3.1. Evren-Örneklem

Araştırmanın örneklemini, İzmir ilinde faaliyet gösteren özel sektör işletmelerdeki 320 beyaz yakalı çalışan oluşturmaktadır. Araştırma kapsamında yapılan analizlerde temel alınan kuşaklar, Kuran (2019) tarafından yapılan sınıflandırma esas alınarak 1965-1979 yılları arası doğumlu olanlar (39-53 yaş) X kuşağı, 1980-1999 yılları arası doğumlu olanlar (19-38 yaş) ise Y kuşağı olarak belirlenmiştir. Buna göre, çalışanların 109'u (%34,1) X kuşağı iken 211'i (%65,9) Y kuşağıdır. Araştırma kapsamında veriler toplanırken kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Bu süreçte işletmelerin bünyelerinde kariyer yönetimi uygulamalarına yer vermesine hassasiyet gösterilmiştir.

3.2. Veri Toplama Aracı

Araştırmaya ait veriler için anket tekniğinden yararlanılmıştır. Anket formları işletmelerin ilgili bölüme teslim edilerek bir süre sonra geri toplanmıştır. Araştırmada kullanılan kariyer tatmini ölçeği Greenhaus vd. (1990) tarafından geliştirilmiş olup, Avcı ve Turunç (2012) Türkçeye geçerlemesini yapmıştır. Ölçek tek boyutta beş ifadeden oluşmaktadır. Anket formunun cevaplandırılmasında Likert tipi ölçek kullanılmıştır.

4. BULGULAR

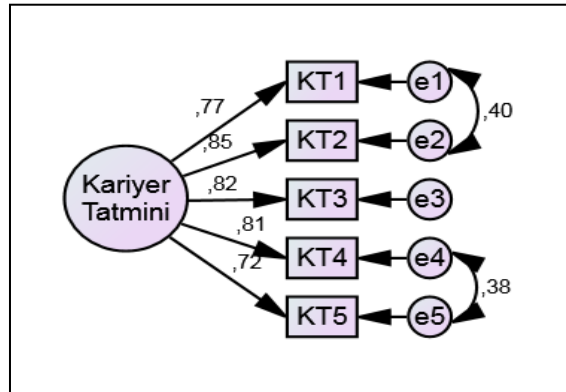
Araştırmaya katılanların demografik özellikleri Tablo 2'de gösterilmiş olup erkek katılımcıların oranı %58,8 iken, kadın katılımcıların oranı %41,2'dir. Katılımcıların %61,3'ü evli, %37,5'i bekâr bireylerden oluşmaktadır. Katılımcıların yaklaşık %66'sı 29-38 yaş aralığında iken, %34'ü 39-53 yaş aralığındadır. Eğitim düzeyi açısından bireylerin %19,1'i lise, %14,4'ü önlisans, %52,2'si lisans, %13,1'i lisansüstü mezundur. Katılımcıların %40,3'ü yönetici pozisyonundayken %57,5'i yönetici olmayan pozisyondaydır. Son olarak işletmedeki hizmet süresi 0-10 yıl arasında olanlar %67,8, 11-20 yıl arasında olanlar %25,3, 21-27 yıl arasında olanlar %4,7 ve 28-35 yıl arasında olanlar ise %1,6 oranındadır.

Tablo 2: Demografik özellikler

Değişkenler	Düzy	Frekans	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	132	41,2
	Erkek	188	58,8
Medeni Durum	Evli	196	61,3
	Bekâr	120	37,5
	Belirtilmemiş	4	1,2
Yaş	19-38	211	65,9
	39-53	109	34,1
Eğitim	Lise	61	19,1
	Önlisans	46	14,4
	Lisans	167	52,2
	Lisansüstü	42	13,1
	Belirtilmemiş	4	1,2
Görev Pozisyonu	Üst Seviye Yönetici	6	1,9
	Orta Seviye Yönetici	66	20,6
	Alt Seviye Yönetici	57	17,8
	Yönetici Olmayan Personel	184	57,5
	Belirtilmemiş	7	2,2
İşletmedeki Hizmet Süresi (Yıl)	0-10	217	67,8
	11-20	84	25,3
	21-27	15	4,7
	28-35	5	1,6
	Belirtilmemiş	2	0,6
TOPLAM		320	100

4.1. Güvenilirlik ve Geçerlik

Araştırmada kariyer tatmini ölçeğinin güvenilirlik analizi sonucunda Cronbach's alfa katsayısı $\alpha = ,90$ olarak tespit edilmiştir. Bu sonuç ölçeğin güvenilir olduğuna işaret etmektedir. Kariyer tatmini ölçeğinin geçerliliği doğrulayıcı faktör analizi ile test edilmiştir. Şekil 2'de görüldüğü üzere faktör yüklerinin 0,7'in üstünde olması ve değişkenin beş madde ile temsil edilmesi modelin iyi tanımlandığına işaret etmektedir (Hair vd., 2014, s. 618).



Şekil 2: Doğrulayıcı faktör analizi sonuçları

Yapılan analiz sonucunda e1 ve e2 maddeleri ile e4 ve e5 maddeleri arasında modifikasyon yapılmasına karar verilmiştir. Nihai analizde elde edilen uyum iyiliği indeksleri, tek faktörlü kariyer tatmini ölçeğinin doğrulandığına işaret etmiştir (Tablo 3).

Tablo 3: Kariyer tatmini ölçeği uyum indeksleri

χ^2	df	χ^2/df	RMSEA	SRMR	NFI	GFI	CFI
4,69	3	1,56	,04	,01	,99	,99	,99

4.2. Bağımsız Örneklem t-Testi Sonuçları

Araştırmaya ait verilerin normallik testi kapsamında çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) katsayıları hesaplanmıştır. Hesaplanan değerlerin [-0,472 ile 0,229] +1 ile -1 arasında olduğu görülerek verilerin normal dağılım sergilediği değerlendirilmiştir (Hair vd., 2014, s. 34). Araştırma verilerinin normal dağılım göstermesi nedeniyle araştırmanın hipotezinin testi için bağımsız örneklem t-testi kullanılmıştır. Tablo 4'te sunulan araştırma sonuçlarına göre, X ve Y kuşağı bireylerin kariyer tatminleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı söylenebilmektedir ($t_{(318)}=0,796$, $p>.05$). Elde edilen sonuç ile araştırmanın hipotezi desteklenmemiştir.

Tablo 4: Bağımsız örneklem t-testi sonuçları

Değişken	Kuşak	N	Ort.	Ss	df	t	p
Kariyer Tatmini	X	109	3,40	1,01	318	,796	,455
	Y	211	3,49	,83			

5. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Kuramsal açıdan farklı kuşağa mensup bireylerin farklı özelliklere ve beklentilere sahip olacağı ileri sürülmektedir. Örgüte ait kurallara saygı duyan, teknik açıdan yetenekli, bağımsız olarak iş yapmayı seven X kuşağı iş ve yaşam dengesi oluşturmak istemektedir. Y kuşağı teknolojik imkânları olan, esnek ve takım çalışmasına önem veren bir iş ortamını tercih etmektedir. Yöneticilerin mentorluk yapması, kararlara süreçlerine katılımın sağlanması ve geri bildirim yapılması Y kuşağı üyelerinin motivasyonunu artırmaktadır. İster X kuşağı isterse Y kuşağı olsun örgütlerde bireylerin kariyer gelişimlerini destekleyecek kariyer yönetim uygulamalarının kullanılması kariyer beklentilerinin gerçekleşmesini sağlayacaktır (Lissitsa ve Kol, 2016; Prawitasari, 2018).

Aynı kuşak üyelerinin benzer çevresel faktörlerden etkilenmesi ve zamanla bu faktörlerde meydana gelen değişimlerin sonraki kuşağın üyelerine ait özellikleri, değerleri, tutumları ve davranışları farklılaştırabileceği düşüncesi, bu araştırmanın konusunu oluşturmaktadır. Bu amaçla yapılan araştırmanın bir sonucu, X kuşağı bireylerin kariyer tatminleri (Ort.=3,40) ile Y kuşağı bireylerin kariyer tatmin düzeylerinin (Ort.=3,49) benzerlik göstererek ortamın biraz üstünde iyiye yakın olduğunu göstermektedir. Bu sonuç, çalışmanın gerçekleştirildiği işletmelerde X ve Y kuşağı bireylerin kariyer hedeflerinin karşılanmasına yönelik uygulamaların belirli bir düzeyde uygulandığı göstermektedir. Ancak farklı kuşaktan bireylerin farklı değerlere ve beklentilere sahip olabileceğinden kariyer yönetim uygulamalarının kuşaksal farklılıklar gözetilerek iyileştirilmesi gerektiği değerlendirilmektedir.

Araştırmanın diğer bir sonucu, bireylerin kariyer tatmin düzeylerinin X ve Y kuşaklarına göre farklılaşmadığını ortaya koymaktadır. Bu sonuç, iş yaşamında bireylerin kariyer beklentilerinin karşılanması örgütün sağlayacağı imkânlarla sınırlı kaldığını

göstermektedir. Hangi kuşaktan olursa olsun bireyler ulaşmak istediği kariyer ile ilgili amaçlara örgütün sunduğu destek kadar ulaşabilmektedirler. Ülkenin içinden geçtiği ekonomik durum ve kısıtlı alternatifler de göz önünde bulundurulduğunda, karşılanmayan kariyer beklentilerine karşılık bireyler aynı örgütlerde çalışmaya devam ettiği ve dolayısıyla kariyer tatminleri belirli seviyenin üzerine çıkmadığı değerlendirilmektedir. Bu bağlamda bireylerin kariyer tatminlerinin kuşaklara göre değil, üyesi olduğu örgütün kendilerine sağladığı kariyer imkânlarına göre şekillendiğini söylemek mümkündür. Araştırmanın sonucu alan yazında Dries vd. (2008) ile Kanbur ve Şen'in (2017) yaptıkları çalışmanın sonuçlarıyla örtüşmektedir.

Bu araştırma kapsamında elde edilen sonuçların kariyer ve kuşak yazınına yaptığı katkıların yanında bazı sınırlılıkları mevcuttur. Araştırma sadece İzmir ilindeki özel sektör işletmelerde anket uygulamasına katılan beyaz yakalı çalışanlar ile sınırlıdır. Araştırmacılar tarafından farklı coğrafya, sektör ve çalışanlar üzerinde yapılacak benzer araştırmalar, sonuçların genelleştirilebilmesi ve farklı sonuçlara ulaşılması açısından yararlı olacaktır. Ayrıca yakın gelecekte iş hayatında daha fazla yer bulacak olan Z kuşağının da bu tür araştırmalara dâhil edilmesi önerilmektedir. Uygulayıcılar tarafından ise X ve Y kuşağı bireylerin aynı değer, tutum ve davranışlara sahip olmadığı ve bu nedenle farklı kariyer beklentilerinin olabileceği bilinmelidir. Kuşaksal farklılıklara yönelik uygulamalar bireylerin kariyer tatminlerinin yükseltilmesine, çatışmaların ortadan kaldırılmasına ve örgütsel performansın artmasına neden olabileceği düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Abele, A. E., Spurk, D. ve Volmer, J. (2011). The construct of career success: measurement issues and an empirical example. *ZAF*, 43, 195-206.
- Alwin, D. F. ve McCammon, R. J. (2007). Rethinking Generations. *Research in Human Development*, 4(3-4), 219-237.
- Angeline, T. (2011). Managing generational diversity at the workplace: Expectations and perceptions of different generations of employees. *African Journal of Business Management*, 5(2), 249-255.
- Avcı, U. ve Turunç, Ö. (2012). Dönüşümcü liderlik ve örgüte güvenin kariyer memnuniyetine etkisi: Lider-üye etkileşiminin aracılık rolü. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 4(2), 45-55.
- Aydın, K. A. (2015). *İbn Haldun'un toplumsal ve iktisadi görüşleri* (Yüksek Lisans Tezi), Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Aytaç, S. (2005). *Çalışma yaşamında kariyer yönetimi planlaması gelişimi ve sorunları*. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Cascio, W. F. (1995). *Managing human resources: Productivity, quality of work life, profits*. (4th Edition). New York: McGraw-Hill.
- Demirdelen, D. ve Ulama, Ş. (2013). Demografik değişkenlerin kariyer tatminine etkileri: Antalya'da 5 yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma. *İşletme Bilimi Dergisi*, 1(2), 65-89.
- Dries, N., Pepermans, R. ve Carlier, O. (2008). Career success: Constructing a multidimensional model. *Journal of Vocational Behavior*, 73(2), 254-267.

- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S. ve Wormley, W. M. (1990). Effect of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes. *Academy of Management Journal*, 33(1), 64–86.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, W. J. ve Anderson, R. E. (2014). *Multivariate data analysis*. (7th Edition). Harlow: Pearson.
- Hall, D. T. (2002). *Careers in and out of organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, Inc.
- Heslin, P. A. (2005). Conceptualizing and evaluating career success. *Journal of Organizational Behavior*, 26(2), 113-136.
- Kanbur, E. ve Şen, S. (2017). X ve Y kuşağı çalışanlarının kariyer uyum yetenekleri ve kariyer tatmini açısından karşılaştırılması. *Turkish Studies*, 12(12), 115-134.
- Karatepe, O. M. (2012). Perceived organizational support, career satisfaction, and performance outcomes: A study of hotel employees in Cameroon. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 24(5), 735-752.
- Kuran, E. (2019). *Telgraftan tablete: Türkiye'nin 5 kuşağına bakış*. (11. Baskı). İstanbul: Destek Yayınları.
- Laschinger, H. K. S. (2012), Job and career satisfaction and turnover intentions of newly graduated nurses. *Journal of Nursing Management*, 20(4), 472-484.
- Lent, R. W. Brown, S. D. ve Hackett, G. (1994). Toward a Unifying Social Cognitive Theory of Career and Academic Interest, Choice, and Performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45(1), 79-122.
- Lissitsa, S. ve Kol, O. (2016). Generation X vs. Generation Y: A decade of online shopping. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 31, 304-312.
- Lounsbury, J. W. (2006). Career satisfaction. In J. H. Greenhaus and G. A. Callanan (Eds.), *Encyclopedia of Career Development* (pp. 142-146). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Lounsbury, J. W., Park, S. H., Sundstrom, E., Williamson, J. M. ve Pemberton, A. E. (2004). Personality, career satisfaction, and life satisfaction: Test of a directional model. *Journal of Career Assessment*, 12 (4), 395-406.
- Lounsbury, J. W., Steel, R. P., Gibson, L. W. ve Drost, A. W. (2008). Personality traits and career satisfaction of human resource professionals. *Human Resource Development International*, 11(4), 351-366.
- Mannheim, K. (1952). The problem of generations. In P. Kecskemeti (Ed.), *Essays on the sociology of knowledge* (pp. 276-320). London: Routledge and Kegan Paul.
- Ng, E. S., Lyons S. T. ve Schweitzer, L. (2018). *Generational career shifts: How matures, boomers, gen Xers, and millennials view work*. UK: Emerald Publishing.
- Ng, T. W. H., Eby, L. T., Sorensen, K. L. ve Feldman, D. C. (2005). Predictors of objective and subjective career success: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 58(2), 367-408.
- Pilcher, J. (1994). Mannheim's sociology of generations: An undervalued legacy. *The British Journal of Sociology*, 45(3), 481-495.

- Prawitasari, G. (2018). The influence of generations on career choice (social cognitive career theory). *Konselor*, 7(1), 15-20.
- Rani, N. ve Samuel, A. (2016). A study on generational differences in work values and person-organization fit and its effect on turnover intention of Generation Y in India. *Management Research Review, Emerald Group Publishing*, 39(12), 1695-1719.
- Rençber, İ. (2019). *Kariyer tatmininin örgütsel vatandaşlık davranışına etkisinde örgütsel bağlılığın ve iş tatmininin aracılık rolü* (Yayımlanmamış doktora tezi). Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Sharbaugh, S. M. (2009). *Relationships among nurses' professional identity, career satisfaction, occupational commitment, and intent to stay* (Doctoral Dissertation). Widener University, Chester, PA.
- Shockley, K. M., Ureksoy, H., Rodopman, O. B., Poteat, L. F. ve Dullaghan, T. R. (2016) Development of a new scale to measure subjective career success: A mixed-methods study. *Journal of Organizational Behavior*, 37, 128-153.
- Strauss, W. ve Howe, N. (1991). *Generations: The history of America's future, 1584 to 2069*. New York, NY: William Morrow and Company.
- Usmani, S., Asif, M. H., Mahmood, M. Z., Khan, M. Y. ve Burhan, M. (2019). Generation X and Y: impact of work attitudes and work values on employee performance. *Journal of Management and Research*, 6(2), 51-84.
- Yazıcı, M. (2013). Toplumsal değişim ve sosyal değerler. *Journal of Turkish Studies*, 8(8), 1489-1501.

MÜŞTERİ MEMNUNİYETİ, KURUMSAL İMAJ VE ÖRGÜTSEL GÜVENİN ÖRGÜTSEL PERFORMANSA ETKİSİ: BİR ALAN ARAŞTIRMASI¹

Geliş Tarihi : 24.03.2021

Prof. Dr. Salih YEŞİL²

Kabul Tarihi : 14.06.2021

Uzman, Zeliha Fatma DEMİR³

Makale Türü : Araştırma Makalesi

Doktora Öğrencisi, Yüksel MAVİ⁴

Özet

Küresel dünyada hızla değişen bir çevrede örgütlerin hayatta kalma şansları her geçen gün biraz daha zorlaşmaktadır. Örgütsel performans ise bu ortamda faaliyetlerini sürdürmek isteyen örgütlerin uzun vadede kalıcılığını sağlayan en önemli unsurlardan biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu çalışmada müşteri memnuniyeti, kurumsal imaj, örgütsel güven ve örgütsel performans konuları ele alınmıştır. Çalışmanın amacı müşteri memnuniyetinin, kurumsal imajın ve örgütsel güvenin örgütsel performans üzerine etkisini incelemektir. Çalışma bir alan araştırmasıyla desteklenmiştir. Gaziantep il merkezindeki büyük ölçekli işletmelerin yöneticileri bu çalışmanın hedef kitlesini oluşturmuştur. Araştırmanın verileri anket tekniğinden faydalanılarak toplanmıştır. Araştırma verileri SPSS 22.0 programında güvenilirlik, frekans, korelasyon ve regresyon analiziyle test edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre müşteri memnuniyetinin, kurumsal imajın ve örgütsel güvenin örgütsel performansı pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Araştırmanın sonuçları teorik ve uygulama bağlamında tartışılmıştır. Bu doğrultuda araştırma sonuçlarının gelecekte yapılacak çalışmalara ışık tutacağı düşünülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Müşteri Memnuniyeti, Kurumsal İmaj, Örgütsel Güven, Örgütsel Performans.

JEL Kodları: M10 General, M19 Other.

EFFECT OF THE CUSTOMER SATISFACTION, CORPORATE IMAGE AND THE ORGANIZATIONAL TRUST ON ORGANIZATIONAL PERFORMANCE: A FIELD RESEARCH

Abstract

In a rapidly changing environment in the global world, the survival chances of organizations are getting more difficult day by day. Organizational performance, on the other hand, is one of the most important factors that ensure the long-term permanence of organizations that want to continue their activities in this environment. In this study customer satisfaction, corporate image, organizational trust and organizational performance are discussed. The aim of the study is to examine the effects of customer satisfaction, corporate image and organizational trust on organizational performance. The study was supported by a field study. The managers of large-scale enterprises in Gaziantep city center formed the target group of this study. The data of the research were collected by using the questionnaire technique. Research data were tested with reliability, frequency, correlation and regression analysis in SPSS 22.0 program. According to the results of the analysis, it has been

¹ Bu alan araştırması I. Uluslararası GAP İşletme Bilimleri ve Ekonomi Kongresi'nde sözlü olarak sunulmuş ve özet olarak yayımlanmıştır.

² Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler fakültesi, İşletme Bölümü, syes66@hotmail.com, ORCID: 0000-0003-3237-2258.

³ Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler fakültesi, İşletme Bölümü, zelihafatmademir@gmail.com, ORCID: 0000-0002-9523-5114.

⁴ Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler fakültesi, İşletme Bölümü, yuksel4689@hotmail.com, ORCID: 0000-0002-9724-7135.

determined that customer satisfaction, corporate image and organizational trust affect organizational performance positively. The results of the research are discussed in the context of theory and practice. In this direction, it is thought that the results of the research will shed light on future studies.

Keywords: Customer Satisfaction, Corporate Image, Organizational Trust, Organizational Performance.

JEL Codes: M10 General, M19 Other.

1. GİRİŞ

Değişen çevre koşullarıyla birlikte rekabetin daha etkin hale gelmesi birçok örgüt için tehde dönüşmüştür. Bu yoğun ve artan rekabet ortamında örgütler, sürdürülebilir rekabet avantajının devamlılığı ve pazarda öncü olabilmek için maliyetlerini azaltarak performanslarını yükseltmek, ürün ve süreç inovasyonunu bünyesinde barındırmak, kaliteyi geliştirmek bununla beraber pazara hız ve verimlilik kazandırmak durumundadırlar (Becker ve Gerhart, 1996, s. 779). İşletmelerin başlıca amaçları veya misyonları ile stratejik plan ve politikaların gerçekleştirilebilmesi genellikle performanslarının belirlenmesiyle ilgilidir. Ayrıca işletme birimlerinin veya çalışanlarının buldukları işletmenin amaçlarına katkıları da doğrudan çalışan veya birim performanslarının tespitiyle ortaya konulabilmektedir (Demirsel, 2014, s. 287). Etkin performans, örgütler için olduğu kadar çalışanlar bakımından da önem taşımaktadır (Zincirkıran, Çelik Mat, Ceylan ve Emhan, 2015, s. 63). Esasında performansın özü değer yaratmadır. Yaratılan değer ise beklenen değerden büyük ya da beklenen değere eşit olduğu sürece işletme varlığını sürdürür (Carton ve Hofer, 2006, s. 3). Bu noktada örgütsel performansın yükselmesi örgütlerin sürekliliğinin sağlanması yönünden önem arz etmektedir (İpçioğlu ve Kahya, 2016, s. 197).

Örgütsel performans, örgütsel çalışmalarda en sık kullanılan bağımlı değişkenlerden biri olmasına karşın tanımlanması ile ölçülmesi en zor değişkenlerdendir (Rogers ve Wright, 1998, s. 314). Nitekim örgütsel performans kavramı, bir örgütün etkin ve verimli bir şekilde kaynaklarını kullanarak amaçlarına ulaşabilmesi durumudur (Dönmez, Altuntaş, Birgören, 2011, s. 288) biçiminde ifade edilir. Örgütsel performansın nasıl ölçülmesi gerektiği de yönetim alanındaki araştırmacıları geçmişten bugüne uğraştıran problemlerden biri olmuştur. Uzun zamandır örgütler tarafından genellikle faydalanılan yöntem ise finansal ölçümlerdir. Fakat finansal ölçümlerin yoğunlaştığı noktaların sınırlılığı bu ölçümleri örgütsel performansı belirlemede yetersiz kılmıştır (Reiner, 2004, s. 381). Dolayısıyla son yıllarda örgütsel performansı ölçmede finansal göstergelerin yanında finansal olmayan pazar payı, verimlilik, müşteri tatmini ile kalite gibi başka göstergelerden de faydalanılmaktadır (Fuentes Fuentes, Albacete Saez ve Llorens Montes, 2004, s. 427).

Teknolojinin gelişmesiyle beraber örgütlerin iş süreçlerinde gelişmeler ile değişiklikler oluşmuştur (Demir ve Okan, 2009). Teknolojiyi özellikle de bilişim teknolojilerini kurum içi süreçlerine uyarlayabilen örgütler önemli performans artışları elde edebilecekler; yeni iş yollarının, yeni ürün ve hizmetlerin, yeni çalışma sistemlerinin ve yeni bilgi edinme yollarının yaratılması gibi yararlar gündeme gelecektir (Demirsel, 2014, s. 280). Nitekim istikrarlı bir örgütsel performansa sahip olma her örgütün temel amacıdır (Gavrea, Ilies ve Stegorean, 2011). Örgütlerin performanslarını takip etmeleri noktasında ise performans yönetim sistemleri kullanılır (Akıncı Vural ve Çoşkun, 2007). Ayrıca yüksek performans sergileyen örgütler bulunmaktadır (Chun ve Rainey, 2005). Örgüt performansının yükseltilmesi varlığını devam ettirebilme sürecinin önemli girdilerinden biri olarak değerlendirilir (Turunç, 2015, s. 18). Çalışanların işten doyumu performanslarına doğrudan etki edecek dolayısıyla gönüllü çalışan personelle, örgütlerin performansı artış gösterecektir (Koçyiğit, Duran ve Çetindere,

2015, s. 60). Yine çalışan performansının yükselmesi genel anlamıyla örgüt performansının yükselmesini sağlayacaktır (Way ve Jhonson, 2005, s. 13). Nitekim bu kurumlarda yüksek seviyedeki performanslarını korumak için pek çok etkeni dikkate almalıdırlar (Chun ve Rainey, 2005).

Literatürde taraması sonucunda örgütsel performans konusuyla ilgili birtakım çalışmaların yapıldığı görülmüştür. Literatürdeki çalışmalarda öğrenme odaklılığın, örgütsel hafızanın, etik iklimin, takım ruhunun ve yenilik yetkinliğinin (Eren ve Kaplan, 2014), bilişim teknolojisi işlevlerinin (Özdemir ve Dulkadir, 2017), farklılıkların yönetiminin (Yeşil ve Purtaş, 2017), pazar duyarlılık yeteneklerinin ve müşteri bağlantı yeteneklerinin (Haşmioğlu, 2018), bilişsel sosyal sermayenin, ilişki sosyal sermayenin ve yapısal sosyal sermayenin (Topsakal, 2018), entelektüel sermaye ve yenilikçiliğin (Yorulmaz ve Alkan, 2018), yönetici desteği algısının, iş memnuniyeti ve duygu düzenleme becerisinin (Arslan, 2019), işletmelerde bilişim teknolojisi kullanımının (Dulkadir, 2019), örgüt kültürünün ve örgütsel öğrenme ikliminin (Çalışkan ve Kater, 2020), rekabet stratejilerinin (Dursun, 2020), çevresel proaktifliğin (Ayaz Arda ve Aslan, 2020) ve çalışanların girişimci davranışlarının (Arıkan ve Çalışkan, 2021) örgütsel performans üzerine etkisi incelenmiştir. Bu çalışmada ise müşteri memnuniyeti, kurumsal imaj, örgütsel güven ve örgütsel performans konuları ele alınmıştır. Çalışmada müşteri memnuniyetinin, kurumsal imajın ve örgütsel güvenin örgütsel performans üzerine etkisi incelenmiştir. Literatürde örgütsel performans etkileyen ilgili faktörlerin birlikte ele alındığı çalışmaya rastlanılamamıştır. Böyle bir çalışmanın Gaziantep il merkezindeki büyük ölçekli işletmelerin yöneticilerine uygulanmadığı da görülmüştür. Bu durumun çalışmanın farkındalığı açısından büyük önem taşıdığı düşünülmüştür.

Çalışmada öncelikle teorik bir çerçeve oluşturulmuştur. Devamında çalışmanın metodolojisine yer verilmiş, analizleri yapılmış ve bulguları yorumlanmış, son olarak çalışma sonuç ve önerilerle bitirilmiştir.

2. TEORİK ÇERÇEVE

Çalışmanın bu bölümünde örgütsel performans konusuyla ilgili teorik çerçeveye ayrıntılı olarak yer verilmiştir.

2.1. Örgütsel Performans

Örgüt yöneticileri değer yaratmak için örgütün yeteneğini artırmaya çaba gösterirler. Böyle bir durum ise örgütsel etkinliğin ne şekilde değerlendirileceğini bilmek açısından önem taşımaktadır (Schermerhorn, 1993, s. 8). Nitekim kurumların varlıklarını devam ettirerek ilerlemeleri çevresel, operasyonel ve finansal performanslarına ilişkin yaptıkları incelemeye bağlıdır. Bundan sağladıkları geri bildiriminde unutulmaması gerekir (Sheu ve Lo, 2005). Beklentilerin her gün değiştiği ve rakiplerin yenilikçi adımlarla pazar paylarını büyüttükleri günümüzde, örgütsel performansın sağlanması en başta gelen kritik başarı etmenlerindedir (Turunç, 2015, s. 18). Gerek çalışanların gerekse yöneticilerin ortak bir biçimde hedeflenen yüksek başarı düzeyine ulaşma arzusu taşımaları örgüt performansı için önkoşuldur (Efil, 1999, s. 287). Örgütün performansını artırmak yöneticinin görevi olduğu için çalışanların performanslarını artırmakta yine onun görevidir (Hunt, Schermerhorn ve Osborn, 1994, s. 147). Örgütlerde performansın yüksek seviyeye ulaşması noktasında kişisel amaçlar ile örgütsel amaçların uyumlaştırılmasını belirtmek gerekir (Efil, 1999, s. 287). Bununla birlikte örgütsel performansın yükseltilmesi yönünden de stratejik insan kaynakları yönetimi güdüleyici, düzenleyici, koordinasyon sağlama misyonuna sahip ve bu doğrultuda verimliliği ateşleyen bir tetik niteliğindedir (Dursun, 2020, s. 64). Doğru biçimde uygulanan insan kaynakları yönetimi stratejisinin örgüt performansını önemli derecede yükselteceğine ilişkin gittikçe güçlenen bir inanç oluşmuştur (Alayoğlu, 2010, s. 33). Bu noktada örgütsel

performansın yönetsel önemi de uzun süredir çeşitli stratejik içerikler ve süreçlerle açıklanmıştır (Nash, 1983).

Yönetim ve organizasyon alanında son senelerde üzerinde önemle durulan (Dyer ve Reeves, 1995) örgütsel performans kavramı olarak, “bir kurumun saptadığı hedeflerine ulaşmasında göstermiş olduğu başarının düzeyidir” (Szilagyi ve Wallace, 1987) şeklinde tanımlanır. Örgütsel performansla ilgili üzerinde fikir birliğine ulaşılmış ve genel kabul görmüş bir tanım bulunmamaktadır (Bakaoğlu, 2000). Örgütsel performans kavramının tanımlanması değişik bakış açılarından dolayı güçtür. Bu yüzden evrensel bir örgütsel performans tanımı mevcut değildir. Araştırmacılar tarafından örgütsel performans, performans unsurları şeklinde adlandırılan birtakım unsurlarla değerlendirilir (Topsakal, 2018, s. 335). Örgütsel performansı, bir örgütün sahip olduğu tüm parçalar ve bunların birbiriyle olan iletişimi meydana getirir. Örgütün belli bir süreç içindeki girdileri ile çıktılarının oranı örgütün performansını göstermektedir (Şimşek ve Nursoy, 2002, s. 43). Örgütsel performans, örgütün amaçlarını ne derece gerçekleştirmiş olduğu ile ilgilidir (Yeşil, Doğan ve Doğan, 2016, s. 155). Nitekim örgüt performansı, işletmenin dış ve iç çevre koşulları ile küreselleşmenin gerekliliklerini yerine getirmenin ve örgütün stratejik amaçlarını yerine getirmenin bir boyutu olarak kabul edilmektedir (Akın ve Çolak, 2012, s. 87). Örgütsel performansın ölçümü de karmaşık ve çok boyutlu bir yapı olduğundan dolayı kolay değildir. Örgütsel performansın ölçülmesi hususunda her durumda geçerli bir sistematik oluşturulamamıştır (Dess ve Robinson, 1984).

Truss (2001), örgütsel performansın çıktılarını uzun ve kısa dönemli olarak ikiye ayırmıştır. Uzun dönemli çıktılar içerisinde örgütsel etkinliğin sağlanması, bireysel düzeyde refaha kavuşma ve sosyal refaha kavuşma bulunmaktadır. Kısa dönemli çıktılar içerisinde bireysel düzeyde çalışanların bağlılığının ve teknik, bilgi, beceri ve yeteneklerinin artırılması, insan kaynakları fonksiyonunun maliyet etkinliğinin sağlanması ve personel devir hızının azaltılması bulunmaktadır (Truss, 2001, s. 1123). Bir örgütün devamlılığı, örgütsel performansın yüksekliğine bağlıdır (Şimşek ve Nursoy, 2002, s. 43). Nitekim örgütsel performansın en yüksek düzeye çıkarılması aynı zamanda örgütün rekabet gücünün artması adına güçlü bir temel yaratacaktır (Kanıbir, 2004, s. 79). Örgütlerin daha yüksek örgütsel performans sağlamak için faaliyetlerini yürütmeleri ve çevresel proaktiflik göstergelerini izlemeleri onların örgütsel performansa ulaşmalarında etkili olacaktır (Arda, Bayraktar ve Tatoğlu, 2019). Organizasyonlar, örgütsel performansın artırılmasına ilişkin çok fazla çaba göstermektedirler (Turunç, 2015, s. 18). Örgütün performansının artması da ancak yenilikçilik çabalarının artmasıyla mümkündür (Ruiz Arroyo, Mar Fuentes Fuentes, Bojica ve Rodriguez Ariza, 2012). Örgütsel performans, örgütün amaçlarını ne ölçüde gerçekleştirdiği tespit edebilmek için ölçülmektedir (Bakoğlu 2001, s. 39). Örgütsel performans ölçümünden sonra bir örgütün bilinmeyen yönlerinin ortaya çıktığı görülmektedir. Bu doğrultuda ortaya çıkan analizlere birtakım yorumlar eklenerek örgütte büyüme gerçekleşmekte, örgütün kar oranlarıyla ilgili azalma ve artış durumları görülmektedir (Jensen ve Sage, 2000, s. 35).

3. ÖRGÜTSEL PERFORMANSI ETKİLEYEN FAKTÖRLER ve İLİŞKİLİ HİPOTEZLER

Alanyazın incelendiğinde araştırmacılar tarafından örgütsel performansla ilgili çeşitli çalışmaların yapıldığı görülmüştür. Yapılan çalışmalarda öğrenme odaklılığın, örgütsel hafızanın, etik iklimin, takım ruhunun ve yenilik yetkinliğinin (Eren ve Kaplan, 2014), bilişim teknolojisi işlevlerinin (Özdemir ve Dulkadir, 2017), farklılıkların yönetiminin (Yeşil ve Purtaş, 2017), pazar duyarlılık yeteneklerinin ve müşteri bağlantı yeteneklerinin (Haşmioğlu, 2018), bilişsel sosyal sermayenin, ilişkisel sosyal sermayenin ve yapısal sosyal sermayenin

(Topsakal, 2018), entelektüel sermaye ve yenilikçiliğin (Yorulmaz ve Alkan, 2018), yönetici desteği algısının, iş memnuniyeti ve duygu düzenleme becerisinin (Arslan, 2019), işletmelerde bilişim teknolojisi kullanımının (Dulkadir, 2019), örgüt kültürünün ve örgütsel öğrenme ikliminin (Çalışkan ve Kater, 2020), rekabet stratejilerinin (Dursun, 2020), çevresel proaktifliğin (Ayaz Arda ve Aslan, 2020) ve çalışanların girişimci davranışlarının (Arıkan ve Çalışkan, 2021) örgütsel performans üzerine etkisi ele alınmıştır. Bu çalışmada da örgütsel performans konusu üzerinde önemle durulmuştur. Çalışmada müşteri memnuniyetinin, kurumsal imajın ve örgütsel güvenin örgütsel performans üzerine etkisi incelenmiştir. Bununla birlikte araştırmanın ilgili hipotezlerine aşağıda yer verilmeye çalışılmıştır.

3.1. Müşteri Memnuniyeti

Asıl kuruluş amacı kar sağlamak olan işletmeler bulunmaktadır. Müşteri memnuniyeti bu işletmelerde karlılığın yükselmesini sağlamak amacıyla yapılanların başında gelmektedir (Stewart, Hope ve Muhlemann, 1998, s. 218). Bu sayede müşterilerini memnun eden kurumların yaşayabilmeleri, karlılıklarında artış sağlayabilmeleri ve şiddetli rekabet dünyasında ayakta kalabilmeleri mümkün olur (Cengiz ve Kırbir, 2007, s. 281). Nitekim kurumların amacı da müşterilerine en iyi hizmeti vermektir. Bu doğrultuda kurumlar müşterilerinin memnun olmalarını sağlayarak müşterilerini sadık müşteriler yapmaya çalışmaktadırlar (Kandampully ve Suhartanto, 2000, s. 346). Müşteri memnuniyeti kavramsal açıdan, “müşteriye verilen hizmet ve ürüne ilişkin olarak satın alma davranışına yön veren birtakım birikimlerin tekrar müşterilerce kuruma iletilmesidir” (Altıntaş, 2000, s. 23) olarak ifade edilir.

Bir kurumda iyi bir çalışma ortamının yaratılması, o kurumdaki çalışanların tatmininde etkili olacaktır. Çünkü müşterilerin kendilerine yönelik hizmeti tanıyıp, değerlendirdikleri belirtilmektedir. Bu doğrultuda geçen süre içerisinde kurumlardan satın almaları devamlılık gösterir, sadık davranışlar sergilerler ve kurumu tavsiyelerinde artışlar yaşanır. Hizmet işletmeleri açısından böyle sadık davranışlar ise karlılık ve pazar paylarında yükseliş meydana getirir (Christina ve Gürsoy, 2009). Nitekim Wiele, Boselie ve Hesselink (2002)'nin çalışmasında müşteri memnuniyeti ile kurum performansının göstergeleri olan karlılık ve satış arasındaki ilişki ele alınmıştır. Çalışmada memnuniyetin karlılık ve satışı etkilediği, memnun kalmayan ve şikâyet eden müşterilerin diğer kurumlara yöneldiği görülmüştür. Literatürdeki başka bir çalışmada ise insan kaynakları yönetimi uygulamalarının başarılı büyüme, hizmet ve örgüt performansına etkisinin olduğu tespit edilmiş ve uzun dönemde bunun müşteri memnuniyeti yaratmasını da sağlayabileceği belirtilmiştir (Borut, Amna, Simona, 2015, s. 228).

Buradan hareketle çalışmada, müşteri memnuniyetinin örgütsel performans üzerine etkisini tespit etmek için aşağıdaki hipotez kurulmuştur;

H1. Müşteri memnuniyeti örgütsel performansı pozitif yönde etkiler.

3.2. Kurumsal İmaj

Bugünün teknolojisinin müşteri hizmetleri, kalite ve ürün fiyatı gibi unsurları standart hale getirdiği görülmüştür. Bu durum kurumların, müşterilere karşı oluşturacakları olumlu kurumsal imaja daha fazla önem vermelerinde etkili olmuştur (İzci ve Saydan, 2013, s. 203). Diğer taraftan radikal bir değişim ve gelişim yaşayamayanların ise günümüz teknolojisi ve bilgisinden tam anlamıyla yararlanamayan işletmeler olduğu belirtilmektedir (Bal, 2012, s. 220). Bu noktada kurumsal imajı, “örgütün hedef kitlesinin örgüt hakkındaki duygusal ve akılcı düşünce ve algılamalarının tümüdür” (Onal, 2000, s. 47) olarak tanımlamak gerekir.

Kurumsal imaj, bir örgütün aynı alandaki rakiplerine karşı üstünlük kazanmasında etkili olur. Bununla birlikte kurumsal imajın, örgütün gerek iç çevresiyle gerekse dış çevresiyle uyumlu bir şekilde faaliyetlerini gerçekleştirmesindeki etkisinden söz etmek mümkündür (Çetin ve Tekiner, 2015, s. 419). İş hayatında olumlu kurumsal imajı olan ve değer zincirlerinde farklılıklar yaratan örgütler mevcuttur. Hizmet satın almayı düşünen birtakım tüketiciler bulunmaktadır. Bu tüketicilerin olumlu kurumsal imajı olan örgütleri seçtikleri görülmektedir. Çünkü onların, hizmeti satın almadan önce deneme imkânları yoktur. Dolayısıyla riske girmek istemezler (İbicioğlu, 2005, s. 72). Bu bağlamda kurumsal imajın algılanan kalite üzerinde etkili olduğu söylenebilir. Ayrıca kurumsal imaj, müşteri memnuniyeti açısından da büyük bir etki yaratır (Bal, 2012, s. 222-223). Bir örgütün sahip olduğu kurumsal imajın birtakım şeyleri pozitif yönde etkilediği ifade edilmektedir. Bunlar ise organizasyonun kalitesi, istikrarı, çekiciliği, orijinalliği, saygınlığı, ünü ve güveni şeklindedir (Polat, 2009).

Buradan yola çıkarak çalışmada, kurumsal imajın örgütsel performans üzerine etkisini tespit etmek için aşağıdaki hipotez kurulmuştur;

H2. Kurumsal imaj örgütsel performansı pozitif yönde etkiler.

3.3. Örgütsel Güven

Örgütsel yapıların daha az hiyerarşinin olduğu, yüksek seviyede katılımı gerekli kılan ve yatay bir yeniden yapılanma sürecinden geçtiği görülmektedir. Bu yapılanmanın sonucunda ise örgüt içi ilişkilerin farklılaşması söz konusu olmaktadır (Durukan, Akyürek ve Coşkun, 2010). Dolayısıyla örgütsel güven, organizasyonların etkililiği için önemli bir unsur olarak görülmektedir (Baş ve Şentürk, 2011). Nitekim çalışanların birbirlerinin ve yöneticinin yeterliklerine, organizasyonda hoşgörülü, adil ve etik ilkelere bağlı kararlar alma ile bunları uygulama sürecine olan inancı “örgütsel güven” olarak tanımlamak mümkündür (Memduhoğlu ve Zengin, 2011, s. 212). Yöneticiye güven, çalışma arkadaşlarına güven ve örgüte güven örgütsel güvenin boyutları şeklinde olup oldukça önemlidir (Günüşen ve Karabulut, 2017, s. 426).

Çalışanların kendilerine ve başkalarına güven duyduğu örgütlerin, daha fazla performans göstermesi söz konusu olmaktadır. Bu sayede olumlu olmayan koşullarda dahi yaşamlarını devam ettirebilmeleri mümkün hale gelir (Asunakutlu, 2002, s. 11). Nitekim örgüt içinde güven ortamının oluşması, astlar ile üstler arasında güvene dayalı ilişkilerin kurulması örgütsel bağlılığı, üretkenliği ve örgütsel performansı etkiler (Straiter, 2005, s. 86). Bu noktada Nyhan (2000), örgüte duyulan güvenin iş verimliliği karşıtı olumsuz çalışan davranışlarını önlediğini ve dolayısıyla örgütsel performansı yükselttiğini ifade etmektedir (Sadykova, 2014, s. 28). Fakat örgütsel güvenin görülmediği organizasyonlarda örgüt üyelerinin birbirleriyle ilişkilerinde ve yöneticilerle çalışanlar arasında sağlıklı bir örgütsel iletişimden, bilgi paylaşımından, katılımdan, örgütsel etkililikten ve örgütsel performanstan söz etmek mümkün değildir (Baş ve Şentürk, 2011).

Bu bilgiler ışığında çalışmada, örgütsel güvenin örgütsel performans üzerine etkisini tespit etmek için aşağıdaki hipotez kurulmuştur;

H3. Örgütsel güven örgütsel performansı pozitif yönde etkiler.

3. METODOLOJİ

Bu bölümde araştırmanın amacı, kısıtlılıkları, yöntemi, evreni ve örneklemini, hipotezleri ve modeli ve analizleri sunulmuştur.

3.1. Araştırmanın Amacı

Çalışmada müşteri memnuniyeti, kurumsal imaj, örgütsel güven ve örgütsel performans konuları ele alınmıştır. Çalışmanın amacı müşteri memnuniyetinin, kurumsal imajın ve örgütsel güvenin örgütsel performans üzerine etkisini incelemektir.

3.2. Araştırmanın Kısıtlılıkları

Bu çalışma Gaziantep il merkezindeki büyük ölçekli işletmelerin yöneticilerinin tamamına yapılamamıştır. Çalışmaya katılan işletme yöneticilerinden bazıları anket formlarını eksik ve hatalı doldurmuşlardır. Bazı işletme yöneticileri ise anket formlarını iş yaşamının yoğunluğu nedeniyle doldurmak istememişlerdir. Çalışma belli bir zaman dilimi içerisinde başlayıp-bitmiştir. Bütün bu durumlar anket formlarının geri dönüş oranını olumsuz olarak etkilemiştir.

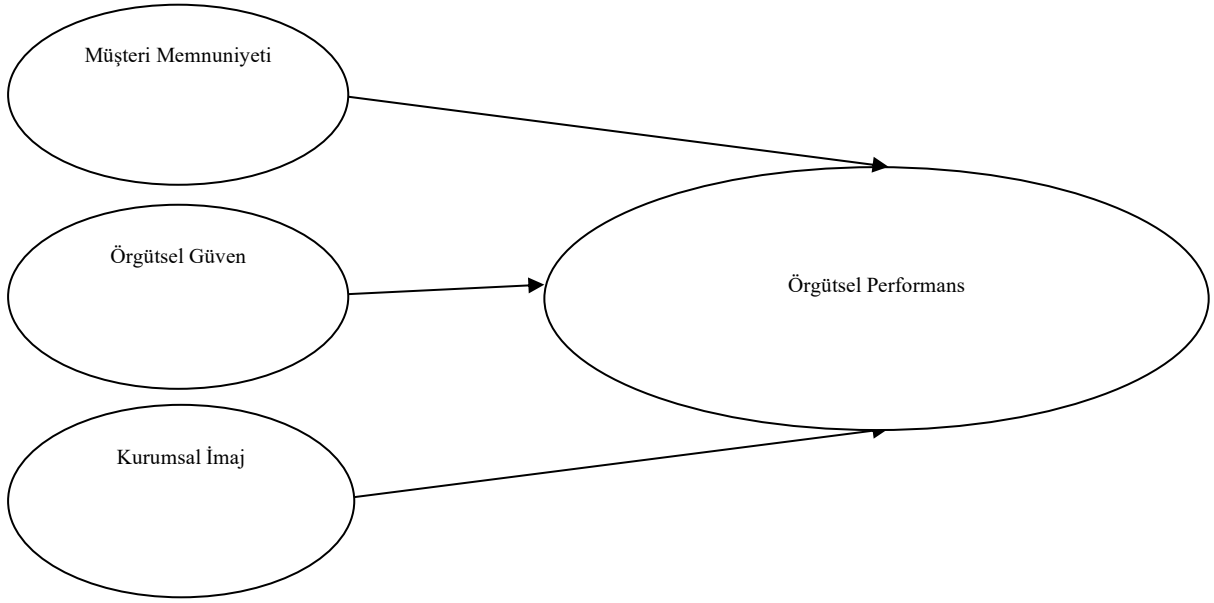
3.3. Araştırmanın Yöntemi, Evreni ve Örneklemi

Çalışmada nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Çalışma verilerini toplamada anket tekniğinden faydalanılmıştır. Beş bölümden oluşan bir anket formu hazırlanmıştır. Bu anket formunun birinci bölümünde işletme yöneticilerinin ve işletmelerin temel özelliklerini ölçmeye yönelik 8 soru bulunmaktadır. Bu sorular çoktan seçmeli ve açık uçludur. Anket formunun ikinci bölümündeki müşteri memnuniyeti, üçüncü bölümündeki kurumsal imaj, dördüncü bölümündeki örgütsel güven ve beşinci bölümündeki örgütsel performans ile ilgili ifadeleri ölçmek için 5'li Liket Ölçeği kullanılmıştır. Bu çalışmada kullanılan Müşteri Memnuniyeti Ölçeği, Kurumsal İmaj Ölçeği, Örgütsel Güven Ölçeği ve Örgütsel Performans Ölçeği'ne ilişkin açıklamalar şu şekildedir; çalışmadaki ölçeklerden müşteri memnuniyetiyle ilgili 7 ifade ve kurumsal imajla ilgili 5 ifade yazındaki araştırmalardan faydalanılarak çalışmamıza uyarlanmıştır (Galbreath, 2010). Örgütsel güvenle ilgili 13 ifade Çimen (2007)'nin araştırmasından faydalanılarak çalışmamıza uyarlanmıştır. Örgütsel performansla ilgili 14 ifade ise Uğurlu (2012)'nin araştırmasından faydalanılarak çalışmamıza uyarlanmıştır. Çalışmanın evreni ve örnekleme konusunda açıklamada bulunmak gerekirse de; Gaziantep il merkezindeki büyük ölçekli işletmelerin yöneticileri bu çalışmanın hedef kitlesini oluşturmuştur. Çalışmanın evrenini yaklaşık 125 işletme oluşturmakta olup çeşitli kısıtlar nedeniyle 120 işletmeyle irtibat kurulmuş ve anketler dağıtılmıştır. Bunlardan 94 işletmeden dönüş alınmış ancak anketlerdeki büyük eksiklikler nedeniyle toplamda kullanılabilir 77 ankete ulaşılmıştır. Sekaran (1992), farklı evren büyüklükleri için kabul edilebilir en az örneklem sayısını tespit etmede 0,95 güvenirlilik ve 0,05 örneklem hatası ile temsil edilebilecek örneklem büyüklüklerini hesaplamıştır. Nitekim 125 evren büyüklüğü için örneklem sayısının asgari 94 olması gerekmektedir. Ancak çalışmanın birtakım kısıtları nedeniyle bu sayıya ulaşılamamıştır. Bu durumun nedenleri çalışmanın kısıtlılıklarında belirtilmiştir. Dolayısıyla çalışma kapsamında ulaşılan örneklem sayısının 77 olduğunu ifade etmek gerekir.

3.4. Araştırmanın Hipotezleri ve Modeli

Çalışmada müşteri memnuniyetinin, kurumsal imajın ve örgütsel güvenin örgütsel performans üzerine etkisi Şekil 1'de gösterilmiştir. Bu doğrultuda çalışmada değişkenler arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla aşağıdaki hipotezler kurulmuştur;

- H1. Müşteri memnuniyeti örgütsel performansı pozitif yönde etkiler.
- H2. Kurumsal imaj örgütsel performansı pozitif yönde etkiler.
- H3. Örgütsel güven örgütsel performansı pozitif yönde etkiler.



Şekil 1. Araştırma modeli: müşteri memnuniyeti, kurumsal imaj, örgütsel güven ve örgütsel performans ilişkisi

3.5. Araştırmanın Analizleri

Bu çalışmanın verileri SPSS 22.0 programında analiz edilmiştir. Çalışmanın verileri frekans, korelasyon ve regresyon analiziyle test edilmiştir. Çalışmada kullanılan ölçeklere ilişkin güvenilirlik analizi ve sonuçları ise Tablo 2’de gösterilmiştir.

Tablo 2. Çalışmada kullanılan ölçeklere ilişkin güvenilirlik analizi sonuçları

Ölçekler	Cronbach’s Alpha (α) Katsayısı	İfade Sayısı
Müşteri Memnuniyeti	,840	7
Kurumsal İmaj	,773	5
Örgütsel Güven	,780	13
Örgütsel Performans	,908	14

Tablo 2’deki Güvenirlik Analizi Sonuçlarına Göre:

Güvenilirlik analizi sonucuna ait Cronbach’s Alpha (α) değerlerinden; müşteri memnuniyeti (.840), kurumsal imaj (.773), örgütsel güven (.780) ve örgütsel performans (.908) olarak belirlenmiştir. Elde edilen sonuçlar çalışmada kullanılan ölçeklerin güvenilir düzeyde olduğunu göstermektedir.

4. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Bu bölümde öncelikle çalışmanın verileri analiz edilmiş ve devamında bunların sonuçlarına ilişkin yorumlar yapılmıştır.

4.1. Frekans Analizi ve Sonuçları

Çalışmada cinsiyet, medeni durum, yaş aralığı, eğitim durumu, kurumdaki pozisyon, işletmenin faaliyet alanı, işletmenin faaliyet yılı ve toplam çalışan sayısı frekans analiziyle test edilmiş ve sonuçları Tablo 3’te gösterilmiştir.

Tablo 3. Frekans analizi ve sonuçları

Demografik Özellikler	Kategoriler	N	%
Cinsiyet	Bay	55	71,4
	Bayan	22	28,6
Medeni Durum	Evli	38	49,4
	Bekâr	39	50,6
Yaş Aralığı	18-25	15	19,5
	26-33	35	45,5
	34-41	20	26,0
	41 ve üzeri	7	9,1
Eğitim Durumu	Lise	24	31,2
	Ön Lisans	33	42,9
	Lisans	19	24,7
	Yüksek Lisans	1	1,3
Kurumdaki Pozisyon	Alt Düzey Yönetici	17	22,1
	Orta Düzey Yönetici	38	49,4
	Üst Düzey Yönetici	15	19,5
	İşletme Sahibi/Ortağı	7	9,1
İşletmenin Faaliyet Alanı	Otomotiv	15	19,5
	Mobilya	9	11,7
	Gıda	26	33,8
	Dokuma	18	23,3
	Diğer	9	11,7
İşletmenin Faaliyet Yılı	1-3 yıl	6	7,8
	4-8 yıl	9	11,7
	9-24 yıl	36	46,8
	25 yıl ve üzeri	26	33,8
Toplam Çalışan Sayısı	1-13	6	7,8
	14-19	6	7,8
	20-34	9	11,7
	35-44	13	16,9
	45-198	26	33,8
	199 ve üzeri	17	22,1

Tablo 3'teki Frekans Analizi Sonuçlarına Göre:

Çalışmada, yöneticilerin cinsiyete göre dağılımları incelendiğinde 55'ini (%71,4) baylar oluşturmuştur. Çalışmaya katılan bayan yöneticilerin sayısı ise 22 (%28,6) olarak saptanmıştır. Bu durum çalışmaya katılan yöneticilerin çoğunlukla baylardan meydana geldiğini göstermektedir.

Çalışmaya katılan yöneticilerin medeni duruma göre dağılımları incelendiğinde 38'inin (%49,4) evli olduğu belirlenmiştir. Çalışmaya katılan bekâr yöneticilerin sayısı ise 39 (%50,6) olarak tespit edilmiştir.

Çalışmada, 26-33 yaş aralığında 35 (%45,5) yöneticinin bulunduğu görülmüştür. Buna göre 26-33 yaş aralığındaki yöneticiler, örnekleminin en kalabalık yaş grubunu oluşturmuştur.

Çalışmada, yüksek lisans eğitim durumuyla 1 (%1,3) katılımcının olduğu saptanmıştır. Bu durum çalışmaya katılan yöneticilerden yüksek lisans mezunu olanların sayıca azlığını ortaya koymaktadır.

Çalışmadaki 77 yöneticiden 17'sinin (%22,1) alt düzey yönetici, 38'inin (%49,4) orta düzey yönetici, 15'inin (%19,5) üst düzey yönetici ve 7'sinin (%9,1) işletme sahibi/ortağı olarak belirli aralıklara göre dağılım gösterdiği saptanmıştır.

Çalışmaya katılan yöneticilerden 26'sının (%33,8) gıda sektöründe, 18'inin (%23,3) dokuma sektöründe, 15'inin (%19,5) otomotiv sektöründe, 9'unun (%11,7) mobilya sektöründe ve 9'unun (%11,7) diğer sektörlerde yöneticilik yaptığı belirlenmiştir.

Çalışmaya katılanlardan 6'sının (%7,8) 1-3 yıl faaliyet yılına sahip işletmelerde ve 36'sının (%46,8) 9-24 yıl faaliyet yılına sahip işletmelerde yöneticilik yaptığı tespit edilmiştir.

Çalışmaya katılan yöneticilerden 6'sının (%7,8) 1-13, 6'sının (%7,8) 14-19, 9'unun (%11,7) 20-34, 13'ünün (%16,9) 35-44, 26'sının (%33,8) 45-198 ve 17'sinin (%22,1) 199 ve üzeri çalışanın olduğu işletmede yöneticilik yaptığı görülmüştür.

4.2. Araştırmanın Temel Bulguları

Çalışmanın verilerini test etmek amacıyla korelasyon ve regresyon analizleri yapılmıştır. Ayrıca çalışmada bu analizlerin bulgularına ve yorumlarına yer verilmiştir.

4.2.1. Korelasyon Analizi ve Sonuçları

Bu çalışmada müşteri memnuniyetinin, kurumsal imajın ve örgütsel güvenin örgütsel performans ile arasındaki ilişkiyi incelemek için korelasyon analizi yapılmış ve sonuçları Tablo 4'te gösterilmiştir.

Tablo 4. Korelasyon analizi ve sonuçları

Değişkenler	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma	Müşteri Memnuniyeti	Kurumsal İmaj	Örgütsel Güven	Örgütsel Performans
Müşteri Memnuniyeti	4,48	,51307	1			
Kurumsal İmaj	4,34	,53297	,553**	1		
Örgütsel Güven	4,44	,63462	,440**	,504**	1	
Örgütsel Performans	4,36	,48724	,494**	,657**	,389**	1

Tablo 4'teki Korelasyon Analizi Sonuçlarına Göre:

Müşteri memnuniyetinin örgütsel performans ($r=,494;p<0.01$) ile pozitif anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu saptanmıştır.

Kurumsal imajın örgütsel performans ($r=,657;p<0.01$) ile pozitif anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu belirlenmiştir.

Örgütsel güvenin örgütsel performans ($r=,389;p<0.01$) ile pozitif anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu tespit edilmiştir.

4.2.2. Regresyon Analizi ve Sonuçları

Çalışmada müşteri memnuniyetinin, kurumsal imajın ve örgütsel güvenin örgütsel performans üzerine etkisini test etmek amacıyla regresyon analizi yapılmış ve sonuçları Tablo 5, Tablo 6 ve Tablo 7'de gösterilmiştir.

Çalışmada H1. (Müşteri memnuniyeti örgütsel performansı pozitif yönde etkiler) test etmek için regresyon analizi yapılmış ve sonucu Tablo 5'te gösterilmiştir.

Tablo 5. Müşteri memnuniyetinin örgütsel performansı etkilemesine ilişkin regresyon analizi sonucu

Bağımlı Değişken: Örgütsel Performans						
Bağımsız Değişken	Beta (β)	t	p	R ²	ΔR^2	F
Müşteri Memnuniyeti	,494	4,924	,000	,244	,234	24,245

Tablo 5'teki Regresyon Analizi Sonucuna Göre:

Müşteri memnuniyetinin örgütsel performansı pozitif yönde etkilediği görülmüştür ($\beta=,494;p<0,01$). Örgütsel performansa ait varyansın (%23,4)'ü müşteri memnuniyeti tarafından açıklanmıştır. Elde edilen bu bulguya göre (H1) desteklenmiştir.

Çalışmada H2. (Kurumsal imaj örgütsel performansı pozitif yönde etkiler) test etmek için regresyon analizi yapılmış ve sonucu Tablo 6'da gösterilmiştir.

Tablo 6. Kurumsal imajın örgütsel performansı etkilemesine ilişkin regresyon analizi sonucu

Bağımlı Değişken: Örgütsel Performans

Bağımsız Değişken	Beta (β)	t	p	R ²	ΔR^2	F
Kurumsal İmaj	,657	7,5388	,000	,431	,423	56,814

Tablo 6'daki Regresyon Analizi Sonucuna Göre:

Kurumsal imajın örgütsel performansı pozitif yönde etkilediği saptanmıştır ($\beta=,657;p<0,01$). Örgütsel performansa ait varyansın (%42,3)'ü kurumsal imaj tarafından açıklanmıştır. Elde edilen bu bulguya göre (H2) desteklenmiştir.

Çalışmada H3. (Örgütsel güven örgütsel performansı pozitif yönde etkiler) test etmek için regresyon analizi yapılmış ve sonucu Tablo 7'de gösterilmiştir.

Tablo 7. Örgütsel güvenin örgütsel performansı etkilemesine ilişkin regresyon analizi sonucu

Bağımlı Değişken: Örgütsel Performans

Bağımsız Değişken	Beta (β)	t	p	R ²	ΔR^2	F
Örgütsel Güven	,389	3,653	,000	,151	,140	13,343

Tablo 7'deki Regresyon Analizi Sonucuna Göre:

Örgütsel güvenin örgütsel performansı pozitif yönde etkilediği belirlenmiştir ($\beta=,389;p<0,01$). Örgütsel performansa ait varyansın (%14,0)'ü örgütsel güven tarafından açıklanmıştır. Elde edilen bu bulguya göre (H3) desteklenmiştir.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Günümüzde şiddetli rekabetin yaşandığı bu ortamda, örgütlerin ayakta kalabilmesi performanslarına önem vermelerine ve performanslarını artırmalarına bağlıdır. Bunu gerçekleştirebilen örgütler, rekabet dünyasında bir adım önde olabileceklerdir. Ayrıca örgütsel performans sayesinde örgütlerin amaçlarına ve hedeflerine ulaşmaları kaçınılmaz hale gelecektir. Nitekim literatür incelendiğinde örgütsel performansla ilgili çalışmaların yapıldığı ve örgütsel performansın birtakım değişkenlerle ilişkilendirildiği belirlenmiştir. Bu çalışmada da örgütsel performans konusu üzerinde önemle durulmuştur. Çalışmada müşteri memnuniyeti, kurumsal imaj, örgütsel güven ve örgütsel performans birlikte ele alınmıştır. Çalışmada müşteri memnuniyetinin, kurumsal imajın ve örgütsel güvenin örgütsel performans üzerine etkisi incelenmiştir. Çalışmanın hedef kitlesini de Gaziantep il merkezindeki büyük ölçekli işletmelerin yöneticileri meydana getirmiştir. Bütün bunların çalışmanın özgünlüğü açısından önemli olduğu düşünülmüştür.

Bu çalışmada, örgütsel performans konusuna teorik çerçevede ayrıntılarıyla yer verilmiştir. Ayrıca çalışmada örgütsel performansı etkileyen müşteri memnuniyeti, kurumsal imaj ve örgütsel güven konuları sunulmuştur. Buradan hareketle çalışmanın modeli oluşturulmuş ve hipotezleri kurulmuştur. Çalışma bir alan araştırmasıyla desteklenmiştir. Çalışmada nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Çalışma verilerini toplamada anket tekniğinden faydalanılmıştır. Çalışma verileri Gaziantep il merkezindeki büyük ölçekli işletmelerin yöneticilerinden anket formlarıyla toplanmıştır. Elde edilen verilerin analizinde SPSS 22.0 programı kullanılmıştır. Çalışma verileri güvenilirlik, frekans, korelasyon ve regresyon analiziyle test edilmiştir. Çalışmanın ana hipotezlerini test etmede regresyon analizi kullanılmıştır. Çalışmanın regresyon analizi bulgularına ilişkin tartışma ve yorumlar aşağıda özetlenmiştir.

Müşteri memnuniyetinin örgütsel performansı pozitif yönde etkilediğini test etmek üzere kurulan (H1) regresyon analizi sonucunda desteklenmiştir. Çalışmadan beklenen sonuç, müşteri memnuniyetinin örgütsel performansı pozitif yönde etkileyeceği yönündeydi. Beklenen bu sonucun çalışmada teyit edildiği görülmüştür. Wiele vd. (2002)'nin çalışmasında müşteri memnuniyeti ile kurum performansının göstergeleri olan karlılık ve satış arasındaki ilişki ele alınmıştır. Çalışmada memnuniyetin karlılık ve satış etkilediği, memnun kalmayan ve şikâyet eden müşterilerin diğer kurumlara yöneldiği belirlenmiştir. Literatürdeki başka bir çalışmada ise insan kaynakları yönetimi uygulamalarının başarılı büyüme, hizmet ve örgüt performansına etkisinin olduğu tespit edilmiş ve uzun dönemde bunun müşteri memnuniyeti yaratmasını da sağlayabileceği belirtilmiştir (Borut vd., 2015, s. 228).

Kurumsal imajın örgütsel performansı pozitif yönde etkilediğini test etmek üzere kurulan (H2) regresyon analizi sonucunda desteklenmiştir. Çalışmadan beklenen sonuç, kurumsal imajın örgütsel performansı pozitif yönde etkileyeceği yönündeydi. Beklenen bu sonuç çalışmada teyit edilmiştir. Nitekim bir örgütün sahip olduğu kurumsal imajın birtakım şeyleri pozitif yönde etkilediği ifade edilmektedir. Bunlar ise organizasyonun kalitesi, istikrarı, çekiciliği, orijinalliyi, saygınlığı, ünü ve güveni şeklindedir (Polat, 2009).

Örgütsel güvenin örgütsel performansı pozitif yönde etkilediğini test etmek üzere kurulan (H3) regresyon analizi sonucunda desteklenmiştir. Çalışmadan beklenen sonuç, örgütsel güvenin örgütsel performansı pozitif yönde etkileyeceği yönündeydi. Beklenen bu sonucun çalışmada teyit edildiği görülmüştür. Bu noktada Nyhan (2000), örgüte duyulan güvenin iş verimliliği karşısı olumsuz çalışan davranışlarını önlediğini ve dolayısıyla örgütsel performansı yükselttiğini ifade etmektedir (Sadykova, 2014, s. 28).

Çalışmanın sonuçlarını da genel anlamda değerlendirmenin faydalı olacağı düşünülmektedir. Bu çalışmada müşteri memnuniyetinin, kurumsal imajın ve örgütsel güvenin örgütsel performansı etkilediği görülmüştür. Nitekim günümüzde bir örgütün başarıyı yakalamasının bu faktörlerden geçtiği gerçeği unutulmamalıdır. Müşteri memnuniyetini kazanan, kurumsal imaj açısından nitelikli ve örgütsel güveni sağlayan bir örgütün performansında zamanla yükseliş yaşanması beklenir. Dolayısıyla performansını yükseltmek isteyen örgütün müşteri memnuniyetine, kurumsal imaja ve örgütsel güvene gereken değeri vermesi gerekmektedir.

Bütün bunlardan hareketle örgütsel performans konusuyla ilgili gelecekte yapılacak çalışmaların daha geniş katılımlı ve farklı değişkenleri de (sosyal zekâ, bireysel yaratıcılık, psikolojik dayanıklılık, işe adanma, yaşam doyumu, vb.) kapsamı literatürün gelişimi ve elde edilen bulguların genellenebilmesi açısından önem taşımaktadır.

KAYNAKÇA

- Akın, Ö. ve Erdost Çolak, H.E. (2012). İnsan kaynakları yönetimi uygulamalarıyla örgütsel performans arasındaki ilişki üzerine bir araştırma, *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(2), 85-114.
- Akıncı Vural Z. ve Çoşkun G. (2007). *Örgüt Kültürü*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Alayoğlu, N. (2010). Rekabet üstünlüğü sağlamada insan kaynakları ve rekabet stratejileri uyumunun önemi, *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 17, 27-49.
- Altıntaş, M.H. (2000). *Tüketici Davranışları*. Bursa: Alfa Yayınları.
- Arda, O.A., Bayraktar, E. ve Tatoglu, E. (2019). How do integrated quality and environmental management practices affect firm performance? Mediating roles of quality

- performance and environmental proactivity, *Business Strategy and The Environment*, 28(1), 64-78.
- Arıkan, Ö.U. ve Çalışkan, A. (2021). Rekabet stratejilerinin örgütsel performansa etkisi, girişimciliğin aracılık rolü, *Mehmet Akif Ersoy İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(1), 339-369.
- Arslan, V. (2019). Çalışanların yönetici desteği, duygu düzenleme, iş memnuniyeti ve örgütsel performans algıları arasındaki ilişkilerin analizi: sağlık sektöründe bir uygulama, *Uluslararası Yönetim ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6(12), 1-25.
- Asunakutlu, T. (2002). Örgütsel güvenin oluşturulmasına ilişkin unsurlar ve bir değerlendirme, *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9, 1-13.
- Ayaz Arda, Ö. ve Aslan, T. (2020). Çevre yönetimi uygulamalarının örgütsel performansla ilişkisi üzerine bir araştırma: Çevresel proaktifliğin aracılık etkisi, *Business & Management Studies: An International Journal*, 8(3), 3582-3614.
- Bakoğlu, R. (2000). Örgütsel performans kavramı ve gelişimi, *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Öneri Dergisi*, 4(15), 39-45.
- Bal, M. (2012). Çalışan personelin kurumsal imaj oluşumuna etkisi, *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(1), 219-241.
- Baş, G. ve Şentürk, C. (2011). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel adalet, örgütsel vatandaşlık ve örgütsel güven algıları, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 17(1), 29-62.
- Becker, B. ve Gerhart, B. (1996). The impact of human resource management on organizational performance: progress and prospects, *Academy of Management Journal*, 39(4), 779-801.
- Borut, M., Amna, P ve Simona, Z. (2015). Social responsibility, human resource management, organizational performance, *Systems Research and Behavioral Science*, 32(2), 221-229.
- Carton, R.B. ve Hofer, C.W. (2006). *Measuring Organizational Performance: Metrics for Entrepreneurship and Strategic Management Research*, Usa: Edward Elgar Publishing Limited.
- Cengiz E. ve Kırkbir F. (2007). Kâr amacı gütmeyen kurumlarda müşteri memnuniyeti ve hizmet kalitesi ilişkisi: Karadeniz Bölgesi örneği, *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 21(1), 263-285.
- Christina G. ve Gürsoy, D. (2009). Employee satisfaction, customer satisfaction, and financial performance: an empirical examination, *International Journal of Hospitality Management*, 28, 245-253.
- Chun, Y.H. ve Rainey, H.G. (2005). Goal ambiguity and organizational performance in us federal agencies, *Journal of Public Administration Research and Theory*, 15(4), 529-557.
- Çalışkan, A. ve Kater, S.F., 2020. Mersin Organize Sanayi Bölgesi işletmelerinde örgüt kültürünün örgütsel performansa etkisi ve örgütsel öğrenme ikliminin aracılık rolü üzerine bir araştırma, *Toros Üniversitesi İİSBF Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(12), 170-198.

- Çetin S. ve Tekiner, M.A. (2015). Kurumsal imajın temel belirleyicileri: emniyet teşkilatı örnekleme iç paydaş anketi, *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 13(1), 418-440.
- Çimen, M. (2007). *İşletmelerin çalışanlara karşı sosyal sorumluluklarının örgütsel güvene etkisi*, Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya.
- Demir H. ve Okan T. (2009). Teknoloji, örgüt yapısı ve performans arasındaki ilişkiler üzerine bir araştırma, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 10(1), 57-72.
- Demirsel, M.T. (2014). Kobi'lerde kullanılan bilişim teknolojilerinin örgütsel performansa etkileri: Konya Organize Sanayi Bölgelerinde bir araştırma, *Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 14(28), 278-305.
- Dess, G.G. ve Robinson, R.B. (1984). Measuring organizational performance in the absence of objective measures, *Strategic Management Journal*, (5)3, 265-273.
- Dönmez, D., Altuntaş, G. ve Birgören, T. (2011). Girişimci yönetim biçimi ve finansal performans ilişkisi: Çanakkale Bölgesi'nde faaliyet gösteren otel işletmelerinde bir araştırma, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 40(2), 278-303.
- Dulkadir, B. (2019). Bilişim teknolojisi boyutlarının örgütsel performansa etkisi: gömlek üretim işletmelerinde uygulama, *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 10(24), 322-332.
- Dursun, B. (2020). İnsan kaynakları yönetiminde örgütsel performans ve jenerik rekabet stratejilerinin etkisi üzerine bir araştırma: Kırklareli ili örneği, *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 1(1), 49-65.
- Durukan, S., Akyürek, Ç. ve Coşkun, E. (2010). Hacettepe Üniversitesi erişkin hastanesinde çalışan hemşirelerin örgütsel güven, güçlendirme ve bağlılık düzeylerinin belirlenmesi, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(3), 411-434.
- Dyer, L. ve Reeves, T. (1995). Human resource strategies and firm performance: what do we know and where do we need to go? *The International Journal of Human Resource Management*, 6(3), 656-670.
- Efil, İ. (1999). *İşletmelerde Yönetim ve Organizasyon*, İstanbul: Alfa Yayınları.
- Eren M.Ş. ve Kaplan, M. (2014). Kurumsal yetkinliklerin örgütsel performans üzerindeki etkileri: üretim firmaları üzerine bir araştırma, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (0)40, 175-192.
- Fuentes Fuentes, M.M., Albacete Saez, C.A. ve Llorens Montes, F.J. (2004). The impact of enviromental characteristics on tqm principles and organizational performance, *Internatioanl Journal of Management Science*, 32(6), 425-442.
- Galbreath, J. (2010). How does corporate social responsibilit benefit firms? evidence from Australia, *European Business Review*, 22(4), 411-431.
- Gavrea, C., Ilieş, L. ve Stegorean, R. (2011). Determinants of organizational performance: the case of Romania, *Management & Marketing*, 6(2), 285-300.
- Günüşen, E.Z. ve Karabulut, T. (2017). Örgütsel güvenin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi ve bir uygulama, *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(31), 425-440.

- Haşmioğlu, A.B., 2018. İçsel pazar yönlülük, pazarlama yetenekleri, örgütsel performans etkileşimi: Antalya ili otel işletmelerinde bir uygulama, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5(2), 187-203.
- Hunt, G.J., J. Schermerhorn, R., Osborn, R.N. (1994). *Managing Organizational Behavior*. John Wiley & Sons Inc, New York.
- İbicioğlu, H. (2005). Üniversite öğrencilerinde kurumsal imaj algılamalarını etkileyen faktörlere ilişkin S.D.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi öğrencilerine yönelik bir araştırma, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2), 59-73.
- İpçioğlu, İ. ve Kahya, D. (2016). Bilgi yönetimi sürecinin örgütsel performansa etkisi ve otomotiv sektöründe bir araştırma, *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3(25), 179-204.
- İzci, F. ve Saydan, R. (2013). Algılanan hizmet kalitesi, kurumsal imaj ve sadakat ilişkisi (Van Bölge Hastanesi uygulaması), *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 14(1), 199-219.
- Jensen, A.J. ve Sage, A.P. (2000). A systems management approach for improvement of organizational performance measurement systems, *Information Knowledge Systems Management*, 2(1), 33-61.
- Kandampully, J. ve Suhatanto, D. (2000). Customer loyalty in hotel industry: role of customer satisfaction and image, *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 12(6), 346-351.
- Kanıbir, H. (2004). Yeni bir rekabet gücü kaynağı olarak entellektüel sermaye ve organizasyonel performansa yansımalar, *Havacılık ve Uzay Teknolojileri Dergisi*, 1(3), 77-85.
- Koçyiğit, Y., Duran, C. ve Çetindere, A. (2015). Yöneticilerin etik davranışlarının örgütsel performansa etkisi: İzmir ilindeki bankalarda bir uygulama, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 43, 60-67.
- Memduhoğlu, H.B. ve Zengin, M. (2011). İlköğretim okullarında örgütsel güvene ilişkin öğretmen görüşleri, *YYÜ Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13(1), 211-217.
- Nash, M. (1983). *Managing Organizational Performance*, San Francisco: Jossey-Bass.
- Nyhan, R.C. (2000). Changing the paradigm trust and its role in public sector organizations, *American Review of Public Administration*, 30(1), 87-109.
- Onal, G. (2000). *Halkla İlişkiler*, İstanbul: Türkmen Kitapevi.
- Özdemir, L. ve Dulkadir, B. (2017). Bilişim Teknolojisi İşlevlerinin Örgütsel Performans Üzerine Etkisi, *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 15(29), 25-41.
- Polat, S. (2009). *Yükseköğretim Örgütlerinde Örgütsel İmaj Yönetimi: Örgütsel İmajın Öncülleri ve Çıktıları*, The First International Congress of Educational Research, Çanakkale.
- Reiner, G. (2004). Customer-oriented improvement and evaluation of supply chain processes supported by simulation models, *International Journal of Production Economics*, 96(3), 381-395.

- Rogers, E.W. ve Wright, P.M. (1998). Measuring organizational performance in strategic human resource management: problems, prospects and performance information markets, *Human Resource Management Review*, 8(3), 311-331.
- Ruiz Arroyo, M., Mar Fuentes Fuentes, M., Bojica, A.M. ve Rodriguez Ariza, L. (2012). Innovativeness and performance in women-owned small firms: the role of knowledge acquisition, *Journal of Small Business & Entrepreneurship*, 25(3), 307-326.
- Sadykova, G. (2014). *Örgütsel güven oluşturmada manipülasyon tekniklerinin etkisi: Türkiye-Tataristan karşılaştırması*, Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Schermerhorn, J.R. (1993). *Management For Productivity*. John Wiley and Sons Inc., New York, NY.
- Sekaran, U. (1992). *Research Methods for Business*, John Wiley and Sons, Canada.
- Sheu, H.J. ve Lo, S.F. (2005). New conceptual framework integrating environment into corporate performance evaluation, *Sustainable Development*, 13(2), 79-90.
- Stewart, H., Hope, C. ve Muhlemann, A. (1998). Professional service quality a step beyond other services? *Journal of Retailing and Consumer Services*, 5(4), 209-222.
- Straiter, K.L. (2005). The effects of supervisors trust of subordinates and their organization on job satisfaction and organizational commitment, *International Journal of Leadership Studies*, 1(1), 86-101.
- Szilagyi, A.D., Jr. ve Wallace, M.J., Jr. (1987). *Organizational Behavior and Performance* (4th Ed.), Glenview, Illinois: Scott, Foresman.
- Şimşek, M. ve Nursoy, M. (2002). *Toplam Kalite Yönetiminde Performans Ölçümü*. İstanbul: Hayat Yayınları, İstanbul.
- Topsakal, Y. (2018). Konaklama işletmelerinde sosyal sermayenin örgütsel performansa etkisinde rekabet stratejilerinin aracı rolü, *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 17(1), 334-349.
- Truss, C. (2001). Complexities and controversies in linking HRM with organizational outcomes, *Journal of Management Studies*, 38(8), 1122-1149.
- Turunç, Ö. (2015). Stratejik yönetim örgütsel performans ilişkisinde kişi-örgüt uyumunun rolü, *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 1(1), 16-30.
- Uğurlu, F. (2012). *Özel sektörde halkla ilişkiler üzerine bir alan çalışması*, Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Way, S.A. ve Johnson, D.E. (2005). Theorizing about the impact of strategic human resource management, *Human Resource Management Review*, 15(1), 1-19.
- Wiele, T.V.D., Boselie, P. ve Hesselink, M. (2002). Empirical evidence for the relationship between customer satisfaction and business performance, *Managing Service Quality*, 12(3), 184-193.
- Yeşil, S. ve Purtaş, S. (2017). Farklılıkların yönetimi, kurumsal itibar ve işletme performansı üzerine etkileri: tekstil sektöründe bir alan araştırması, *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(2), 173-194.

- Yeşil, S., Doğan, İ.F. ve Doğan, Ö. (2016). Örgüt kültürünün girişimcilik yönelimi ile örgütsel performans üzerindeki etkisi: Kahramanmaraş ili tekstil sektörü örneği, *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 14(1), 150-172.
- Yorulmaz, M. ve Alkan, M. (2018). Deniz ulaştırma işletmelerinde entelektüel sermaye ve örgüt performansı arasındaki ilişkide yenilikçiliğin rolü, *Business and Economics Research Journal*, 9(3), 631-650.
- Zincirkıran, M., Çelik Mat, G., Ceylan, A.K. ve Emhan, A. (2015). İşgörenlerin örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti, iş stresi ve iş tatmininin örgütsel performans üzerindeki etkisi: enerji sektöründe bir araştırma, *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, 52(600), 59-71.

COVID-19 VE SOSYO-EKONOMİK SONUÇLARI: LİTERATÜR İNCELEMESİ

Geliş Tarihi : 24.03.2021

Fereshteh KARIMIVAND¹

Kabul Tarihi : 22.06.2021

Makale Türü : Araştırma Makalesi

Özet

Bilimsel adıyla “Covid-19” olarak adlandırılan koronavirüs hastalığı, ortaya çıkmasından kısa bir süre sonra sosyal krize dönüşerek 21. yüzyılın en önemli olaylarından biri olarak görülmeye başlamıştır. Yaşanan kriz, büyük ölçekli davranış değişiklikleri gerektirmekte ve bireylere önemli psikolojik yükler yüklemektedir. Bu gerekçeyle, insan davranışlarını, salgın hastalıkların tespit edilmesinde önemli bir görev üstlenen epidemiyoloji doktorları ve halk sağlığı çalışanlarının tavsiyelerine göre düzeltmek için sosyal ve davranış bilimlerinden elde edilen bilgiler kullanılmalıdır. Mevcut araştırmanın amacı, Covid-19’ un sosyo-ekonomik sonuçlarını ele almaktır, özellikle ruh sağlığı ve aile içi şiddet gibi kritik sosyal sorunlar ve çalışanlarda mesleki durum, mesleki hareketlilik ve evden çalışma gibi önemli ekonomik konular üzerindeki etkisi araştırma kapsamına alınmıştır. Sürecinin, sosyo-ekonomik sonuçları doğrultusunda ise tarım, petrol, eğitim, sağlık, gayrimenkul ve gıda sektörleri gibi birincil, ikincil ve üçüncül sektörlerle odaklanılmıştır. Araştırma tanımlayıcı/betimsel-analitik bir yaklaşım temelinde çalışılmıştır. Araştırma kapsamında incelenen konular tanımlanarak ortaya çıkan sonuçlar tartışılmıştır. Sonuçlar ışığında, hükümetlere, finans kurumlarına ve işletmelere öneriler verilmiştir.

Anahtar kelimeler: COVID-19, Ruh Sağlığı, Aile İçi Şiddet, Mesleki Durum, Mesleki Hareketlilik.

JEL Kodları: A12, I10, I20, L1, M12, Z00.

COVID-19 AND ITS SOCIO-ECONOMIC CONSEQUENCES: A REVIEW OF THE LITERATURE

Abstract

The coronavirus disease, scientifically called “Covid-19”, turned into a social crisis shortly after its emergence and started to be seen as one of the most important events of the 21st century. As the crisis requires large-scale behavioral changes and imposes significant psychological burdens on individuals, social and behavioral sciences should be used to correct human behavior according to the counseling of epidemiologists and public health professionals who play an important role in detecting epidemics. The aim of the current research is to address the socio-economic consequences of Covid-19, especially its impact on mental health, domestic violence, occupational status, occupational mobility, and working from home among employees. In this direction, it focused on primary, secondary, and tertiary sectors such as agriculture, oil, education, health, real estate, and food sectors. The research was based on a descriptive-analytical approach. In the light of the results, recommendations are given to governments, financial institutions, and businesses.

Keywords: Covid-19, Mental Health, Domestic Violence, Occupational Situation, Occupational Mobility.

JEL Codes: A12, I10, I20, L1, M12, Z00.

¹ Doktora Öğrencisi, Çukurova Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, _karimivand@yahoo.com, ORCID 0000-0001-8959-2097

1. GİRİŞ

2019 yılının Aralık ayında merkez olarak Çin'in Wuhan kentinde görülen, insanlarda akut solunum sendromu (COVID-19) salgınına yol açan yeni bir koronavirüs (SARS-CoV-2) ortaya çıkmıştır. Üç ay içerisinde Covid-19 virüsü 118.000'den fazla vakaya yayılarak 14 ülkede 4.291 ölüme neden olmuştur. Bu durum, Dünya Sağlık Örgütü'nün, küresel bir pandemi ilan etmesine yol açmıştır (Dashraath vd., 2020, s. 521). Söz konusu pandemi, en yüksek düzeyde hastalık ve ölüm oranlarına neden olmuştur (Dashraath vd., 2020, s. 521). Covid-19 hastalarının; ileri yaş grubunda olmaları (yaşlı olmaları), şeker hastalığı, hipertansiyon ve obezite gibi kronik rahatsızlıklarının olması durumunda bu hastaların hastaneye yatmalarını gerektirmektedir. Ayrıca bu durumda olan hastaların Covid-19 'a yakalanmaları, ölüm riskini önemli ölçüde artırmaktadır (Tanne vd., 2020, s. 368). Bu konuda ortaya çıkan bulguların, gelişmelerin, söylentilerin ve bilgi kirliliklerinin yayılması, sadece küresel sağlığı etkilemekle kalmayıp aynı zamanda çok ciddi kültürel, sosyal ve ekonomik sonuçları beraberinde getirmektedir.

Koronavirüsün yayılması, halk sağlığı krizine ek olarak, insanların günlük yaşamında insanları pek çok zorlukla karşı karşıya bırakarak ciddi bir sosyal tehdit oluşturmaktadır (Kontoangelos vd., 2020, s. 491). Örneğin, koronavirüs; hastaların ve ailelerinin izolasyon sürecine alınmasına, toplumda ölüm kavramının normalleşmesine, sosyal ilişkilerin bozulmasına, insanların kafa karışıklığı ve hayal kırıklığı yaşamasına, toplumdaki sınıf farklarının genişlemesine ve en zoru da insanların sosyal güvenlik sorunu gibi birçok zorluk ile mücadele etmesine neden olmuştur (Van Bavel vd., 2020, s. 462). Bununla birlikte, Covid-19 pandemisi, günümüz dünyasına yeni bir bireysel, toplumsal ve sosyal yaşam tarzı empoze etmiştir (Meier vd., 2020).

Covid-19 virüsünün birçok olumsuz sonucu olmasına rağmen Covid-19 virüsünün etkin bir şekilde ele alınması, tanımlanması ve yönlendirilmesi; virüsü kontrol altına alma ve onunla başa çıkma konusunda yardımcı olacaktır (Yang vd., 2020). Koronavirüsün dünyadaki bütün toplumlar üzerinde yarattığı sosyal gerilimler göz önüne alındığında, ortaya çıkan bu krizin üç analiz düzeyinde (bireysel, toplum/ülke, uluslararası kuruluşlar) ele alınması gerekmektedir. Ayrıca, Covid-19 virüsü ile sağlıklı bir şekilde başa çıkılması için küresel fikir birliğine ihtiyaç duyulduğu aşikardır. Bu gerekçeyle uluslararası kurumlar, Covid-19 virüsünün negatif sonuçlarını azaltmak için her türlü çabayı göstermektedirler (Nicola vd., 2020). Bu doğrultuda, ülkeler de salgından korunmak ve yayılımını engellemek için farklı yaklaşımlar benimsemektedir (Ho vd., 2020). Örneğin, Çin, tam kapanma (karantina) sürecine girmeyi tercih ederken, İngiltere, işgörenleri uzaktan çalıştırmaya başlatarak yarı-kapanma sürecini benimsemiş İsveç'e ise salgını kontrol altına almak için herhangi özel bir yaklaşım benimsememiştir. Bu nedenle salgını kontrol altına almada en etkili yöntemin hangisi olduğu belirsizdir. Bununla birlikte, herkesin gerekli bilgiye ulaşması zordur ve elde edilen bilginin, uzman olmayan bireyler tarafından anlaşılması oldukça zordur (Cano vd., 2020, s. 1).

Covid-19 üzerine yapılan araştırmalar, Covid-19'u önleme amaçlı yapılan eylemlerin/faaliyetlerin, Covid-19'a müdahale etme masraflarından çok daha az maliyetli olabileceği sonucuna ulaşmıştır (Ceylan vd., 2020, s. 820). Tıp biliminde Covid-19 virüsünün insanların sağlıkları üzerindeki etkilerini en aza indirmek, virüsü tedavi etmek ve başarılı bir tedavi sonucu elde etmek için ilaç geliştirme çabaları devam etmektedir (Holmes vd., 2020). Covid-19'un bulaşma sürecini önlemek ve yavaşlatmak için koronavirüsün neden olduğu hastalıklar ve virüsün nasıl bulaştığı konularında yeterli bilgiye sahip olmak gerekmektedir (Guo vd., 2020). Bu bağlamda, ulusal ve uluslararası bir krize dönüşen bu salgını daha iyi

anlamak ve kontrol altına almak için, onu çeşitli entelektüel, kültürel, sosyal, psikolojik, ekonomik ve tıbbi açılardan incelemek ve analiz etmek kaçınılmaz bir gereksinimdir.

Covid-19'un sosyal ekonomik sonuçlarını ele almak, belirlemek ve değerlendirmek insanların sağlıklarını ve yaşam kalitelerini arttıracığından toplumlar açısından önem arz etmektedir (Razai vd., 2020, s. 2). Ayrıca, sosyal bilimler ve davranış bilimleri pandemiyi ve pandeminin etkilerini yönetmek için değerli bilgiler sağlayacağı gerekçesiyle mevcut araştırmanın amacı, Covid-19' un neden olduğu sosyo-ekonomik sonuçları ve söz konusu sonuçlar ile bağlantılı konuları ele almaktır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Covid-19

Korona, Orta Doğu Solunum Yetmezliği Sendromu (MERS) olarak bilinen geniş bir virüs ailesinin bir parçasıdır (Van vd., 2020, s. 461). Koronavirüs (Covid-19), Çin'in Hubei Eyaletinin başkenti Wuhan'da 2019 Aralık ayının sonunda başlayan ve Türkiye dahil dünyanın diğer bölgelerine yayılan bulaşıcı bir hastalıktır. Covid-19 virüsü bulaşan çoğu insan hafif bir solunum hastalığı süreci geçirmekte ve özel tedavi olmaksızın iyileşmektedir. Ancak ileri yaştaki insanların, kardiyovasküler ve kronik solunum rahatsızlıkları olanların, diyabet hastası olanların ya da kanser gibi hastalıkları olan bireylerin Covid-19 hastalığından olumsuz etkilenme olasılığı daha yüksektir (Tanne vd., 2020, s. 368).

2.2. Covid-19 ve Ruh Sağlığı

Küresel topluluk, koronavirüs hastalığı (Covid-19) ve hastalığın uzun vadeli sonuçlarından etkilenmektedir. Pandemi; ekonomi, endüstri, küresel pazar, tarım, insan sağlığı, sağlık hizmetleri vb. gibi çeşitli yaşam alanlarını etkilemektedir.

Dünya Sağlık Örgütü'nün (2020, s. 1), devletlerin ve dünya organlarının odak noktası, Covid-19 virüsüne enfekte olan kişileri belirlemek, test etmek, tedavi etmek, ilaç sağlamak, aşılama ve tedavi protokolleri geliştirerek pandeminin etkisini kontrol etmek ve hafifletmektir. Bununla birlikte, Dünya Sağlık Örgütü, Covid-19 pandemisinin; insanların ruh sağlığı ve psiko-sosyal sonuçları üzerinde olumsuz yönde etkisinin olabileceğini belirtmektedir. Özellikle karantina gibi önlemlerin; bireylerde yalnızlık, anksiyete, depresyon, uykusuzluk, alkol-uyuşturucu kullanımı, kendine zarar verme davranışı gibi zararlı sonuçlara yol açabileceğini ve insanların olağan faaliyetlerini, rutinlerini ve geçimlerini etkileyebileceğini öne sürmektedir (Dünya Sağlık Örgütü, 2020, s.1).

Bu kapsamda Covid-19 krizinin, toplumun (genel nüfus), sağlık çalışanlarının ve psikiyatrik bozukluğu olan bireylerin ruh sağlığı üzerindeki etkisini incelemek için bir dizi çalışma yapılmıştır. Wang ve arkadaşları (2020) Çin'deki genel nüfustaki Covid-19 salgınının ilk aşamasında psikolojik tepkileri incelemişlerdir. Söz konusu çalışmada 1210 katılımcının %53,8'inin salgının psikolojik etkisinden orta ve şiddetli düzeyde etkilendiği, %16,5'inin depresif ve %28,8'inin ise anksiyete semptomları gösterdiğini belirtilmiştir (Wang vd., 2020, s. 72). Buna ek olarak, Covid-19 salgını sırasında Çin'de 52.730 kişiyi içeren ülke çapında bir anket gerçekleştirilmiştir. Bu ankete katılım sağlayanların yaklaşık %35'inin psikolojik sıkıntı yaşadıkları tespit edilmiştir. ABD'deki Kaiser Aile Vakfı anket sonuçlarında ise yetişkinlerin %45'inin koronavirüsün neden olduğu endişe ve stres sonucunda ruh sağlıklarının olumsuz etkilendiği bildirilmektedir. Çin ve ABD' de yapılan anketlere ilişkin oranların tutarlı olduğu görülmektedir (Sher, 2020).

Koronavirüs enfeksiyonunu ve yayılmasını hafifletmek için sürekli olarak el yıkamanın teşvik edilmesi, obsesif kompulsif bozukluk (OKB) ve ilgili uyumsuz davranışlarda ciddi artışlara sebep olmuştur (Fontenelle ve Miguel, 2020). Ayrıca bu süreçte, ruh hali ile ilgili

duygusal patlamaların yanı sıra, özellikle panik, korku, kaçınma ve diğer insanlarla karşılaşma korkusu, ölüm korkusu (tanatofobi), izole edilme korkusu, damgalanma korkusu, kıtlık korkusu vb. gibi psikolojik belirtilerle sıkla karşılaşmaktadır (Pfefferbaum ve North, 2020). Sokağa çıkma kısıtlaması (salgın nedeniyle kapanma), Covid-19 bulaşma zincirini kırmak için önemli bir strateji olarak değerlendirilebilir. Ancak sokağa çıkma kısıtlamasının ofis çalışanları ve çocuklarda can sıkıntısı ve monotonluk oluşturmaya yol açmaktadır (Brooks vd., 2020, s. 869). Pek çok evde, evde kalan çocuklar huzursuz olmakta hatta bazı durumlarda şiddet görmektedir. (Sher, 2020, s. 709). Koronavirüs salgını, sosyal medya aracılığıyla, insanlarda korku, endişe ve stres yaratmaktadır (Wiederhold, 2020, s. 197). Özellikle çocuklar stresli durumlar karşısında daha kaygılı, içine kapanık, tedirgin bir ruh haline bürünebilmektedirler (Dünya Sağlık Örgütü, 2020, s.1). Özellikle, ebeveynlerini kaybetmiş küçük çocuklar daha savunmasız olmaktadır (Fiorillo ve Gorwood, 2020, s.35).

Pandemi döneminde, sağlık hizmeti sağlayıcılarının zihinsel ve psikolojik iyiliği ise bir başka endişe kaynağıdır. Sağlık hizmeti sağlayıcıları, sürekli bir şekilde Covid-19'a maruz kalma ve enfekte olma tehdidi altında olduklarından korkulu, stresli ve kaynakları kısıtlı çalışma ortamlarında görevlerini yerine getirmeye çalışmaktadır. Böyle bir durumda, sağlık çalışanlarının akıl sağlığı ve psiko-sosyal refahı, en az enfekte nüfusun sağlığını yönetmek kadar önemli bir konudur (Tanne, 2020, s. 368).

Dünya Sağlık Örgütü (2020), Covid-19'un neden olduğu sorunları hafifletmek amacıyla otuz bir maddelik bir kılavuz yayınlamıştır. Bunlar içinde, Covid-19'dan etkilenen farklı yaş gruplarındaki nüfusun ruh sağlığını korumaya yönelik tedbirler de yer almaktadır. Özellikle çocuklara, kadınlara ve hizmet sağlayıcılara odaklanması gerektiğine vurgu yapılmaktadır. Böylece, insanların anksiyete ve depresyon gibi olumsuz ruhsal sorun yaşamalarını azaltma hususunda önlemlere yer verildiği görülmektedir. Pandemiden kaynaklanan stresi yönetmede ve stresle başa çıkmada yardımcı olabilecek farklı yöntemler de söz konusudur. Örneğin, Çin, halkın ruh sağlığı üzerindeki olumsuz psikososyal etkiyi azaltmak için acil psikolojik kriz müdahaleleri uygulamaktadır (Dong ve Bouey, 2020).

Görüldüğü üzere, koronavirüs salgınının üstesinden gelmek için açıklanan önlemler, insanların günlük yaşamlarının büyük ölçüde değişmesine sebep olmuştur. Bu değişiklikler, koronavirüsü yenmek ve sağlık sistemlerini olumsuz sonuçlardan korumak için gereklilik arz etmektedir (UK Home Office, 2020).

2.3. Covid-19 ve Aile İçi Şiddet

Dünya genelinde ülkeler, Covid-19 virüsünün bulaşma hızını yavaşlatmak amacıyla insanların hareket etmelerini engellemek ve birbirleriyle yakın temasını azaltmak üzere sıkı kontroller ve tedbirler uygulamaya başlamıştır. Ancak bu önlemlerin insanları derinden etkileyen olumsuz sonuçları da ortaya çıkmaktadır (Douglas vd.,2020).

Virüsün dünya çapında yayılması sonucunda insanlar; fiziksel ve psikolojik sağlık riskleri, izolasyon ve yalnızlık, birçok okul ve işletmenin kapanması, ekonomik kırılganlık ve iş kayıpları gibi birçok yeni stres ile karşı karşıya kalmıştır (Bai, 2020, s. 190). Bununla birlikte, tüm dünyada, koronavirüs yayılımını engellemek ve hayat kurtarmak için sarf edilen kitlesel çabalar, istismarcı ilişkilerdeki kadınları daha fazla risk altında bırakmaktadır. (Taub, 2020, s. 6). Ayrıca, stres kaynakları nedeniyle özellikle çocuklar ve anneleri, aile içi şiddet riskine karşı savunmasız bir şekilde maruz kalmaktadırlar (Telles vd., 2020).

Aile içi şiddet kavramı, “ev içinde bir alanda meydana gelen bir dizi ihlal” anlamında kullanılmaktadır. Aile içi şiddet; mevcut veya eski bir partner tarafından işlenen bir suistimal biçimi olarak ifade edilen yakın partner şiddetini (IPV) kapsayan geniş bir terimdir (Bradbury-Jones ve Isham, 2020, s. 2047).

Uluslararası deneyimler, Covid-19 pandemi sürecindeki cinsel ve aile içi şiddetlerin, çocuk istismarı ve yaşlı istismarı dahil gelecekte büyük ölçekli felaketlere sebep olacağını göstermektedir (Das vd., 2020).

Aile içi şiddet durumlarını yaşayan yetişkinler ve çocuklar için yaşadıkları ev; genellikle fiziksel, psikolojik ve cinsel istismarın gerçekleştiği yer olması gerekçesiyle (Bradbury-Jones ve Isham, 2020, s. 2048) Covid-19 pandemisiyle mücadele etme sürecinde “evde kalmak” hususunda teşviklerin yapılması, istismarcı veya kontrolcü kişilerle yaşayan yetişkinler ve çocuklar için büyük ve olumsuz etkileri beraberinde getirmiştir (Roesch vd., 2020). Karantina uygulaması, aile içi şiddet gören mağdurların destek aldıkları iletişim ağlarına ulaşmalarını engellemekte ve yardım almalarını ya da bu durumdan kaçıp kurtulmalarını daha da zorlaştırmıştır (Taub, 2020, s. 3; Das, 2020). Bu gerekçelerle, salgın nedeniyle tam kapanma ya da karantina uygulamaları, kasıtlı olmasa da kötü niyetli insanlara (aile içi şiddet uygulayanlar gibi) hareket etme özgürlüğü tanıyarak aile içi şiddetin artmasına neden olabilir (Bradbury vd., 2020 s. 2048; Das, 2020).

2.4. Covid-19, Mesleki Durum, Evden Çalışma ve Mesleki Hareketlilik

Covid-19 pandemisinin ülkelerde başta sağlık olmak üzere eğitim, ekonomi gibi alanlarında; politik, yasal ve uluslararası ilişkilerinde; çalışma hayatında ve sosyal yaşamda birçok alanı ve süreci radikal ve köklü bir şekilde etkilemektedir (akt: Aslan ve Yalçın, 2021, s. 95). Covid-19 pandemisinin yarattığı ekonomik ve sosyal şokun; bireylerin ve örgütlerin iş ve meslekleri hakkındaki algılarını yeniden şekillendirmesi muhtemeldir. Ayrıca söz konusu ekonomik ve sosyal şokun, iş dünyasında mikro ve makro düzeyde değişimlere de neden olması olasılık dahilindedir (Kramer, 2020, s. 1). Bu kapsamda bazı mesleklerin geçici olarak ortadan kalkmasına (Kelly, 2020, s. 311), bazı mesleklerin statüsünde ve değerinde de değişikliklere neden olabilmektedir (Burdorf vd., 2020). Covid-19 salgınının en önemli sonuçlarından biri ise bazı meslek gruplarında çalışanların, işlerini evden yapmaları olmuştur (Kramer, 2020, s. 2).

Evden çalışma durumu, bazı meslek gruplarında zorlu değişimlere neden olurken bazı meslek gruplarında ise daha az bir değişim gerektirmiştir. Örneğin, evden çalışma konusunda çok az deneyimi olan bazı meslek gruplarından bireyler (örneğin, ilköğretimdeki öğretmenler), bu tür çalışma düzenlemelerinde zorluklar yaşarken (Barrero vd., 2020) tercümanlar gibi evden çalışma düzenlemelerinde önemli bir deneyime sahip olan bazı meslek gruplarında ise daha az değişimler görülmüştür (Barrero vd., 2020). Örneğin bazı mesleklerde çalışanların bireysel tercihleri, kişilik özellikleri ve davranışları; evden çalışma durumlarında elde edilen verimlilikleri üzerinde çok az bir etki göstereceği (Carnevale ve Hatak, 2020) bazı meslek gruplarında ise evden çalışma durumunun çalışanların üretkenlik seviyesi üzerinde önemli düzeyde bir değişiklik göstereceği düşünülmektedir.

Mevcut pandemi, neredeyse bütün meslek gruplarını etkilerken, pandemiden en çok ve olumsuz yönde etkilenenler düşük ücretle çalışan ve düşük vasıflı çalışanlar olmuştur. Bu çalışanlar işlerinin fiziksel konumundan uzakta çalışma kabiliyetleri sınırlıdır, saat başı ücret olarak çalışma olasılıkları yüksektir ve kötü çalışma koşullarından müzdarip mesleklerde çalışmaktadırlar (Kalleberg, 2011). Bu kapsamda ekonomik faaliyetlerdeki düşüşten en çok etkilenen sektörler arasında düşük ücret alan ve sosyal hakları az olan “Yiyecek ve İçecek Servisi”, “Genel Ürün Mağazaları”, “Kişisel ve Çamaşırhane Hizmetleri”, “Eğlence, Kumar ve Rekreasyon” ve “Motorlu Taşıt ve Yedek Parça Satıcıları” olmak üzere beş sektör gösterilebilir (Berube ve Bateman, 2020). Ayrıca Covid-19 pandemi döneminde işler arasında daha verimli hareket etme ve ekonomik şoklardan daha hızlı bir şekilde kurtulma yeteneği, işgücü piyasasının bölümlendirilmesini şiddetlendirmektedir (Spurk ve Straub, 2020, s. 3).

Başka bir deyişle, işgücü piyasalarının “iyi işler ve kötü işler”, “merkez ve çevre işler”, “birincil ve ikincil işler” arasında bölünmesi daha da artmıştır. Bu mesleki bölünmelerin geçmişte cinsiyet ve ırksal eşitsizlikler ile de ilişkili olduğu gösterilmiştir (Kalleberg, 2011). Bu bağlamda, mevcut salgın; cinsiyet, ırksal ve etnik eşitsizliğin artmasına da neden olabilir.

2.5. Covid-19 ve Ekonomi

Siyah kuğu olayı olarak etiketlenen ve İkinci Dünya Savaşı'nın ekonomik sahnesine benzetilen Covid-19 salgınının (Giustiniano vd., 2020, s. 971) boyutunun altını çizen Dünya Sağlık Örgütü, Covid-19 salgını; 30 Ocak 2020'de küresel bir acil durum olarak ilan etti. Covid-19 pandemisinin; küresel ekonomide özellikle sanayi, turizm, oteller, havacılık, inşaat, tarım, perakende, tekstil, hızlı tüketim malları gibi pek çok sektörde önemli düzeyde gelir kayıplarına neden olduğu ve olumsuz etkilere yol açtığı dile getirilmektedir. Bu olumsuz etkiler neticesinde birçok işletmenin varlığını devam ettirebilmesi ve çok sayıda çalışanın istihdam durumu da tehlikeye girmiştir (Cavlak & Yılmaz, 2021, s. 192).

Ekonomik şokların, insanların yaşama ve çalışma şekli, kuruluşların işleyişi ve endüstrilerin ve toplumların davranışları üzerinde derin bir etkisi vardır (Bennett, 2015). Dünyanın en büyük ekonomilerini oluşturan ülkelerdeki kısıtlama ve karantinalar, yaklaşan ekonomik kriz ve durgunluk; insanların korku düzeylerini arttırmaktadır (Bai, 2020). Ekonomi üzerindeki kargaşanın etkisini anlamak amacıyla, Covid-19'un dünya ekonomisinin çeşitli yönleri üzerindeki etkisine odaklanmak gerekmektedir. Bu çerçevede, hammaddelerin çıkarılmasında yer alan endüstrileri içeren birincil sektörlere, üretimde yer alan ikincil sektörlere ve bitmiş ürünler ve hizmet sağlama endüstrilerini içeren üçüncül sektörlere odaklanarak ilerlemekte fayda vardır (Nicola vd., 2020).

Covid-19 salgınının ekonomik ve psiko-sosyal sonuçları, dünya çapında etki alanı geniş ve eşi benzeri görülmemiş bir durum halini almıştır (akt: Aslan ve Yalçın, 2021, s. 96). Salgın ve salgından korunmak için tedbirler kapsamındaki yapılan kısıtlamalar neticesinde müşteri taleplerinin azaldığı, ekonomide gerilemelerin başladığı, işletmelerin giderek küçüldükleri, çalışanların işten çıkarıldıkları ve işsizlik ve işsizlik oranlarının arttığı, ekonomik büyümenin engellendiği (Kalkın ve Erdem, 2021), ekonomik istikrar üzerinde olumsuz etkilerin olduğu, iktisadi faaliyetlerde kesintilerin olduğu, (Köten, 2021, s. 175) görülmüştür. Covid-19, çeşitli kısıtlamalar, karantina gibi tedbirler vasıtasıyla ekonomik faaliyeti kısıtlayarak küresel ekonomi üzerinde makro ve mikro düzeyde büyük bir etkiye ve yapısal değişikliklere neden olmuştur. Makro düzeyde, hisse senedi fiyatlarının düşmüş, piyasa oynaklığı ve belirsizlik artmış; üretici, tüketici, yatırımcılarda güven kaybı artmış, talep ve arzda düşüş olmuş, olağan tüketim kalıpları bozulmuş, pazar anormallikleri oluşmuş, işgücü piyasalarında, küresel tedarik zincirlerive tüketim davranışlarında olumsuz etkiler söz konusu olmuştur. Mikro düzeyde ise işletmeler faaliyetlerini gerçekleştirmede ve yükümlülüklerini yerine getirmelerinde, borçlarını ödemelerinde veya alacaklarını tahsil etmelerinde zorluklar meydana gelmiş, tedarik zincirinde aksaklıklar görülmüş ve gelirlerinde azalışlar olmuştur (Cavlak ve Yılmaz, 2021).

2.5.1. Tarım

Kayıtlara göre oteller ve restoranlardan gelen taleplerde ortaya çıkan küresel çöküş, tarımsal emtia fiyatlarının %20 düşmesine neden olmuştur (Bhosale, 2020). Virüsün şüpheli taşıyıcıları ile temas olmaması amacıyla çalışanların kendi kendini izole etmesine ilişkin tavsiye, ürünlerin doğrulanması ve taşınmasında kritik rol oynayan mevcut müfettişlerin ve teslimat personelinin sayısını etkilemektedir. Bu durumun et ve sebze gibi çabuk bozulan ürünler için belirgin yan etkilerinin olduğunun da vurgulanması önem arz etmektedir. Ayrıca pandemi döneminde piyasalar, emtia takas etme kabiliyetini etkileyen taban ticaretini durdurmuşlardır (Bhosale, 2020).

2.5.2. Petrol

Petrole olan talebi zayıflatan viral bir salgının arka planında, petrol fiyatı savaşının küresel ekonomi için ciddi etkileri olacağı ihtimali yatmaktadır (Silva vd., 2020). Normal zamanlarda ucuz petrol, ekonomiler için bir avantaj işlevi görmüş olabilir. Ancak, insanlara sosyal mesafe uygulama talimatı verildiği ve işçi sınıfında çalışanların iş güvenliği konusunda kararsız oldukları gerekçeleriyle petroldeki tasarrufların daha fazla harcamaya yönlendirilmesi mümkün değildir. Ayrıca, tüketici faaliyetlerindeki herhangi bir artış, kaya gazı gibi diğer enerji türlerinden elde edilen gelir insanlara verilen zararlardan daha ağır olacaktır. Bu bağlamda, Imperial College'ın İklim Finansmanı ve Yatırım Merkezi'nin ekonomik modellemesi "Karbon Temettülerini" önermiştir (Husain vd., 2015, s. 4).

2.5.3. Üretim Endüstrisi

İngiliz Plastik Federasyonu (İPF) tarafından 2020' de yürütülen bir anket ile, Covid-19'un İngiltere'deki üretim işletmelerini nasıl etkilediği araştırılmıştır. Ankete katılanların %80'inden fazlası, önümüzdeki 2 çeyrekte ciroda düşüş beklerken %98'i pandeminin ticari faaliyetler üzerindeki olumsuz etkisi hakkındaki endişelerini dile getirmiştir (Silva vd., 2020). Tedarik zincirlerindeki aksaklıklar ve kendi kendine izolasyon politikaları nedeniyle işletmeler için en önemli endişeler ithalat sorunları ve personel eksiklikleri olarak öne çıkmıştır. Nitekim, bir imalat şirketi içindeki birçok iş rolü için "evden çalışmak" uygun bir seçenek değildir. Bununla birlikte, Kimya Endüstrisi'nin küresel üretimini %1,2 oranında azaltacağı tahmin edilmektedir. Bu durum, 2008 finansal çöküşünden bu yana sektör için en kötü küçülme olacaktır (Guha vd., 2020). Çin'de üretimi yükseltme sürecinde olan BASF gibi büyük kimyasal üretim şirketleri, faaliyetlerini ertelemek zorunda kalmışlardır. Bu durum da öngörülen büyümede yavaşlamaya sebep olacaktır (Knieps, 2020).

2.5.4. Eğitim

Covid-19, okul öncesi eğitimden yüksek öğretime kadar eğitim sisteminin tüm düzeylerini etkilemiştir. Bu doğrultuda eğitim sektöründe ülkelerde farklı farklı politikalar izlenmiştir. Özellikle Almanya ve İtalya'da tamamen kapatma olmadan eğitime devam edilirken, İngiltere'de kilit sektörlerdeki işçilerin çocukları hariç herkes için hedeflenen kapatma yapılarak eğitim gerçekleştirilmiştir. Buna ek olarak, 100'den fazla ülke, eğitim kurumlarının (okul, üniversite gibi) ülke çapında kapatılmasına karar vermiştir (d'Orville, 2020, s. 12). Eğitim kurumlarının kapatılması sonucunda milyonlarca öğrencinin etkilendiği tahmin edilmektedir (d'Orville, 2020). Eğitim kurumlarının kapatılmasındaki amaç, virüsün kurumlar içinde yayılmasını ve savunmasız kişilere taşınmasını önlemek iken, birçok olumsuz sosyo-ekonomik sonuçlara yol açmıştır. Bu durumda sosyal izolasyon sırasında eğitimin dijital olarak devam etmesini sağlayabilecek teknolojiye erişebilen daha yüksek gelirli insanlar ile bu imkanlara erişemeyen daha düşük gelirli insanlar arasında büyük bir eşitsizliğin ortaya çıktığı da söz konusudur (Frenette vd., 2020).

Covid-19'un eğitim açısından olumsuz etkilerden bir diğeri ise yüksek öğretim alanında, Covid-19 dışında birçok konuyla ilgili araştırmaların ertelenmesi sonucunda, lisansüstü araştırma topluluğu üzerinde olumsuz etkilerin görülmesidir (Marinoni vd., 2020, s. 39). Ayrıca, Covid-19 pandemi döneminde iptal edilen veya ertelenen bilimsel konferansların sayısı ile ilgili endişeler de gündeme gelmiştir ve pek çok konferans çevrimiçi (online) yapılmıştır. Ancak bu "sanal konferanslar" genellikle insanların ağ oluşturma ve bilimsel iletişimin gayri resmi araçlarına uygun olamayabilir (d'Orville, 2020, s. 14).

2.5.5. Sağlık Hizmeti

Covid-19 salgını, dünya çapında sağlık hizmetleri sistemleri için benzeri görülmemiş bir soruna neden olmuştur. Özellikle sağlık çalışanlarına yönelik risk, dünya çapında sağlık hizmetleri sistemlerinin en büyük güvenlik açıklarından birisi olmuştur (Kang vd., 2020). Yüksek sağlık maliyetleri, N95 yüz maskeleri dahil koruyucu ekipman eksikliği ve az sayıda YBÜ yatağı ve ventilatör, hasta bakımının sağlanmasında zayıflıklara yol açmaktadır (Zhang vd., 2020, s. 2). Tüm bunlara ek olarak, hastalık durumunda önemli mali sonuçlara yol açabilecek viral enfeksiyona yatkınlık yaratan işlerde çalışabilecek sigortasız bireylerle ilgili de endişeler ortaya çıkmıştır (Tolbert, 2020).

2.5.6. Otelcilik, Turizm ve Havacılık

Turizm sektörü hem seyahat arzını hem de talebini etkileyen Covid-19 salgınından en çok etkilenen sektörlerden biridir. Dünya Seyahat ve Turizm Konseyi, Covid-19'un doğrudan bir sonucu olarak küresel seyahat ve turizm sektöründe 50 milyon işin risk altında olabileceğini vurgulamıştır (Faus, 2020). Avrupa'da, seyahat ve turizm sektöründe 50'den fazla Avrupalı kamu ve özel kuruluşu kapsayan Avrupa Turizm Manifestosu ittifakı, acil önlemlerin uygulanması ihtiyacını önemle belirtmiştir. Bu kapsamda, ulusal hükümetlerden turizm ve seyahat sektörü için geçici devlet yardımlarının sağlanması gerektiği ifade edilmiştir. Ayrıca, Corona Response Yatırım Girişimi aracılığıyla AB tarafından sağlanan fonlar da dahil olmak üzere likidite eksikliklerinin üstesinden gelmek ve kısa-orta vadeli kredilere hızlı ve kolay erişim sağlayabilmek amacıyla Avrupa İşsizlik Reasürans Programının başlatılması hususunda çağrıda bulunmuştur. Bakar ve Rosbi'nin (2020) çalışmasına göre, seyahat endüstrisi, sosyal mesafeyi uygulamaya yönelik katı hükümet talimatların ve gereksiz seyahatlere ilişkin kısıtlamaların ardından, rezervasyonlarda benzeri görülmemiş bir iptal etme durumu söz konusu olmuştur ve talepte önemli düzeyde bir düşüşle karşı karşıya kalmıştır.

Pandemi döneminde küresel olarak, ülkeler arasında sınırlar kapatılarak seyahat yasakları getirilmiştir. Bu doğrultuda, ABD'de Çin, İran ve bazı AB ülkelerinden gelen tüm yabancı uyrukluların girmesi yasaklanmıştır. İngiltere Dışişleri Bürosu ülke vatandaşlarına temel uluslararası seyahatler dışında herhangi bir seyahat planı yapmamaları hususunda tavsiyede bulunurken Avrupa'da, AB komisyonu başkanı; AB dışından yapılması zorunlu olmayan tüm seyahatlerin 30 gün süreyle askıya alınmasını önermiştir. Bu seyahat askıya alma işlemleri Asya ve Afrika'da da uygulanmaktadır (Brooks vd., 2020, s. 918).

2.5.7. Gayrimenkul ve Konut Sektörü

Emlak sektörü de Covid-19 nedeniyle büyük bir belirsizlikle karşı karşıya kalmıştır. Bireysel düzeyde, sosyal mesafe önlemleri, satış sürecinin önemli bir parçası olan ev görüşlerini azaltmıştır. Hem alıcılar hem de satıcılar planlarını yeniden gözden geçirmek zorunda kalmışlardır. Satıcılar, mülkleri görmeye gelen potansiyel alıcıların sağlığı konusunda giderek daha fazla güvence aramaktadırlar (Pickford, 2020). Bazı emlakçılar, Covid-19 virüsünün yayılma riskini en aza indirmek için Skype ve FaceTime aracılığıyla evleri sunmaktadırlar. Amerika Birleşik Devletleri'ndeki komisyoncular da potansiyel alıcılardan ilgi düzeylerini ve satın alma olasılıklarını ölçmek için ön kayıt yapturmalarını istemektedirler (Gujral vd., 2020, s. 4). Daha önce belirtildiği üzere, pandemi döneminde dünyanın dört bir yanındaki binlerce işçi işten çıkarılmıştır veya geçici, ücretsiz izine ayrılmışlardır. Kaçınılmaz olarak bu işten çıkarılma ya da izne çıkma durumunun, bireylerin kira, ipotek ve çeşitli hane halkı harcamaları ve ödeme yetenekleri üzerinde önemli bir etkiye sahip olacaktır. Bunun üstesinden gelmek için, İngiltere hükümetinin çıkardığı 350 milyar sterlinlik yaşam hattının bir kısmı, ipotekli borç verenlerin; mali zorluk çekenlere üç aylık bir ipotek tatili sunmasına izin vermek için kullanılacaktır. Hükümet ayrıca alıcıların ve borç verenlerin kapanma (karantina, sokağa çıkma

yasağı) sırasında müzakereleri erteleyerek işlemleri durdurmasını tavsiye etmiştir (Gujral vd., 2020, s. 5). Ancak Covid-19'un gayrimenkul ve konut sektörü üzerine spekülasyon yapmak için henüz çok erkendir. Henüz enfeksiyonun konut piyasası üzerinde önemli bir etkisi bulunmamaktadır.

2.5.8. Gıda Sektörü

Yiyecek dağıtımı ve perakendeciliği de dahil olmak üzere gıda sektörü, insanların paniğe kapılması ve yiyecek stoklaması sonucunda baskı altına alınmıştır (Bachelor, 2020). Bu durum; uzun ömürlü makarna, pirinç ve konserve sebzeler gibi gıda ürünlerinde kıtlık konusunda endişelerin artmasına neden olmuştur (Su, 2010). Panik satın alma, İngiltere'deki evlerde 1 milyar £ değerinde yiyecek artışına neden oldu. Gıda ürünlerine olan bu yüksek talep, çevrimiçi yemek dağıtımını da etkilemiştir. Şirketler, teslimatların geç gelmesi veya hiç gelmemesi nedeniyle aşırı rezervasyonlarla mücadele etmek durumunda kalmışlardır. Ayrıca, bağışlar azaldıkça gıda bankaları, panik satın alma ve gıda stoklamalarından da etkilenmiştir. Yiyeceklerin tükenmesi ile ilgili endişeler, stoklamayı göze alamayan savunmasız insanların yiyecek bulamayabileceği anlamına da gelmektedir. Bunun yanı sıra, bağımsız süpermarketler de gıda ürünlerine olan yüksek talepten etkilenmiştir. Süpermarketler gıda ürünlerine büyük bir talep görmesine rağmen, restoranlar ve kafeler kapanmaya zorlanmıştır. Bu mağazaların çoğu kalıcı olarak kapanma riski altındadır ve çalışanlarının çoğu işlerini kaybetmiştir (Bartik vd., 2020, s. 17656). Covid-19'un gıda endüstrisi üzerindeki etkisi, İngiltere'deki bir fast-food zinciri olan Leon'u iş modelini değiştirmeye zorlamıştır. Kayıtlara göre, 65 restoranının soğutmalı hazır yemek satan dükkânlara dönüştüğü söylenmektedir. Yerel mağazalar tarafından uygulanan önlemler arasında, panik satın almayı önlemek için müşterilere ücretsiz gıda ürünleri teslimatı, aşırı kalabalıklaşmayı önlemek için herhangi bir zamanda izin verilen müşteri sayısına kısıtlamalar getirilmesi ve ürünlerini satın aldıkları tedarikçi sayısının artırılması yer almaktadır (Jack, 2020).

3. SONUÇ VE ÖNERİLER

Kuşkusuz, koronavirüs sadece bir sağlık sorunu olmakla kalmayıp, insanoğluna birçoğu gelecekte tanımlanabilecek pek çok konuda derslerde vermiştir. Bu derslerden en belirginini, dünyanın bir anda öngörülemeyen biyolojik olaylarla karşılaşabileceğidir. Bu gerekçeyle, bir yandan tanı ve laboratuvar yapılarının gözden geçirilmesi, biyolojik savunma ve bakım yapılarının kurulması gerekmektedir. Öte yandan genel kültür ve yaşam tarzı eğitimlerinin verilmesi böylesi durumlarda temel bir gereksinim olarak karşımıza çıkmaktadır. Araştırmalar bu sorunu çözenin tüm sektörlerde halkın ve hükümetlerin iş birliğini ve kapsamlı yardımını gerektirdiğini, toplumun ve hükümetin çeşitli alanlarda desteği olmadan bu krizi aşma ihtimalinin olmayacağını göstermektedir.

Hükümetlerin ortaya koyduğu doğru politikaların, farklı halk kesimleri tarafından doğru bir şekilde uygulanması; Covid-19 virüsünü kontrol etmeyi ve virüsün daha fazla negatif, sosyal, psikolojik ve ekonomik sonuçlar ortaya çıkarmasını engelleyecektir. Çocukların ruh sağlığı açısından bir öneri vermek gerekirse, Covid-19 pandemisinin yarattığı kaygı endişe ve korku durumlarında çocukların, ebeveylelerinin ve yetişkinlerin sevgisine, ilgisine ve zaman ayırmalarına ihtiyaçları vardır. Bu gerekçeyle, çocukları; ebeveynlerine, ailelerine ya da bakıcılarına yakın tutmak ve onlardan ayırmamak gerekmektedir. Covid-19 nedeniyle ebeveynlerin hastaneye yatmaları gerekirse ya da ebeveynlerinden ayrılmaları gerekirse çocukların aileleriyle düzenli bir şekilde iletişim kurmalarının sağlanması ve çocuklara güvence verilmesi, önemli bir öneri olarak değerlendirilebilir (Dünya Sağlık Örgütü, 2020, s.1). Özellikle ebeveynlerini kaybetmiş çocukların güvenli ve destekleyici bir ortama, rehberliğe ve

koru ve üzüntü gibi duygularını ifade etmesi hususunda yardıma ihtiyaçları olduğu (Fiorillo ve Gorwood, 2020, s.35) göz ardı edilmemesi gereken bir husustur.

Pandemiden kaynaklanan stresi yönetmek için çeşitli öneriler sıralanabilir. Bunlar arasında; insanların kendilerine, aile üyelerine ve arkadaşlarına bakması; fazlasıyla önem arz etmektedir. Nitekim, başkalarına; yaşamış oldukları stres ile başa çıkması hususunda yardımcı olmak, psikososyal destek sağlamak ve yaşlı aile üyelerine yardım etmek fazlasıyla önemlidir (Fiorillo ve Gorwood, 2020) ve toplumu daha güçlü kılacaktır. Bu kapsamda, pandemiden etkilenenler için empatik ve destekleyici danışma paketlerinin geliştirilmesi, (Kumar ve Nayar, 2020, s. 2) hastanelerde, toplum sağlığı merkezlerinde ve üniversite psikoloji bölümlerinde çevrimiçi ruh sağlığı ve danışmanlık hizmetleri oluşturmak, böyle bir krizin üstesinden gelmek için bir fırsat yaratabilir (Liu vd, 2020). Bununla birlikte, devletlerin pandemi sürecinde acil durum müdahale planlarına, önemli bir öncelikli alan olarak halkın ruh sağlığını da entegre ederek dahil etmeleri, ciddi düzeyde önemli bir öneri olarak verilebilir.

Sosyal normlar ve tutumlar, aile hayatının sosyal anlamda bir “kutsallık” olduğunu önerdiğinden ve aile içi şiddete uğrayan insanlar, taciz edici durumları “utanç verici bir durum” olarak algılandığından bu hususta konuşmaları zorlaşabilmektedir. Bu gerekçeyle, idealize edilmiş ev ve aile temsili hakkında, eleştirel düşünmek ve insanların bu konuda konuşmasını ve mümkün olduğunda istismarcı ve kontrol edici aile yaşamına karşı harekete geçmesini mümkün kılmak önemli bir gereklilik olarak dikkate alınmalıdır. Bunlara ek olarak, aile içi şiddet gören kişilere sığınma evleri, bağımsız savunuculuk, akran desteği ve mentorluk hizmetleri gibi bir dizi hizmet sunulabilir.

Covid-19 salgınının sonucu olarak meydana gelen önemli değişikliklerden biri de belirli mesleklerdeki birçok çalışanın home-office olarak evden çalışması olmuştur. Bununla birlikte, evden çalışma durumuna mesleki bir direniş gösterildiği de söz konudur. Evden çalışmaya karşı direniş göstermenin nedenlerine bakıldığında, geleneksellik, güven eksikliği, meslek grubunun cinsiyeti ve kuşak yapısı (X, Y, Z vb.) gibi gerekçeler olabilir (Subawa vd., 2020). Bireysel özelliklerin mesleki özellikleri gölgede bıraktığı işlerde, eve iş taşıma durumunda, evden çalışmaya daha uygun çalışanların seçilmesini, bu çalışanların daha verimli uzaktan çalışma yöntemleri konusunda eğitilmesini ve atananların kalite ve üretkenliğinin daha fazla izlenmesini gerektirebilir. Sağlık çalışanlarının çoğunun uzaktan çalışamayacağını düşünüldüğünde, ön saflardaki sağlık hizmetleri personeli için viral testin erken uygulanmasını içeren stratejiler zorunluluk olarak dikkate alınmalıdır (Tanne vd., 2020). Bununla birlikte, mesleki özellikler bireysel özellikleri gölgede bıraktığında, evden işe geçiş, çok fazla seçim, eğitim ve izleme gerektirmeyecektir (Kramer ve Kramer, 2020). Durgunluk ve finansal çöküş süreçleri; sağlık hizmetleri, iş dünyası, hükümet ve daha geniş toplumda dirençli ve güçlü liderliği gerektirmektedir. Hiç şüphesiz bu krizden sonra ekonomiyi yeniden dengelemek ve yeniden canlandırmak için orta-uzun vadeli planlamalara ihtiyaç vardır. Güçlü ve sürdürülebilir iş modellerinin gelişebilmesi için sektöre göre plan yapmaya ve girişimciliği teşvik eden bir ekosistemi içeren geniş bir sosyo-ekonomik kalkınma planına da ihtiyaç vardır. Mevcut krizde toplumun iletişime, güvene, sakinliğe ve eğitime ihtiyacı olduğu aşikardır (Cullen vd., 2020, s. 311). Ancak virüsün mutasyona uğraması sebebiyle önümüzdeki günlerde pandeminin ne yönde ilerleyeceğini tahmin etmek zordur (Fontenelle ve Miguel, 2020, s. 510). Pandeminin mekanizmalarına ilişkin hem veri hem de anlayış eksikliği olduğu için, bilime dayalı kanıtların oluşturulması da biraz zaman alacaktır. Hastalığın atak oranı ve enfeksiyon-hastaneye yatış ve enfeksiyon-ölüm oranları gibi kilit epidemiyolojik rakamlar henüz mevcut değildir ve mevcut sınırlı verilere dayanan tahminler büyük belirsizlikler içermektedir (Zhang vd., 2021, s. 6).

KAYNAKÇA

- Aslan, A. & Yalçın, A. (2021). Aşırı İş yükü ve duygusal tükenmişlik arasındaki ilişkide Covid-19 korku düzeyinin düzenleyici rolü. *Covid 19 Pandemisinin İşletme ve Ekonomi Alanında Etkileri: Seçme Yazılar* (1. Baskı) içinde (s. 95-113). Ankara: Gazi Kitabevi Tic. Ltd. Şti.
- Bachelor, L. (2020). MPs in plea to government over UK's Covid-19 stockpiling. *The Guardian*. <https://www.theguardian.com/world/2020/mar/21/mps-plea-government-uk-covid-19-stockpiling-coronavirus>. Accessed, 17.
- Bai, H. M. (2020). The Socio-Economic Implications of the Coronavirus Pandemic (COVID-19): A Review. *ComFin Res.* 78, 185–193.
- Bakar, N. A., & Rosbi, S. (2020). Effect of Coronavirus disease (COVID-19) to tourism industry. *International Journal of Advanced Engineering Research and Science*, 7(4), 189-193.
- Barrero, J. M., Bloom, N., & Davis, S. J. (2020). Covid-19 is also a reallocation shock (No. w27137). *National Bureau of Economic Research*.
- Bartik, A. W., Bertrand, M., Cullen, Z., Glaeser, E. L., Luca, M., & Stanton, C. (2020). The impact of COVID-19 on small business outcomes and expectations. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 117(30), 17656-17666.
- Bennett, N. M. (2015). *Environmental shocks, differentiated households and migration: A study in Thailand*. Yüksek Lisans Tezi. The University of Montana, Missoula.
- Berube, Alan, and Nicole Bateman. 2020. HYPERLINK "https://www.brookings.edu/research/who-are-the-workersalready-impacted-by-the-covid-19-recession/"Who Are the Workers Already Impacted by the Covid-19 Recession? Washington, DC: *Brookings Institution*.
- Bhosale, J. (2020). Prices of agricultural commodities drop 20% post COVID-19 outbreak. *The Economic Times*.
- Bradbury-Jones, C., & Isham, L. (2020). The pandemic paradox: The consequences of COVID-19 on domestic violence. *J Clin Nurs.* 29(13-14), 2047-2049.
- Brooks, S. K., Webster, R. K., Smith, L. E., Woodland, L., Wessely, S., Greenberg, N., & Rubin, G. J. (2020). The psychological impact of quarantine and how to reduce it: rapid review of the evidence. *The lancet*, 395(10227), 912-920.
- Burdorf, A., Porru, F., & Rugulies, R. (2020). The COVID-19 (Coronavirus) pandemic: consequences for occupational health. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 46(3), 229-230.
- Cano, O. B., Morales, S. C., & Bendtsen, C. (2020). Covid-19 modelling: the effects of social distancing. *medRxiv*. doi.org/10.1101/2020.03.29.20046870.
- Carnevale, J. B., & Hatak, I. (2020). Employee adjustment and well-being in the era of COVID-19: Implications for human resource management. *Journal of Business Research*, 116, 183-187.
- Cavlak, H. & Yılmaz, C. (2021). Covid-19 Öncesi ve Sonrası İşletmelerin Nakit Akış ve Finansal Sıkıntı Düzeylerinin Görünümü: BIST 30 Endeksinde Bir Araştırma. *Covid 19 Pandemisinin İşletme ve Ekonomi Alanında Etkileri: Seçme Yazılar* (1. Baskı) içinde (s. 191-212). Ankara: Gazi Kitabevi Tic. Ltd. Şti.

- Ceylan, R. F., Ozkan, B., & Mulazimogullari, E. (2020). Historical evidence for economic effects of COVID-19. *The European Journal of Health Economics*, 21(6), 817-823.
- Cullen, W., Gulati, G., & Kelly, B. D. (2020). Mental health in the Covid-19 pandemic. *QJM: An International Journal of Medicine*, 113(5), 311-312.
- Das, M., Das, A., & Mandal, A. (2020). Examining the impact of lockdown (due to COVID-19) on Domestic Violence (DV): An evidences from India. *Asian journal of psychiatry*, 54, 102335.
- Dashraath, P., Wong, J. L. J., Lim, M. X. K., Lim, L. M., Li, S., Biswas, A., ... & Su, L. L. (2020). Coronavirus disease 2019 (COVID-19) pandemic and pregnancy. *American journal of obstetrics and gynecology*, 222(6), 521-531.
- Dong, L., & Bouey, J. (2020). Public mental health crisis during COVID-19 pandemic, China. *Emerging infectious diseases*, 26(7), 1616.
- Douglas, M., Katikireddi, S. V., Taulbut, M., McKee, M., & McCartney, G. (2020). Mitigating the wider health effects of covid-19 pandemic response. *Bmj*, 369. doi.org/10.1136/bmj.m1557.
- d'Orville, H. (2020). COVID-19 causes unprecedented educational disruption: Is there a road towards a new normal?. *Prospects*, 49, 11-15.
- Dünya Sağlık Örgütü. (2020). Helping children cope with stress during the 2019 n-CoV outbreak. Online: <https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/helping-children-cope-withstress-print.pdf>.
- Faus, J. (2020, March). This is how coronavirus could affect the travel and tourism industry. *In World Economic Forum* (Vol. 17, p. 2020).
- Fiorillo, A., & Gorwood, P. (2020). The consequences of the COVID-19 pandemic on mental health and implications for clinical practice. *European Psychiatry*, 63(1). DOI: 10.1192/j.eurpsy.2020.35
- Fontenelle, L. F., & Miguel, E. C. (2020). The impact of coronavirus (COVID-19) in the diagnosis and treatment of obsessive-compulsive disorder. *Depression and anxiety*, 37(6), 510-511.
- Frenette, M., Frank, K., & Deng, Z. (2020). School Closures and the Online Preparedness of Children during the COVID-19 Pandemic. *Economic Insights. Issue 2020001 No. 103. Statistics Canada*. 150 Tunney's Pasture Driveway, Ottawa, ON K1A 0T6, Canada.
- Giustiniano, L., e Cunha, M. P., Simpson, A. V., Rego, A., & Clegg, S. (2020). Resilient leadership as paradox work: Notes from COVID-19. *Management and Organization Review*, 16(5), 971-975.
- Guha, S., Karim, K., & Beni, R. (2020). Chemical Industry and Chemist's Jobs after the COVID-19 Pandemic: A Long-Term Prediction of Employment Outlook for Chemical Professionals. *Voice of the Publisher*, 6 (03), 69.
- Gujral, V., Palter, R., Sanghvi, A., & Vickery, B. (2020). Commercial real estate must do more than merely adapt to coronavirus. *McKinsey & Company*.
- Guo, Y. R., Cao, Q. D., Hong, Z. S., Tan, Y. Y., Chen, S. D., Jin, H. J., ... & Yan, Y. (2020). The origin, transmission and clinical therapies on coronavirus disease 2019 (COVID-19) outbreak—an update on the status. *Military Medical Research*, 7(1), 1-10.

- Ho, K. F. W., Ho, K. F., Wong, S. Y., Cheung, A. W., & Yeoh, E. (2020). Workplace safety and coronavirus disease (COVID-19) pandemic: survey of employees. *Bulletin of the World Health Organization*.
- Holmes, E. A., O'Connor, R. C., Perry, V. H., Tracey, I., Wessely, S., Arseneault, L., ... & Bullmore, E. (2020). Multidisciplinary research priorities for the COVID-19 pandemic: a call for action for mental health science. *The Lancet Psychiatry*.
- Husain, M. A. M., Arezki, M. R., Breuer, M. P., Haksar, M. V., Helbling, M. T., Medas, M. P. A., & Sommer, M. M. (2015). Global implications of lower oil prices. *International Monetary Fund*.
- Jack, S. Online shopping website Ocado suspends service. *BBC News [Internet]*. 2020 Mar 18 [cited 2020 Mar 23].
- Kalleberg, A. L. (2011). *Good jobs, bad jobs*. New York: Russell Sage Press.
- Kalkın, G. & Erdem, H. (2021). İşgörenlerde COVID-19 Kaygısı ve Demografik Analiz. *Covid 19 Pandemisinin İşletme ve Ekonomi Alanında Etkileri: Seçme Yazılar* (1. Baskı) içinde (s. 115-124). Ankara: Gazi Kitabevi Tic. Ltd. Şti.
- Kang, L., Li, Y., Hu, S., Chen, M., Yang, C., Yang, B. X., Liu, Z. (2020). The mental health of medical workers in Wuhan, China dealing with the 2019 novel coronavirus. *The Lancet Psychiatry*. 7(3):e14. doi: 10.1016/S2215-0366(20)30047-X.
- Kelly, J. (2020). Thousands of new jobs are being created in response to the coronavirus. *Forbes*. URL: <https://www.forbes.com/sites/jackkelly/2020/03/27/thousands-of-new-jobs-are-being-created-in-response-to-the-coronavirus>.
- Knieps, S. (2020). Will COVID-19 turn Germany's export-oriented economy into a weakness. Access at: <https://www.euractiv.com/section/economy-jobs/news/will-covid-19-turn-germanys-export-oriented-economy-into-a-weakness>.
- Kontoangelos, K., Economou, M., & Papageorgiou, C. (2020). Mental health effects of COVID-19 pandemic: a review of clinical and psychological traits. *Psychiatry investigation*, 17(6), 491.
- Köten, A. B. (2021). Pandemi Döneminde Bankacılık Sektörünün Likidite Yapısının Etkinlik Analizi. *Covid 19 Pandemisinin İşletme ve Ekonomi Alanında Etkileri: Seçme Yazılar* (1. Baskı) içinde (s. 175-190). Ankara: Gazi Kitabevi Tic. Ltd. Şti.
- Kramer, A., & Kramer, K. Z. (2020). The potential impact of the Covid-19 pandemic on occupational status, work from home, and occupational mobility. *Journal of Vocational Behavior*, Doi:10.1016/j.jvb.2020.103442.
- Kumar, A., & Nayar, K. R. (2020). COVID 19 and its mental health consequences. *Journal of Mental Health*, 180(6), 817-8.
- Liu, L, Wei, Q, Alvarez, X, Wang, H, Du, Y, Zhu, H, Jiang, H, Zhou, J, Lam, P, Zhang, L, et al. 2011. Epithelial cells lining salivary gland ducts are early target cells of severe acute respiratory syndrome coronavirus infection in the upper respiratory tracts of rhesus macaques. *J Virol*. 85(8):4025–4030.
- Marinoni, G., Van't Land, H., & Jensen, T. (2020). The impact of Covid-19 on higher education around the world. *IAU Global Survey Report*.

- Meier, B. M., Habibi, R., & Yang, Y. T. (2020). Travel restrictions violate international law. *Science*, 367(6485), 1436.
- Nicola, M., Alsafi, Z., Sohrabi, C., Kerwan, A., Al-Jabir, A., Iosifidis, C., Agha, R. (2020). The socio-economic implications of the coronavirus and COVID-19 pandemic: a review. *International journal of surgery*. 78:185-193.
- Pickford, J. (2020). Coronavirus fears hit UK property market as viewings dry up. Access at: <https://www.ft.com/content/e30ccb84-6799-11ea-800d-da70cff6e4d3>.
- Pfefferbaum, B., & North, C. S. (2020). Mental health and the Covid-19 pandemic. *New England Journal of Medicine*, 383(6), 510-512.
- Razai, M. S., Oakeshott, P., Kankam, H., Galea, S., & Stokes-Lampard, H. (2020). Mitigating the psychological effects of social isolation during the covid-19 pandemic. *bmj*, 369.
- Roesch, E., Amin, A., Gupta, J., & García-Moreno, C. (2020). Violence against women during covid-19 pandemic restrictions. *BMJ*, 369 doi: <https://doi.org/10.1136/bmj.m1712>
- Sher, L. (2020). The impact of the COVID-19 pandemic on suicide rates. *QJM: An International Journal of Medicine*, 113(10), 707-712.
- Silva, A. L. P., Prata, J. C., Walker, T. R., Duarte, A. C., Ouyang, W., Barcelò, D., & Rocha-Santos, T. (2020). Increased plastic pollution due to COVID-19 pandemic: Challenges and recommendations. *Chemical Engineering Journal*, 126683.
- Spurk, D., & Straub, C. (2020). Flexible employment relationships and careers in times of the COVID-19 pandemic. *Journal of Vocational Behavior*, 103435.
- Subawa, N. S., Yuliani, C., & Setini, M. (2020). The role of job satisfaction as intervening on organizational citizenship behavior (OCB) in covid19 pandemic. *Solid State Technology*, 63(6), 10125-10135.
- Su, X. (2010). Intertemporal pricing and consumer stockpiling. *Operations research*, 58(4-part-2), 1133-1147.
- Tanne, J. H., Hayasaki, E., Zastrow, M., Pulla, P., Smith, P., & Rada, A. G. (2020). Covid-19: how doctors and healthcare systems are tackling coronavirus worldwide. *Bmj*, 368.
- Taub, A. (2020). A new Covid-19 crisis: Domestic abuse rises worldwide. *The New York Times*, 6.
- Telles, L. E., Valenca, A. M., Barros, A. J., & da Silva, A. G. (2020). Domestic violence in the COVID-19 pandemic: a forensic psychiatric perspective. *Brazilian Journal of Psychiatry, (AHEAD)*.
- Tolbert, J. (2020). What issues will uninsured people face with testing and treatment for COVID-19? *KFF*.
- UK Home Office. (2020). Coronavirus (COVID-19): Support for Victims of Domestic Abuse. Available at <https://www.gov.uk/government/publications/coronavirus-COVID-19-and-domestic-abuse/coronavirus-COVID-19-support-for-victims-of-domestic-abuse>
- Van Bavel, J. J., Baicker, K., Boggio, P. S., Capraro, V., Cichocka, A., Cikara, M., ... & Willer, R. (2020). Using social and behavioural science to support COVID-19 pandemic response. *Nature human behaviour*, 4(5), 460-471.

- Wang, C., Pan, R., Wan, X., Tan, Y., Xu, L., Ho, C. S., & Ho, R. C. (2020). Immediate psychological responses and associated factors during the initial stage of the 2019 coronavirus disease (COVID-19) epidemic among the general population in China. *International journal of environmental research and public health*, 17(5), 1729.
- Wiederhold, B. K. (2020). Using social media to our advantage: alleviating anxiety during a pandemic. *Cyberpsychology, Behavior, and Social Networking*, 23(4), 197-198.
- Yang, G. Z., Nelson, B. J., Murphy, R. R., Choset, H., Christensen, H., Collins, S. H., ... & McNutt, M. (2020). Combating COVID-19—The role of robotics in managing public health and infectious diseases.
- Zhang, S. X., Chen, J., Jahanshahi, A. A., Alvarez-Risco, A., Dai, H., Li, J., & Patty-Tito, R. M. (2021). Succumbing to the COVID-19 pandemic—Healthcare workers not satisfied and intend to leave their jobs. *International Journal of Mental Health and Addiction*, 1-10.

OTEL ÇALIŞANLARININ İŞ DOYUM DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ: ADANA VE ÇEVRE İLLER ÖRNEĞİ

Geliş Tarihi : 30.03.2021

Arş. Gör. Dr. Sibel ÖRK ÖZEL¹

Kabul Tarihi : 14.06.2021

Makale Türü : Araştırma Makalesi

Özet

Son yüzyılda iş hayatının yaşamımızın önemli bir konumunda olması nedeni ile iş doyum kavramı sıklıkla kullanılmaya başlanmıştır. İş doyum, maddi ve manevi olarak yapılan işten keyif alınması anlamına gelmektedir. Bu çalışmada Adana ve çevre illerde bulunan otellerde çalışanların iş doyumlarının incelenmesi amaçlanmıştır. Bu amaçla Minnesota iş tatmin ölçeği kullanılarak anket çalışması yapılmıştır. Faktör analizi ile faktörler belirlenmiştir. Veri setinin faktör analizi için uygunluğunun belirlenmesi amacı ile Kaiser Meyer Olkin (KMO) değerine bakılmış ve bu değer 0,887 olarak elde edilmiştir. Yapılan analiz sonucunda, 20 değişken 3 faktöre indirgenmiştir. Genel iş, bireysellik ve farkındalık faktörü olarak adlandırılan bu üç faktör neticesinde en çok genel konularla ilgili durumların iş doyumunu etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Bağımsız örneklem t testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda cinsiyet, hanehalkı geliri ve çalışılan bölüm değişkenlerine göre iş doyum açısından anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca otel çalışanlarının orta düzeyde iş doyumuna sahip oldukları belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: İş Doyumu, Minnesota İş Tatmin Ölçeği, Otel Çalışanları, Faktör Analizi.

Jel Kodu: C19, M12, M54.

FACTOR AFFECTING JOB SATISFACTION LEVELS OF HOTEL EMPLOYEES: SAMPLE OF ADANA AND ENVIRONMENTAL PROVINCES

Abstract

In the last century, the concept of job satisfaction has started to be used frequently because business life has an important place in our lives. Job satisfaction means enjoying the work done financially and morally. In this study, it is aimed to show the factors affecting the job satisfaction of the people working in the hotels in Adana and surrounding provinces and to determine the importance levels of these factors by considering hotel employees. For this purpose, a survey is conducted using the Minnesota job satisfaction scale. Factors are determined by factor analysis method. In order to determine the suitability of the data set for factor analysis, the Kaiser Meyer Olkin (KMO) value is examined and this value is obtained as 0.887. As a result of the analysis, 20 variables are reduced to 3 factors. As a result of these three factors, which are named as general work, individuality and awareness factor, it is concluded that situations related to general subjects mostly affect job satisfaction. As a result of the independent sample t test and one-way analysis of variance (ANOVA), it is found that there is a significant difference in terms of job satisfaction according to gender, household income and department. In addition, it has been determined that hotel employees have a medium level of job satisfaction.

Key words: Job Satisfaction, Minnesota Job Satisfaction Scale, Hotel Employees, Factor Analysis.

Jel Code: C19, M12, M54.

¹ Çukurova Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Ekonometri Bölümü, sork@cu.edu.tr, +903223387265/6166, ORCID: 0000-0002-7030-3512

1. GİRİŞ

İş kelimesi Türk Dil Kurumu sözlük anlamı ile bir sonuç elde etmek, herhangi bir şey ortaya koymak için güç harcayarak yapılan etkinlik veya çalışma anlamına gelmektedir. Doyum ise yine sözlük anlamıyla elindekinden hoşnut olma durumu, yetinme, tatmin anlamlarına gelmektedir. Bu iki kavram birleşerek iş doyum kavramını oluşturmuş ve 1900'ü yıllardan itibaren hayatımıza girmiştir. Birçok tanıma sahip olan ve her geçen gün önemi giderek artan bu kavram çalışanlarının hem maddi hem de manevi olarak yaptığı işten keyif alması anlamına gelmektedir. Bireyin iş doyumunu ne kadar fazlaysa işine karşı duyduğu ve duyacağı mutlulukta o kadar fazla olmaktadır.

İş doyum kavramı literatürde iş tatmini olarak da kullanılmaktadır. Özellikle günümüz dünyasında kurumsal şirketler çalışanlarının iş doyumuna verdikleri önemden dolayı bununla ilgili çalışmalar yapmaktadır. Aslında yalnızca kurumsal şirketlerin değil her işverenin, çalışanın iş doyumuna önem göstermesi ve bu konuyla ilgili çalışmalar yapması gerekmektedir.

Akademik anlamda kamu ve özel sektörde yer alan birçok alana ait iş doyum çalışmaları yapılmaktadır. Çalışmada bu alanlardan otel sektörü tercih edilerek otel çalışanlarının iş doyumunu etkileyen faktörleri göstermek ve bunların önem düzeylerini belirlemek amaçlanmıştır.

Çalışma beş ana aşamadan oluşmaktadır. Çalışmanın ikinci bölümünde iş doyum kavramından bahsedilmiştir. Onu takip eden üçüncü bölümde ilgili literatür incelemesi yapılmıştır. Çalışmada kullanılan materyal ve yöntemler ise dördüncü bölümde anlatılmıştır. Çalışmanın beşinci bölümünde analizlerden elde edilen bulgular verilmiş ve sonuç bölümü olan altıncı bölümde ise çalışmanın değerlendirilmesi yapılmıştır.

2. İŞ DOYUMU

İş doyum kavramı olarak 1900'ü yıllardan beri kullanılmakta olup 1940'lı yıllardan sonra önemi anlaşılmış olup günümüzde çok önemli bir kavram olarak literatürde yer almaktadır. İş doyum ile ilgili birçok tanım yapılmış ve hala da yapılmaktadır.

Genel anlamda iş doyum kişinin yaptığı işten ve işiyle ilgili olan faktörler karşısında aldığı haz ve yaşadığı mutluluk olarak ifade edilebilir (Eğinli, 2009, s. 36). Davis'e (1988) göre iş doyum çalışanların işlerine karşı hoşnut olma durumu veya hoşnut olmama durumudur.

Ücret, terfi, çalışma koşulları, işveren, çalışma saatleri, başarı hissi gibi birçok durum iş doyumunu etkilemektedir. İş doyum düşük olursa kişi daha verimsiz, iş doyum yüksek olursa da daha verimli olacaktır. Hem kişinin psikolojisi hem de çalıştığı yere sağlayacağı verim açısından önemli olan iş doyum aslında başta insani bir gereksinimi sağlaması açısından önem arz etmektedir.

İş doyumuna etki eden faktörler ve bu faktörlerin etki etme dereceleri veya önem düzeyleri, toplumsal farklılıklara göre değişebilir. Bizim ülkemizde bir bireyin iş doyumuna önemli derecede etki eden bir faktör başka bir ülkede daha az önemli olabilir. Hatta bu önem düzeyi bir ülkede bulunan bölgeden bölgeye, şehirden şehire, hatta insandan insana bile değişebilir. İş doyumunu etkileyen faktörleri o kişinin beklentileri, yaşam koşulları, ihtiyaçları şekillendirebilir.

İş doyumunun dört adet ana özelliği vardır. Bunlardan ilki, iş doyumunun bir iş ortamında sadece hissedilebilen ve ifade edilebilen bir duygusal cevap olması durumudur. İkincisi, beklentilerin ne düzeyde karşılandığını veya ne kadar düzeyde aşıldığını göstermesidir. Diğer bir özellik ise iş doyumunun iş ile alakalı farklı boyutta tutumlara sahip olmasıdır. Son

özellik olan dinamizm özelliği ise iş doyumunun sürekli olarak aynı düzeyde kalmayacağını, değişebileceğini ifade etmektedir (Dönmez, 2008, s. 30-31).

3. LİTERATÜR İNCELEMESİ

Hem ulusal hem de uluslararası çalışmalar incelendiğinde farklı meslek gruplarının iş doyumunu ile ilgili yapılan pek çok çalışmaya rastlanmaktadır. Bu çalışmalardan 2000 yılı sonrası otel çalışanları ile ilgili olanları incelenmiş ve bazıları aşağıda özetlenmiştir.

Tarlan ve Tütüncü (2001), İzmir’de faaliyet gösteren iki tane beş yıldıza sahip otel üzerinde yaptıkları uygulamalı çalışmalarında konaklama işletmelerindeki işgörenlerin iş doyumlarını ölçerek başarımlarını değerlendirmesi tespitinde bulunmuşlardır. Bu amaçla çalışmada, iş tanımlama endeksi kullanılmıştır. 149 kişiye uyguladıkları anketler neticesinde elde edilen verilere faktör analizi uygulanmış ve belirledikleri faktörlere regresyon analizi yapılmıştır. Regresyon analizi sonucunda, başarımların değerlendirilmesinin iş doyumunu üzerinde etkisi olduğu kararlaştırılmıştır.

Sledge, Miles ve Copping (2008) çalışmalarında, Brezilya otelcilik endüstrisindeki iş memnuniyetini değerlendirmek için Herzberg’in iki faktörlü motivasyon teorisini kullanmışlardır. Elde ettikleri sonuçlar ele aldıkları teoriyi kısmen desteklemekte ve kültürün iş tatmini derecesini etkilediğini göstermektedir.

Altay (2009), Antakya ve Antakya’nın İskenderun ilçesinde bulunan 2 veya daha fazla yıldıza sahip otellerde çalışan kişilerin tükenmişlikleri ve iş tatminlerine üzerine bir çalışma yapmıştır. Bu çalışmada 111 kişiye Maslach tükenmişlik ölçeğinin ve iş tanımlayıcı endeksinin de yer aldığı Minnesota iş tatmini anketi uygulanmış ve tükenmişliğin alt boyutları farklı açılardan incelenmiştir. Ayrıca çoklu regresyon analizi uygulanarak değişkenler arası ilişki durumu gözden geçirilmiştir. Kadın ve erkeklerin tükenmişliğin alt boyutları olan “Duygusal Tükenme” ve “Duyarsızlaşma” için anlamlı farklılaşma görülürken “Düşük Kişisel Başarı Hissi” boyutu için ise anlamlı bir farklılaşma tespit edilmediği çalışmanın bulgularındandır. Ayrıca, yapılan regresyon analizi neticesinde iş tatmini değişkenlerinden bazılarının otel çalışanlarının tükenmişlikleri üzerinde doğrusal yönde bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Pelit ve Öztürk (2010), sayfiye ve şehir otelleri üzerine yaptıkları uygulamalı çalışmalarında otel işletmelerinin iş doyum düzeylerini incelemiştir. Türkiye’de bulunan tüm şehir ve sayfiye bölgelerindeki 114 adet beş yıldızlı otel işletmesinde çalışan 1854 işgören için gerçekleştirdikleri araştırmalarında “Minnesota İş Doyum Ölçeği” kullanmışlardır. Araştırmada yer alan işgörenlerin; terfi, ücret, şirket politikaları ve kendi kararlarını uygulayabilme gibi konularda iş doyumunu sağlayamadıkları bulgusuna ulaşılmıştır. Ayrıca, bağımsız örneklem t testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile sayfiye otellerinde çalışanların şehir otellerinde çalışanlardan daha düşük iş doyum düzeyine sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Üngüren, Doğan, Özmen ve Tekin (2010), otel çalışanlarının tükenmişlik ve iş tatmin düzeyleri arasındaki ilişki durumunu incelemek amacıyla Antalya’nın Finike ve Kumluca ilçelerinde bulunan ikişer tane beş yıldızlı, üç yıldızlı ve iki yıldızlı otel ile birlikte bir tane bir yıldızlı bir tane de özel tesis ele alınarak buralarda çalışan personele yapılan toplamda 181 anket doğrultusunda elde edilen veriler için t testi, varyans analizi, korelasyon analizi ve çoklu regresyon analizi uygulamışlardır. Elde edilen bulgular sonucunda, bu işletmelerde çalışan personelin tükenmişlik sendromu yaşamadığı, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma seviyelerinin düşük olduğu ve kişisel başarı seviyelerinin yüksek olduğu tespit edilmiştir. İş tatmini düzeyi konusunda kararsız oldukları belirlenen otel çalışanlarının iş tatmini, duygusal

tükenme ve duyarsızlaşma arasındaki ilişkilerinin negatif yönlü olduğu belirlenirken iş tatmini ile kişisel başarı arasındaki ilişkilerinin ise pozitif yönlü olduğu çalışmanın bulgularındandır.

Öztürk ve Alkış (2011), konaklama işletmelerinde çalışan bireylerin iş tatminlerinin ölçülmesi amacıyla bir çalışma yapmıştır. Bu amaçla; İstanbul, İzmir, Ankara, Muğla ve Nevşehir’de bulunan dört ve beş yıldızlı konaklama işletmelerinde çalışan toplam 634 kişiye Herzberg çift faktör teorisinden faydalanarak oluşturdukları anketi uygulamışlardır. Bu anket sonucunda iş tatmini faktörlerini belirleyerek frekans analizi, t testi, F testi ve regresyon analizi uygulamış ve çalışanların özelliklerine göre iş tatmini faktörlerinin farklılaştığı, ayrıca çalışanlarının başarılarının takdir edilmesi, onlara sorumluluk verilmesi, iş dünyasında ilerlemeleri ve kendilerini geliştirmeleri için fırsatlar sunulması onlara destek olunması ile iş güvencesi verilmesi şeklinde sıralanan şartların işverenler tarafından sağlandığında çalışanların iş tatmini düzeylerinin artacağı sonucuna ulaşmışlardır.

Yeşilyurt ve Koçak (2014), otel çalışanlarının örgütsel vatandaşlık davranışı ile iş doyumunu arasındaki ilişkisini ve iş doyumunun örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkisini araştırmışlardır. 321 adet anket uygulayarak yaptıkları analizlerle otel çalışanlarının iş doyum düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında olumlu yönde bir ilişki tespit etmişlerdir. Ayrıca demografik özelliklere göre iş doyum düzeylerinin ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının farklılaştığını ancak çalıştıkları bölümlere göre bir fark olmadığı da çalışmanın bulgularındandır.

Borralha, Jesus, Pinto ve Viseo (2016), 2000 ile 2014 yılları arasında gerçekleştirilen 51 çalışmayı derlemiştir. İnceledikleri çalışmalar neticesinde, memnuniyetin otellerin finansal performansı ve refahı için çok önemli olduğunu ve müşteri memnuniyetinde aracılık yaptığını belirtmişlerdir. Daha fazla memnuniyete katkıda bulunan faktörlerin; daha fazla özerklik ve bağımsızlık, daha fazla güç, esnek programlar, daha iyi çalışma koşulları ve eğitim olduğunu da eklemiştir.

Grobelna, Sidorkiewicz ve Tokarz-Kocik (2016) çalışmalarında, otel çalışanlarının iş tatmininin seçilen öncüllerini ve hem bireyler hem de otel organizasyonları için bir bütün olarak hayati önem taşıyan kritik sonuçlarını incelemiştir. Özellikle bu çalışmada, bireysel özelliklerin ve iş özelliklerinin çalışanların iş tatmini ve iş tatmininin çalışanların duygusal örgütsel bağlılığı ve ayrılma niyeti üzerindeki etkisini ele almışlardır. Bu nedenle, Kuzey Polonya'daki 11 otelden bilgi toplamak için bir anket aracı kullanılmıştır. Toplam 356 otel çalışanı çalışmaya katılmayı kabul etmiştir. Yapısal eşitlik modellemesinin sonuçları, içsel motivasyonun, gözetmen desteğinin, rol çatışmasının ve rol belirsizliğinin otel çalışanlarının iş tatmini için önemli belirleyiciler olduğunu kanıtlamıştır. Buna karşılık iş tatminin, duygusal organizasyon bağlılığı ile doğrudan ve pozitif olarak ilişkili olduğu ve işten ayrılma niyetiyle olumsuz bir şekilde ilişkili olduğu çalışmada bulunmuştur.

Çetin ve İçöz (2017), iş doyumunu ve mesleki tükenmişlik arasındaki ilişkilerin belirlenmesi ve açıklanması amacıyla Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti’nde faaliyet gösteren 5 yıldızlı otellerdeki çalışanlara anket uygulayarak sonuçları incelemiştir. Çalışmada, iş doyumunu ve mesleki tükenmişlik arasında negatif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca, çalışanların iş doyum düzeylerinin görevli oldukları bölüme ve çalışma sürelerine göre anlamlı farklılıklar gösterdiği de çalışmanın sonuçlarındandır.

Bayat ve Akyıldız (2018) çalışmalarında, Ardahan, Ağrı, Kars ve Iğdır’da bulunan otel işletmelerindeki genç çalışanlarının iş doyumunu düzeyleri ile demografik özellikleri arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla bu otellerde çalışan 268 kişiye uyguladıkları anketleri analiz etmişlerdir. Yapılan analiz neticesinde, iş doyumunu ile genç çalışanların demografik özelliklerinden eğitim, cinsiyet, yaş, medeni hal, eğitim ve çalışılan bölüm arasında anlamlı bir

farklılık olmadığı ayrıca iş doyumunu ile aylık gelir ve mesleği başkalarına tavsiye etme durumları arasında anlamlı farklılıklar olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Çöp ve Doğanay (2020), otel işletmelerinde lider kişilerin astlarıyla kurmuş oldukları iletişimin çalışanların iş tatminini ve performansını ne ölçüde değiştirdiğini belirlemek amacıyla yaptıkları çalışma için İstanbul'da bulunan 4 ve 5 yıldızlı otel işletmelerinde çalışan 280 kişi araştırmaya katılmıştır. Yapılan analiz sonucunda iletişimin çalışanların performans ve iş tatmini üzerinde etkili olduğuna ulaşılmıştır.

Reçica ve Doğan (2021) yapmış oldukları çalışmada, Türkiye'de bulunan otellerde çalışan Türk ve Kosova'da bulunan otellerde çalışan Kosovalı toplam 291 çalışan için iş tatmin düzeyleri, örgütsel güven düzeyleri ile işten ayrılma niyetleri arasında bir fark olup olmadığını belirlemeyi ve demografik özelliklere göre ülkelerin arasındaki farklılıkları incelemeyi amaçlamışlardır. Bu amaçla bağımsız örneklem t testi ve ANOVA kullanmışlardır. Çalışmanın sonucunda, çalışanların buldukları ülkeye göre ele aldıkları iş tatmini düzeyleri, örgütsel güven düzeyleri ve işten ayrılma niyetleri arasında anlamlı bir fark olduğuna ulaşılmıştır. Ayrıca örgütsel güvenin ülke, cinsiyet ve işyeri kıdemi değişkenlerine göre iş tatmininin ise ülke, yaş ve medeni durum değişkenlerine göre ve işten ayrılma niyetinin ülke değişkenine göre farklılaştığı çalışmanın bulgularındandır.

Yarmacı ve Pelit (2021) çalışmalarında, beş yıldızlı otellerdeki yöneticilerin iş etiği kapsamındaki uygulamalarına yönelik işgören algılarının iş doyum düzeyleri üzerindeki etkisini belirlemeyi amaçlamışlardır. Bu amaçla, Afyonkarahisar'da bulunan beş yıldızlı otel işletmeleri işgörenlerine uyguladıkları anketlerle elde edilen veriler analiz edilmiştir. Sonuç olarak, işgörenlerin iş etiği algılarının düşük düzeyde olduğu, işgörenlerin çalışma süresine göre iş etiği algılarının anlamlı farklılıklar gösterdiği, işgörenlerin çalıştıkları bölüm ve çalışma sürelerine göre iş doyumunu düzeylerinin anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir. İş etiğinin işgörenlerin iş doyumunu düzeylerine etkisinin orta düzeyin üzerinde olduğu çalışmanın sonuçlarındandır.

3. MATERYAL VE YÖNTEM

Çalışmada, otel çalışanlarının iş doyum düzeylerini incelemek için iş doyumunu belirlemede en çok kullanılan ölçek olan Minnesota iş tatmini ölçeği kullanılmıştır. İlk olarak 1967 yılında Weiss, Dawis, England ve Lofquist tarafından kullanılan ölçek 1985 yılında Baycan tarafından Türkçeye çevrilmiştir. Orijinal halde 100 adet sorudan oluşan anketin uygulanması uzun zaman aldığından dolayı 20 adet sorudan oluşan kısa formu da tercih edilmektedir. Bu çalışmada kısa form kullanılmıştır. Tavşancıl (2002) tarafından da bahsedildiği gibi ideal bir faktör analizi yapabilmek için kullanılan örneklem büyüklüğünün, ölçekte yer alan soruların en az beş katı olması gerektiği hususu göz önünde bulundurularak örneklem büyüklüğüne karar verilmiştir.

Çalışmada otel çalışanlarının iş doyum düzeylerinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu amaçla, iş seyahatleri için Doğu Akdeniz ve Güney Doğu Anadolu bölgelerinde sıklıkla konaklama yapmak için tercih edilen Adana, Mersin, Kahramanmaraş, Gaziantep ve Diyarbakır illerinde bulunan 4 ve üstü yıldızlı oteller ele alınmıştır. 04.11.2019 - 27.12.2019 tarihleri arasında, bu otellerde görev yapan otel müdürlerine farklı bölümlerde çalışan kişilere uygulanması için demografik özellikler ile ilgili 14 sorunun ve Minnesota iş tatmini ölçeği ile ilgili 20 sorunun yer aldığı anketler elden teslim edilmiştir. Teslim edilen anketlerden 111 tanesi otel çalışanları tarafından doldurulmuştur. Minnesota iş tatmini ölçeği soruları için 5'li Likert tipi ölçek kullanılmış, yanıtlayanların 1'den (hiç memnun değilim) 5'e (çok memnunum) kadar verilen numaraları seçerek soruları yanıtlamaları istenmiştir. Anketlerden elde edilen verilerin analizi için SPSS 22 paket programından yararlanılmıştır.

Çalışmada çok değişkenli istatistiksel yöntemlerden faktör analizi uygulanmıştır. Faktör analizi, birbirleriyle ilişkili gözlenen değişkenleri daha az sayıda olan temel faktörlere indirgeme varsayımına dayanmaktadır (Kim ve Mueller, 1978, s. 12).

Faktör analizi uygulamak için dört temel aşama uygulanır. İlk olarak kullanılan veri setinin faktör analizi için uygun olup olmadığı değerlendirilir. Ardından faktörlerin elde edilmesi aşamasına geçilir. Üçüncü aşama faktör rotasyonu aşaması olup faktörlerin isimlendirilmesi ise son aşama olan dördüncü aşamada yapılır (Kalaycı, 2009, s. 321).

Kullanılan veri setinin faktör analizinin uygunluğu için test edilmesi olarak uygulanan ilk aşamada ilk önce analizde kullanılan tüm değişkenler için korelasyon matrisi oluşturulur ve korelasyon katsayıları incelenir. Eğer değişkenler arasında düşük korelasyon varsa o değişkenlerle ortak faktör elde edilemeyeceği anlaşılır (Kalaycı, 2009, s. 321-322). Kaiser Meyer Olkin (KMO) ölçütü ve Bartlett'in küresellik testi, örneklem yeterliliğini ölçmek için uygun seçeneklerdendir. KMO değeri 0,7'den büyükse örneklem yeterlidir ve 0,50'den küçükse örneklem yetersiz şeklinde karar verilir. KMO, her faktör tarafından yeterli sayıda maddenin tahmin edilip edilmediğini test eder. Ek olarak, Bartlett's testi 0,05'ten küçük anlamlı değer almalıdır. Bu, değişkenlerin faktör analizi için uygun bir temel sağlamak için oldukça yeterli korelasyonda olduğu anlamına gelir (Leech, Barrett ve Morgan, 2005, s. 94).

İkinci aşama faktörlerin elde edilmesi aşamasıdır. Bu aşamada fazla sayıdaki değişken daha az sayıda faktörle elde edilmeye çalışılır. Bunun için özdeğer istatistiği, çizgi grafiği, toplam varyansın yüzdesi yöntemi, Joliffe kriteri, açıklanan varyans kriteri, faktör sayısının çalışmayı yapan araştırmacı tarafından belirlenmesi şeklinde farklı kriterler mevcuttur. Bu kriterlerden en çok tercih edileni özdeğer istatistiklerine bakılmasıdır. Özdeğer istatistiği 1'den büyük ise anlamlı, 1'den küçük ise anlamsız olarak kabul edilmektedir (Kalaycı, 2009, s. 322).

Üçüncü aşama ise faktörlerin rotasyonu aşamasıdır. Bu aşamada amaç, adlandırılabilir ve yorumlanabilir faktörler sağlamaktır. Dik (orthogonal) ve eğik (oblique) döndürme olarak iki farklı rotasyon yöntemi vardır. (Güriş ve Astar, 2015, s. 417). Dik döndürme yöntemlerinden biri olan Varimax rotasyonu en çok kullanılan rotasyon yöntemidir.

Son aşamada ise elde edilen faktör yüklerine göre belirli faktörler altında toplanan değişkenler için faktör isimlendirmesi yapılır. Bazen aynı faktör altında yer alan değişkenler birbiri ile bağlantı olmayabilir. Bu durumda faktör yükü en fazla olan değişkenlere göre ilgili faktöre isim verilir (Nakip, 2003, s. 415-416).

4. BULGULAR

Çalışmanın bu bölümde elde edilen bulgulara yer verilmiştir. Öncelikle otel çalışanlarının demografik özellikleri özetlenmiş, ardından faktör analizi ile elde edilen sonuçlar tablolarda sunulmuştur.

4.1. Demografik Özellikler

Bu bölümde araştırmanın örneklemini oluşturan 111 otel çalışanına ait demografik özelliklere yer verilmiştir. Araştırmaya katılan otel çalışanlarının cinsiyet durumları Tablo 1'de verilmiştir. Buna göre çalışanların 44'ü kadın, 67'si erkektir.

Tablo 1. Cinsiyet değişkeni için frekans tablosu

Cinsiyet	Frekans	Yüzde
Kadın	44	39,6
Erkek	67	60,4

Çalışanların yaş bilgileri Tablo 2 ile verilmektedir. Çalışanların neredeyse yarısı (%49,5) 30 yaşın altındadır. 51-60 yaş aralığındaki personel yalnızca 2 kişi iken 4 kişi yaşını belirtmemiştir.

Tablo 2. Yaş değişkeni için frekans tablosu

Yaş	Frekans	Yüzde
<=30	55	49,5
31-40	41	36,9
41-50	9	8,1
51-60	2	1,8
Cevap yok	4	3,6

Çalışanların eğitim durumlarına ait bilgiler Tablo 3'te sunulmaktadır. Çalışanların %33,3'ü lise mezunu iken lisansüstü eğitime sahip otel çalışanları %5,4'lük bir kısmı oluşturmaktadır. %1,8'lik paya sahip kesim ise eğitim durumunu ifade etmemiştir.

Tablo 3. Eğitim durumu değişkeni için frekans tablosu

Eğitim Durumu	Frekans	Yüzde
Ortaöğretim	16	14,4
Lise	37	33,3
Önlisans	20	18,0
Lisans	30	27,0
Lisansüstü	6	5,4
Cevap yok	2	1,8

Araştırmada yer alan çalışanların medeni durumları Tablo 4'te sunulmuştur. Buna göre katılımcıların çoğunluğu evli olup bu oran %55 tir.

Tablo 4. Medeni durum değişkeni için frekans tablosu

Medeni durum	Frekans	Yüzde
Evli	61	55,0
Diğer	50	45,0

Örnekleme yer alan otel çalışanlarının gelirleri Tablo 5 ile hanehalkı gelirleri ise Tablo 6 ile sunulmuştur. Çalışmanın örneklemini oluşturan bireylerin büyük çoğunluğunun bireysel gelirlerinin 2001-4000 TL arasında olduğu görülürken %3,6'sının 2000 TL'den daha az ve %3,6'sının da 4001-6000 TL gelire sahip olduğu göze çarpmaktadır. Otel çalışanlarının %0,9'u 6001 TL'den daha fazla gelire sahip olduğunu belirtirken %11,7'si bireysel gelirlerini belirtmeyi tercih etmemişlerdir. Hanehalkı gelirlerine bakıldığında ise çalışmada ele alınan çalışanlardan en az yüzdelik dilime sahip olan %8,1'lik grubun hanehalkı gelirinin 9001 TL'den daha fazla olduğu görülürken en yüksek oranla %38,7'si 3000 TL'den daha az hanehalkı gelirini sahiptir. Bireysel gelirlerini söylemeyen kişiler hanehalkı gelirlerini de ifade etmemişlerdir.

Tablo 5. Gelir değişkeni için frekans tablosu

Gelir	Frekans	Yüzde
Cevap yok	13	11,7
<=2000 TL	4	3,6
2001-4000 TL	89	80,2
4001-6000 TL	4	3,6
>=6001 TL	1	0,9

Tablo 6. Hanehalkı geliri değişkeni için frekans tablosu

Hanehalkı Geliri	Frekans	Yüzde
Cevap yok	13	11,7
<=3000 TL	43	38,7
3001-6000 TL	33	29,7
6001-9000 TL	13	11,7
>=9001 TL	9	8,1

Tablo 7’de çalışmanın veri setini oluşturan otel çalışanlarının çalıştıkları bölümler görülmektedir. Anketi yanıtlayan çalışanların büyük çoğunluğu (%34,2) resepsiyonda çalışanlar iken mutfakta çalışanlar en küçük paya (%1,8) sahiptir.

Tablo 7. Çalışılan bölüm değişkeni için frekans tablosu

Bölüm	Frekans	Yüzde
Cevap yok	8	7,2
Servis	19	17,1
Kat Hizmetleri	20	18,0
Mutfak	2	1,8
Resepsiyon	38	34,2
Diğer	24	21,6

İş doyum düzeyini belirlemek için kullanılan Minnesota iş tatmin ölçeğinde yer alan sorulara katılımcıların verdiği yanıtların ortalamaları ise Tablo 8’de gösterilmiştir.

Tablo 8. İş doyum ölçeğinde yer alan sorulara verilen yanıtlar hakkında bilgiler

	Ortalama	Standart sapma
Soru 1	3,18	1,151
Soru 2	3,40	1,060
Soru 3	3,35	1,072
Soru 4	3,56	1,097
Soru 5	3,25	1,215
Soru 6	3,08	1,242
Soru 7	3,28	1,110
Soru 8	3,15	1,286
Soru 9	3,58	1,017
Soru 10	3,55	0,992
Soru 11	3,45	1,178
Soru 12	3,19	1,185
Soru 13	2,57	1,302
Soru 14	3,04	1,241
Soru 15	3,09	1,282
Soru 16	3,15	1,294
Soru 17	3,45	1,231
Soru 18	3,00	1,241
Soru 19	3,28	1,190
Soru 20	3,25	1,267

Tablo 8’de verilen bilgiler incelendiğinde çalışmada ele alınan şehirlerde bulunan otel çalışanlarının iş doyum ölçeğinde yer alan sorulara verdikleri yanıtlara ait ortalama puanlar ve standart sapmaları gösterilmiştir. İş doyum ölçeğinde yer alan tüm soruların ortalamaları hesaplandığında, genel olarak iş doyum düzeyinin 3,2425 puan ile orta düzeyde olduğu belirlenmiştir. Ölçeğe ait soruların puanlanmasında 1 “hiç memnun değilim”, 2 “memnun değilim”, 3 “kararsızım”, 4 “memnunum”, 5 “çok memnunum” şeklinde olduğu göz önünde bulundurulduğunda otel çalışanlarının iş doyumunu konusunda kararsız oldukları anlaşılmaktadır. 9. soru olan “Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem yönünden” sorusu 3,58 ile en yüksek ortalama puana sahip iken onu “Kişileri yönlendirmek için fırsat vermesi yönünden” adlı 10. soru izlemektedir. 2,58 puan ile en düşük ortalama puana sahip olan soru ise 13. soru olan “Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yönünden” adlı sorudur. Yüksek puanlar iş doyumunu anlamında olumlu, düşük puanlar ise olumsuz durumu gösterdiğinden iş doyumunu açısından en düşük düzeyde olunan durumun ücret olduğu anlaşılmaktadır. Otel çalışanlarının iş doyumlarını artırmada ücretlerle ilgili iyileştirmeler yapılması yöneticiler tarafından düşünülmelidir.

4.2. Faktör Analizi

Bu bölümde ilk olarak iş doyum ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirliğini test etmek amacıyla Cronbach α (alfa) katsayısı kullanılmıştır.

Tablo 9. Güvenilirlik istatistiği tablosu

Ölçek	Cronbach Alfa Katsayısı
İş Doyum Ölçeği	0,938

Tablo 9'dan görüldüğü üzere bu katsayı 0,938 olarak elde edilmiştir. Cronbach α katsayısı; 0 ile 0,40 değerleri arasında ise ölçeğin güvenilir olmadığı, 0,40 ile 0,60 arasında ise ölçeğin güvenilirliğinin düşük olduğu, 0,60 ile 0,80 arasında ise ölçeğin oldukça güvenilir olduğu ve 0,80 ile 1 değerleri arasında ise ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğu ifade edilebilmektedir (Kalaycı, 2009, s. 405). Bu doğrultuda araştırmada kullanılan bu ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğu söylenilebilir.

Literatür incelendiğinde çalışanların iş doyum düzeylerini belirlemek adına 20 sorudan oluşan Minnesota iş tatmini ölçeğinin kullanıldığı görülmektedir. Bu çalışmada ölçekte kullanılan 20 soru için faktör analizi uygulanarak iş doyumuna etki eden alt faktörler katkı paylarına göre gruplandırılmıştır. Bu amaçla öncelikle kullanılan örneklem büyüklüğünün uygun olup olmadığının belirlenmesi için KMO örneklem uygunluk ölçütüne ve korelasyon matrisinin birim matrise eşit olup olmadığı test edilerek kullanılan örneklemin faktör analizine uygunluğunu belirleyen Bartlett'in küresellik testine bakılmıştır. Sonuçlar Tablo 10'da verilmiştir.

Tablo 10. Kaiser Meyer Olkin (KMO) ve Bartlett küresellik testi

KMO		0,887
Bartlett Küresellik Testi	Ki-Kare Değeri	1381,579
	Serbestlik Derecesi	190
	p değeri	0,000

Tablo 10'a bakıldığında, KMO oranının %88,7 olduğu görülmüştür. KMO değerleri 0,50'den büyük olduğunda veri setinin faktör analizi için uygun; 0,70'ten büyük olduğunda iyi; 0,80'den büyük olduğunda çok iyi, 0,90'dan büyük olduğunda ise veri setinin faktör analizi yapmak için mükemmel olduğu ifade edilmektedir (Kalaycı, 2009, s. 322). Dolayısıyla çalışmada kullanılan örneklemin yeterli olduğuna karar verilmiştir. Bartlett'in küresellik testi sonucunda değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu gözlenerek faktör analizine devam edilmiştir.

Bir sonraki aşamada her bir faktöre ilişkin varyansın öz değerlerle ifade edildiği Temel Bileşenler faktörleşmesine geçilmiştir. Bu aşamada uygun faktör sayısına karar verirken öz değerlere ilişkin çizgi grafiği incelenmiştir. Özdeğer istatistiği 1'den büyük olan 3 faktör olduğundan 20 değişkenin 3 faktöre indirgenmesine karar verilmiştir. Özdeğer istatistiğine bağlı belirlenen faktör sayıları ve açıklanan varyans yüzdeleri ise Tablo 11'de verilmiştir.

Tablo 11. Özdeğer istatistiğine bağlı faktör sayısı ve açıklanan varyans yüzdesi

Bileşen	Özdeğer İstatistikleri			Varimax Rotasyonu ile Elde Edilen Toplam Faktör Yükleri ve Açıklanan Varyans Yüzdesi		
	Toplam	% Varyans	Kümülatif %	Toplam	% Varyans	Kümülatif %
1	9,339	46,697	46,697	4,752	23,758	23,758
2	1,515	7,574	54,271	4,264	21,318	45,076
3	1,300	6,501	60,772	3,139	15,696	60,772
4	0,997	4,984	65,756			
5	0,922	4,609	70,365			
6	0,829	4,144	74,509			
7	0,746	3,730	78,239			
8	0,650	3,248	81,487			
9	0,547	2,733	84,220			
10	0,495	2,474	86,693			
11	0,489	2,446	89,139			
12	0,410	2,048	91,187			
13	0,331	1,656	92,843			
14	0,315	1,576	94,419			
15	0,258	1,288	95,707			
16	0,235	1,177	96,884			
17	0,212	1,062	97,946			
18	0,166	0,828	98,774			
19	0,130	0,650	99,424			
20	0,115	0,576	100,000			

Tablo 11 incelendiğinde faktörleşme sırasında elde edilen 3 faktörün toplam varyansı açıklama oranının %60,772 olduğu görülmüştür. %23,758 ile en fazla açıklama yüzdesine sahip birinci faktör; iyi yönetim, yöneticinin karar yeteneği, garantili bir gelecek sağlama, işle ilgili alınan kararların uygun bir şekilde gerçekleştirilmesi, ücret, terfi, kişinin kendi kararlarının uygulanabilirliği, iş arkadaşlığı, takdir edilme unsurlarından oluşmaktadır. Bu nedenle “Genel İş Faktörü” olarak adlandırılmıştır. İkinci faktör %21,318’lik payla toplam varyansa katkı sağlamaktadır. Bu faktör altında yer alan değişkenler; meşguliyet, bağımsızlık, saygınlık, sorumluluk, çalışma şartları ve başarı unsurlarıdır. Bu faktör “Bireysellik Faktörü” olarak adlandırılmıştır. Son faktör olan üçüncü faktör %15,696 ile en az açıklama yüzdesine sahip değişkendir. Bu faktör; kendi yeteneklerini kullanabilme, kişileri yönlendirebilme, başkaları için bir şeyler yaptığını hissetme değişkenlerini içerdiğinden “Farkındalık Faktörü” ismini almıştır.

Faktörler ve faktörlerin altında yer alan bileşenler ile bu bileşenlere ait faktör yükleri Tablo 12’de sunulmuştur.

Tablo 12. Özdeğerler, açıklama yüzdeleri ve faktör yükleri

Bileşen	Faktör Yükleri
Faktör 1: Genel İş Faktörü (Özdeğer =4,752– %23,758)	
Yöneticinin karar verme yeteneği bakımından (Soru 6)	0,743
Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yönünden (Soru 13)	0,740
İşimle ilgili alınan kararların uygulamaya konması yönünden (Soru 12)	0,710
Kendi fikir-kanaatlerimi rahatça kullanma imkânı vermesi yönünden (Soru 15)	0,663
Yaptığım iş karşılığında takdir edilmem yönünden (Soru 18)	0,657
Bana garantili bir gelecek sağlaması yönünden (Soru 8)	0,612
Mesleğimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme imkânı vermesi açısından (Soru 20)	0,596
Terfi imkânının olması yönünden (Soru 14)	0,562
Yöneticinin emrindeki kişileri iyi yönetmesi bakımından (Soru 5)	0,523
Çalışma arkadaşlarının birbirleriyle anlaşmaları yönünden (Soru 17)	0,515
Faktör 2: Bireysellik Faktörü (Özdeğer =4,264– %21,318)	
Bağımsız çalışma imkanının olması bakımından (Soru 2)	0,884
Beni her zaman meşgul etmesi bakımından (Soru 1)	0,779
Ara sıra değişik şeyler yapabilme imkânı bakımından (Soru 3)	0,762
Çalışma şartları ve saatleri yönünden (Soru 16)	0,571
Toplumda "saygın bir kişi" olma şansını bana vermesi bakımından (Soru 4)	0,554
Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi yönünden (Soru 19)	0,505
Vicdani bir sorumluluk taşıma şansını bana vermesi yönünden (Soru 7)	0,471
Faktör 3: Farkındalık Faktörü (Özdeğer =4,752– %15,696)	
Kişileri yönlendirmek için fırsat vermesi yönünden (Soru 10)	0,849
Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem yönünden (Soru 9)	0,709
Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansı vermesi yönünden (Soru 11)	0,641

Not: Parantez içindeki yüzdeler varyans açıklama oranlarını belirtmektedir.

Tablo 12 incelendiğinde; ilk faktör olan Genel İş Faktörü altında yer alan yöneticinin karar verme yeteneği bakımından adlı değişkenin 0,743 faktör yüküyle bu faktörle en yüksek ilişkiye sahip olduğu, 0,515 faktör yüküyle ise çalışma arkadaşlarının birbirleriyle anlaşmaları yönünden değişkenin ise en düşük ilişkiye sahip görülmektedir. İkinci faktör olan Bireysellik Faktöründe ise faktör yükü 0,884 olan bağımsız çalışma imkanının olması bakımından değişkeni bu faktör ile en yüksek ilişkiye sahip iken faktör yükü 0,471 olan vicdani bir sorumluluk taşıma şansını bana vermesi yönünden adlı değişken ise en düşük ilişkiye sahip

değişkendir. Son faktör olan Farkındalık Faktöründe ise kişileri yönlendirmek için fırsat vermesi yönünden adlı değişken 0,849'luk faktör yüküyle bu faktör ile en yüksek ilişkiye sahip iken 0,641'lik faktör yüküne sahip kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilmesi şansı vermesi yönünden isimli değişken bu faktör ile en düşük ilişkiye sahiptir.

Faktör analizinden ardından demografik değişkenler ile iş doyumunu arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla iş doyumunun alt faktörleri ile demografik değişkenler ele alınarak bağımsız örneklem t testi ve ANOVA uygulanmıştır.

Tablo 13'te bağımsız örneklem t testi sonucunda elde edilen cinsiyet bakımından istatistiksel bulgular sunulmuştur. Buna göre Genel İş faktörü için cinsiyet bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir fark söz konusudur ($p < 0,05$). Ortalamalar incelendiğinde kadınların ortalamasının erkeklerin ortalamasından daha fazla olduğu gözlemlenmiştir. Buna göre kadınların erkeklere göre iş doyumunun daha fazla olduğu söylenebilir.

Tablo 13. Cinsiyetin alt boyutlar üzerine etkisi

Faktör	Ortalama	Standart Sapma	t	p değeri
Genel İş	0,160*/0,274**	0,918*/1,073	2,254	0,026
Bireysellik	0,029*/0,050**	1,004*/1,004**	0,398	0,691
Farkındalık	0,047*/0,056**	0,906*/1,149**	0,146	0,606

*Erkekler için istatistiksel bulgular, **Kadınlara ait istatistiksel bulgular

Tablo 14'te yaş değişkeninin iş doyumunun alt boyutları üzerindeki etkisine ait ANOVA ile elde edilen istatistiksel bulgular verilmiştir. Buna göre yaş değişkeni bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir fark söz konusu değildir.

Tablo 14. Yaşın alt boyutlar üzerine etkisi

Faktör	F	p değeri
Genel İş	1,000	0,396
Bireysellik	0,168	0,918
Farkındalık	0,948	0,421

Tablo 15'te ele alınan üç faktörün eğitim durumu bakımından ANOVA ile elde edilen istatistiksel bulguları verilmiştir. Buna göre eğitim durumu bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur.

Tablo 15. Eğitim durumunun alt boyutlar üzerine etkisi

Faktör	F	p değeri
Genel İş	0,915	0,498
Bireysellik	0,825	0,569
Farkındalık	0,925	0,490

Medeni durumun iş doyumunun faktörleri üzerindeki etkisi bağımsız örneklem t testi ile test edilmiş ve elde edilen bulgular Tablo 16'da sunulmuştur. Buna göre medeni durum bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Tablo 16. Medeni durumun alt boyutlar üzerine etkisi

Faktör	Ortalama	Standart Sapma	t	p değeri
Genel İş	0,124*/0,142**	0,963*/1,032	1,393	0,167
Bireysellik	0,111*/0,144**	0,935*/1,067**	1,334	0,185
Farkındalık	0,047*/0,067**	0,903*/1,114**	0,593	0,555

*Evlilere ait istatistiksel bulgular, **Diğerlerine ait istatistiksel bulgular

Tablo 17’de gelir değişkeninin iş doyumunun alt boyutları üzerindeki etkisine ait ANOVA ile elde edilen istatistiksel bulgular sunulmuştur. Buna göre bireyin gelir durumu bakımından anlamlı bir fark görülmemektedir.

Tablo 17. Bireyin gelir durumunun alt boyutlar üzerindeki etkisi

Faktör	F	p değeri
Genel İş	0,426	0,735
Bireysellik	0,401	0,753
Farkındalık	1,182	0,321

Hanehalkı gelir durumunun iş doyumunun faktörleri üzerindeki etkisi ANOVA ile test edilmiş ve elde edilen bulgular Tablo 18’de verilmiştir. Bulgulardan anlaşılacağı üzere hanehalkı gelir durumunun yalnızca Genel İş faktörü üzerinde %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Anlamlı bulunan Genel İş faktöründe farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını tespit etme üzere ikili karşılaştırma testine başvurulmalıdır. Varyansların homojen olup olmadığına bağlı olarak kullanılacak teste karar verileceği için bu bağlamda Levene testi uygulanmıştır. Levene testi sonucuna göre p değeri 0,623 olarak elde edilmiş bu değer 0,05’ten büyük olduğu için varyansların homojen olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Varyanslar homojen olduğundan homojen varyanslı dağılımlarda kullanılan Bonferonni ikili karşılaştırma testine başvurulmuş ve bu test sonucunda hanehalkı gelir artışının Genel İş faktöründeki ortalamaları da arttırdığı gözlemlenmiştir. 6001-9000 TL hanehalkı gelire sahip olanlar ile 3000 TL ve altı hanehalkı gelire sahip olanlar arasında fark olduğu, bu bağlamda 6001-9000 TL hanehalkı gelire sahip olanların Genel İş boyutunun 3000 TL ve altı gelire sahip olanlara göre daha yüksek ortalamaya sahip olduğu anlaşılmaktadır. Bu nedenle yüksek hanehalkı gelir grubundaki kişilerin düşük hanehalkı gelir grubundaki kişilere göre iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu yani hanehalkı geliri ile iş doyumunu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu ifade edilebilmektedir.

Tablo 18. Hanehalkı gelir durumunun alt boyutlar üzerindeki etkisi

Faktör	F	p değeri	İkili Karşılaştırma
Genel İş	3,514	0,018	(4) > (2)
Bireysellik	0,639	0,592	
Farkındalık	1,033	0,382	

Son olarak çalışılan bölüm adlı demografik değişkenin iş doyumunun alt boyutları üzerindeki etkisi ise ANOVA ile test edilmiş ve bulgular Tablo 19’da sunulmuştur. Bulgulardan anlaşılacağı üzere çalışılan bölümün yalnızca Bireysellik faktörü üzerinde %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Anlamlı bulunan Bireysellik faktöründe farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek amacıyla ikili karşılaştırma testine başvurulmalıdır. Varyansların homojen olup olmadığına bağlı olarak kullanılacak teste karar verileceği için bu bağlamda Levene testi uygulanmıştır. Levene testi sonucuna göre p değeri 0,434 olarak elde edilmiş bu değer 0,05’ten büyük olduğu için varyansların homojen olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Varyanslar homojen olduğundan homojen varyanslı dağılımlarda kullanılan Bonferonni ikili karşılaştırma testine başvurulmuş ve bu test neticesinde resepsiyonda çalışanlar ile kat hizmetlerinde çalışanlar arasında anlamlı bir fark olduğu, bu bağlamda resepsiyonda çalışanların Bireysellik boyutunun kat hizmetlerinde görev yapan kişilere göre daha yüksek ortalamaya sahip olduğu anlaşılmaktadır. Bu nedenle resepsiyonda çalışanların kat hizmetlerinde çalışanlara göre iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu yani çalışılan bölüm ile iş doyumunu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu ifade edilebilmektedir.

Tablo 19. Çalışılan bölümün alt boyutlar üzerindeki etkisi

Faktör	F	p değeri	İkili Karşılaştırma
Genel İş	0,213	0,887	(5) > (3)
Bireysellik	3,502	0,018	
Farkındalık	0,483	0,695	

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

İş doyumunu veya iş tatmini kavramı günümüzde hayatımızla işimizin birbirleri ile çok bağlantılı olmasından da kaynaklı olarak yaşantımızda önemli bir kavram olarak yer almaktadır. Bundan hareketle çalışmada, iş doyumunu etkileyen faktörleri göstermek ve bunların önem düzeylerini belirlemek amaçlanmıştır.

Çalışmada otel çalışanlarının iş doyum düzeylerini etkileyen faktörleri incelemek amacıyla Adana, Mersin, Kahramanmaraş, Gaziantep ve Diyarbakır illerinde bulunan 4 ve üstü yıldızla sahip oteller ele alınmıştır. Bu otellerde farklı bölümlerde çalışan 111 kişiye demografik özellikler ile Minnesota iş tatmini ölçeğinin yer aldığı anket uygulanmıştır. Anket yanıtları SPSS programına girilmiş ve ardından faktör analizi uygulanmıştır.

İş doyum ölçeğinde yer alan sorulara verilen tüm yanıtların ortalama puanı hesaplandığında, genel olarak iş doyum düzeyinin 3,2425 puan ile orta düzeyde olduğu belirlenmiş “Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem yönünden” sorusu en yüksek ortalama puana sahip iken “Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yönünden” adlı sorunun en düşük ortalama puana sahip olduğu anlaşılmıştır. Bu nedenle otel çalışanlarının iş doyumlarını artırmada ücretlerle ilgili iyileştirmeler yapılması yöneticiler tarafından düşünülmelidir.

Uygulanan faktör analizi neticesinde, sorulardan oluşan 20 değişken 3 faktöre indirgenmiştir. Bu faktörler; Genel İş Faktörü, Bireysellik Faktörü ve Farkındalık Faktörü olarak isimlendirilmiştir. Genel İş Faktörü adı altında toplanan yöneticinin karar verme yeteneğine sahip olması ve çalışanlarını doğru yönetebilmesi, ücretinin makul olması, çalışanın işiyle ilgili verdiği kararları, fikirleri ve yöntemleri uygulayabilmesi, takdir alması, terfi imkanının olması ve iş arkadaşlarıyla anlaşabilmeli yönlerinin iş doyumunu en yüksek düzeyde etkilediği anlaşılmaktadır. Ardından ikinci faktörün altında yer alan bağımsızlık, meşguliyet,

değişiklik, çalışma saatleri ve şartları, saygınlık, başarı hissi ve vicdani sorumluluk yönlerinin yani bireyselliğin iş doyumunu genel faktörlerden sonra etkilediği anlaşılmaktadır. Son olarak yönlendirme fırsatları, başkaları için bir şeyler yapabilme hissi, kendi yeteneklerini kullanabilme fırsatı bulması iş doyumunu en az etkileyen durumlardır.

Faktör analizinden ardından demografik değişkenler ile iş doyumunu arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla iş doyumunun alt faktörleri ile demografik değişkenler ele alınarak bağımsız örneklem t testi ve ANOVA uygulanmıştır. Cinsiyet ve medeni durum değişkenleri için yapılan bağımsız örneklem t testi sonucunda medeni durum için iş doyumunu açısından anlamlı bir farklılık bulunmaz iken cinsiyet değişkeninde kadınların erkeklere göre iş doyumunun daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Yaş, eğitim durumu, gelir, hanehalkı gelir ve çalışılan bölüm değişkenleri için ANOVA ile elde edilen bulgular neticesinde yalnızca hanehalkı geliri ve çalışılan bölüm için iş doyumunu açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu gözlenmiştir. Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek adına Bonferonni ikili karşılaştırma testine başvurulmuştur. Bu test neticesinde hanehalkı gelir 6001-9000 TL hanehalkı gelire sahip olanlar ile 3000 TL ve altı hanehalkı gelire sahip olanlar arasında fark olduğu, bu bağlamda 6001-9000 TL hanehalkı gelire sahip olanların, 3000 TL ve altı gelire sahip olanlara göre daha yüksek iş doyumuna sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca resepsiyonda çalışanlar ile kat hizmetlerinde çalışanlar arasında anlamlı bir fark olduğu, resepsiyonda çalışanların kat hizmetleri bölümünde çalışanlara göre iş doyumlarının daha fazla olduğu bulunmuştur. Genel olarak ifade etmek gerekirse yapılan analizler neticesinde cinsiyet, hanehalkı gelir ve çalışılan bölüm değişkenlerine göre iş doyumunu açısından anlamlı bir farklılık olduğu çalışmanın sonuçlarındandır.

Literatürde otel çalışanlarının iş doyumunu ile ilgili pek çok çalışma olmasına karşın Minnesota iş tatmini ölçeğini ele alıp faktör analizi ile hangi durumların otel çalışanlarının iş doyumlarını daha yüksek düzeyde veya daha düşük düzeyde etkilediği sonucunu tartışan çalışma çok azdır. Bu çalışmadan farklı olarak Yeşilyurt ve Koçak (2014), Minnesota iş tatmin ölçeğine faktör analizi uyguladığında iki faktör elde etmiş ve bunları içsel iş doyumunu ve dışsal iş doyumunu olarak adlandırmıştır. Literatürdeki mevcut çalışmalardan farklı olarak ele alınan illerin farklı olmasının ve demografik değişkenler için iş doyumunu bazında anlamlılık sınaması yapılmasının da literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Yapılan çalışma sonucunda, 20 durumdan en çok genel konularla ilgili durumların iş doyumunu etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu nedenle iş verenlerin çalışanlarının özellikle bu durumlarını gözetmesi, bu nedenle çalışanlarına özellikle bu açılardan imkan tanımlarını ve bu konularda iyileştirmeler yapmaları önerilmektedir. Ayrıca otel çalışanlarının iş doyum düzeylerinin orta olduğu tespit edildiğinden yapılacak iyileştirmeler ile bu düzeyin yükselmesi sağlanabilecektir. Bazı demografik değişkenlerin iş doyumunu etkilediği de çalışmanın sonuçlarındandır. Cinsiyetin iş doyumunu açısından etkili olduğu, bu bağlamda kadınların erkeklere göre iş doyumunun daha fazla olduğu bulunmuştur. Bu durum günümüzde kadınların iş hayatında yer almasından aldığı keyif, kariyer planlarının olması şeklinde yorumlanabilir. Hanehalkı geliri ve çalışılan bölüm ise diğer anlamlı bulunan demografik değişkenlerdir. 6001-9000 TL hanehalkı gelire sahip olanların, 3000 TL ve altı gelire sahip olanlara göre daha yüksek iş doyumuna sahip olması beklenen bir durumdur. Yüksek iş doyumunu için maddi kazancın fazla olması daha refah bir yaşam sürebilmek adına büyük önem arz etmektedir. Kat hizmetleri çalışanlarının resepsiyonistlere göre daha düşük iş doyumuna sahip olmalarının, kat hizmetlerinin gerektirdiği yorucu yükümlülüklerden kaynaklandığı düşünülebilir.

KAYNAKÇA

- Altay, H. (2009). Antakya ve İskenderun otel çalışanlarının tükenmişliği ve iş tatmini üzerine bir araştırma. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(12), 1-17.
- Bayat, G. ve Akyıldız, A. (2018). *Genç otel çalışanlarının demografik özellikleri ile iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişkiler: Iğdır, Kars, Ağrı, Ardahan illeri örneği*. 3. Uluslararası Gençlik Araştırmaları Kongresi Bildiri Kitabı, 121-130.
- Baycan, A. (1985). *An analysis of the several aspects of job satisfaction between different occupational groups* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Boğaziçi Üniversitesi, İstanbul.
- Borrolha, S., Jesus, S. N., Pinto, P. ve Viseo, J. (2016). Job satisfaction in hotel employees: a systematic review of the literature. *Journal of Spatial and Organizational Dynamics*, 4(1), 4-20.
- Çetin, İ. ve İçöz, O. (2017). Otel işletmeleri çalışanlarında iş doyumunun çalışanların tükenmişlik düzeyine etkisi: Kuzey Kıbrıs örneği. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 14(3), 207-222.
- Çöp, S. ve Doğanay, A. (2020). Algılanan liderlik iletişiminin iş performansı ve iş tatminine etkisi: 4 ve 5 yıldızlı otel çalışanları üzerine bir araştırma. *İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(1), 34-49.
- Davis, K. (1988). *İşletmede İnsan Davranışı: Örgütsel Davranış*, K. Tosun (Çev.), İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi (Yayın No. 199).
- Dönmez, B. (2008). *Seyahat acentasında çalışan işgörenlerin iş doyumu ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Mersin Üniversitesi: Mersin.
- Eğimli, A. T. (2009). Çalışanlarda iş doyumu: kamu ve özel sektör çalışanlarının iş doyumuna yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(3), 35-52.
- Grobelna, A., Sidorkiewicz, M., ve Tokarz-Kocik, A. (2016). Job satisfaction among hotel employees: analyzing selected antecedents and job outcomes. A case study from Poland. *Argumenta Oeconomica*, 2(37), 281-310.
- Güriş, S. ve Astar, M. (2015). *Bilimsel Araştırmalarda SPSS ile İstatistik*. İstanbul: Der Kitabevi.
- Kalaycı, Ş. (2009). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Kim, J. O. ve Mueller, C. W. (1978). *Introduction to Factor Analysis: What It Is and How to Do It*. Beverly Hills, CA: Sage.
- Leech, N. L., Barrett, K. C., ve Morgan, G. A. (2005). *SPSS for Intermediate Statistics: Use and Interpretation*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates Inc.
- Nakip, M. (2003). *Pazarlama Araştırmaları Teknikler ve (SPSS Destekli) Uygulamalar*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Öztürk, Y. ve Alkış, H. (2011). Konaklama işletmelerinde çalışanların iş tatmininin ölçülmesi üzerine bir araştırma. *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(14), 437-460.

- Pelit, E. ve Öztürk, Y. (2010). Otel işletmeleri işgörenlerinin iş doyum düzeyleri: sayfiye ve şehir otel işletmeleri işgörenleri üzerinde bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 2(1), 43-72.
- Reçica, L. F. ve Doğan, A. (2021). Türk ve Kosovalı çalışanların örgütsel güven, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti açısından karşılaştırılması: otel çalışanlarına yönelik bir araştırma. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(1), 103-124.
- Sledge, S., Miles, A. K. ve Copping, S. (2008). What role does culture play? A look at motivation and job satisfaction among hotel workers in Brazil. *The International Journal of Human Resource Management*, 19(9), 1667–1682.
- Tarlan, D. ve Tütüncü, Ö. (2001). Konaklama işletmelerinde başarımlı değerlendirilmesi ve işdoyumunu analizi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3(2), 141-163.
- Tavşancıl, E. (2002). *Tutumların Ölçülmesi ve SPSS ile Veri Analizi*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Üngüren, E., Doğan, H., Özmen, M. ve Tekin, Ö. A. (2010). Otel çalışanlarının tükenmişlik ve iş tatmin düzeyleri ilişkisi. *Journal of Yasar University*, 17(5), 2922-2937.
- Weiss, D.J., Dawis, R.V., England, G.W. and Lofquist, L.H. (1967). *Manual for The Minnesota Satisfaction Questionnaire* (Yayın No. 22). Minneapolis, Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation.
- Yarmacı, N. ve Pelit, E. (2021). Otel yöneticilerinin iş etiği kapsamındaki uygulamalarının işgörenlerin iş doyum düzeylerine etkisi: beş yıldızlı otel işletmeleri örneği. *Journal of Recreation and Tourism Research /JRTR*, 8(1), 1-24.
- Yeşilyurt, H. ve Koçak, N. (2014). İş doyum ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin otel işletmeleri açısından incelenmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(2), 303-324.

TÜRKİYE'DE İHRACAT İLE EKONOMİK BÜYÜME ARASINDAKİ DOĞRUSAL OLMAYAN NEDENSEL İLİŞKİNİN ANALİZİ

Geliş Tarihi : 01.05.2021

Dr. Öğr. Üyesi Fatma İdil BAKTEMUR¹

Kabul Tarihi : 15.06.2021

Makale Türü : Araştırma Makalesi

Özet

İhracat ve ekonomik büyüme ilişkisi kalkınma ekonomisinde önemli bir konuma sahiptir. Nedensellik ihracattan büyümeye doğru bulunduğu anda ihracata dayalı büyüme, nedensellik büyümeden ihracata doğru bulunduğu anda ise büyümeye dayalı ihracat hipotezleri geçerli olmaktadır. Bu çalışmada Türkiye'de ihracat ile ekonomik büyüme arasındaki nedensellik ilişkisi, serilerin doğrusal olmamasından dolayı, Diks ve Panchenko (2006) doğrusal olmayan nedensellik testi ile araştırılmıştır. Veriler 2003Q1-2020Q3 dönemini kapsamaktadır. Serilerin doğrusal olmadığı ve birim köklü olduğunun bulunmasının ve serilerin durağanlaştırılmasının ardından nedensellik testi uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlara göre, ihracattan büyümeye doğru tek yönlü nedensellik ilişkisi bulunmuştur. Buna göre ihracata dayalı büyüme hipotezi geçerlidir ve ihracatın ekonomik büyüme için önemli bir faktör olduğu söylenebilmektedir. Ek olarak, çalışma doğrusal yaklaşıma da yer vermiş ve doğrusal yaklaşımda nedensellik ilişkisi tespit edilememiştir.

Anahtar Kelimeler: İhracat, Ekonomik Büyüme, Doğrusal Olmama, Nedensellik.

Jel Kodları: B22, C22.

ANALYSIS OF THE NONLINEAR CAUSAL RELATIONSHIP BETWEEN EXPORTS AND ECONOMIC GROWTH IN TURKEY

Abstract

The relationship between exports and economic growth has an important position in the development economy. When causality is found from exports to growth, export led growth; when causality is found from growth to exports, growth led export hypotheses are valid. In this study, causal relationship between exports and economic growth in Turkey has been investigated by nonlinear causality test Diks and Panchenko (2006), because the series are nonlinear. The data covers the period of 2003Q1-2020Q3. After finding that the series are nonlinear and have unit root and making the series stationary, causality test has been applied. According to the results obtained, unidirectional causal relationship from exports to growth has been found. Accordingly, the export led growth hypothesis is valid and it can be said that export is an important factor for economic growth. In addition, the study also includes linear approach and in the linear approach no causal relationship has been detected.

Keywords: Exports, Economic Growth, Nonlinearity, Causality.

Jel Codes: B22, C22.

¹ Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi, İİBF, Ekonometri, idilbaktetur@gmail.com, ORCID: 0000-0003-2455-5898

1. GİRİŞ

İhracat ile büyüme arasındaki nedensel ilişki, diğer bir ifadeyle, hangi değişkenin diğerinin nedenseli olduğu büyüme ve kalkınma stratejisinde önemli bir yere sahiptir (Bilgin ve Şahbaz, 2009, s. 178). Uluslararası ticaretin, büyümenin motoru olarak görülmesi Adam Smith dönemine uzanmaktadır (Edwards, 1993, s. 1358).

Sanayileşme stratejileri ithal ikame ve ihracata yönelik stratejiler olarak ikiye ayrılmaktadır. İthal ikame politikalarının temelleri Prebisch (1950) ve Singer'a (1950) dayanmaktadır ve bu politikalar iki önemli hususu içermektedir. Bunlardan birincisine göre, uluslararası hammadde fiyatlarındaki bozulmalar az gelişmiş ülkelerin sanayileşememesine ve ülkeler arasındaki zengin-fakir uçurumunun derinleşmesine neden olmaktadır. İkinci hususa göre, sanayileşmek için küçük ülkelerin imalat sektörünü korumaları gerekmektedir. 1950, 1960 ve 1970'ler boyunca çok sayıda kalkınma iktisatçısı, korumacı görüşü benimsemiş ve ithal ikame fikrine dayalı planlama modelleri tasarlamışlardır. Ancak, korumacı yaklaşım baskın olsa da, bir grup, alternatif ticaret rejimlerinin sonuçlarını görmeyi amaçlayan çalışmalara başlamışlardır. Farklı stratejiler kullanarak bu araştırmacılar, daha açık ve dışa dönük ekonomilerin korumacı ekonomilere göre daha iyi performans gösterdiği ile ilgili kanıtlar olduğunu savunmuşlardır. Buradaki politika çıkarımı, gelişmekte olan ülkelerin korumacı ve kısıtlayıcı ticaret uygulamalarından uzaklaşıp, dış ticarete açılmasıdır. Bu görüş 1960 ve 1970'lerde popüler değildir ve yavaş yavaş benimsenmiştir. 1980'lerde daha fakir ülkelerle ilgilenen iktisatçılar, ticaret engellerinin azaltılması ve uluslararası ticaretin rekabete açılması gibi reformlara dayanan gelişim stratejilerini önermişlerdir (Edwards, 1993, s. 1358-1359).

Büyüme teorisinde, ihracatın genişlemesi ekonomik büyümeyi teşvik etmek için kilit faktördür. Bu iki değişkeni ilişkilendiren çeşitli açıklamalar vardır. Birincisi, ihracat genişlemesinin faktör verimliliği üzerinde önemli etkisi vardır. İkincisi, ihracat genişlemesi döviz kısıtlamalarının gevşetilmesine neden olmakta ve sermaye malları ithalatını ve böylece büyümeyi kolaylaştırmaktadır. Üçüncüsü, ülkelerden gelen rekabet, optimum kaynak tahsisini teşvik eden etkili bir fiyat mekanizması sağlamakta ve maliyetleri düşük tutup, teknolojik değişimleri geliştirmek için ihracat yapan endüstrilerde baskıyı artırmaktadır. Böylece, ihracatın ekonomik ilerlemede pozitif etkisi vardır. Diğer taraftan, bazı endüstriler öğrenme ve teknolojik gelişmeler açısından önemli değişikliklerle karşı karşıya kalabilmektedir. Beşeri sermaye birikimi, deneyimler, teknoloji transferi veya doğrudan yabancı yatırımlardan kaynaklanan reel sermaye birikimi bunlarla ilgili örneklerdir. Böyle bir dengesiz büyüme altında iç talebin büyümesi çıktı büyümesinin gerisinde kalacaktır ve üreticilerin ürünlerini yurtdışındaki pazarlarda satması muhtemel olacaktır. Bu nedenle ekonomik büyüme ihracat genişlemesini teşvik etmektedir (Lee ve Huang, 2002, s. 46).

Bu nedenle ihracat ile büyüme arasındaki tek veya çift yönlü nedensel ilişkiler iktisatta araştırma konusu olmuştur. Bu çalışmada 2003Q1-2020Q3 dönemi verileri kullanılarak Türkiye'de ihracat ve büyüme arasındaki nedensel ilişki araştırılmıştır. Bu amaçla, çalışmanın ikinci bölümünde ihracat ve büyüme ilişkisi açıklanmıştır. Üçüncü bölümde literatürde yer alan çalışmalara yer verilmiştir. Dördüncü bölümde kullanılan yöntem ve uygulama sonuçları, beşinci bölümde ise sonuçlar tartışılmıştır. Çalışma, çoğu ihracat-büyüme çalışmalarının tersine doğrusal olmayan yaklaşıma dayanmakta ve güncel bir veri seti içermektedir. Ayrıca sonuçlar doğrusal yaklaşımla da kıyaslanmıştır. Bu da çalışmanın farklılığını ortaya koymaktadır.

2. İHRACAT VE BÜYÜME İLİŞKİSİ

Adam Smith'in geleneksel teorisinden bu yana ticaret ekonominin büyümesinde önemli bir katkı olarak kabul edilmektedir ve gelişmekte olan ülkelerde önemli bir role sahiptir. İhracata dayalı büyüme hipotezi altında yatan temel faktör, hızlı ihracat büyümesine paralel milli gelir büyüme beklentisi olmuştur (Bahramian ve Saliminezhad, 2019, s. 1-2).

Helpman ve Krugman'a göre (1985) ihracat ve büyüme teorilerine dayalı olarak, ihracat toplam çıktının bir parçası olduğundan, ihracattan ekonomik büyümeye doğru bir bağlantı vardır. İhracatın ekonomik büyümeye dolaylı katkısı ölçek ekonomilerinden yararlanma, etkin kaynak tahsisi, daha fazla kapasite kullanma ve teknolojik gelişmenin teşvik edilmesi yollarıyla olmaktadır (Bahramian ve Saliminezhad, 2019, s. 2). İhracat yoksul ülkelere ölçek ekonomilerine girmek için kısıtlı iç pazarların ötesine geçme fırsatını hazırlamaktadır. Aynı zamanda, artan ara malı ithalatı yoluyla sermaye oluşumunu artırarak döviz sınırlamalarını kolaylaştırmakta ve çıktı büyümesini artırmaktadır (McKinnon, 1964, s. 405; Balassa, 1978, s. 181-183). Ayrıca küresel piyasadaki yoğun rekabet dolayısıyla, ihracat gelişimi etkin kaynak tahsisini ve kapasite kullanımını geliştirmektedir (Balassa, 1985, s. 32; Krueger, 1980, s. 5). İhracatta büyüme ayrıca yabancı yatırımcıları çekerek bilgi transferine ve yayılımına katkıda bulunmaktadır (Grossman ve Helpman, 1991, s. 525).

İhracat artışının çıktı artışını pozitif etkilediği hipotez ihracata dayalı büyüme hipotezi (ELG) olarak bilinmektedir. Bu hipotezde nedensellik ihracattan büyümeye doğrudur (Balassa, 1985, s. 32; Greenaway ve Sapsford, 1994, s. 153). Ticaret teorisinde ihracata dayalı büyüme hipotezini destekleyen pek çok neden vardır. Birincisi, ihracat genişlemesi ülkede talepte artışa neden olur. İkincisi, ihracat ürünlerinin üretiminde uzmanlaşmayı teşvik edebilmekte ve bu da verimlilik düzeyini artırıp, becerilerin artmasına neden olmaktadır. Üçüncüsü, döviz kısıtlamalarını gevşeterek iç talebi karşılayacak girdi ithalatını kolaylaştırmaktadır. Dördüncüsü, bir ülkenin karşılaştırmalı üstünlüğüne göre, belirli malların ihracatının gelişimi ölçek ekonomilerine olanak sağlamaktadır (Giles ve Williams, 2000, s. 263). Nedensellik büyümeden ihracata doğru bulunduğu ise büyümeye dayalı ihracat (GLE) olarak adlandırılmaktadır ve Lancaster (1980) tarafından da kabul edilmiştir.

İhracata dayalı büyüme hipotezinde ihracat büyüme üzerinde önemli bir role sahiptir. Beckerman (1965) kaynak tahsisi ve üretim verimliliğinin dış piyasalara ihracat genişlemesiyle geliştirilebileceği için ihracattaki büyümenin ekonomik büyümede olumlu artışı olduğunu ileri sürmektedir. Bunun tersine, büyümeye dayalı ihracatta Vernon (1966) büyüme oranlarının ihracatın genişlemesine yol açtığını ileri sürmektedir. Bu durumda ekonomik büyüme yurt içi yatırımlardan veya teknolojik gelişmelerden dolayı, ticarete konu olan malların uluslararası rekabet gücünü artırmakta ve ihracatı teşvik etmektedir (Jin, 2002, s. 64).

Neoklasik ticaret teorisi ihracatın dışında başka faktörlerin (girdilerde büyüme ve faktör verimliliği artışı gibi) büyümeye neden olduğunu savunmaktadır. Ekonomik büyüme, beceri ve teknolojinin gelişmesine yol açmaktadır. Bu da verimliliği artırmakta ve artan verimlilikle beraber ülkenin yaptığı ihracatı kolaylaştıran bir karşılaştırmalı üstünlük yaratılmaktadır. Hükümet müdahaleleri ile birlikte piyasa başarısızlığı, büyümeye dayalı ihracat ile sonuçlanabilmektedir (Giles ve Williams, 2000, s. 264-265).

İhracat ve büyüme arasında iki yönlü ilişki de olasıdır. Verimlilik kazancından kaynaklanan ölçek ekonomileri ile ihracat artabilmekte ve bu da maliyetleri azaltabilmektedir. Artan ticaret daha fazla gelire neden olabilmekte, artan gelir de daha çok ticarete neden olabilmektedir. Son olarak, iki zaman serisinin büyüme patikası ilgili olmayan diğer başka değişkenler tarafından belirlendiği zaman, ihracat ile ekonomik büyüme arasında nedensellik ilişkisi olmayacaktır (Giles ve Williams, 2000, s. 265).

1980’de Türkiye ticaret rejimini ihracata dayalı büyüme politikasına uyarlamıştır. O zamandan beri, ihracatın yayılması; ödemeler dengesi kısıtlamalarının hafifletilmesi, uluslararası finans kurumlarının ve dış alacaklıların güveninin yeniden sağlanması ve verimli ekonomik büyümenin teşvik edilmesi yoluyla ekonomiye hizmet etmektedir (Mangir, 2012). 1980’lerden sonra, ihracatı geliştirme ve dış ticaret açığını azaltma, kalıcı devalüasyon stratejisi ve yoğun ihracat teşvikleri kullanma ekonomik politikaların önceliği olmuştur. Fakat 1980 sonrasında, ihracattaki artış kısa süreliğine sağlanmıştır ve sonrasında ihracat artışında dalgalı bir eğilim hakim olmuştur (Bahramian ve Saliminezhad, 2019, s. 1-2).

3. LİTERATÜR

İhracat ve büyümeyle ilgili literatür çalışmalarının çoğunda doğrusal nedensellik testleri yer almaktadır. Bilgin ve Şahbaz (2009) Toda Yamamoto nedensellik testi ile 1987-2007 dönemi için Türkiye’de ihracattan sanayi üretim endeksine (büyüme değişkeni olarak) tek yönlü nedensellik ilişkisi olduğunu bulmuşlardır. İhracata dayalı büyüme hipotezi desteklenmiştir ve ayrıca ihracat ile dış ticaret hadleri arasında çift yönlü nedensellik ilişkisi bulunmuştur. Shihab vd. (2014) 2000-2012 yılları arasında Ürdün’de Granger nedensellik testi ile ekonomik büyümeden ihracata doğru nedensellik ilişkisi tespit etmişlerdir. Korkmaz ve Aydın (2015) 2002-2014 yıllarını kapsayan çalışmalarında Granger nedensellik testiyle Türkiye’de ithalat ile ekonomik büyüme arasında çift yönlü nedensellik ilişkisi bulmuşlardır. İthalat itişli büyüme ve büyüme çekişli ithalat yaklaşımlarının geçerli olduğu ifade edilmiştir. Bilas vd. (2015) 1996-2012 yıllarını kapsayan çalışmalarında Granger nedensellik testi ile Hırvatistan’da ihracattan büyümeye doğru nedensellik ilişkisi bulmuşlardır. Aytaç (2017) Türkiye’de 2001-2016 yılları arasında ekonomik büyüme ve ihracat ilişkisini Granger nedensellik testi ile araştırmıştır. Sonuçlara göre ekonomik büyümeden ihracata doğru tek yönlü nedensellik ilişkisi bulunmuştur. Büyümeye dayalı ihracat hipotezi desteklenmiştir. Çetin ve Ackrill (2018) 1997-2014 yılları arasını kapsayan çalışmalarında Toda Yamamoto nedensellik yöntemi ile Slovakya için ihracata ve ithalata dayalı büyüme hipotezinin geçerli olduğunu bulmuşlardır. Çevik vd. (2019) 1950-2014 yılları arasında Türkiye’de Breitung Candelon yaklaşımı ile büyümeden ticari açıklığa doğru nedensellik ilişkisi bulmuşlardır. Mishu vd. (2020) Bangladeş için 1980-2017 yıllarını kapsayan çalışmalarında ithalat ve büyüme arasında çift yönlü, ihracattan büyümeye doğru tek yönlü nedensellik ilişkisini Granger nedensellik testi ile bulmuşlardır. Mensah ve Okyere (2020) Gana’da 2010-2019 yılları arasında ihracat ve büyüme arasında çift yönlü nedensellik ilişkisini Granger nedensellik testi ile bulmuşlardır. Seok ve Moon (2021) tarım sektörü için ihracat ve büyüme ilişkisini panel yaklaşımıyla OECD ülkeleri için 1997-2016 dönemleri için incelemişler ve AB örneğinde ihracatın büyüme üzerinde pozitif etkisi olduğunu bulmuşlardır.

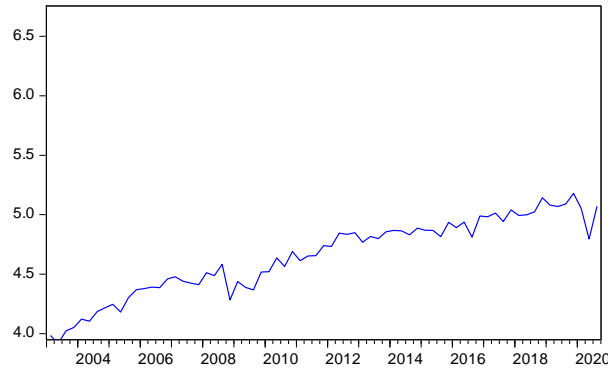
Son yıllarda doğrusal olmayan yapıya yer veren nedensellik testleri de yaygınlaşmaya başlamıştır. Awokuse ve Christopoulos (2009) gelişmiş ülkeler kategorisindeki Kanada, İtalya, Japonya, İngiltere ve ABD için 1960-2005 dönemlerini içeren çalışmalarında ihracat ve büyüme değişkenlerinde doğrusal olmayan yapıyı bulup STAR modeli ile tahmin etmişlerdir. Doğrusal olmayan nedensellik testine göre ihracata dayalı büyüme hipotezi Kanada, İtalya, İngiltere ve ABD için; bunun tersi de (büyümeye dayalı ihracat hipotezi) İtalya ve Japonya için bulunmuştur. Gurgul ve Lach (2010) 1996-2009 yıllarını kapsayan çalışmalarında doğrusal olmayan nedensellik analiziyle Polonya’da büyümeden ihracata, büyümeden ithalata ve ithalattan ihracata doğru nedensellik ilişkisinin zayıf olduğunu bulmuşlardır. Lim ve Ho (2013) Malezya (1970-2008), Tayland (1953-2008), Filipinler (1958-2008), Endonezya (1962-2008) ve Singapur (1965-2008) için nedenselliği inceledikleri çalışmalarında Diks Panchenko ve Hiemstra Jones nedensellik testlerini kullanmışlardır. Diks Panchenko testine göre Malezya’da

ihracata dayalı büyüme hipotezi geçerlidir. Tayland'da ihracat ve büyüme arasında çift yönlü nedensellik ilişkisi bulunurken; Filipinler, Endonezya ve Singapur'da nedensellik tespit edilememiştir. Diğer nedensellik testine göre; Tayland'da çift yönlü, Filipinler'de büyümeden ihracata doğru tek yönlü doğrusal olmayan nedensellik bulmuşlardır. Malezya, Singapur ve Endonezya için nedensellik ilişkisi bulunamamıştır. Dura vd. (2017) Diks Panchenko testi ile Türkiye'de 1992-2014 yılları arasında ihracattan ekonomik büyümeye doğru nedensellik ilişkisi bulmuşlardır. Buna göre ihracata dayalı büyüme hipotezi geçerlidir. Ayrıca, sonuçların Hiemstra Jones yöntemine göre daha iyi olduğu belirtilmiştir. Bahramian ve Saliminezhad (2019) parametrik olmayan bir yaklaşımla Türkiye'de 1960-2018 yılları arasında ekonomik büyümeden ihracata doğru nedensellik ilişkisi bulmuşlardır.

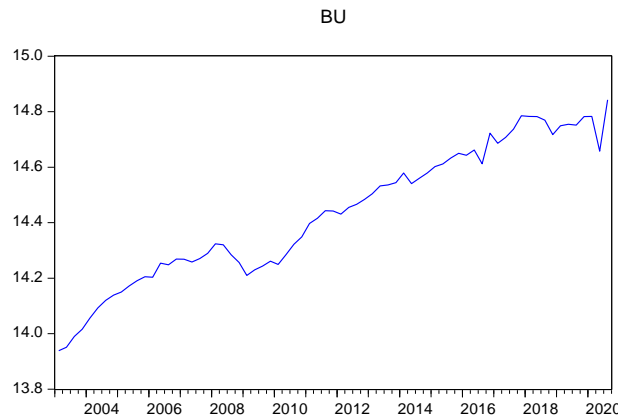
Doğrusal ve doğrusal olmayan yaklaşımı birlikte kullanan çalışmalar da literatürde mevcuttur. Ajmi vd. (2015) Güney Afrika'da 1911-2011 yılları arasında ihracat ve ekonomik büyüme arasındaki ilişkiyi doğrusal ve doğrusal olmayan nedensellik testleri ile incelemişlerdir. Buna göre, Hiemstra Jones yöntemi ile ekonomik büyümeden ihracata doğru tek yönlü, Diks Panchenko testine göre çift yönlü nedensellik ilişkisi bulunmuştur. Doğrusal yaklaşıma göre ise nedensellik tespit edilememiştir.

4. YÖNTEM VE UYGULAMA

Çalışmada ele alınan dönem 2003Q1-2020Q3 yılları arasını kapsamaktadır. İhracat ve büyüme (büyümeyi temsilen GSYİH serisi alınmıştır) verileri Merkez Bankası'ndan alınmıştır. Seriler logaritmik dönüşüme tabi tutulmuştur. GSYİH serisi mevsimsel etkiden arındırılmıştır.



Şekil 1. İhracat serisi grafiği



Şekil 2. GSYİH serisi grafiği

Tablo 1: ADF doğrusal birim kök testi

Değişken	test istatistiği
GSYİH	-1.723
ihracat	-2.284
Δ GSYİH	-8.854
Δ ihracat	-12.864

*%1, %5 ve %10 kritik değerleri sırasıyla -3.528, -2,904 ve -2,589'dir.

Tablo 2: Doğrusal Granger nedensellik testi

Hipotez: GSYİH (büyüme) ihracatın nedenseli değildir.	Hipotez: ihracat GSYİH'nın (büyümenin) nedenseli değildir.
olasılık değeri	olasılık değeri
0.9789	0.6371

Uygulamada doğrusal olmayan kısma geçmeden önce kıyaslama yapabilmek amacıyla doğrusal ADF birim kök (Tablo 1) ve Granger nedensellik (Tablo 2) testine yer verilmiştir. Buna göre, seriler birinci dereceden farkı alındığında durağandır ve büyümeden ihracata ve ihracattan büyümeye doğru nedensellik ilişkisi tespit edilememiştir. Bu sonuçları elde ettikten sonra doğrusal olmayan analiz sonuçlarına geçilmiştir.

BDS testi, bir seride zamana bağlı bağımlılık için kullanılan bir *portmanteau* testidir. Doğrusal ve doğrusal olmayan bağımlılık gibi durumlara karşı kullanılan bir testtir (Brock vd., 1996). Test istatistiği:

$(T_{m,n}(\varepsilon) = C_{m,n}(\varepsilon) - C_{1,n}(\varepsilon)^m; C_{m,n}(\varepsilon)$ korelasyon integrali, $V_{m,n}(\varepsilon)$ varyans, m korelasyon boyutu, n gözlem sayısı ve ε euclid uzaklık olmak üzere)

$$W_{m,n}(\varepsilon) = \sqrt{n} \frac{T_{m,n}(\varepsilon)}{V_{m,n}(\varepsilon)} \quad (1)$$

normal dağılıma yakınsar.

Tablo 3: GSYİH ve ihracat için BDS doğrusallık testi

Boyut	GSYİH	İhracat
	Olasılık Değeri	Olasılık Değeri
2	0.0000	0.0000
3	0.0000	0.0000
4	0.0000	0.0000
5	0.0000	0.0000
6	0.0000	0.0000

Tablo 3 GSYİH (büyüme) ve ihracat serileri için doğrusallık test sonuçlarını göstermektedir. Her iki seri için doğrusallığı ifade eden sıfır hipotezi tüm anlamlılık düzeylerinde reddedilmiştir. Buna göre serilerin doğrusal olmadığı anlaşılmaktadır.

Bunun arkasından serilerin durağan olup olmadıklarının doğrusal olmayan birim kök testi ile araştırılması gerekmektedir. Kapetanios vd. (2003) tarafından geliştirilen birim kök testi, modeli Taylor yaklaşımı ile basite indirgemıştır ve doğrusal olmayan zaman serileri çalışmalarında sıklıkla kullanılmaktadır.

Kapetanios vd. (2003) STAR modellerinde durağanlığı test etmişlerdir (Camarero ve Ordenez, 2012, s. 446):

$$y_t = \varphi y_{t-1} + \tilde{\varphi} y_{t-1} (1 - \exp\{-\gamma^2 y_{t-d}^2\}) + \varepsilon_t \quad (2)$$

$$\Delta y_t = \beta y_{t-1} + \tilde{\varphi} y_{t-1} (1 - \exp\{-\gamma^2 y_{t-d}^2\}) + \varepsilon_t \quad (3)$$

$\beta = \varphi - 1$ 'dir ve $\beta = 0$ ve $d = 1$ (d gecikme sayısı) olduğunda model (4) numaralı denklemdeki gibidir:

$$\Delta y_t = \tilde{\varphi} y_{t-1} (1 - \exp\{-\gamma^2 y_{t-d}^2\}) + \varepsilon_t \quad (4)$$

$$\varepsilon_t \sim iid(0, \sigma^2)$$

Sıfır hipotezi altında γ tanımlı olmadığı için Kapetanios vd. (2003) Taylor açılımıyla modeli daha basit bir model haline getirmişlerdir:

$$\Delta y_t = \delta y_{t-1}^3 + \eta_t \quad (5)$$

$H_0 : \delta = 0$ hipotezi $H_1 : \delta < 0$ hipotezine karşı test edilmektedir.

Tablo 4: KSS doğrusal olmayan birim kök testi

Değişken	t istatistiği
GSYİH	2.846
ihracat	1.065
Δ GSYİH	-10.332
Δ ihracat	-7.082

*%1, %5 ve %10 kritik değerleri sırasıyla -3.48, -2,93 ve -2,66 olarak KSS (2003) çalışmasından elde edilmiştir.

Tablo 4 doğrusal olmayan birim kök testinin (KSS) sonuçlarını göstermektedir. Doğrusal olmayan birim kök testi her iki serinin farkları alındığında durağan olduklarını göstermektedir.

Bu aşamalardan sonra sıra nedensellik analizinin yapılmasına gelmektedir. Diks ve Panchenko (2006) doğrusal bağımlılığı ortadan kaldırmak için VAR modelini tahmin edip kalıntılara nedensellik analizini uygulamışlardır. Kalıntıların normal dağılımlı, sıfır ortalamalı ve sabit varyanslı olması gerekmektedir. Bu test parametrik olmayan doğrusal olmayan bir nedensellik testidir ve sıfır hipotezinin sıklıkla reddedilme sorununa karşı geliştirilmiştir. Test istatistiği birleşik olasılık yoğunluk fonksiyonları ile:

$$T_n(\varepsilon) = \frac{n-1}{n(n-2)} \sum_i \left(\hat{f}_{X,Y,Z}(X_i, Y_i, Z_i) \hat{f}_Y(Y_i) - \hat{f}_{X,Y}(X_i, Y_i) \hat{f}_{Y,Z}(Y_i, Z_i) \right) \quad (6)$$

şeklindedir.

Diks ve Panchenko (2006) $\varepsilon_n = Cn^{-\beta}$, C pozitif ve $\beta \in \left(\frac{1}{4}, \frac{1}{3} \right)$ olmak üzere,

$$\sqrt{n} \frac{(T_n(\varepsilon_n) - q)}{S_n} \xrightarrow{d} N(0,1) \quad (7)$$

normale yakınsadığını göstermişlerdir.

Tablo 5: Diks Panchenko doğrusal olmayan nedensellik testi

Lx=Ly	Hipotez: GSYİH (büyüme) ihracatın nedenseli değildir.	Hipotez: ihracat GSYİH'nın (büyümenin) nedenseli değildir.
5	0.5238	0.0302

*N=100 gözleme denk gelen ε değeri Diks ve Panchenko (2006) makalesinden yararlanarak 1.50 olarak belirlenmiştir. Lx=Ly nedensellik için gecikme değerlerini ve hipotezler altındaki değerler olasılık değerlerini vermektedir.

Doğrusallık ve durağanlık testlerinin uygulanmasının ardından doğrusal olmayan nedensellik testi Diks ve Panchenko (2006) uygulanmıştır. Tablo 5'te Lx=Ly=1,2,3,4,5 gecikmeleri tek tek hesaplanmış bir nedensellik ilişkisinin bulunduğu 5 gecikme için sonuçlar rapor edilmiştir. Buna göre %5 ve %10 anlamlılık düzeylerinde ihracattan büyümeye doğru bir nedensellik ilişkisi bulunmuştur.

5. SONUÇ

Bu çalışmada ihracat ile büyüme arasındaki nedensellik ilişkisi doğrusal olmayan nedensellik analizi ile araştırılmıştır. Literatürde yapılan çalışmaların büyük bir çoğunluğu doğrusal nedensellik analizine dayanmaktadır. Zaman serisi analizlerinde bilindiği gibi doğrusal olmayan yapıyı göz ardı etmek yanıltıcı sonuçlar doğurabilmektedir. Bu çalışmayı diğer çalışmalardan ayıran özelliği de doğrusal olmayan bir yaklaşıma dayanması ve doğrusal yaklaşımla kıyaslamasıdır. Bu nedenle benzer bir çalışma olan Dura vd. (2017) çalışmasından farklılık göstermektedir. Çalışmada ilk olarak klasik doğrusal birim kök ve nedensellik testlerine yer verilmiştir. Doğrusal yaklaşımda büyümeden ihracata ve ihracattan büyümeye doğru nedensellik ilişkisi tespit edilememiştir. Daha sonra doğrusal olmayan yaklaşıma geçilmiştir ve serilerin doğrusal olmadığı ve durağan olmadıkları bulunmuştur. Bunun ardından da doğrusal olmayan nedensellik analizi Diks ve Panchenko (2006) uygulanmıştır ve ihracattan büyümeye doğru tek yönlü bir nedensellik ilişkisine rastlanmıştır. Literatürde de bu sonuca ulaşan pek çok çalışmaya rastlanmaktadır.

Çalışma, amacında doğrusal olmayan bir yaklaşıma dayandığı için, elde edilen sonuç doğrusal olmayan bir yaklaşımı uygulayan Dura vd.'nin (2017) çalışma sonuçları ile kıyaslanabilmektedir. Dura vd. (2017) Türkiye için ihracattan ekonomik büyümeye doğru nedensel ilişki tespit etmişlerdir. Bu nedenle sonuçların örtüştüğü söylenebilmektedir. Bunun dışında Awokuse ve Christopoulos (2009) Kanada, İtalya, İngiltere ve ABD için ihracata dayalı

büyüme hipotezinin geçerli olduğunu bulmuşlardır. Lim ve Ho (2013) Malezya için aynı sonucu bulmuşlardır. Nedensellik ilişkisi ihracattan büyüme doğru bulunduğu, ihracata dayalı büyüme hipotezi desteklenmektedir. Bu da 1980'li yıllarda uygulanan ihracata dayalı stratejinin büyümede önemli bir getirisi olduğunu göstermektedir. Sonuçlar ihracatın ekonomik büyümeyi etkileyen önemli bir unsur olduğunu ve ekonomik büyümeyi artırabilmek için ihracatın ve politikaların teşvik edilmesi gerektiğini tekrar etmektedir.

KAYNAKÇA

- Ajmi, A. N., Aye, G. C., Balcilar, M. & Gupta, R. (2015). Causality between Exports and Economic Growth in South Africa: Evidence from Linear and Nonlinear Tests, *The Journal of Developing Areas*, 49(2), 163–181.
- Awokuse T.O. & Christopoulos, D. K. (2009). Nonlinear dynamics and the export-output growth nexus, *Econ. Model*, 184-190.
- Aytaç, A. (2017). Ekonomik Büyüme – İhracat İlişkisi: 2001-2016 Türkiye Örneği, *Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi*, 6(4) , 214-222.
- Bahramian, P. & Saliminezhad, A. (2019). On the relationship between export and economic growth: A nonparametric causality-in-quantiles approach for Turkey, *The Journal of International Trade Economic Development*, 29(1), 131–145.
- Balassa B. (1978). Exports and Economic Growth: Further Evidence, *Journal of Development Economics*, 5(2), 181–189.
- Balassa B. (1985). Exports, Policy Choices, and Economic Growth in Developing Countries After the 1973 Oil Shock, *Journal of Development Economics*, 18(1), 23–35.
- Beckerman, W. (1965). *Demand, exports and growth, in The Britain Economy in 1975*, (Eds) W. Beckerman and Associates, The National Institute of Economic and Social Research, Series 23, Cambridge University Press, Cambridge, UK, 44-72.
- Bilas, V., Bošnjak, M. & Franc S. (2015). Examining the export-led growth hypothesis: The case of Croatia, *Our Economy*, 61(3), 22–31.
- Bilgin, C. & Şahbaz, A. (2009). Türkiye’de Büyüme ve İhracat Arasındaki Nedensellik İlişkileri, *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(1), 177-198.
- Brock, W., Dechert, D., Sheinkman, J. & LeBaron B. (1996). A test for independence based on the correlation dimension, *Econometric Reviews*, 15(3), 197–235.
- Camarero, M. & Ordonez J. (2012). Nonlinear adjustment in the real dollar– euro exchange rate: The role of the productivity differential as a fundamental, *Economic Modelling*, 29, 444–449.
- Çetin, R. & Ackrill R. (2018). Exports, imports, growth and causality: a study of Slovakia, *Post-Communist Economies*, 30(3), 395-404.
- Çevik E. İ., Atukeren E. & Korkmaz T. (2019). Trade Openness and Economic Growth in Turkey: A Rolling Frequency Domain Analysis, *Economies*, 7, 2-16.
- Diks, C. & Panchenko V. (2006). A New Statistic And Practical Guidelines For Nonparametric Granger Causality Testing, *Journal Of Economic Dynamics And Control*, 30(9), 1647-1669.

- Dura, Y. C., Beser, M. K. & Acaroğlu H. (2017). Türkiye'nin İhracata Dayalı Büyümesinin Ekonometrik Analizi/Econometric Analysis Of Turkey's Export-Led Growth, *Ege Akademik Bakis*, 17(2), 295-309.
- Edwards, S. (1993). Openness, Trade Liberalization, and Growth in Developing Countries, *Journal of Economic Literature*, 31, 1358-96.
- Giles, J. A. & Williams C. L. (2000). Export-Led Growth: A Survey of the Empirical Literature and Some Non-Causality Results, (Part I). *Journal of International Trade and Economic Development*, 9:3, 261-337.
- Greenaway, D. & Sapsford D. (1994). What Does Liberalisation Do for Exports and Growth?, *Weltwirtschaftliches Archiv*, 130(1), 152–174.
- Grossman G. M. & Helpman E. (1991). Trade, Knowledge Spillovers, and Growth, *European Economic Review*, 35 (2–3), 517–526.
- Gurgul, H. & Lach L. (2010). International Trade and Economic Growth in the Polish Economy, *Operations Research and Decisions*, 3–4, 5–29.
- Helpman, E. & Krugman, P. R. (1985). *Market Structure and Foreign Trade: Increasing Returns, Imperfect Competition, and the International Economy*, Cambridge, MA: MIT Press.
- Jin, J. C. (2002). Exports and Growth: is the Export-Led Growth Hypothesis Valid for Provincial Economies?, *Applied Economics*, 34, 63-76.
- Kapetanios, G., Shin, Y. & Snell, A. (2003). Testing For A Unit Root In The Nonlinear STAR Framework, *Journal Of Econometrics*, 112(2), 359-379.
- Korkmaz, S. & Aydın A. (2015). Türkiye’de Dış Ticaret-Ekonomik Büyüme İlişkisi: Nedensellik Analizi, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 10(3), 47-76.
- Krueger A. O. (1980). *Trade Policy As An Input to Development*. Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research.
- Lancaster K. (1980). Intra-industry Trade Under Perfect Monopolistic Competition, *Journal of International Economics*, 10(2), 151–175.
- Lee, C. H. & Huang, B. N. (2002). The relationship between Exports and Economic Growth in East Asia Countries: A Multivariate Threshold Autoregressive Approach, *Journal of Economic Development*, 27(2), 45–68.
- Lim, S.Y. & Ho, C. M. (2013). Nonlinearity in Asean-5 export-led growth model: Empirical evidence from nonparametric approach, *Economic Modelling*, 32, 136-145.
- Mangir F. (2012). Export and Economic Growth in Turkey: Cointegration and Causality Analysis, *Economics, Management, and Financial Markets*, 7(1), 67.
- McKinnon R. I. (1964). Foreign Exchange Constraints in Economic Development and Efficient Aid Allocation, *The Economic Journal*, 74 (294), 388–409.
- Mensah, A. & Okyere, E. (2020). Causality Analysis on Export and Economic Growth Nexus in Ghana, *Open Journal of Statistics*, 10, 872-888.
- Mishu, A. A., Chowdhury, S. & Zayed, N. M. (2020). An Analysis of the Causal Relationship Among Economic Growth, Export and Import in Bangladesh, *Int J Fam Busi Manag*, 4(1), 1-5.

- Prebisch, R. (1950). *The economic development of Latin America and its principal problems*. NY: United Nations.
- Seok, J. H. & Moon, H. (2021). Agricultural exports and agricultural economic growth in developed countries: Evidence from OECD countries, *The Journal of International Trade & Economic Development*.
- Shihab, R.A., Soufan, T. & Khaliq, S. A. (2014). The Causal Relationship between Exports and Economic Growth in Jordan, *International Journal of Business and Social Science*, 5, 302-308.
- Singer, H. W. (1950). The Distribution of Gains Between Investing and Borrowing Countries, *Amer. Econ. Rev.*, 40(2), 473-85.
- Vernon, R. (1966). International investment and international trade in the product cycle, *Quarterly Journal of Economics*, 80, 290-307.

www.tcmb.gov.tr

DEMOKRASİ KAVRAMI BAĞLAMINDA ESKİ TÜRKLERDE İKTİDAR, BÜROKRASİ VE DİVAN GELENEĞİ: BÜYÜK SELÇUKLU DEVLETİ ÜZERİNE BİR DEĞERLENDİRME

Geliş Tarihi : 02.05.2021

Doç. Dr. Kadir Caner DOĞAN¹

Kabul Tarihi : 22.06.2021

Doç. Dr. Hakan İNANKUL²

Makale Türü : Araştırma Makalesi

Özet

Türkler, binlerce yıl önce devlet olma bilincine sahip olmuş, siyasal olarak toplumlar meydana getirmiş kadim bir medeniyettir. Eski Türkler, toplumsal sistemlerinin temelinde adalet, hoşgörü ve liyakat esasları üzerine kurulmuştur. Bu bağlamda da Türkler, çok eski çağlarda günümüz demokrasi kavramı ve rejimine dayalı devletler kurmuşlardır. Bu devletlerde demokrasinin örnekleri olarak görülebilecek insan hakları ve halkla ilişkiler mekanizmaları arasında meclis ve divan geleneği bulunmaktadır. Divanlar, eski Türk devletlerinin aynı zamanda siyasal merkezi konumunda bulunmuştur. Bu çalışmada demokrasi kavramı doğrultusunda eski Türklerin ve özellikle Büyük Selçuklu Devleti'nin divanlarının bir değerlendirilmesi yapılmak istenmektedir. Nitekim eski Türklerde demokrasinin değerlerinin işlenmesine dair önemli ipuçları vardır. Çalışmada yöntem olarak literatür taramasına dayalı betimsel bir analiz kullanılmıştır. Çalışmada elde edilen sonuçlara göre; Türklerin hoşgörü, adalet ve liyakat esasları üzerine kurulu değerleri, Büyük Selçuklu Devleti'nde de İslam sentezi ile devam etmiştir. Demokrasinin temel ilkeleri olarak kabul edilen özgürlük, eşitlik, adalet ve seçim gibi değerler Selçukluların divanlar ile temel devlet felsefesini meydana getirmiştir.

Anahtar kelimeler: Demokrasi, Eski Türkler, Büyük Selçuklu, İktidar, Divan.

JEL Kodları: H7, Z13.

THE POWER, BUREAUCRACY AND DIVAN TRADITION IN THE ANCIENT TURKS IN THE CONTEXT OF THE CONCEPT OF DEMOCRACY: AN EVALUATION ON THE GREAT SELJUK STATE

Abstract

Turks are an ancient civilization that had the consciousness of being a state thousands of years ago and formed societies politically. Ancient Turks were founded on the principles of justice, tolerance and merit at the basis of social systems. In this context, Turks have established states based on the concept and regime of today's democracy in ancient times. Among the human rights and public relations mechanisms that can be seen as examples of democracy in these states are the parliament and divan tradition. The divans were also the political centers of the old Turkish states. In this study, in line with the concept of democracy, it is aimed to make an evaluation of the ancient Turks and especially the divans of the Great Seljuk State. As a matter of fact, there are important clues about the functioning of the values of democracy in the ancient Turks. A descriptive analysis based on literature review was used as a method in the study. According to the results obtained in the study; the values of the Turks based on the principles of tolerance, justice and merit continued with the synthesis of Islam in the Great Seljuk

¹ Gümüşhane Üniversitesi, İ.İ.B.F., Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü, kadircanerdogan@gumushane.edu.tr, ORCID: 0000-0002-3476-8865.

² Emniyet Genel Müdürlüğü, Özel Güvenlik Denetleme Başkanlığı, hakaninankul@hotmail.com, ORCID: 0000-0002-0837-8572.

State. Values such as freedom, equality, justice and election, which are accepted as the basic principles of democracy, formed the basic state philosophy of the Seljuks with the divans.

Keywords: Democracy, Ancient Turks, Great Seljuks, Power, Divan.

JEL Codes: H7, Z13.

1. GİRİŞ

Türkler, yaklaşık olarak 2500 yıl önce siyasal organizasyon olarak devlet kurmuş ve birlikte yaşama kültürüne sahip toplumsal sistemler oluşturmuşlardır. Eski Türklerin tarihte birçok devlet kurup, devlet yıktığı görülmektedir. Ancak burada önemle belirtilmesi gereken husus, aynı siyasi kültür ve sistem çerçevesinde sadece devleti yöneten hanedanın yani siyasal iktidarın değişmesidir. Türkler, binlerce yıl içerisinde kendi kültürlerini, toplumsal yapılarını ve siyasal sistemlerini koruyarak gelecek nesillere aktarmışlardır.

Çalışma açısından önem taşıyan demokrasi kavramı ise basit olarak halkın siyasal iktidara katılma konusunda söz sahibi olduğu yani kendisini yönetme gücüne sahip olduğu bir siyasal rejimdir. Bu kavramın kökeni de binlerce yıl öncesine Antik Yunan medeniyetine dayandırılmaktadır. Demokrasi kavramı, geçen zaman içerisinde ve yaşanan toplumsal değişim sürecinde birçok farklı biçim ve anlayışa sahip olmuştur. Batı siyaset felsefesinin ve bilim düşüncesinin de temel yapı taşlarından biri demokrasidir. Günümüz modern devletlerinin temel siyasal zemini de demokrasi rejimine dayanmaktadır.

Bu çalışmada, eski Türklerin binlerce yıllık birikimi ve temel yaşayış felsefeleri bağlamında demokrasi kavramının izlerini taşıdıkları ve buna yönelik önemli uygulamalar gerçekleştirdikleri ileri sürülmektedir. Nitekim Türkler hem İslam öncesi hem de İslam sonrası kurdukları medeniyetler ile demokratik bilince sahip bir millet olarak hareket etmiştir. Çalışmanın araştırma sorusu da Büyük Selçuklu Devleti'nde divanların ve divan geleneğinin demokrasinin bazı kural ve ilkelerini meydana getirdiği ve toplumda düzeni sağlayarak siyasal iktidarın yürütülmesindeki temel mekanizma olduğu yönündedir. Çalışmanın yöntemi ise literatür taramasına dayalı betimsel bir değerlendirmedir.

Çalışmanın amacı, araştırma sorusu ve yöntemi çerçevesinde beş bölümden oluşması planlanmaktadır. Bu kapsamda birinci bölümde öz olarak demokrasi kavramı açıklanmış, ikinci bölümde eski Türklerde siyasal iktidar, bürokrasi ve toplumsal sistem ifade edilmiş, üçüncü bölümde eski Türklerde divan geleneği üzerinde durulmuş, dördüncü bölümde Büyük Selçuklu Devleti kısa siyasi tarihi, idari/sosyal örgütlenmesi ve divanları belirtilmiş ve son bölümde de demokrasi kavramı bağlamında Büyük Selçuklu Devleti divanları ile ilişki kurularak bir değerlendirme yapılmıştır.

2. DEMOKRASİ KAVRAMI

Demokrasi kavramı, demos ya da halk tarafından yönetim anlamına gelmektedir (Heywood, 2016, s. 74) ve Batı siyaset felsefesi geleneğinde Antik Yunan medeniyeti ile özdeşleştirilmektedir (Sartori, s. 161). Kelime kökeni bakımından demokrasi, belirtildiği gibi önce demos-halk ve sonra kratos-güce dayalı bir bileşiğe sahip görünmektedir (Crick, 2012, s. 21). Amerika Birleşik Devletleri'nin eski başkanlarından Abraham Lincoln, demokrasiyi "halk tarafından, halk için oluşturulan halkın siyasi yönetimi" şeklinde tanımlamıştır (Varlık ve Ören, 2003, s. 175). Nitekim demokrasi, özgür ve yarışmacı bir seçim sistemi sonrasında halkın siyasal iktidarı ele geçirdiği, denetlediği ve değiştirebildiği bir yönetim şeklidir (Can, 2019, s. 2159). Bu bakımdan, Antik Yunan'dan günümüze kadar geçen zamanda, toplulukların dönüşmesi ve bunların yerleşim alanlarının genişlemesi ile demokrasi, tarihsel gelişim

sürecinde; “doğrudan demokrasi, yarı-doğrudan demokrasi, temsili demokrasi, liberal demokrasi, sosyal ve ekonomik demokrasi ve modern demokrasi” gibi aşamalar ile ifade edilmiştir (Yılmaz ve Doğan, 2013, s. 17).

Demokrasi, modern siyasetin en karmaşık ve anlaşılması zor temel kavramlarından biridir. Bunun nedeni de yaklaşık olarak yirmi beş yüzyıl önce icat edilmiş olması ve geçen zaman içerisinde toplumsal, kurumsal ve düşünsel değişimlere bağlı olarak gelişim göstermesidir (Çınar, 2016, s. 206). Nitekim demokrasinin uzun tarihsel aşamalardan geçerek kurumsallaşması ile bazı demokrasi ilkeleri ve kurumları ortaya çıkmıştır (Beetham ve Boyle, 1998, s. 3).

Robert A. Dahl (2001, s. 89)’a göre modern bir demokrasinin ihtiyaç duyduğu siyasi kurumlar ise şunlardır:

- “Seçimle belirlenmiş memurlar,
- Özgür, adil ve sık sık yapılan seçimler,
- İfade özgürlüğü,
- Alternatif bilgilenme kaynakları,
- Kurumsal özerklik,
- Vatandaşların yönetime dahil edilmesi”.

3. ESKİ TÜRKLERDE SİYASAL İKTİDAR, BÜROKRASI VE TOPLUMSAL SİSTEM

Devlet bilincine erken tarihlerde ulaşmış olan Türkler, fetih geleneğine sahip olarak ve siyaset kurumuna büyük önem veren bir topluluk olarak tarih sahnesinde ortaya çıkmıştır. Bu bağlamda, Türklerin benimsedikleri sosyal değerlerin fetih yapmayı, devlet kurmayı, huzur ve barış sağlamayı teşvik edici yapısı, buldukları her coğrafyalarda, istila ve sömürüye göre değil de devlet kurumunu tesis ederek düzen sağlamaya yönelmelerinde belirleyici bir faktör olmuştur (Şahin, 2005, s. 150).

Türkler, konar-göçer yaşam şekli gereğince, bu özelliklerin ve niteliklerin kendilerine kattığı mobilite ve hızlı hareket edebilme kabiliyetiyle belli bir bölgede hakimiyetini kaybettiği takdirde bozkıra çekilerek tekrar güç kazanmak için aynı bölgeye ya da başka bir bölgeye göç etmişler ve orada yeni bir devlet kurma becerisi ve başarısına hak kazanmışlardır. Nitekim *“Büyük Hun Devleti’nden sonra aynı bölgede Birinci ve İkinci Göktürk Devletinin daha sonra da Uygur Devletinin kurulmuş olması bozkıra çekilme ve yeniden toparlanma sonucu kurulan devletlere örnek olarak karşımıza çıkarken, Avrupa Hun Devleti, Selçuklular ve Osmanlı Devleti başka bir bölgeye göç ederek kurulan devletlere örnek olarak karşımıza çıkmaktadır”* (Uslu, 2009, s. 4).

3.1. Köken ve Hayat Tarzı

Eski Türkler, Orta Asya kökenli bir millettir. Bu bozkırda olağanüstü azim ve sebat göstererek, bu tabiat ve iklime kendilerini uydurmuşlar ve onun gerektirdiği karakteri de almışlardır. Daha da önemlisi Türkler, bu tabiat ve iklime uygun bir hayat kurmayı (atlı-göçebe veya konar-göçer hayat) ve burada yüksek bir medeniyet/kültür yaratmayı başarmışlardır (Koca, 2016, s. 31-32). Türklerin Orta Asya kültürü, aslında bir göçebelik kültürüdür. Göçebelik hayvancılığa dayalı bir yaşam tarzı ya da biçimi olarak çoğunlukla ilkel bir kültür biçiminde algılanmaktadır. Türklerin göçebelikleri kendi tercihleri oldukları kadar, yaşadıkları coğrafyada hayatta kalabilmelerini sağlayan önemli bir unsur olmuştur (Sığı, Ercil ve Başar, 2015, s. 22).

Eski Türkler hem İslam öncesi hem de İslam sonrası dönemlerde barışçıl geleneğe sahip bir medeniyet olarak bünyesinde tuttuğu halklara ve diğer toplumlara karşı şefkatle davranmıştır (Gökalp, 2017, s. 36; Mehmedoğlu, 2006, s. 11). Nitekim Türkler, fetihle kazandıkları toprakların güç yolu ile elde tutulamayacağını bilinciyle hareket etmişler ve “insan” kavramının önemini kavramışlardır (Bozatay, 2019, s. 4). Eski Türk toplumunda bütün faaliyetler “yardımlaşma ve yarışma” şeklinde geçmekteydi. Bu özellikleri ile eski Türk toplumu, ihtiyaç halinde birbirlerine yardım eden adeta büyük bir aile gibiydi (Koca, 2016, s. 154).

Türk milletinin devlet kurma tecrübesi, tarihin ilk dönemlerinden başlamış, aralıksız devam etmiş ve günümüze kadar gelmiştir. Avrasya coğrafyasında 5000 yıllık bir tarihi süreçten yoğrularak gelen Türk kültür ve medeniyeti, bu büyük coğrafyada birçok devlet ve müessese meydana getirmiştir (Terzi, 2015, s. 20). Eski Türklerde devlet, en küçük birim olan aileden (oguş) başlamaktadır. Ailelerin birleşmesinden Urug meydana gelmiştir. Aileler veya Uruglar bir araya geldiğinde de Boy (bod) teşekkül etmektedir. Boyların birleşmesinden ise Bodun oluşmaktadır. Bodunların birleşmesi de İl (devlet)’i meydana getirmiştir (Kösoğlu, 2004, s. 25). İl, toprağı, birleşmiş halkı ve töresi ile yurdu koruyan ve milleti refah, huzur ve barış içerisinde yaşatan siyasi bir kuruluştur (Sığrı vd., 2015, s. 84). İslamiyet’le birlikte İl kelimesinin yerini bugünkü Türkçede devlet almıştır (Terzi, 2015, s. 23). Nitekim Türkler için devlet, milli varlığı her türlü tehlikeye karşı koruyan, halkı düzen ve adalet içinde yaşatan, onun maddi ve manevi bakımdan gelişmesini ve refahını sağlayan vazgeçilmez bir mekanizmadır. Yine Türklerde halk, devletin hem kurucu unsuru hem de temel unsurudur. Bir başka ifade ile halk, devletin gerçek sahibidir (Koca, 2016, s. 80-81). Türk devlet geleneğinde devamlı olarak “halk devlet için değil, devlet halk içindir” düşüncesi ve anlayışı hakimdir. Bu düşüncenin ve anlayışın sonucu olarak Türk hükümdarları, halkı iktisadi bakımdan bütünüyle refaha ulaştırmayı ve refah içinde yaşatmayı kendilerine başlıca amaç edinmişlerdir (Koca, 2016, s. 96; Bozatay, 2019, s. 14). Türkler, İslam dünyasına girmeleriyle güçlü, bağımsız ve kamu yararına dönük siyasi eylem unsurlarına dayalı yeni bir devlet ve hukuk anlayışını eski gelenekleri ile bütünleştirmişlerdir (Kösoğlu, 2004, s. 217).

Türklerin dünya medeniyet tarihinde iki hususta rol oynayacak çok önemli mirasları bulunmaktadır (Koca, 2016, s. 79):

- Anavatan Orta Asya’nın son derece elverişsiz iklim çevre şartlarının gerektirdiği “atlı-göçebe hayat tarzı”nı gerçekleştirmiş olmaları,
- Töre ve yasalara göre düzenli işleyen büyük siyasi ve idari teşkilatlar meydana getirmeleri, yani dünya politikasına yön veren büyük devletler kurumaları.

Türklerin sağlam ve değişmez hükümleri ihtiva eden hem kamu hukuku hem de özel (aile) hukukları vardı. Neredeyse bütün Türk topluluklarında gerek kamu gerekse özel hukuka dair bütün kanunlara “töre” denmekteydi. Nitekim gerek devlet gerek toplum hayatında hâkim ve geçerli olan güç unsuru töre hükümleriydi. Eski Türk toplumunda töre hükümlerine aykırı hareket edenler olursa, bunlar cezadan başka ayıplanmak ve dışlanmak gibi ağır bir manevi baskıya maruz kalmaktaydı (Koca, 2016, s. 116-117). Nitekim töre, bireylerin ve milletin hak ve hukukunu, özgürlüğünü, hükümdarın görevlerini belirleyen ve ceza hükümleri ile dikkat çeken ve yazılı olmayan prensiplerden oluşmaktaydı (Terzi, 2015, s. 26). Töre, “ahlaki, sosyal, siyasi birçok prensip koymuş, müesseseler meydana getirmiş, insanlığa kendi hakikatlerini bildirmek ve onları sükûnetle refah içinde yaşatmak amacıyla devlet gibi insanlığa en büyük faydayı getiren yüksek bir merkez müessese oluşturmuştur” (Tatar ve Tatar, 2005, s. 277). Hem hükümdarın hem de meclislerin üzerinde töre bulunmaktaydı. Ne halk ne de yönetim sisteminin herhangi bir unsurunun, çerçevesini töre kavramının belirlemiş olduğu normlar bütünüdür

dışında hareket etmesi mümkün değildi (Sığırı vd., 2015, s. 88-89). Ancak Türkler, çok büyük önem verdikleri töreyi dokunulmaz olarak görmemişler, hayat ve toplumsal şartların değişmesi ile tekrar gözden geçirmişlerdi (Bozatay, 2019, s. 47).

Eski Türk dininin merkezinde “Gök-Tanrı” inancı bulunuyordu (Koca, 2016, s. 219). Tanrı, Kut bağıışı ile Türk Kağanını hükmetme ve hükümdarlık güç ve yetkisi, yani siyasi iktidar sahibi kılmaktaydı (Koca, 2016, s. 92). Eski Türklerde siyasi iktidar, kut tabiri ile ifade edilmektedir. Kut’un Tanrı tarafından verildiğine inanılmaktadır. Türklerde kutun yani siyasi iktidarın mahiyeti Kutadgu Bilig’de şöyle anlatılmaktadır (Terzi, 2015, s. 21):

“Kut’un tabiatı hizmet, şiarı adalettir... Fazilet ve kısmet kut’tan doğar... Ey hükümdar sana Tanrı kut verdi... Beyliğe (hükümdarlığa) yol ondan geçer... Her şey kut’un eli altındadır, bütün istekler onun vasıtasıyla gerçekleşir... Tanrı kimi iktidar yaparsa, o her iki dünyada mesud olur... Bu beylik makamına sen kendi gücün ve isteğinle gelmedin, onu sana Tanrı verdi... Beyler hakimiyetlerini Tanrıdan alırlar...”

Kut, kişiye verilmiş, mutlak bir iktidar değildir. Erdemsizden kut çekilir. Töreye uyulmazsa, töre unutulursa il (devlet) de dağılır. Esasında “il gider töre kalır”. Bir gün yeniden Tanrı’dan kut alan bir hükümdar, bu töreye göre ili kurar, açları doyurur, çıplakları giydirir, az milleti çok eder (Kösoğlu, 2004, s. 38).

3.2. Hükümdar

Eski Türk devletlerinin başında, tanınmış bir aileye ya da boya mensup bir hükümdar bulunmaktaydı (Koca, 2016, s. 95). Hükümdarlar, Tanhu veya Şan-yü, Kağan, Kan, Yabgu, İdi-kut, İlteber ve Erkin gibi bazı unvanlar taşımışlardır (Sığırı vd., 2015, s. 85).

Eski Türk devletlerinde hükümdar, budunu toparlayıp ili yöneten idarecidir. Hükümdar, devletin birliği içinde halkın sorumluluğunu yüklenmek, devletin başında bulunarak hukuki yönden halkın problemlerine hakkaniyet ölçüsünde çözüm götürmek ve devletini korumakla yükümlüdür. Türk devletlerinde hükümdarların görevleri, Orhun Kitabeleri’nde ifadesini bulan “halkı (kara budunu) doyurmak, giydirmek, müeffeh kılmak, dirlik ve düzen içinde yaşatmak” olarak geçmektedir (Terzi, 2015, s. 24-25). Hükümdar, genel olarak hanedan soyundan olmak üzere kurultay tarafından seçilmiştir (Arslan, 1984, s. 135).

Türklerde hükümdarların görevleri daha açık olarak maddeler halinde şöyle gösterilebilmektedir (Taneri, 2003, s. 19):

- “Devlet hayatında geleneklere bağlılık,
- Gelenekçilikle ilericiliğin bağdaşması,
- Devlet kadrolarının uzmanlardan oluşması ve halka açık olması,
- Yönetimde kararlılık ve memuriyetlerde uzun süre bırakılma,
- Danışma kurumu; bilim ve bilim adamına saygı,
- Disiplin, protokol ve denetim ilkelerinde titizlik”.

Eski Türk devlet anlayışında iktidarın meşruiyet kaynakları arasında; “adalet, eşitlik, hoşgörü, güvenliğin sağlanması, yönetilenlere zulüm edilmemesi, refahın sağlanması, kişisel çıkarların önde tutulmaması” gibi önemli siyasi, kültürel ve ekonomik ilkeler mevcuttu (Bozatay, 2019, s. 29).

3.3. Bürokratik Yapı

Türkler, bürokratik teşkilatlanma ve yönetim ilkelerinde liyakat esasına göre işin ehlini görevde tutmuşlar ve adalet ile hüküm sürmeye gayret göstermişlerdir (Aydoğan, 2006, s. 511). Eski Türklerde hükümdarın dışında, günümüzdeki bakanlar kuruluna benzeyen bir de hükümet teşkilatı ve bürokrasi bulunmaktaydı (Kazan, 2007, s. 42). Nitekim eski Türk devletlerinin merkez ve taşra teşkilatlarında görev yapan çok sayıda memur ya da bürokrat kadrosu yer almaktaydı (Koca, 2016, s. 116).

3.4. Sosyo-Ekonomik Düzen

Türk ailesi anne, baba ve çocuktan meydana gelen bugünkü modern aileye benzer küçük aile tipi göstermekteydi. Türk toplumunda kadın ve erkek eşit haklara sahipti. Tek kadınla evlenme yaygındı. Kadın toplumda saygı görürdü. Ata biner, ok atar, top oynar, hatta güreş gibi ağır sporlar yapardı. Toplumun çekirdeği olan ailenin yapısı, devletin bütün kuruluşlarını etkilemiştir (Çandarlıoğlu, 2003, s. 93).

Eski Türk toplumu, idare edenler (ak kamag bodun=ak beyler) ve idare edilenler (kara kamag bodun=halk) olmak üzere iki sosyal tabakaya ayrılmıştı (Koca, 2016, s. 143). Başka bir toplumsal katmanlaşma görüşüne göre ise toplum; ulema, asker ve çiftçilerden meydana gelmekteydi (Divitçioğlu, 2000, s. 128). Türklerde ekonomik faaliyet olarak hayvancılık ağırlıkta olmakla birlikte belirli ölçülerde tarım, zanaat ve sanayi de vardı (Koca, 2016, s. 181).

4. ESKİ TÜRK DEVLETLERİNDE DİVAN GELENEĞİ

Türk hükümdarları, devlete ait işlerde kararları tek başlarına almazlardı. Eski Türk devletlerinde siyasi, askeri, ekonomik, sosyal ve kültürel konulardaki meselelerin görüşüldüğü, tartışıldığı ve karara bağlandığı meclisler vardı. Bu meclislere “toy”, “kengeş”, “terneç” ve “kurultay” gibi adlar verilmekteydi (Koca, 2016, s. 107). Devlet meclisinin başkanı kağan, han veya hakandır. Kağanın çeşitli nedenlerle bulunmadığı durumlarda meclis, “ayguçi” veya “üçe” olarak adlandırılan baş vezir veya baş danışman başkanlığında toplanırdı. Devlet meclisinde; “başta kağanın eşi (hatun) olmak üzere, çocukları, diğer hanedan üyeleri, aşiret ve boy beyleri, şaman olarak adlandırılan din adamları, askeri ve idari yüksek görevliler yer almaktaydı” (Yazıcı ve Dursunoğlu, 2019, s. 93). Bu meclisler, aynı zamanda demokrasinin temelleri olarak da görülebilir (Bozatay, 2019, s. 80). Nitekim eski Türk devletlerinde Batılı manada demokrasi kavramının karşılığı olabilecek birçok davranış ve eylem yer almıştır (Ayдын, 2011, s. 191; Arslan, 2020, s. 164).

Kurultay, Türk devletlerinde Asya Hun İmparatoru Mete Han zamanından beri yer almaktadır (Göde, 1988, s. 53). Kurultay, yönetimi meşrulaştıran veya reddeden, kanun tekliflerini görüşüp, yeni kanunlar çıkararak ya da halihazırdakini değiştiren bir müessesedir (Sığı vd., 2015, s. 87). Bu bağlamda kurultaylar hükümdarı onaylıyor, hukuken tespitini yaptığı gibi hükümdarı sorguya çekebiliyor ya da hükümdarın görevden alınmasına karar verebiliyordu (Bozatay, 2019, s. 18).

Hunlardan başka diğer bütün Türk devletlerinde de bu tür toplantıların yapıldığı ve meclislerin toplandığı görülmektedir. Nitekim Göktürklerde de bu şekilde danışmanlık esaslı toplantılar yapılmaktaydı. Bu toplantılardan; “yılın beşinci ayında ilkbaharda yapılan ve halkın da katıldığı toplantı yine en önemlisiydi. Bu toplantılar, aynı zamanda bir bayram gibi kutlamalara sahne olur, at yarışları düzenlenir, şarkılar söylenir, kırmız denilen içki bol miktarda içilirdi. Bu toplantı vesilesiyle kurulan mecliste de devlet işleri görüşülür, yeni hakan seçimi yapılır hatta iktisadi ve kültürel meselelere çözüm bulunurdu” (Seyitdanlıoğlu, 2009, s. 3-4).

Eski Türk devlet yönetiminde toy/kurultayın, İslamiyet'in siyasi teşkilatlanma biçimindeki şura/meşveret anlayışı, varlık nedenleri, görev ve yetkileri arasındaki benzerlik göz önünde bulundurulduğunda, her iki kültür ve siyasi yapılanmanın çekişme ve çatışma yaşama ihtimalinin en aza indirildiğini söylemek olanaklı görünmektedir. Bu durumu özellikle destekleyen verinin, “divan” modeli olduğu açıktır. Nitekim “Karahanlılar, Gazneliler, Büyük Selçuklu Devleti, Anadolu Selçukluları ve Osmanlı Devleti'nde, eski Türklerde görülen “toy/kurultay meclislerinin” tüm işlevlerini, “divan” denilen meclislerin üstlendiği görülmektedir” (Coşkun, 2016, s. 130). Bu bağlamda, gerek İslamiyet'ten önceki Türk topluluklarında devlet meclisi niteliğinde olan “toy”, “kengeş” gibi isimlerle adlandırılan kurumlar, gerekse de İslami dönemdeki Türk topluluklarında mevcut olan “divan” benzeri oluşumlar birbirlerini incelemekte ve desteklemektedir (Kalkışım ve Doğan, 2017, s. 160).

Eski Türklere göre devlet; halk ve topraktan oluşmaktaydı (Arslan, 2020, s. 8; Terkan, 1999, s. 85). Halk içerisinde her birey, hukukla donatılmış ve ekonomik olarak hür bir hayat düzeninde yaşamaktadır. Ailelerde özel mülkiyet bulunmaktadır. Türk devletlerinde sınıf ya da kast sistemine rastlamak mümkün değildir. Türk topluluklarında sahip olunan servet ve mevki farkının toplumda fark yaratmadığı, soydan gelen asillikten hiç söz edilmediği bilinmektedir. Türk devletlerinde herkes, yetenek ve çalışkanlıklarına göre her makama yükselebilir, savaşçılık ve mücadele sahasında şahsiyetlerini bularak göstereceği kahramanlık ölçüsünde toplumdaki yerini alırdı. Kadınlar da aynı şekilde yetişir ve erkeklerle beraber savaşa katılabilirdi. Bu bakımdan, Türk devletlerinde halkın görüşlerini almak, onlara hizmet götürmek ve hükümdarın halka aktaracağı mesajları duyurmak amacıyla birçok yöntem kullanılmıştır. Teknolojik araçların bulunmadığı bu dönemde halka ulaşmak, hiç kuşkusuz iletişimin direkt yüz yüze sağlandığı divanlarla mümkün olabilmekteydi (Kazan, 2007, s. 44-45).

5. BÜYÜK SELÇUKLU DEVLETİ KISA SİYASİ TARİHİ, İDARİ/SOSYAL ÖRGÜTLENME VE DİVANLAR

“Büyük Selçuklu Devleti'nin temelleri, Oğuzların Kınık boyuna mensup olan Selçuk Bey tarafından 1020'li yıllarda atılmıştır. Selçuk Bey'in yeğenleri Tuğrul Bey ve Çağrı Bey tarafından ise bağımsız bir devlet haline gelmiştir. Gaznelilere karşı kazanılan Dandanakan savaşından sonra tam anlamıyla bir devlet olmuştur. Bu hanedan, bir dönemler dünyanın en büyük imparatorluğu ve en güçlü devleti olmuştur. Oldukça geniş bir coğrafyada eyaletler şeklinde varlığını sürdürmüştür. Devlet, yönetim ve teşkilatlanma konusunda büyük adımlar atmış ve birçok devlet adamı ve ilim adamı yetiştirmiştir. 1157 yılında Sultan Sencer'in ölümüyle devletin varlığı sona ermiştir. Büyük Selçuklu Devleti'ne bağlı eyaletler ise bir süre daha bağımsız olarak varlıklarını sürdürmüşlerdir” (Yaman, Arslan ve Arslan, 2018, s. 157).

Selçuklular yaklaşık olarak kendi çağına kadar geçen 250 yıllık Türk-İslam tarihi içinde ve kendi çağında, en gelişmiş devlet ve toplum sistemine sahip olmuştur. Nitekim Doğuda ve Batı'da Büyük Selçuklu Devleti'nin üzerinde bir siyasi güç olmamıştı. Bu üstünlük, Selçukluların sahip olduğu müesseseler ve ekonomik düzey için de ifade edilebilir. Selçuklu ülkesi güç ve zenginliğin yanı sıra sosyal müesseselerin, refahın ve mutluluğun coğrafyası konumundaydı (Turan ve Kırpık, 2021, s. 45).

5.1. Siyasi Tarih

11. yüzyıldan 14. yüzyıla kadar Türkistan'dan Akdeniz'e kadar uzanan bir devlet kuran Selçuklular, adlarını Oğuzların kurdukları Yabgu Devleti'nin ordu komutanı (subaşı) iken kedisine bağlı boylarla birlikte Cend yöresine göç eden Selçuk Bey'den almıştır (Çeçen, 2006, s. 217). Nitekim X. yüzyılın başlarında Oğuz devletini “Yabgu” unvanı taşıyan bir hükümdar idare ediyordu. Selçuklu ailesinin atası olan Dukak, bu Oğuz devletinde kuvvetli bir askeri ve

siyasi mevkie sahipti. Dukak'ın ölümünden sonra oğlu Selçuk, üstün vasıfları ile dikkatleri çekmiş ve Yabgu tarafından genç yaşta subaşı tayin edilmiştir (Merçil, 2011, s. 1-2; Divitçioğlu, 2000, s. 62). Müslümanlığı kabul eden Selçuk Bey, daha sonra Oğuz Yabgu devletine karşı bağımsızlığını ilan etti. Selçuk Bey'in ölümünden sonra Selçuklular, Arslan Bey tarafından idare edildi. Ancak devlete asıl gücünü kazandıran, Selçuk Bey'in babasının sağlığında ölen oğlu Mikail Bey'in çocukları olan ve dedeleri tarafından özel olarak yetiştirilen Çağrı ve Tuğrul Beyler'dir (Aydın, 2017, s. 28).

Büyük Selçuklu Devleti, köken itibariyle yirmi dört Oğuz kabilesinden Üç-ok kolunun Kınık boyundandır (Merçil, 2011, s. 1; Turan, 2012, s. 54; Sevim ve Merçil, 1995, s. 15). Devlet yönetimi açısından da yönetim kültürü Oğuz kabile anlayışının tipik bir devamıdır (Sığrı vd., 2015, s. 28). Büyük Selçukluların 1040 tarihinde Gaznelileri mağlup ettiği Dandanakan savaşı ile egemenlik ve bağımsızlık konusunda kazanımlar sağlanmıştır. Bundan sonra Tuğrul Bey dönemi başlamıştır (Divitçioğlu, 2000, s. 101). Çağrı Bey, kendisinden yaşça daha büyük olan ağabeyi Tuğrul Bey'e itaat etmiştir (Büyüksahin, 2017, s. 433). Nitekim Selçuk Bey'in torunları olan Tuğrul ve Çağrı Beyler, İran hakimiyetini gerçekleştirmiş ve oradan da Bağdat'a yönelerek İslami Abbasi halifesinin koruyucusu olmak gibi bir misyon üstlenmişlerdir (Ortaylı, 2008, s. 97; Ayan, 2012, s. 30). Selçuklular, Sünniliğin dört mezhebinden biri olan Hanefiliğe bağlıydılar. Kısmen Şafi olanlar da vardı (Atçeken ve Bedirhan, 2016, s. 173). Bu bağlamda Selçuklularda dini zümrelerden en önde gelen yapı, Sünnilik'ti. Dolayısıyla Sünni Abbasi halifesinin korunması ve yerleşik siyasal kültür birbirini destekleyerek devletin güçlenmesine katkı sunuyordu (Demir, 2004, s. 190).

Büyük Selçuklu Devleti, siyasal, sosyal ve kültürel yönden bulunduğu döneme damgasını vuran bir Türk-İslam devletidir. Tuğrul Bey döneminde devletin esasları belirlenmiştir. Devlet, Alparslan döneminde sınırlarını genişletmiş ve Anadolu'nun kapıları açılmıştır (Terzi, 2015, s. 38). Tuğrul Bey, ilk yıllarından itibaren merkeziyetçi bir siyaset gütmüştür. Bir yandan hanedan içinden gelen hakimiyet alanı isteklerini ve bunlardan doğan çekişmeleri göğüslerken, diğer yandan, kölelikten gelenlerden bir merkezi ordu kurmaya yönelmiştir (Kösoğlu, 2004, s. 204).

Sultan Alparslan'ın yerine tahta Sultan Melikşah geçmiştir (Demir, 2004, s. 79). Sultan Melikşah'ın ölümü ile Büyük Selçuklu Devleti'nde bir duraklama dönemi başlamıştır (Merçil, 2011, s. 77). Bundan sonra Sultan Melikşah'ın yerine de Sultan Berkyaruk tahta geçmiştir. Sultan Berkyaruk'tan sonra da tahta Sultan Muhammed Tapar geçmiştir (Özaydın, 2005, s. 579). Sultan Muhammed Tapar, adalet sahibi, iyi ahlaklı ve cesur bir hükümdardı. Şeriat dışı vergileri kaldırmıştı. Halka karşı hiçbir kötü davranışı görülmemişti. Bu nedenle Selçuklu emirleri onun tutum ve davranışlarını bildikleri için halka kötü muamele yapamamışlardır (Merçil, 2011, s. 94). Son Büyük Selçuklu Devleti tahtına oturan Sultan Sencer de, ilim, edebiyat ve sanatın gelişmesine çok yararları dokunmuş büyük bir hükümdardı. Dindar olmasının yanında hoşgörülü ve halka karşı merhametliydi (Merçil, 2011, s. 110).

Siyasi tarihinde Büyük Selçuklu Devleti'nin Tuğrul Bey ile devletin kurulduğu, Sultan Alparslan ve Melikşah ile de en ihtişamlı dönemine girdiği anlaşılmaktadır. Diğer sultanların dönemlerinde de gelişmeler olmakla beraber artan taht kavgaları ve dış düşmanların gayretleriyle hanedan dağılmıştır (Sümer, 2009, s. 366-367).

5.2. İdari ve Sosyo-Ekonomik Yapı

Selçuklularda siyasal ve askeri yönden Türkler hakimiyeti ellerinde bulunduruyor, sosyal hayatta da üstün durumda konumlanmışlardı (Atçeken ve Bedirhan, 2016, s. 137). Selçuklular sivil bürokraside İranlılardan büyük ölçüde yararlanmalarına rağmen, orduda büyük ölçüde Türklere görev verilmiştir (Sığrı vd., 2015, s. 53). Büyük Selçuklu Devleti'nde hem İslam

kimliğinin özümsemesi hem de devletin büyümesi ile ortaya çıkan sorunların çözümünde İran-Pers yönetiminin dikkate alınması en akılcı ve ideal yol olarak değerlendirilmiştir. Bu çerçevede, yönetim yapısının merkezîyetçi bir bağlamda kurulmuş olması ve büyümenin getirdiği çok sayıda kademenin yönetilebilmesi için İran bürokrasi modeli esas alınarak icra edilmiştir (Sığırdı vd., 2015, s. 28-29; Armaki ve Kamali, 2020, s. 266).

Büyük Selçuklu Devleti'nde daha önceki Türk devletlerinde olduğu gibi devlet, idari mekanizmadaki hanedanın ortak malı kabul edilmiştir. Devlet başkanı ya da hükümdar aile üyeleri arasından seçilmektedir (Terzi, 2015, s. 38). Büyük Selçuklu Devleti, Türk ve İslam geleneklerini birbiri ile kaynaştırarak yeni bir devlet yapısı oluşturdu (Demir, 2004, s. 161). Büyük Selçuklu Devleti, esas olarak saray, hükümdar ve ordu olmak üzere üç ana sütun üzerinde yükselmektedir. Sultan, eski Türk geleneklerinden kaynaklanan yetkisini doğrudan Allah'tan almaktadır. Selçuklu hükümdarı, bir Türk-İslam hükümdarı olduğu için Abbasi halifesinin dini liderliğini tanır ve ona manevi olarak bağlı olurdu (Sığırdı vd., 2015, s. 91). Nitekim Büyük Selçuklu Devleti'nin kuruluş aşamasında halifelîği desteklemesi ve fetih politikasını buna göre yapması, kısa süre içerisinde coğrafyadaki diğer medeniyetlere göre güçlenmesini ve üstünlük kurmasını sağlamıştır.

Büyük Selçuklu veziri Nizamü'l-Mülk, Siyasetname adlı eserinde kut ile ilgili şöyle söylemektedir (Kösoğlu, 2004, s. 116):

“Allah, kullarından dilediğini seçer, onu halkı yönetmeye yetenekli, padişahlık sanatında usta kılar, dünyanın işlerinden ve kulların huzurundan onu sorumlu kılar; fesat, karışıklık ve fitneyi ortadan kaldırır”.

Büyük Selçuklular'da Sultanlık belirtileri ise şunlardan meydana gelmekteydi (Gülcan, 2003, s. 105):

- Sikke bastırılması,
- Hutbe okunması,
- Halifenin gönderdiği Hil'at giyilmesi,
- Çeşitli unvan ve lakaplar,
- Sarık,
- Çetr,
- Növbet,
- Ok/yay,
- Sancak.

Devlet yönetiminde Sultan'a yardımcı olan üst düzey bürokratlar şunlardan meydana gelmekteydi (Terzi, 2015, s. 39; Göde, 1989, s. 436): Büyük Hacıb, Emir-i Perdedar, Vekil-i Der, Vekil-i Has, Üstaddar, Emir-i Ahur, Emir-i Alem, Emir-i Bar, Emir-i Camedar, Emir-i Candar, Emir-i Çaçnigir, Han Salar, Emir-i Hares, Emri-i Meclis, Emir-i Silah, Emir-i Şıkar, Bazdar, Taştdar, Şarapdar, Hazinesdar ve Saki.

Bunlardan başka hükümet bürokrasisinde; emniyet görevlisi ve adliye vekili görevini yerine getiren Emir-i Dad bulunmaktaydı (Alptekin, 1989, s. 204). Burada Emir-i Dad, örfî hukuk bağlamında davalarla görevli bir adliye mensubudur (Demir, 2004, s. 178). Diğer taraftan eyalet kadılarının tayin ve terfi işlerinde görevli ilmiyeden olan Kadiyu'l Kudat da vardı (Ortaylı, 2008, s. 103).

Büyük Selçuklu Devleti'nde merkezdeki divan teşkilatlarıyla yönetim sağlandığı gibi, eyaletlerde de eyaletler yönetimleri ile sağlanmaktaydı. Belli başlı eyalet kamu görevlileri arasında; Amid, Vali, Amiller, Şahneler, Muhtesib ve Şurta bulunmaktaydı (Demir, 2004, s.

179-181). Büyük Selçuklu Devleti'nin eyalet idaresi, ikta sistemi üzerine kurulmuştu (Dinç, Sayın ve Halow, 2012, s. 107). Eyalet idaresinde hanedana mensup Melikler'in ön planda olduğu görülmektedir. Bunlar, ülkenin muhtelif bölgelerini yürütür ve yanlarında Atabegler bulunurdu. Her vilayetin Kadısı ve Muhassıl denen mali görevlisi vardı. Vilayetlerin idari ve askeri işleri Emir Sipasahlarca görüldü. Subaşı veya Serkeşler de daha küçük alt kademedeki görevlileri oluşturuyordu. Şehirlerde, idarecilerin görev alanlarındaki yardımcılarını esnaf loncalarıydı (Ortaylı, 2008, s. 103-104).

Selçuklular'da muazzam bürokrasi idaresi ile şehir, göçebe ve köy halkından toplanan vergi ile ihtiyaçların karşılandığı anlaşılmaktadır (Kurpalidis, 2011, s. 167). Nitekim köylerde ve şehirlerde yaşayan halk, devletin himayesinde olup geçimlerini yerleşik ekonomi ile sağlamaktaydılar. Toprağa bağlı halk, şehir ahalisi gibi hürdü. Elleriindeki toprakları işleyebildikleri müddetçe topraklarının işleme hakkını evladına veraset yoluyla intikal ettirebilirdi (Demir, 2004, s. 183).

Selçuklu dönemi Türk halkı temel olarak iki sosyal tabakadan meydana gelmekteydi: Beyler ve Kara Budun. Yani yönetenler ve yönetilenlerden oluşmaktaydı. Bu durumda beyler de kendi içlerinde büyük beyler ve küçük beyler; halk ise kendi içinde meslek, zanaat sahipleri, yoksullar ve işsizler olmak üzere çeşitli tabakalara bölünmekteydi (Turan ve Kırpık, 2021, s. 24).

Selçuklu Sultanları, kanunlara riayet ettikleri gibi demokrat bir şahsiyete de sahip olmuşlardır (Sığrı vd., 2015, s. 91). Selçuklu devleti, ele geçirdiği topraklardaki halka baskı uygulamamıştır (Çeçen, 2006, s. 237). Nitekim Selçuklularda Sultan, eski Türk devlet geleneğinde olduğu gibi semavi kaynaktan gelmek ve cihan hakimiyetini elinde bulundurmak inancı dolayısıyla milletin babası sayılıyordu. Bu yetki dolayısıyla Selçuklu Sultanı'nın halka şefkatli ve adaletli davranmaları, onları gözetmeleri gerekmektedir (Demir, 2004, s. 166). Selçuklu Sultanları ve diğer hanedan görevlileri, din adamlarına, şair ve sanatkarlara da çok saygı gösteriyorlardı. Nitekim Tuğrul Bey'den itibaren hükümdarlar ve Türk büyükleri, İslam dünyasının her tarafını cami, medrese, kütüphane, tıp mektebi, hastane, imaret, zaviye ve kervansaraylar ile doldürmüşlerdir (Atçeken ve Bedirhan, 2016, s. 281-282).

5.3. Divan Teşkilatı

Selçuklular, İslam'ın en önemli yönetim ilkesi olan "şura"ya gereken desteği ve önemi vermişlerdir. Nitekim devlet işlerinin görüşülüp karara bağlanması noktasında, gerek merkezde gerekse de taşrada birçok divan kurulmuştur (Yazıcı ve Dursunoğlu, 2019, s. 97).

Nizamü'l-Mülk, Siyasetname adlı eserinde, önemli sorunları danışarak insanın fikir gücünü yükseltebileceğini belirtmektedir. Nizamü'l-Mülk'e göre danışmak, bireyin tam fikir sahibi olmasını ve ileriye görmesini sağlar. Nizamü'l-Mülk, şu dikkate değer fikirleri ifade etmektedir (Gezgin, 2021):

"Devlet yönetimi hakkında bilginler ve cihan görmüş kişiler ile tedbir almak gerekir. Tedbir alan kişilerin sayısı ne kadar fazla olursa, gücü de o kadar fazla olur. On kişinin alacağı tedbir, üç kişinin alacağı tedbirden daha kuvvetli olacaktır".

Büyük Selçuklu Devleti'nde devlet yönetimi, değişik alanlarda uzmanlaşmış görevlilerin katıldığı divanlar aracılığıyla yürütülürdü. Değişik işler için değişik divanlar vardı. Selçuklularda her divanın başında bir bakan bulunurdu. En üst merkezi yönetim organı, başında hükümdarın bulunduğu ve her gün toplanması yasal bir zorunluluk olan Divan-ı Saltanat ya da Divan-ı A'la bulunmaktaydı (Sığrı vd., 2015, s. 41). Divan-ı A'la (büyük divan), bakanlar kurulu görevini görüyor, Vezir de başbakan gibi faaliyet yürütüyordu. İlk divan da 1036'da Nişabur'da Tuğrul Bey'in başkanlığında toplandı (Atçeken ve Bedirhan, 2016, s. 70-71). Büyük

Selçuklu Devleti'nin genelde Abbâsîler, Sâmânîoğulları ve Gazneliler'den miras aldıkları teşkilat yapısında vezirlik makamı önemli bir yer tutar (Bardakçı, 2018, s. 309). Devletin büyüyen işlerin çoğalmasından sonra, divanın geliştiğini ve yeni divanların türediğini söylemek mümkündür (Mercan, 2011, s. 53). Bundan başka, yine merkezde devletin mali, askeri, adli işlerini gören ikinci derecede divanlar yani bakanlıklar bulunmaktaydı (Sığrı vd., 2015, s. 92). Bunlar da Divan-ı Tuğra, Divan-ı İstifa, Divan-ı İşraf ve Divan-ı Arz'dan meydana gelmekteydi. Bunlar, ayrıca eyalet divanları ile de ilgiliydi. Bu divanların dışında ayrıca büyük divana bağlı olmayan küçük divanlar da vardı. Bunlar da Divan-ı Berid, Divan-ı Müsadere, Divan-ı Terekat, Divan-ı Kaza ve Divan-ı Mezalim gibi yapılarıydı (Terzi, 2015, s. 38-39).

5.3.1. Divan-ı A'la

Divan-ı A'la'ya Vezir başkanlık etmekteydi (Merçil, 2011, s. 118). Nitekim Selçuklu bürokrasisinin başında tümüyle Vezir bulunmaktadır. Vezir, doğrudan doğruya Sultan'a bağlıydı (Kurpalidis, 2011, s. 84). Vezir'in asıl görevi, ülkenin tarımını ıslah etmek, vergi salmak ve devlet maliyesinin istikrarını sağlamaktır. Bu bakımdan devletin tüm maliyesinden vezir sorumludur. Böylece de Selçukluda Vezir, dini, hukuki, mali, idari ve askeri bütün bürokrasisinin kontrolünü sağlamaktaydı (Divitçioğlu, 2000, s. 126). Bu divanda Vezir dahil öteki divan başkanları da Sultan tarafından atanmaktaydı (Merçil, 2015, s. 62). Divan-ı A'la'da Vezirden başka Müstevfi, Müşrif, Tuğra-i ve Arızu'l Ceyş de bulunmaktaydı (Demir, 2004, s. 168; Yaman vd., 2018, s. 166).

Divan-ı A'la'nın başlıca görevleri ve bazı alınan karar örnekleri aşağıda ifade edilmiştir (Tokan, 2015, s. 96-97; Merçil, 2015, s. 63-64):

- *“Herhangi bir göreve tayin edilen bir devlet adamının, tayinine veya azline dair karar burada alınmış ve bu husustaki evraklar, bu divandan sadır olmuştur. Mesela İbni Hassü'lün bildirdiğine göre; Emir Züreyr'in Cerbezakan valiliğine tayini, Sultan Tuğrul b. Mikâil tarafından bu divanda yapılmıştır. Zubdetü'n-Nusra'da geçen bir kayıttan ise, Sultan Mahmud b. Muhammed Tapar döneminde Divan-ı Arz reisliği yapan Anûşirvan b. Halid'in, bu görevden azline söz konusu divanda karar verildiği ve azlini gösteren resmî evrakın da aynı divandan imzalanıp çıktığı anlaşılmaktadır,*

- *Divandan fakirlere sadaka dağıtıldı da zikredilmektedir. Buna göre Sultan Alparslan'ın divanında ülkesinin her tarafındaki pek çok fakirin adı kayıtlı olup, bunlara yardım için maaş ve tahsisat ayrılmıştı,*

- *Vergi tahsildarlarının, vergi toplamaya yetkili olduğunu gösteren divan havaleleri (bir tür yetkilendirme belgesi), yüksek ihtimalle büyük divandan verilmiştir. Zira Necmü'd-Dîn lakabını kullanan bir devlet adamının Serahs reisliğine tayin edildiğini gösteren bir tayin belgesinde (tefvîz-i riyâset-i Serahs), kendisine, elinde divan havalesi olan herkesin, halktan vergi toplamasına izin verilmemesi öğütlenmiştir,*

- *Halkın, esnafın şikâyet ve istekleri hakkındaki kararlar bu divanda alınmıştır. Kitâbü Atebeti'l-Ketebe'de yer alan bir tayin beratı (tefvîz-i niyâbet-i vezâret-i dîvân-ı tuğrâ)'ndan, halkın ve esnafın herhangi bir haksızlığa maruz kaldığında, şikâyetlerini önce Dîvân-ı Vezâret'in vekili konumundaki Divan-ı İnşâ ve Tuğrâ'ya bildirdikleri, sonra da muhtemelen bu divanda kontrol edilip usulünce yazılan şikâyetnâmeler ve arzuhallerin Divan-ı A'lâ ve Vezâret makamına intikal ettiği, en sonunda ise bu yüce divanda karara bağlandığı anlaşılmaktadır.*

- *Tuğrul Bey İsfahan'a hakim olduğu zaman, burada halka zulüm eden bir grubu, Büyük Divan'da mahkeme huzuruna çağırıp itham etti,*

- *Bu divanda yer alan azalar, gerektiğinde vezîr tayininde bile Sultana fikir beyan edebilmişlerdir. Mesela Sultan Muhammed Tapar, vezîri Sa'dü'l-Mülk el-Abî'yi astırdıktan sonra, o'nun yerine tayin edeceği kişiyi tesbit için büyük divan üyeleri ile bir istişare yapmış ve onların görüşlerini almıştır,*

- *Bu divanda veya bu divan dâhilindeki diğer divanlarda, devlet işlerine dair tutulmuş olan hemen her tür defter muhafaza edilmiştir. Meselâ bir kayıttan; Sultan Alp Arslan'ın divanında (yüksek ihtimalle büyük divan kastedilmiş), ülkedeki fakirleri ve onlara tahsis edilen maaşları gösteren defterlerin olduğu anlaşılmaktadır,*

- *Divan-ı Â'lâ'nın üyeleri, herhangi bir savaş sırasında sultanların yanında yer almıştır. Mesela Sultan Alp Arslan, Malazgirt Zaferi (1071) ardından, Romanos Diogenes ile barış yapar yapmaz, o sırada yanında bulunan Divan-ı Â'la münşîlerini huzuruna çağırılmış ve etrafa gönderilmek üzere fetihnâmeler yazdırmıştır,*

- *İkta ile ilgili kararlar bu divanda ele alınıp görüşülmüş ve alınan karara göre yazılan beratlar (resmî evraklar) da bu divandan çıkmıştır. Sultan Muhammed b. Mahmud b. Muhammed Tapar, Bedr b. Muzaffer adındaki Irak emirini, Abbâsî halifesi Muktefi karşısında yanına çekmek istemiş ve bunun karşılığı olarak da, mezkûr şahsa bazı yerleri ikta etmek istemiştir. Bu iktaya dâhil olan yerleri gösteren beratlar ve tevkîler ise emir üzerine, büyük divandan çıkmıştır. Sultan Sencer dönemi vezîrlerinden Togan Beg Kaşgarî ile ilgili olarak anlatılan bir olay da burada örnek gösterilebilir. Olaya göre bazı münşîler, bir ikta beratını önceden yazmış ve muhtemelen büyük divanda, imzalanmak üzere vezîrin önüne getirmişlerdir. Ancak vezîr söz konusu beratı imza etmemiş ve kendi istediği şekilde yeniden yazılmasını emretmiştir”.*

5.3.2. Divan-ı Tuğra

Divan-ı A'la'dan sonra en büyük divandır. Divan-ı Tuğra, eyaletle ve diğer devletlerle olan haberleşmeyi sağlıyordu (Demir, 2004, s. 169). Bu divanın en büyük görevi, Sultan fermanlarının hazırlanması, iç ve dış resmi yazışmaları yürütmesi ve farklı türde belgelerin hazırlanmasıdır (Kurpalidis, 2011, s. 89).

5.3.3. Divan-ı İstifa

Devlet içerisindeki en yüksek mali merci ve dairesidir (Kurpalidis, 2011, s. 94). Bu divanın başında, Müstevfi adında bir görevli bulunmaktaydı (Demir, 2004, s. 169). Günümüzdeki Maliye Bakanlığı'na benzer çok geniş görevleri vardı (Mercan, 2011, s. 54).

5.3.4. Divan-ı İşraf

Devletin mali ve idari işlerini denetleyen divandır (Ortaylı, 2008, s. 103). Ayrıca bu divan, devletin hazinesini, vergilerin ve gelirlerin toplanmasını ve harcamaların yapılmasını en yüksek seviyede kontrol ederdi (Atçeken ve Bedirhan, 2016, s. 77; Tokan, 2016, s. 1626).

5.3.5. Divan-ı Arz

Divan-ı Arz, asıl olarak ordunun tanzim ve teşkili ile ordunun her türlü ihtiyacının teminini sağlayan bir divandı (Demir, 2004, s. 170). Divan-ı Arz'ın görevlerinden biri de iktaları idare etmek ve çeşitli rütbedeki askerlerin maddi harcamalarını karşılamaktır (Kurpalidis, 2011, s. 103; Merçil, 2015, s. 79).

5.3.6. Eyalet Divanları

Merkezdeki divanlardan başka eyaletlerde de divanlar vardı. Nitekim eyaletleri yöneten en yüksek müessese Divan-ı Eyalet'tir. Eyaletlerde ve bölgelerde Selçuklu Melik veya

Şehzadeleri, Sipahsalar ve devlet adamları yönetici olarak burada görev yapmaktaydı. Melik divanı, merkezdeki Divan-ı A'la'ya benzemektedir. Bu sebeple Melik'in veziri aynı zamanda büyük divanın emrindedir ve hükümdar tarafından tayin edilmektedir (Atçeken ve Bedirhan, 2016, s. 81).

5.3.7. Diğer Divanlar

Büyük Selçuklu Devleti'nde büyük divana bağlı olmayan başka divanlar da vardı. Bunlardan birisi örfi davalara bakan Divan-ı Mezalim'di. Bunun amirine de Emir-i Dad denilmekteydi (Mercan, 2011, s. 56). Selçuklularda adli teşkilat, bütün Türk-İslam medeniyetlerinde olduğu gibi şeri ve örfi mahkemeler olarak ikiye ayrılmıştı (Sığırı vd., 2015, s. 121). Bu bakımdan İslamiyet'in kabulünden sonra şeriatın yanında töre ilkeleri de kabul görmüş ve örfi hukuki düzenlemeleri beraberinde getirmiştir (Arslan, 2020, s. 121-122). Şeri yargı sisteminde davalara Kadılar bakmaktaydı. Nitekim Kadılar, görevli oldukları bölgelerde bağlı oldukları fıkıh ekollerine göre hareket ediyorlardı (Demir, 2004, s. 176). Şeri davaların dışında kalan örfi davalara ise Divan-ı Mezalim adı verilen mahkeme bakmaktaydı (Merçil, 2011, s. 121). Büyük Selçuklu Devleti'nin baş hakimi olan Sultan, belirli zamanlarda (haftada iki gün) toplanan Divan-ı Mezalim'e katılır veya davaları vezire devrederdi (Kurpalidis, 2011, s. 129; Şeker, 2017, s. 81). Böylece, Büyük Selçuklu Devleti'nde Sultanlar, haftanın belirli günlerinde devlet erkanını ve kumandanları kabul eder, halkın şikayetlerini bu divan aracılığıyla dinlerlerdi (Atçeken ve Bedirhan, 2016, s. 33).

Selçuklularda bir diğer büyük divana bağlı olmayan divana da Divan-ı Berid adı verilmekteydi. Bu divan, posta ve haberleşme ile görevliydi (Mercan, 2011, s. 56). Bundan başka büyük divana bağlı olmayan divana Divan-ı Müsadere denilmekteydi. Bu divan, bazı devlet görevlilerinin mallarına el konulmasıyla görevliydi (Merçil, 2015, s. 134).

6. BÜYÜK SELÇUKLU DEVLETİ'NDE DİVANLARIN DEMOKRASİ KAVRAMI İLE İLİŞKİLENDİRİLMESİ

Eski Türkler, yaşayış şartları, toplumsal sistemin devamı ve farklı medeniyetlerle olan ilişkilerinde hoşgörü ve adalet ilkelerinden hareket etmişlerdir. Nitekim Türk toplumlarında gerek İslamiyet'ten önce ve gerekse de İslamiyet'ten sonra devlet düzeni adalet, liyakat ve hoşgörü üzerine bina edilmiştir.

Eski Türklerdeki devlet kurma anlayışı, toplumsal bilinç ve siyasal kültürün farklı hanedanlarla devam ettiği de görülmektedir. Nitekim Türkler, birçok devlet kurmuş, ancak burada değişen sadece boy ya da devletin merkezindeki sülalenin değişmesi olmuştur. Türkler, yüzyıllar boyunca temel siyasal, kültürel ve hukuksal kaide ve kurallarını yaşatmayı başarmışlardır. Bu noktada Türkler, farklı kaynaklarda sık sık Batılı anlamda demokrasi kavramı ile ilişkilendirilmektedir. Demokrasi ise toplumsal düzenin sağlıklı bir şekilde işlediği, karşılık saygı ve hoşgörü ortamının yerleştiği, birey haklarının güçlü olduğu, toplumda tüm insanların eşit kabul edildiği ve bir takım siyasal katılım biçimlerine sahip olduğu bir siyasal rejimdir. Nitekim eski Türklerde ve kurmuş oldukları toplumsal sistemlerde bu demokrasi düzeni ya da dinamiklerinin birçoğunun kendiliğinden yaşandığı ortaya çıkmaktadır.

Demokrasinin bir siyasal sistemde yerleşebilmesi için bazı mekanizma ya da kanallara ihtiyaç bulunmaktadır. Günümüzde sivil toplum, seçim sistemi, özgür basın ve anayasal koruma biçiminde ortaya çıkan bu araçlar, eski Türklerde de adalet, divan, töre ve diğer halkla ilişkiler kanalları ile gerçekleşmiştir. Tam da burada eski Türklerin temelini oluşturan istişare etme, danışma fonksiyonlarını karşılayan meclis ya da divan geleneği büyük önem taşımaktadır.

Çalışmada incelenen Büyük Selçuklu Devleti de bir Türk-İslam devleti olarak eski Türk töresi ve İslami kural ve kaideler arasında büyük bir sentez kurmuştur. Büyük Selçuklu Devleti, yerleştirmiş olduğu siyasal sistem ve toplumsal yapı ile uzun yüzyıllar bölgede gücünü artırmış siyasal iktidarlardan biri olmuştur. Büyük Selçuklu Devleti'nde divanlar kendisinden önceki tecrübe, birikim ve olanaklardan yararlanmış ve oldukça kurumsallaşmış bir yapıya bürünmüştür. Nitekim devlet içerisinde divanlar, tıpkı günümüzdeki bir hükümet gibi tüm devlet işlerini ve kamusal hizmetleri yerine getiren örgütsel bir yapı ve işleve sahiptir.

Büyük Selçuklu Devleti'nde divanlar asıl olarak aşağıdaki kamusal politikaların sağlanmasında siyasal ve sosyo-ekonomik düzeyde şu dinamikleri yerine getirmiştir:

- Siyasal atamaların yapılması ve danışmanlık,
- Siyasal iktidara yönelik meşruiyet kanallarının güçlendirilmesi,
- Toplumsal meselelerin karara varılması ve çözümlenmesi,
- Hak arama biçimlerinin yaygınlaştırılması,
- Halktan toplanan vergilerin tespiti ve uygulanması.

Büyük Selçuklu Devleti'nde de demokrasinin kurumsallaşması bağlamında divanlar, önemli bir mekanizma özelliği göstermektedir. Devlette her divanın büyük divan çatısı altında bir görevi vardı. Eyalette işleri yine büyük divanla bağlantılı eyalet divanları görmektedir. Ancak daha önce de belirtildiği Selçuklularda büyük divan haricinde yine birçok toplumsal konu ile ilgili farklı divanlar da yer almaktaydı. Nitekim büyük divan başta olmak üzere bu divana bağlı alt divanlar; siyasal iktidarın işleminde gerekli olan üst düzey atamaların yapılması, danışmanlık hizmetinin verilmesi, iktidara yönelik demokratik meşruiyet kanallarının güçlendirilmesi, temel toplumsal sorunların belirlenerek adalet ile çözülmesi, halkın kamu yönetimleri ve görevlileri karşısındaki şikayetlerinin dinlenerek sorunlarının çözümü ve halktan ve diğer kesimlerden toplanan vergilerin yine adalet ve hakkaniyet ölçütleri göz önünde bulundurularak tespiti ve toplanması görevleri ile meşgul olmuşlardır.

Demokrasinin temel ilkeleri ve Büyük Selçuklu Devleti divanları üzerine yapılacak son bir değerlendirmeye göre; divanlarla, toplum içerisinde halkla ilişkiler kanallarının tesis edilmesinde, halkın bir özne olarak siyasete ve almış olduğu kararlarına kolayca uzanmasında, devletin yüksek siyasetinin yürütülmesinde ve buna bağlı olarak toplumda rızaya dayalı hoşgörülü bir siyasal sistemin oluşturulmasında, herkesten adil vergi düzeni çerçevesinde para ya da kaynak toplanmasında ve bütün bunların sonucu olarak kamu yararının esas alındığı hak, liyakat ve adalet unsurlarına dayalı yaşayan bir toplum modelinin tesis edilmeye çalışıldığı söylenebilmektedir. Nitekim günümüz çağdaş demokratik sistemlerine de bakıldığında; devlet siyasetlerinin ve toplumsal yapının düzen, istikrar, kamu yararı, adil yönetim, birey hakları ve korunması, güçlü meşruiyet bağları üzerine yerleştirildiği anlaşılmaktadır. Bu bakımdan, Büyük Selçuklu Devleti, günümüz demokrasi olanaklarını daha onuncu yüzyıllarda başta divan mekanizması ile tesis etmiş ve uzun yıllar yaşatmış bir Türk-İslam devletidir. Tabii devletin İslam dinini benimsemesinin ve yerleştirmesinin de bu çerçevede önemi büyüktür. Birçok İslam düşünürü, İslam ve demokrasi arasındaki ilişkiye yönelik olumlu düzeyde eserler vermekte ve tartışmalar yürütmektedir. Bizim kanaatimize göre de Büyük Selçuklu Devleti'nin belirtilen şekliyle demokratik esaslara dayalı bir kurallar sistemi ve düzen kurmasında geleneksel Türk değerleri ve İslami ahlak arasında kurduğu büyük sentez ve kurumsallaşma bulunmaktadır. Selçuklular gerek kendisinden önceki gerekse coğrafyasında bulunan diğer medeniyetlerden de etkilenerken İslam ve demokrasi arasındaki bağı Türk geleneksel değerleri ile bağdaştırarak, Anadolu'nun kapılarını Türklere açan ve kendisinden sonra kurulacak diğer devletlere ve Osmanlı İmparatorluğu'na miras bırakan bir uygarlık olarak görülmelidir.

7. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Eski Türkler, binlerce yıl öncesinde siyasal ve sosyo-kültürel anlamda bir arada yaşamının ve devlet kurma şuurunun tecelli ettiği dünyanın kadim medeniyetlerinden birini sunmaktadır. Türklerin tarihsel süreç içerisinde bir kültürel grup ya da medeniyet olarak ortaya çıkmasındaki ortak özellikler arasında; birbirlerine karşı hoşgörü ile davranmaları, hükümdardan başlamak üzere kamu görevlilerinde adalet ilkelerinin ağırlıkta olması ve buna dayalı bir biçimde önemli siyasal kadrolara liyakat sahibi nitelikli kişilerin getirilmesi olmuştur.

Demokrasi kavramının temel ilkeleri olan bireyin öne çıkması ve haklara sahip olması, toplumsal düzen, adalet, eşitlik, seçim vb. konular eski Türk devletlerinde çeşitli düzeylerde var olmuştur. Bu durum ise Türklerin günümüzün yegane siyasal rejimi olan demokrasi konusunda izler taşıdıklarını ortaya koymaktadır. Bu durumda Türkler, kurmuş oldukları devletler ve yaşattıkları toplumsal sistemler ile insanlığın tarihsel mirasına büyük katkı yapmışlardır.

Türkler, İslam dinini benimsemeden önce geliştirmiş oldukları kültürel yapıları, toplumsal sistemleri ve bunlara dayalı töre normları ile İslam'ı benimsedikten sonra bu dini ahlakın kendilerine kattığı kural ve kaideleri mükemmel biçimde özdeşleştirmişlerdir. Nitekim aile yaşamından, siyasetin belirlenmesine; dini inançtan fetih geleneğine kadar büyük bir sentez kurmuşlardır. Bu önemli Türk-İslam devletlerinden biri olan Büyük Selçuklu medeniyeti de kurmuş olduğu siyasal iktidar, sosyo-kültürel sistem ve ekonomik faaliyet ile bu sentezi kurumsallaştırmıştır ve kendinden sonra kurulan diğer Türk-İslam devletlerine örnek olmuştur. Nitekim Büyük Selçuklu Devleti'nden sonra Anadolu bir Türk yurdu haline gelmeye başlamış, başka Türk beylikleri kurulmuş ve buna bağlı olarak Osmanlı hanedanı yaklaşık olarak 600 yıl hüküm sürmüştür.

Büyük Selçuklu Devleti'nde önemli bir siyasal iktidar mekanizması ve demokrasi hücreleri olarak divanlar çok büyük rol oynamışlardır. Nitekim divanlar, hem devletin yönetim merkezi olmuş, siyasetin çekirdeğini oluşturmuş, hem de halkın birey olarak haklarının korunmasında, vergilerin adil ve hakkaniyete uygun olarak toplanmasında dinamik bir unsur meydana getirmiştir. Yine Selçuklular'da divanlar, temel kamu hizmetlerinin sunulmasında, suçluların cezalandırılmasında ve adaletin tesisinde başrolde bulunmuştur. Sonuç olarak Selçuklular'da divanlar, toplumsal düzen, birey haklarının korunması, adalet, eşitlik, halkla ilişkiler aracı ve yönetime katılım mekanizması biçiminde günümüzdeki demokrasi kavram ve anlayışına benzer ya da onu önceleyen olanakları bünyesinde taşımıştır. Bu durum da Türklerin geçmişte ne kadar ileri siyasal sistemler ve medeniyetler ortaya koyduğunun ve yaşattığının kanıtlarını sunmaktadır. Nitekim Selçuklular'da divanlar; hükümet ofisi, bakanlık, mahkeme ve bürokrasi idaresinin yürütülmesinde belirleyici bir konumdadır. Selçuklular'da tüm bu önemli siyasi, sosyal ve ekonomik görevlerini divanlar, günümüz demokrasi sistemlerinin de temeli olan “adalet, liyakat ve toplumsal düzen” ilkeleri çerçevesinde uygulamaya gayret göstermişlerdir.

KAYNAKÇA

- Alptekin, C. (1989). “Büyük Selçuklular”. H. D. Yıldız (Haz.), *Doğuştan Günümüze Büyük İslam Tarihi* içinde (s. 95-231), İstanbul: Çağ Yayınları.
- Armaki, T. A. ve Kamali, M. (2020). Selçuklular Devleti'nde İktidarın Yapısı ve Siyasi Meşruiyet. Çev. Hormoz Kazemighalinghieh, Yasemin Ellik, *Selçuk Üniversitesi Selçuklu Araştırmaları Dergisi-USAD*, Güz, 13, 263-286.

- Arslan, E. (2020). *Kadimden Moderne Türkiye’de Kamu Yönetimi*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Arslan, M. (1984). Eski Türk Devlet Anlayışı ve Kutadgu Bilig. *Sosyoloji Konferansları*, 20, 117-160.
- Atçeken, Z. ve Bedirhan, Y. (2016). *Selçuklu Müesseseleri ve Medeniyeti Tarihi*. Konya: Eğitim Kitabevi.
- Ayan, E. (2012). Büyük Selçuklu Devleti’nin Temelleri Atılırken Siyasi Meşruiyet Süreci. *ODÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 3(5), Haziran, 17-37.
- Aydın, M. A. (2017). *Türk Hukuk Tarihi*. İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Aydın, M. S. (2011). *Devlet, Demokratik Değerler ve Eski Türkler*. Ankara: Berikan Yayınevi.
- Aydoğan, M. (2006). *Antik Çağdan Küreselleşmeye Yönetim Gelenekleri ve Türkler*. Birinci Cilt, İzmir: Umay Yayınları.
- Bardakçı, V. V. (2018). Osmanlı Devleti Öncesi Vezirlik. *İstem*, 32, 301-315.
- Beetham, D. ve Boyle, K. (1998). *Demokrasinin Temelleri*. V. Bıçak (Çev.), İstanbul: Liberte Yayınları.
- Bozatay, Ş. A. (2019). *Eski Türk Devlet Anlayışında İktidar ve Hakimiyet*. İstanbul: Kriter Yayınları.
- Büyükaşahin, F. (2017). Tarih Ekseninde Yörüklerin Atası Olan Oğuzların İncelenmesi, *I. Uluslararası Türklerin Dünyası Sempozyumu*, 11-14 Mayıs 2017, Antalya.
- Can, M. (2019). İnsan Hakları ve Demokrasi Arasındaki İlişkinin Felsefi Analizi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 23 (Özel Sayı), 2155-2167.
- Coşkun, Ö. (2016). Türk Yönetim Sistemi Üzerine Kısa Bir Değerlendirme. *The Journal of International Lingual, Social and Educational Sciences*, 2(2), 126-135.
- Crick, B. (2012). *Demokrasi*. Ü. H. Yolsal (Çev.), Ankara: Dost Kitabevi.
- Çandarlıoğlu, G. (2003). *İslam Öncesi Türk Tarihi ve Kültürü*. İstanbul: Türk Dünyası Araştırmaları Vakfı.
- Çeçen, A. (2006). *Türk Devletleri*. Ankara: Fark Yayınları.
- Çınar, M. (2016). “Demokrasi”. Y. Taşkın (Ed.), *Siyaset: Kavramlar, Kurumlar, Süreçler* içinde (s. 203-249), İstanbul: İletişim Yayınları.
- Dahl, R. A. (2001). *Demokrasi Üstüne*. B. Kadioğlu (Çev.), Ankara: Phoenix Yayınevi.
- Demir, M. (2004). *Büyük Selçuklular Tarihi*. Sakarya: Sakarya Kitabevi.
- Dinç, A., Sayın, F. M. ve Halow, N. (2012). Türkmenistan Kaynaklarına Göre Büyük Selçuklu İmparatorluğunda Devlet ve Ekonomi. *History Studies*, Prof. Dr. Enver Konukçu Armağanı, 105-116.
- Divitçioğlu, S. (2000). *Oğuz’dan Selçuklu’ya-Boy, Konat ve Devlet*. İstanbul: Yapı Kredi Yayınları.
- Gezgin, A. G. (2021). Türk-İslam Devlet Geleneğinde Şûra. <https://dergi.diyaret.gov.tr/makaledetay.php?ID=32201>, (E.T. 24.04.2021).
- Göde, K. (1988). Dünden Bugüne Türklerde Meclis Hayatı. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3, 51-62.

- Göde, K. (1989). Türklerde Saray Teşkilatı ve Hayatı. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3, 433-445.
- Gökalp, Z. (2017). *Türkçülüğün Esasları*. İstanbul: Anonim Yayıncılık.
- Gülcan, Y. (2003). *Türk Tarihi ve Kültürü*. İstanbul: Alfa Basım Yayım.
- Heywood, A. (2016). *Siyasetin ve Uluslararası İlişkilerin Temel Kavramları*. F. Bakırcı (Çev.), Ankara: BB101 Yayınları.
- Kalkışım, H. M. ve Doğan, K. C. (2017). Eski Türk-İslam Devletleri'nde Yakınma (Şikâyet) Kurumları. *Kesit Akademi Dergisi*, 9, Eylül, 158-174.
- Kazan, E. (2007). *Eski Türkler ve Osmanlı'da Halkla İlişkiler*. İstanbul: Yakamoz Yayınları.
- Koca, S. (2016). *Türk Kültürünün Temelleri*. Ankara: Berikan Yayınevi.
- Kösoğlu, N. (2004). *Hukuka Bağlılık Açısından Eski Türkler'de-İslam'da ve Osmanlı'da Devlet*. İstanbul: Ötüken Neşriyat.
- Kurpalidis, G.M. (2011). *Büyük Selçuklu Devletinin İdari, Sosyal ve Ekonomik Tarihi*. İ. Kamalov (Çev.), İstanbul: Ötüken Neşriyat.
- Mehmedoğlu, M. S. (2006). *Ortak Akılla Düşünmek: Meşveret Geleğenimiz ve Demokrasi*. İstanbul: Nesil Yayınları.
- Mercan, İ. H. (2011). *Selçuklu Müesseseleri ve Medeniyeti Tarihi*. Ankara: Berikan Yayınevi.
- Merçil, E. (2011). *Büyük Selçuklu Devleti-Siyasi Tarih*. Ankara: Nobel Yayım Dağıtım.
- Merçil, E. (2015). *Selçuklular Zamanında Divan Teşkilatı (Merkez ve Eyalet Divanları)*. İstanbul: Bilge Kültür Sanat.
- Ortaylı, İ. (2008). *Türkiye Teşkilat ve İdare Tarihi*. Ankara: Cedit Neşriyat.
- Özaydın, A. (2005). "Muhammed Tapar". *Türkiye Diyanet Vakfı İslam Ansiklopedisi*, 30. Cilt, içinde (s. 579-581), İstanbul: Türkiye Diyanet Vakfı Yayınları.
- Sartori, G. (t.y.). *Demokrasi Kuramı*. D. Baykal (Çev.), Ankara: Siyasi İlimler Türk Derneği Yayını No: 23.
- Sevim, A. ve Merçil, E. (1995). *Selçuklu Devletleri Tarihi: Siyaset, Teşkilat ve Kültür*. Ankara: Türk Tarih Kurumu Yayınları.
- Seyitdanlıoğlu, M. (2009). Eski Türklerde Devlet Meclisi "Toy" Üzerine Düşünceler. *Tarih Araştırmaları Dergisi*, 28(45), 1-12.
- Sığrı, Ü., Ercil, Y. ve Başar, U. (2015). *Geçmişten Günümüze Türk Yönetim Uygulamaları*. İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Sümer, F. (2009). "Selçuklular". *Türkiye Diyanet Vakfı İslam Ansiklopedisi*, 36. Cilt, içinde (s. 365-371), İstanbul: Türkiye Diyanet Vakfı Yayınları.
- Şahin, K. (2005). Eski Türklerde Merkezi İdare. *Türk İdare Dergisi*, 448, 149-164.
- Şeker, M. (2017). Ortaçağ Türk-İslâm Devletlerinde Hükümdarın Adalet Sembolü: Dîvânü'l-Mezâlim. *Humanitas*, 6(10), 77-89.
- Taneri, A. (2003). *Osmanlı Devletinin Kuruluş Döneminde Hükümdarlık Kurumunun Gelişmesi ve Saray Hayatı-Teşkilatı*. İstanbul: MEB Yayınları.

- Tatar, T. ve Tatar, H. C. (2005). Türk Kültüründe Töre Müessesesi. *Dini Araştırmalar*, 8(23), 273-286.
- Terkan, N. (1999). Türk Devlet Geleneğinde Halkla İlişkiler. *Selçuk İletişim*, 1(1), 84-90.
- Terzi, M. A. (2015). *Türk Devlet Geleneğinde Bürokrasi*. İstanbul: Bilge Kültür Sanat.
- Tokan, Ö. (2015). Büyük Selçuklular ve Irak Selçukluları'nda Dîvân-ı Âlâ. T.C. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tarih Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Erzurum.
- Tokan, Ö. (2016). Büyük Selçuklular ve Irak Selçukluları Döneminde Dîvân-ı İshrâf. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Aralık, 20(4), 1623-1634.
- Turan, O. (2012). *Selçuklular Tarihi ve Türk-İslam Medeniyeti*. İstanbul: Ötüken Neşriyat.
- Turan, R. ve Kırpık, G. (2021). Selçuklu Dönemi Türklerde Sosyal ve Ekonomik Hayat. <https://www.manevisosyalhizmet.com/wp-content/uploads/2016/01/selcuklu-donemi-turklerde-sosyal-ve-ekonomik-hayat.pdf>, (E.T. 24.04.2021).
- Uslu, A. (2009). Türklerde Devlet Yönetimi. *Türk Ekini/Dil ve Kültür Dergisi*, 3, 4-17.
- Varlık, Ü. ve Ören, B. (2003). Demokrasi ve Temsil. *Selçuk Üniversitesi İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 3(5), 173-185.
- Yaman, A., Arslan, E. A. ve Arslan, C. (2018). Selçuklu Devleti'nin Yönetim Yapısı. *Karadeniz Uluslararası Bilimsel Dergi*, 40, Winter, 157-171.
- Yazıcı, S. ve Dursunoğlu, İ. (2019). Tarihsel Süreçten Günümüze Meclisin Devlet Yönetimi ve Karar Alma Üzerine Etkisi. *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1, 91-111.
- Yılmaz, N. ve Doğan, K. C. (2013). Avrupa Birliği (AB) Talepleri Doğrultusunda Çek ve Romanya Cumhuriyetleri'nin Demokratikleşme Reformları. *Karadeniz Araştırmaları*, Güz, 39, 15-29.

KURUM KÜLTÜRÜNÜN ÇALIŞAN MOTİVASYONU ÜZERİNE ETKİSİ: ANKARA'DAKİ 5 YILDIZLI OTELLER ÜZERİNDE UYGULAMA

Geliş Tarihi : 11.05.2021

Öğr. Gör. Deniz Sönmez¹

Kabul Tarihi : 18.06.2021

Murat Başal²

Makale Türü : Araştırma Makalesi

Özet

İşletmelerin kendilerine has davranış, inanç ve alışkanlıkları olarak ifade edildiği kurum kültürünün, personelin performansında etkili faktörlerinin motivasyona etkisinin araştırılan bu çalışmada turizm kurumlarından otellerden yararlanılmıştır. Ankara'da bulunan 15 adet 5 yıldız kategorisinde yer alan otellerdeki personel ile yüz yüze anketlerle yapılmıştır. 200 adet anket dağıtılmış ancak bunlardan eksik ve yanlış doldurulanlar 10 adedinin dahil edilememesi ile toplamda 190 anketle analiz gerçekleştirilebilmiştir. Kurum kültürünü ölçümünde Denison 4 faktörlü kurum kültürü ölçeği ile işgörenlerin motivasyon seviyelerinin ölçülmesi için Herzberg'in Çift Faktör Kuramının motive edici ve hijyen faktörleri ele alınmak suretiyle De Beer tarafından geliştirilmiş olan motivasyonun 9 boyutlu ölçeğinden oluşan anket kullanılmıştır. Sonuçlar frekans analizi tek yönlü varyans (One-way ANOVA), bağımsız t-testi, korelasyon ve regresyon analizleri SPSS 24 istatistik programıyla analiz yapılmıştır. Sonuç olarak kurum kültürünün çalışan motivasyonu üzerinde pozitif ve anlamlı ilişki bulunmuştur. Bulunan anlamlı ilişkiye bağlantılı araştırma sonucunda işletmelerde kurum kültürünün çalışan motivasyonunun artırılmasında yöneticilerinde öncü olmasıyla çalışmaların yapılabileceği durumu oluşturmuştur.

Anahtar Kelimeler: Örgüt Kültürü, Çalışan Motivasyonu, Denison Ölçeği, Motivasyon.

JEL Kodları: M30, M31, M37.

EFFECT OF CORPORATE CULTURE ON EMPLOYEE MOTIVATION: APPLICATION ON 5 STAR HOTELS IN ANKARA

Abstract

In this study, which investigates the effects of corporate culture, which is expressed as unique behaviors, beliefs and habits of businesses, on the motivation of personnel performance, tourism institutions and hotels were used. Face-to-face questionnaires were carried out with the staff in 15 hotels in the 5 star category in Ankara. 200 questionnaires were distributed, but the analysis could be performed with 190 questionnaires in total, since 10 of them were not included in the missing and incorrectly filled out. In the measurement of corporate culture, the Denison 4-factor corporate culture scale and a questionnaire consisting of 9-dimensional scale of motivation developed by De Beer by considering the motivating and hygiene factors of Herzberg's Double Factor Theory was used to measure the motivation levels of employees. The results were analyzed by frequency analysis one-way variance (One-way ANOVA), independent t-test, correlation and regression analysis with SPSS 24 statistical program. As a result, a positive and significant relationship was found between corporate culture and employee motivation. As a result of the research related to the significant relationship

¹İstanbul Medipol Üniversitesi, Meslek Yüksekokulu, Sağlık Kurumları İşletmeciliği Bölümü, deniz.sonmez@medipol.edu.tr, ORCID:0000-0002-2044-670X

² İstanbul Gelişim Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İşletme Doktora öğrencisi, mbasal40@hotmail.com. ORCID: 0000-0003-1440-659X

found, it has created a situation where studies can be carried out with the corporate culture being a pioneer in increasing employee motivation in enterprises.

Keywords: Organizational Culture, Employee Motivation, Denison Scale, Motivation.

JEL Codes: M30, M31, M37.

1. GİRİŞ

Kurum kültürü ilk olarak, kurumsal psikolog, araştırmacı ve danışman olan Elliott Jacques'ı, 1951 tarihli *The Changing Culture of a Factory* adlı kitabında etiketlediğinden bahsedilmektedir. Kurumsal kültür kavramı ve bunun incelenmesi, 20. yüzyılın ikinci yarısı boyunca gelişti. İşletme psikolojisi gibi ilgili akademik disiplinlerden ve küreselleşme gibi toplumsal eğilimlerden etkilenmiştir.

Örgütler hedeflerine, bireyler aracılığıyla meydana gelen aksiyonlarla ulaşır. İnsan kaynağı kurumsal etkinliğin en önemli koşullarından biridir. Bundan dolayı işletmelerde insanların varlığı ile anlam kazanır. Örgütler üyelerinin sınırlı fakat farklı yeteneklerinden faydalanırlar. Bunun yanında örgüt, sadece içindeki süreçlerle sınırlı kapalı bir sistem olarak sayılamaz. Çevre ile sürekli etkileşimde bulunan açık bir sistemdir. Açık sistem olarak örgütler farklı kültür mozağine sahip kurum üyelerinden meydana gelmektedir. Kurum üyeleri, vazifeleri gereği ve mesleki kural ve ölçütlerle toplanmış, bir arada bir topluluk meydana getirmenin doğal bir sonucu olarak diğer örgütlerden farklı ama, kendi içlerinde az çok müşterek görüş ve değerler sistemi meydana getirmişlerdir. Oluşan sistem ile örgüt içinde değişik görüş, değer, davranış, fikir şekli ve etik anlayışının bir arada var olmasına hizmet eder ve bu da “kurum kültürü” olarak bilinir. Makro açıdan, yani toplum kültürü düzeyinden, incelendiğinde, işletme veya kurum kültürü bir alt kültürdür.

İşletmelerde uzun yıllar kurumsal yapı durumu ve bunun bilimsel boyutuna yönelik uzun yıllar araştırmalar yapılmıştır. Kuru kültürü de yapılan araştırma alanlarında birisidir.

Bir kurumda çalışanların kendilerini örgütün bir bireyi olarak hissetmeleri ile işletmenin başarısı ile aralarında bir ilişki vardır. Çalışanlarının memnuniyetini ön planda tutan işletmelerde hem işletmenin hem de bireysel olarak çalışanlarının başarılarında artış sağladığı söylenebilir. Örgüt açısından bunu gerçekleştirmenin yollarından birisi işletme kurum kültürünün oluşturabilmektir. Bu durumun güçlü olması ve çalışanlar tarafından benimsenmesi, hedeflenen aidiyet bilincinin gerçekleşerek bir bütünlük meydana gelmesini sağlar. Gerçekleştirilen bu atmosferin özellikle motivasyon boyutuyla pozitif etki bırakması düşünülmektedir. Bu durum işletmelerin sürdürülebilirliği yönüyle önemli bir unsurdur. Çalışanların bağlılığı, işletmenin davranışını geliştiren kültürün bilgisi ve farkındalığına dayanır (Brooks, 2006, s. 11). Örgütsel kalite bilincinin oluşması aynı zamanda kurum çalışanlarının gelişimine de katkı sağlamaktadır. Çalışan motivasyonuna bağlı gerçekleşecek olan performans işletmeler için önemli bileşenlerdendir. Kurumsal hedeflere ulaşmak isteyen yöneticiler de personelin motivasyonunu arttırarak bunu sağlama faaliyetleri içine girmektedirler.

Özellikle değerlendirmesi zor olan hizmet alanında faaliyet gösteren ve kapsamlı bir örgütsel yapı içinde olan turizm sektörünün önemli aktörlerinden olan beş yıldızlı otel kategorisinde faaliyet gösteren işletmeler ele alınarak araştırma gerçekleştirilecektir. Yapılan bu çalışma sayesinde Ankara ilinde faaliyette bulunan 15 adet beş yıldızlı otellerde görev yapan personelin kurum kültürü ile motivasyon arasındaki ilişki incelenerek elde edilen sonuçlara bağlı olarak durum analizi yapılacaktır.

2. KURUM KÜLTÜRÜ

Araştırmaya yönelik olarak detaylara geçmeden önce bazı temel unsurları ve buna bağlı detayları açıklamak önemlidir. Bu doğrultuda ilk olarak kurum kültürü şöyledir.

Kültür, insanlara rehberlik eden değerlerin, inanışların, iletişim ve davranışların bir karışımı olarak tanımlanmaktadır (Awadh ve Saad, 2013, s. 168). İnanç, davranış, norm ve değerler seti etkili bir kültür ağının oluşmasında yardımcı olmaktadır. (Kotter ve Heskett, 1992, s. 22).

Kurum kültürü; örgütün imajının dünyada taşınabilirliğinin artmasına, kıymetini, topluma ilişkin ölçütlerini, çevredeki diğer kurum ve fertlerle bağlantı şekillerini ve seviyelerini de gösterir. Bu fonksiyonu ile kültür, kurumu topluma tutunduran, örgütü toplumda bulunduğu pozisyonu, önemini ve üstelik muvaffakiyetini saptayan mühim göstergelerdendir. Fakat her kurum kültürü, yaşamını sürdürdüğü toplumsal kültür ile ilişkide bulunduğu diğer kurumsal kültürlerinden etkilenir ve meydana gelişlerinde bu kültürlerin de yardımı bulunabilir. Kültür çevreye aykırı durumda olmaz, tersi bir durumda kurumun sürekliliği açısından tehlikeli bir durum söz konusu olabilir. Bunun yanında, çevrenin kural ve kıymetlerine uygun olduğu takdirde ise, bu yeni kültür çevreye oldukça önemli katkıları bulunabilir.

Kültürün farklılaşan özellikleri, bir işletmeyi diğerinden farklılaştırmaya yardımcı olan norm ve tutumların temellerini düzenlemektedir (Forehand ve Gilmer, 1964, s. 262). İşletmede çalışanlar, belirli kurallara göre düzenlenen yapı içinde, ortak hedefleri başarmak amacıyla ortak çatı altında bir araya gelmektedirler. Çalışanların iş tutumu, birbirlerine olan davranış ve duyguları işletmenin ortamını oluşturmaktadır. Birinin davranışı diğerini de etkileyebilmektedir. Örgüt kültürü olarak da anılan kurum kültürünün çok çeşitli tanımlamaları yapılmaktadır. Belli bir grup tarafından kendisinin gerek çevreye uyum gerekse iç bütünleşmesi sırasında öğrendiği geçerliliği kanıtlanacak düzeyde olumlu sonuç vermiş olan ve bu nedenle yeni üyelere programları algılamamanın, düşünmenin ve hissetmenin doğru yolu olarak öğretilen, birtakım varsayımlardır (Schein, 1976, s. 13).

Kurum kültürünü semboller odaklı anlam kazandırmak gerektiğini, kültürün bireylerin etkileşimlerinden bağlantısız bir şekilde oluşmadığını, insanların kültürü zihinlerinde oluşturduklarını ve zihinlerinde ne olduğunu tam olarak bilemeyeceğimizi belirterek, göstergeler veya sembolleri bilebileceğimizi ileri sürmektedir.

Kurum kültürünün meydana gelmesini etkileyen faktörleri; Genel dış etkiler, Toplumsal değerler ve Milli kültür ve Kuruma özgü faktörler şeklinde sınıflandırmaktadır.

2.1. Kurum Kültürünün Önemi

“Kurumsal kültür”, bir şirket çalışanlarının ortak uygulamaları ve değerleri için kullanılan genel bir terimdir. Şirket kültürü, şirket çalışanlarının nasıl davrandığı, hissettiği ve düşündüğüne rehberlik eder. Kurum kültürü aynı zamanda bir organizasyonun sosyal ve psikolojik ortamıdır. Bir şirketin benzersiz kişiliğini sembolize eder ve bir kuruluşun temel değerlerini, etiğini, davranışlarını ve inançlarını ifade eder.

Güçlü bir kültür, en başarılı şirketler arasında ortak bir paydadır. Hepsinin kültürel öncelikler konusunda en tepede fikir birliği vardır ve bu değerler bireylere değil, kuruluşa ve hedeflerine odaklanır. Başarılı şirketlerdeki liderler her gün kendi kültürlerini yaşarlar ve kültürel kimliklerini çalışanlara ve yeni işe girenlere iletme yollarından çıkarlar.

Kültür, organizasyonel etkinlik, genel başarı ve sonuç dâhil olmak üzere bir organizasyonun neredeyse tüm yönlerini şekillendirebilir ve etkileyebilir.

Araştırmacılar, iyi tasarlanmış kültürlere sahip kuruluşların, çevreye uyum sağlayabilen çalışanları çeken iyi politikalarla desteklendiğini, sonuçta daha kararlı ve üretken çalışanlara sahip olduklarını bulmuşlardır.

Kurum kültürünün meydana gelmesinde kurucuların, örgütün iç ve dış çevresinin, yönetim fonksiyonlarının ve milli kültürden etkilenebilir.

İş ortakları, müşteriler ve genel halk da genellikle olumlu kurumsal kültürlere sahip olduğu düşünülen şirketlere ilgi gösterir ve bu da kuruluşların zaman içinde başarılı olmasına yardımcı olur.

Çalışanın işletmedeki çalışma derecesinden ekonomik duruma kadar ortaya çıkan tüm unsurları etkilemesinden dolayı ortaya çıkmaktadır. İnsanda var olan kültürel değerler yapacağı davranışlarda ne zaman nasıl kararlarla gerçekleştireceği buna bağlıdır (Dinçer, 1995, s. 403) işletmelerde çalışan personelin kültürel özelliği bilinmelidir bu durum hem verimi artırır hem de mutlu ve manevi hoş bir ortam meydana getirir. Eğer bir çalışan işletmedeki var olan norm, değer gibi unsurları benimserse yöneticiye de pozitif bir katkı sağlayabilmektedir. Kültür hızlı değişir ve çevresel etkenlere bağlı olarak değişim gösterebilir. Çalışanın isteklerine göre oluşturulamayan işletme kültürü verimliliği de olumsuz yönde etkilemektedir.

Kültürün işlevlerine kuvvetli kültürler ve güçsüz kültür penceresinden incelenmektedir. Kuvvetli bir kültürde görev alan bireyler kendilerinden ne gibi beklenildiğini ve bazı durumlarda ne şekilde hareket edeceklerini bilmelerinden, karar verme zorunda kaldıklarında, bu durumla ilgili olarak zaman kayıpları daha az olabilmektedir.

2.2. Kurum Kültürünün Özellikleri

Kurum kültürü öğrenilmiş veya daha sonradan kazanılan olgudur. Kültür; kurumun faaliyet gösterdiği alanı ve çalıştığı sektörü, misyonu daha önceki zamanlarda başarılı olarak görev alanlar ve hali hazırda görevde bulunan üst düzey yöneticilerin dayattığı kural ve hareketlerle meydana gelir ve bütün kurum çalışanlarına tesir eder. Bunun sonucu olarak da, çalışanlar bireysel kültürü meydana getiren bilgi, inanç, tutum, kural, değer ve hareketleri öğrenmiş olurlar.

Kurumsal kültürü, kurum üyeleri tarafından paylaşılır olabilmesi önemlidir. Kurumsal kültür her kurum için diğer faaliyet gösteren kurumlardan ayıran özellik taşıyan, kurumun kendi özelliklerinin ortak ürünüdür. Kuruma dahil olan bireyler bu ortak düşünceye inanmalı, sürekliliğinin devam etmesi açısından kurumdaki üyelere ve kuruma yeni girenlere sözel ve hareketleri ile mesajlar aktarabilmelidir. Bu anlamda kurumsal kültür sürekli kılınabilecek, bütün üyeler tarafından paylaşılacak ve kurumun bütününde yaygınlaşacaktır. Buna kültürün hikayelerle, sembollerle, seremonilerle yazılması ve bütün üyeler tarafından aynı şekilde algılanıp uygulanması da denebilir.

Kurum kültürünün herhangi bir yazılı belge niteliği bulunmamaktadır. Kurumda çalışanların fikir yapılarında, bilinç ve belleklerinde inanç ve değerler bulunur. Kurum kültürü, üç kısımda incelenebilir. Her kısımda kültürün yansması ve anlaşılmasına katkıda bulunur. Birinci kısımda fiziksel sistem ve sosyal çevredir. Üretim için uygulanan teknoloji, iş akışı, iş düzeni, çalışılan ortamın konsepti, örgütte uygulanan dil, toplantı yapılan ortamın şekli, toplantıları yapma düzenidir. Buna üst katman olarak adlandırılır. Orta katman, bireylerin hareketlerine kılavuzluk eden ve problemler karşısında çözüm odaklı olarak değerler bulunmaktadır. Grup üyeleri yazılı şekilde bulunmayan, bu değer yargılarını karşılıklı olarak konuşarak birbirlerine aktarırlar. Alt katmanda ise, kurumda genel kabul görmüş varsayımlar vardır. İnanç ve değerlerin oluşmasında bu varsayımların bütün çalışanlar

tarafından uygulanabilir olması önemlidir. Bu normlar yazılı kültürün iletişimi, paylaşımı ve kurumsal öğrenmeyi de zorunlu kılmaktadır.

Kurum kültürünün görmezden gelinemeyecek kadar önemli görevlerinden sayılan, kurumun çevredeki belirsizliklere karşı adeta süzgeç görevinin bulunması, bu belirsizlikleri azaltması veya etkilerini hafifletmesidir. Bireyler kurum çevresinden gelebilen risklere karşı önemli veya önemsiz olduğunu bakılmadan paniğe yol açabilir. İşletmenin tümünü yansıtan kurum kültürü çalışanların değer, norm ve davranışlarını belirtmektedir. Bu durum bireylerin birlikteliğinden oluşmaktadır. Buradaki ilişkiler kültürü şekillendirmektedir çünkü oluşturulan semboller öğrenilebilir ya da öğretilir tarzıdır. Yani geçmişe bağlı olarak şekillendirilir ve işletmedeki çalışanlar arasında paylaşılır. Kurum kültürünün belli bir yazılı metni bulunmamaktadır. Kurum kültürü zamanla şekillenmekte ve somut hale gelerek kontrol ve koordinasyonu sağlayarak sisteme işlerlik kazandırmaktadır. Kurum kültürünün unsurları işletmedeki örgütsek semboller aracılığıyla sonraki üyelere aktarılabilir (Gülova ve Demirsoy, 2012, s. 49).

Kurum kültürünün temel özelliklerini aşağıdaki başlıklarda sıralamışlardır:

- Kültür çevreyle uyum sağlama ve sürekliliği için rehberlik görevini yerine getirir.
- Kültür örgütün müşterek amacı için çalışırken, karşılaşılan güçlükleri de gösterir.
- Kültür bireyler tarafından oluşturulur.
- Kültürün bazı olguları kabul edip, bazılarını da kabul edilmeyen kuralları vardır.
- Kültür örgüt hayatındaki köklü problemlere çözüm bulur.
- Kültürler devamlıdır ve birtakım engel ve problemlere karşın sağlam, kararlı olmalı yanında sürekli dirler (Mink vd., 1993, s. 57-58).

2.3. Kurum Kültürünün Boyutları

Kurum kültürü, işletmenin sembolik temellerinin anlaşılmasına yardımcı olmaktadır. Bu sadece kuruma ilişkin bir betimleme olmakla birlikte kurumun kendi içindeki betimlemedir. Kurum kültürünün boyutlarını aşağıda belirtilen başlıklar altında sıralamışlardır (Steinhoff ve Owens, 1989, s. 27).

- Kurumun tarihi
- Kurumun değerleri ve inançları
- Örgütü anlatan öyküler ve efsaneler
- Kurumun kültürel kuralları
- Ananeler, seremoniler, adetler
- Kurumun kadın ve erkek kahramanları

Kurum kültürü, işletmenin asıl kıymetleri ve inançlarını işgörenlerine nakleden simgelerin, törenlerin ve hikayelerin tümünü ifade etmektedir. Kurum kültürünü efsaneler, seremoniler, semboller, çalışanların inançları ile değerleri olarak ortaya koymuştur (Hoy ve Miskel, 1991, s. 25).

Bu belirtilenleri kısaca söyle açıklanabilmiştir.

2.3.1. Değerler

Örgütlerdeki bütün çalışanların ortaklaşa güvendiği ve benimsediği asıl kıymetler, kurum kültürünün vazgeçilemez parçasıdır. Kültür, bireylerin benimsediği kıymet ve itikatlarla geliştirmektir (Başaran, 1982, s. 31). Kuruluşların kültürlerinin merkezinde, ortak değerler vardır. Hiçbiri doğru ya da yanlış değildir, ancak kuruluşların hangi değerleri vurgulayacaklarına karar vermeleri gerekir. Bu ortak değerler şunları içerir:

- Sonuç yönelimi. Başarıları ve sonuçları vurgulamak.
- İnsanların yönelimi. Bireye adalet, hoşgörü ve saygı konusunda ısrar etmek.
- Takım oryantasyonu. İşbirliğini vurgulamak ve ödüllendirmek.
- Detaylara dikkat etmek. Kurumun hassas konularına değer vermek ve problemlere analitik olarak yaklaşmak.
- İstikrar. Güvenli ve öngörülebilir bir yol izlemek.
- Yenilik. Denemeyi ve risk almayı teşvik etmek.
- Rekabette mücadele. Örgütün rekabetçi bir ruhu harekete geçiriyor.

2.3.2. Paradigmalar

Örgütsel ilişkileri konusundaki ortak değerler, örgütün hayatını devam ettirebilmesi için örgüt çalışanlarının karşılıklı olan birçok münasebetlerde tutarlı olarak razı oldukları yöntemleri açıklar.

2.3.3. Varsayımlar

Varsayımlar çalışanlarının algı, fikir, duygu ve davranışlarına rehberlik ederek, örgütlerin kurumsal yaşama uygun üstlendikleri hatalı-hatasız, manalı-manasız gibi ön yargılarını oluşturan tarafsız bir şekilde biçimlendirir (Bozkurt, 1996, s.82).

2.3.4. Normlar

Normlar, örgüt kültür içinde örgüt üyelerinin davranışlarını tesir eden, sosyal sistemi kurumsallaştıran ve sağlamlaştıran unsurlardır. Organizasyon üyelerinin sergiledikleri davranışlar üzerinde söz sahibidirler (Başaran, 1982, s.25).

2.3.5. Seremoniler ve Törenler

Seremoniler, mühim kültürel kuralların ve kıymetlerin hatırlatıldığı vakalara örnek olarak ortaya çıkarmaktadır. Seremonilerin pek çoğu, ananevi faaliyetler olarak tarif edilen seremonileri ihtiva etmektedir.

2.3.6. Semboller

Semboller çalışanlara da yetki sahibinin hangisinin mühim olduğunu, kurucular tarafından uygun olan eşitlik derecesini ve olması gereken tutum biçimlerini (risk alan, muhafazakâr, söz sahibi, sosyal vb.) iletir. Örgüt sembolleri kurumda değişimin kontrolü için faydalı göstergelerdir.

2.3.7. Adetler

Adetler, devamlı tekrar edilen yapılarda rastlanılan hareketlerdir. Adetler çoğu zaman yazılı değildir. Fakat “biz burada işleri bu şekilde yaparız” iletisini alenen verirler.

2.3.8. Hikâye ve Efsaneler

Hikâye ve efsaneler örgüt kültürü bakımından önemli ve pek çok zaman örgütün mazisine dönük hadiselerin, çoğu da mübalağa edilerek iletilmesi ile meydana gelen kültür nakledicileridir (Unutkan, 1995, s. 23). Bununla örgüt üyelerinin hareketlerine rehberlik etmesi hikâye ve masalların mühim bir hususu olması gösterilebilir (Gordon, 1993, s. 51).

2.3.9. Mitler

Sosyal grubun ya da işletmenin örgütsel değerlerini, tanınma düzenlerini oturtan iletme aracı olan mit, örgütün değerlerine, sermayedarlarına veya farklı hiyerarşik seviyelerdeki bireylere yönelik ilginç vakalar ile hikayeler, ilerleyen vakitle birlikte belirtilen manayı aktaran mesaja çevrildiğinde mitleşir.

2.3.10. Dil

Ülkenin olduğu gibi, örgütsel kurumların da kendilerine has bir dili vardır. Kurum dilini ancak, o kurumdaki işgörenler anlayarak kullanabilmektedir. Kurumdaki işgörenler bu dili özümseyip kullanarak bu kültürü kabul ettiklerini gösterirler.

2.3.11. Kahramanlar

Kahramanlar geçmişte, kurumu başarıya ulaştırmış kişilerdir. Kurum kahramanları, kurum açısından istenilen özelliklerin görüldüğü bireyler, kurumlarda kahramanlar birden çok bulunabilir.

2.4. Kurum Kültürü ve Çalışan Performansı

Kurum kültürü, çalışanların bir kuruluşta görevleri tamamlama ve birbirleriyle etkileşim kurma şeklini tanımlar. Kültürel paradigma, bir şirket içindeki insanların çalışma tarzını yöneten çeşitli inançları, değerleri, ritüelleri ve sembolleri içerir.

Kurumsal kültür, iş gücünü birbirine bağlar ve şirket için bir yön sağlar. Değişim zamanlarında, herhangi bir kuruluş için en büyük zorluk, çalışanlar zaten belirli bir iş yapma yöntemine alışmış olduğundan, kültürünü değiştirmek olabilir (Ittner ve Larcker, 1998, s. 218).

2.5. Güçlü Kurum Kültürünün Avantajları

Güçlü kurumsal kültürler, çalışanların benzer düşüncelere sahip olduğunu ve benzer inançlara ve etik değerlere sahip olduğunu gösterir.

- Bu inançlar ve etik değerler iş hedefleriyle uyumlu olduğunda, uyum ve güven hızla ortaya çıktığı için ekipler oluşturmada etkili olduklarını kanıtlayabilirler.
- Ekiplerin kurduğu bağlar, çatışmalardan kaçınmalarına ve görev tamamlamaya odaklanmalarına yardımcı olur.
- Güçlü kurumsal kültürler, rollerin ve sorumlulukların tüm bireylere iletilmesini kolaylaştırır. Çalışanlar kendilerinden ne beklendiğini, yönetimin performanslarını nasıl değerlendirdiğini ve ne tür ödüllerin mevcut olduğunu bilir (Saffold, 1998, s. 546-550).

2.6. Şirket Kültürünün Çalışan Performansına Etkisi

Kurumsal kültürlerin çalışan performansı ve motivasyon seviyeleri üzerinde farklı etkileri olabilir. Çoğu zaman, çalışanlar kendilerini kurumsal ortamın bir parçası olarak görürlerse, kurumsal hedeflere ulaşmak için daha çok çalışırlar.

Bir işletmede faaliyet gösteren farklı kültürler de çalışan performansını etkileyebilir. Örneğin, kuruluşa çekingen bir “gerektiğinde konuş” kültürü varsa, çalışanlar buna göre çalışabilir- ancak kuruluş bir alanın, örneğin satış ekibinin açık sözlü ve sosyal olarak aktif olmasına izin verirse, kuruluş alanlar arasında rekabet yaşayabilir. Bu nedenle, bir alanın kendi kültürünü oluşturmaya izin vermek, şirketin başka yerlerinde görevlendirilen çalışanların performansını etkileyebilir (Heffernan ve Flood, s. 128-130).

3. KURUM KÜLTÜRÜNÜN SINIFLARI

Kurum kültürleri, araştırmacılar tarafından birçok farklı şekillerde sınıflandırılmaktadır. Bunlardan bazılarını örnek verecek olursak özellikle kuvvetli ve güçsüz kültürler göre belirlenen bölümlendirme türü kullanılmaktadır (Ouchi vd., 1981, s. 22). Kurum kültürü dört farklı tipte sınıflandırma ise şöyledir: Güç kültürü, Görev Kültürü, Rol Kültürü, Kişi Kültürü (Harrison, 1972, s. 119).

Kurum kültürü kendi açısından üç farklı şekilde sınıflandırma aşağıdaki gibi yapmıştır (Cooke, 1989, s. 112).

- **Yapıcı Kültür:** Çalışanlar birbirleriyle iletişim kurmaya birbirlerinin ihtiyaçları durumunda yardımcı olmaya cesaretlendirilirler.
- **Agresif-Savunucu Kültür:** Çalışanlar işletmedeki statülerini korumak için zorla görevlerine yaklaşırlar. Bu kültür güç, rekabet ve mükemmeliyetçi normlar tarafından karakterize edilir.
- **Pasif-Savunucu Kültür:** Çalışanlar tehdit altında olmadan birbirleriyle etkileşirler. Bu kültür, onay, bağımlılık ve çekinme normları tarafından karakterize edilir.

Başarılı bir organizasyonun anahtarı, strateji ve yapı tarafından desteklenen, güçlü bir şekilde benimsenen ve yaygın olarak paylaşılan bir inançlar dizisine dayanan bir kültüre sahip olmaktır. Bir kuruluş güçlü bir kültüre sahip olduğunda, üç şey olur: Çalışanlar, üst yönetimin herhangi bir duruma nasıl yanıt vermesini istediğini bilir, çalışanlar beklenen yanıtın doğru yanıt olduğuna inanır ve çalışanlar, kuruluşun değerlerini sergiledikleri için ödüllendirileceklerini bilirler.

4. KURUM KÜLTÜRÜ TİPLERİ:

1. **Rol Kültürü;** Rol ve statü önemlidir. Kararları lider almaktadır. İletişim yukarıdan aşağıya ve aşağıdan yukarı gitmektedir, fakat bölümler arası iletişim azdır. Lider tatmini yüksektir.
2. **Güç Kültürü;** Güç ve politikalar merkezidir. Cevap hakkı ya verilmekte ya da verilmemekte. Böl ve yönet kuralı hâkimdir. Personel ve lider için tatmin düşüktür.
3. **Görev Kültürü;** Görevler çok önemlidir. Çözümler çalışanlarla tartışmalarda aranmaktadır. Birçok fikir personel tarafından oluşturulmakta ve paylaşılmaktadır. Başarı ve tatmin paylaşılmaktadır.
4. **Kişi Kültürü;** Bireysel kimlikler hâkimdir. Kararların paylaşılması düşüktür. Grup içinde çalışmak veya kararların paylaşılması söz konusu değildir. Kişisel tatmin kişiden kişiye değişmektedir.

5. MOTİVASYON

Latineden "moteve" kökünden gelen motivasyon, sözcük manası, bireyleri canlandırmak ve davranışlarına rehberlik eden fikir, inanç, endişe, umut gibi hisler şeklinde ifade edilmektedir (Örücü ve Kanbur, 2008, s. 85). Genel olarak kişileri belli bir yöne doğru sürekli biçimde harekete geçmesi amacıyla yapılan faaliyetler bütünüdür. Literatürde sıklıkla "kişiyi belirli bir amaç için harekete geçiren, insanı çalışmaya teşvik eden ve başarıyı hedefleyen, kişinin içinde hissettiği güç" şeklinde bir tanım yapılmaktadır (Gök, 2009, s. 587). Motivasyon, amaca yönelik harekete geçiren, sevk eden ve devam ettiren süreçtir (Öztürk, 2021, s. 15). Motivasyon, davranışı başlatan biyolojik, hissi, sosyal ve bilişsel durumları kapsar. Günlük hayatımızda, "motivasyon" terimi, bireyin davranışın nedenini açıklamak nedeniyle sıkça kullanılır. Bireyin hareketlerinin arkasındaki eyleme geçiren güçtür (Deci vd., 2001, s. 51).

Motivasyon, kişileri en iyi performanslarını göstermeye ve kurumsal hedeflere ulaşmaya yardımcı olmaya teşvik eden önemli bir faktördür. Güçlü bir pozitif motivasyon, çalışanların üretiminin artmasını sağlar, ancak olumsuz bir motivasyon, performanslarını düşürür. Personel yönetimindeki anahtar unsurlardan biri motivasyondur (Alayoğlu ve Doğan, 2015, s. 11).

5.1. Motivasyonun Genel Niteliği

Genel anlamda kuramsal bazda motivasyonu açıklamaya çalışan birçok kuram oluşturulmuştur. Bu kurmaları iki grupta inceleyebilmekteyiz. İlk gruptakiler insan güdülenmesini araştıranlardır. Bu durumu meydana getiren olay ve insan gereksinimleri ile ilgilemektedirler. İkinci gruptakiler ise oluşumunu ve oluşum aşamalarını araştırmaktadırlar. Bu söylediğimiz iki kategorideki kuramlar ise tersi ispatlanmadığından mutlak doğru olarak kabul edilmektedirler. Bir işletmede yöneticinin görevlerinden biri de çalışanların istenen düzeyde çalışabilmelerini sağlamaktır. Yani işletmenin hedeflerine ulaşabileceği biçimde faaliyetlere doğru kanalize edebilmesine bağlıdır (Koçel, 1995, s. 46). Yönetici çalışanın olumlu yönde faaliyette bulunabileceği motivasyon yöntemlerini seçebilmelidir. Bunun için personelinin kişiliğini iyi tanımalı ona uygun bir yöntemle işini halledilmelidir (Başaran, 1984, s. 69). Motivasyonun önemli iki özelliği bulunmaktadır; ilki motivasyon kişisel olay olmasıdır. Bireyi motive edebilen bir olay başka bireyi motive etmeyebilir. Diğer ise,, motivasyon sadece bireylerin hareketlerinden izlenebilir.

Motivasyonu artırmanın yollarını bulmak çok önemlidir çünkü davranışları değiştirmemize, yetkinlikler geliştirmemize, yaratıcı olmamıza, hedefler belirlememize, ilgi alanları geliştirmemize, planlar yapmamıza, yetenekler geliştirmemize ve bağlılığı artırmamıza olanak tanır. Motivasyon bilimini günlük hayata uygulamak, çalışanları motive etmemize, sporculara koçluk yapmamıza, çocukları büyütmemize, müşterilere danışmanlık yapmamıza yardımcı olur. İyi motive edilmiş bir işgücü çeşitli avantajlar sağlayabilir:(Ball, 2003, s. 58-59)

- Daha iyi verimlilik (çalışan başına üretilen miktar). Bu, daha düşük birim üretim maliyetlerine yol açabilir ve böylece bir firmanın ürününü daha düşük bir fiyata satmasını sağlayabilir.
- Çalışanlar çalışma hayatlarından memnun olduğundan daha düşük devamsızlık seviyeleri.
- Daha düşük personel devir hızı (işletmeden ayrılan çalışan sayısı). Bu, daha düşük eğitim ve işe alım maliyetlerine yol açabilir.

- Sendikalarla geliştirilmiş endüstriyel ilişkiler.
- Memnun çalışanlar, firmaya bir işveren olarak iyi bir ün kazandırır, böylece en iyi çalışanları işe almayı kolaylaştırır.
- Motive olmuş çalışanların ürün kalitesini veya bir ürünle ilişkili müşteri hizmetlerini iyileştirme olasılığı yüksektir.

Motivasyonun önemi aşağıdaki başlıklar altında incelenebilir:

1. Performans seviyesini iyileştirir.
2. Kayıtsız tutumlar değiştirilebilir.
3. Değişim direncinde azalma.
4. Çalışan devrinin ve devamsızlığının azaltılması.
5. Sağlıklı kurumsal imaj.
6. Kaynakların verimli kullanımı.
7. Artan verimlilik ve çıktı.
8. Hedeflere ulaşılması.
9. Dostane ilişkilerin geliştirilmesi.
10. İş gücünün istikrarına yol açar (Deci, 1997, s. 167).

5.2. Motivasyon Kuramları

İçerik ve süreç motivasyon teorilerini birbirinden ayırt edebiliriz. İçerik teorileri NE üzerine odaklanırken, süreç teorileri insan davranışının NASIL motive edildiğine odaklanır. İçerik teorileri, en eski motivasyon teorileridir. Çalışma ortamında, yönetim uygulamaları ve politikası üzerinde en büyük etkiye sahipken, akademik çevrelerde en az kabul görenlerdir. İçerik teorilerine ihtiyaç teorileri de denir: İhtiyaçlarımızın ne olduğunu belirlemeye çalışırlar ve motivasyonu bu ihtiyaçların karşılanmasıyla ilişkilendirirler. İçerik teorileri, bizi neyin motive ettiğini veya motivasyonumuzu düşürdüğünü tam olarak açıklayamaz. Süreç teorileri, motivasyonun " nasıl " meydana geldiği ve ne tür bir sürecin motivasyonumuzu etkileyebileceği ile ilgilidir.

Ana içerik teorileri şunlardır: Maslow ' ın ihtiyaçları hiyerarşisi, Alderfer en ERG teorisi, McClelland'ın başarı motivasyonu ve Herzberg'in iki faktör teorisi.

Ana süreç teorileri şunlardır: Skinner takviye teorisi, Victor hınn en beklenti teorisi, Adem'in eşitlik teorisi ve Locke'un hedef belirleme teorisi.

5.2.1. Maslow- ihtiyaçlar hiyerarşisi

Abraham Maslow tarafından geliştirilen en eski ve en çok bilinen motivasyon teorisidir. Bu teori, ihtiyaçları beş temel kategoriye yoğunlaştırır. Maslow, temel psikolojik ihtiyaçlardan başlayıp güvenlik, aidiyet ve sevgi, saygı ve kendini gerçekleştirme yoluyla devam eden hiyerarşisinde bu ihtiyaçları sıraladı. Teoriye göre, karşılanmamış en düşük ihtiyaç baskın veya en güçlü ve önemli ihtiyaç haline gelir. En baskın ihtiyaç, bireyi yerine getirmesi için harekete geçirir. Tatmin edilen ihtiyaçlar motive etmez. Birey, daha düşük ihtiyaçlar karşılandığında daha yüksek bir ihtiyaç aramaya çalışır.

1. Fizyolojik ihtiyaçlar (örn. Yemek, su, barınak, uyku)

2. Güvenlik ve güvenlik (güvenli bir gelir kaynağı, yaşanacak bir yer, sağlık ve esenlik)
3. Aidiyet ve sevgi (sosyal gruplarla bütünleşme, bir topluluğun veya bir grubun parçası hissetme; şefkatli ilişkiler)
4. Saygı (bir kişiye yararlı, onurlu bir insan olarak saygı)
5. Kendini gerçekleştirme (bireyin potansiyelini sonuna kadar büyütme ve geliştirme arzusu)

5.2.2. Alderfer- ERG teorisi: Varoluş ihtiyaçları, ilişki ihtiyaçları ve büyüme ihtiyaçları

Alderfer üç adımı veya ihtiyaç sınıfını ayırt etti: varoluş ve büyüme. Maslow'un fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçları, birlikte varoluş ihtiyaçlarına aittir. İlişki, başkalarının aidiyet ve saygısı ile uyumlu hale getirilebilir. Büyüme, Maslow'un öz saygısı artı kendini gerçekleştirme ile aynıdır. Hem Maslow hem de Alderfer, bu ihtiyaçların, bu ihtiyaç aşamalarının bireyler için nasıl az çok önemli hale geldiğini açıklamaya çalıştı.

1. Varoluş ihtiyaçları: Bunlar, temel malzeme gereksinimlerini içerir. Kısaca bireyin fizyolojik ve fiziksel güvenlik ihtiyaçlarını içerir.
2. İlişkili olma ihtiyaçları: Bireyler önemli ilişkilere (aile, akranlar veya üstleriyle), sevgiye ve aidiyete ihtiyaç duyarlar, halkın şöhretine ve tanınmasına ulaşmak için çabalarlar. Bu ihtiyaç sınıfı, Maslow'un sosyal ihtiyaçlarını ve saygı ihtiyaçlarının dış bileşenini içerir
3. Büyüme ihtiyaçları: Kendini geliştirme ihtiyacı, kişisel gelişim ve ilerleme bu ihtiyaç sınıfını birlikte oluşturur. Bu ihtiyaç sınıfı, Maslow'un kendini gerçekleştirme ihtiyaçlarını ve saygı ihtiyaçlarının içsel bileşenini içerir.

5.2.3. McClelland - Başarı, bağlılık ve güç ihtiyacı:

McClelland'ın teorisi, ihtiyaçları yaratmak veya geliştirmek yerine mevcut ihtiyaçları karşılamaya odaklanan Maslow ve Alderfer'in teorisinden farklıdır. Bu baskın motive edici unsur elbette kültürümüze ve yaşam deneyimlerimize bağlıdır (ancak üç motive edici kalıcıdır). Üç motivasyon kaynağı:

1. Başarı: yeterlilik veya ustalık elde etme ve gösterme ihtiyacı
2. Bağlılık: sevgi, aidiyet ve ilişki kurma ihtiyacı
3. Güç: kişinin kendi işi veya başkalarının işi üzerinde kontrol ihtiyacı

5.2.4. Herzberg - İki faktör teorisi:

Aynı zamanda motivasyon-hijyen teorisi olarak da adlandırılır. Bu teori, iş memnuniyetine neden olan bazı faktörlerin (motive edici faktörler) olduğunu ve motivasyona ve diğer bazı ayrı faktörlerin (hijyen faktörleri) memnuniyetsizliğe neden olduğunu söylüyor. Bu, daha önce her zaman inanıldığı gibi, bu duyguların birbirine zıt olmadığı anlamına gelir.

- Skinner'ın pekiştirme teorisi: Skinner'ın işlemsel koşullandırma teorisine dayanan Takviye teorisi, davranışın sonuçlarıyla şekillenebileceğini söyler.
- Vroom'un beklenti teorisi: Beklenti teorisi, sürece ve motivasyonun içeriğine de vurgu yapar ve ihtiyaçları, eşitlik ve güçlendirme teorilerini bütünleştirir. Victor Vroom'un beklenti teorisi, insanların mevcut eylemler arasından nasıl seçim yaptığını

açıklamayı amaçlamaktadır. Vroom, motivasyonu, alternatif gönüllü davranış biçimleri arasındaki seçimlerimizi yöneten bir süreç olarak tanımlar.

- Adams'ın eşitlik teorisi: Eşitlik teorisi, insanların eşit davranılırsa motive olduklarını ve çabaları ve maliyetleri için adil gördükleri şeyleri aldıklarını belirtir.
- Locke'un hedef belirleme teorisi: Locke'un, hedef belirleme teorisi, tıpkı beklenti teorisi gibi bütünleştirici bir motivasyon modelidir (Gagne ve Deci, 2001, s. 331–362).

5.3. Kurum Kültürüyle Çalışan Motivasyonunun İlişkisi

Kurumun çalışma şeklini veya faaliyetlerinin sonucunu etkileyen belirli insan topluluklarına oluşturulan ve kurum çalışanları tarafından paylaşılan değer inanç beklenti norm ve semboller bütünüdür.

- Kurum kültürüne ilişkin ortak görüşler
- Kurumsal kültürler vardır.
- Her kurumsal kültür diğerlerine göre farklıdır.
- Kurumsal kültür, sosyal olarak inşa edilir.
- Kurum üyeleri nezdinde olay ve sembollerin anlamlı olmasını sağlamaktadır.
- Kurumsal kültür, kurumsal davranışa yol gösteren güçlü bir araçtır.

Bir organizasyonun başarısı ve büyümesi, çalışanın ne kadar etkili ve verimli performans gösterdiğine bağlıdır ve kültür, çalışanların bir organizasyonda kabul edilebilir veya kabul edilemez olanı değerleri ve normları ışığında öğrendiği ve ilettiği bir araçtır.

Kurum kültürü, örgüte yeni dahil olan yöneticilerin bilgi, beceri ve davranışlar kazanmalarına katkıda bulunarak yetiştirme ve gelişmelerine olumlu katkıda bulunur ki bu da kendini tamamlama ihtiyacının sağlayarak çalışanın motive olmasını sağlar.

Kurum kültürü, biçim ile içeriği nasıl olursa olsun motivasyonu oluşturan önemli bir unsurdur. İşletmede bulunan iş görenlerden kurum kültürüne sahip olanların motivasyonu, kurumun kültürüne daha az sahip olan bireylerinkinden daha yüksektir (Kavi, 2007, s. 27). Kurum kültürü örgütün oluşturduğu kurum iklimi kanalıyla, personel için sağlıklı bir çalışma alanı oluşturarak motivasyonlarını ve buna bağlı olarak da performansları ile verimliliklerini arttırmaktadır. İşletme içindeki kurumsal ve yönetsel etkinliğin artışı ile güçlenen kurum kültürü, işletmedeki çalışanların motive edilmesinde önemli bir unsur olacaktır (Jones, 1998, s. 51). Kurum kültürü oluşumuyla birlikte, personel için yol gösterici, hareketlerin meydana gelmesi için rehberlik ettiği gibi bununla beraber motivasyon kaynağı görevi de görecektir (Hasanoğlu, 2004, s. 43).

6. ARAŞTIRMANIN ANALİZİ

Kurumlar içinde buldukları alanlara bağlı olarak kendilerine bağlı bir kültür oluşturmaktadırlar bu duruma bağlı olarak çalışanlarda motivasyonun etkisinin belirlenmesine yönelik bir çalışmadır.

6.1. Amaç

Her geçen gün değişim içinde olan dünya şartlarıyla birlikte işletmelerdeki rekabet şeklinde de değişim görülmektedir. Bu duruma bağlı olarak firmalar kendilerini sürekli denetleyerek oluşan bu ortama uyum sağlamalıdır. Bu doğrultuda işletmeler sahi oldukları değerlerini inançlarını ve firma kültürünü şekillendirmelidirler.

Bireylerin belirlenen bir hedefe ulaşma maksadıyla istek ve beklentileriyle hareket etmeleri anlamına gelen motivasyon işletme boyutuyla hem çalışanın hem de firmanın isteklerine yanıt veren ortamın oluşturularak personelin isteklendirildiği süreç olarak da söylenmektedir. Kurum kültürüne bağlı olarak çalışanların motivasyon konusunda düşüncelerini şekillendirip onları motive eden durumları önermektir. Hizmet sektörünün bir dalı olarak seyahat edenlerin konaklama ihtiyacının karşılandığı turizm sektörünün önemli dinamiklerinden olan otellerden beş yıldızlı olanlardan çalışanların kurum kültürünün ve alt boyutlarının motivasyona etkilerini incelenmesi amaçlanmaktadır.

6.2. Kapsam

Bu araştırma, işletmelerin önemli unsurlarından olan personelin etkin biçimde bağlı bulunduğu kurumun kültürü doğrultusunda motive olmasında etkisinin saptanacağıdır. Araştırma kapsamında; bahse konu turizm sektöründeki beş yıldızlı otellerin varoluş amacının gerçekleştirilmesinde en temel görevi üstlenen kurum kültürü ve personel motivasyonu durumu saptanmaktadır.

6.3. Evreni ve Örneklem Çapı

Araştırmanın evreni Ankara ilinde bulunan toplamda 15 adet beş yıldız kategorisindeki oteller oluşturmaktadır. Nicel araştırma yöntemlerinden yüz yüze anket uygulanarak yapılan alan araştırması Ocak-Şubat 2020 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Bu doğrultuda yapılan alan çalışmasında toplamda 200 kişilik bir çalışana anket uygulanmış ve eksik ve yanlış dolduranlardan sonra 190 kişi üzerinde analiz gerçekleştirilmiştir. Katılımcılar genel olarak incelendiğinde büyük çoğunluğunun bulunduğu alandan yönetime kademesinde olmayanlar olduğu belirlenmiştir.

6.4. Metodolojisi ve Veri Toplama Tekniği

Anket sorularının ilk bölümünde, araştırmaya yönelik demografik bilgileri içeren kişisel bilgiler formu kısmında cinsiyet, yaş, meslek ve maaş gibi altı özelliklerin yer almıştır.

Kurum kültürünün belirlenmesine yönelik oluşturulan anket soruları (Yahyagil, 2004; Doğan, 2015, s. 33; Kösem, 2015, s. 23) da kullandığı Denison'un kurum kültürü ölçeğinde oluşturulmaktadır. 36 soruluk ölçeğin yüksek seviyede güvenilirliğe yani Cronbach Alfa $\alpha = 0.886$ değere sahip olduğunu ve bu nedenle özgün ölçekte yapılan indirgemenin aracın ölçüm gücünü olumsuz etkilemediğini de belirtmiştir. Bu ölçekte "Katılım" boyutunun ölçümü ilk 9 soru, 10 ile 18. soru arası, "Tutarlılık (İstikrar)" boyutunu ölçmek, 19 ile 27. soru arası, "Uyum" boyutunu ölçmek, 28 ile 36. soru arası ise "Miyon" boyutunu ölçmektedir. Denison modelini örnek alan çalışmalarda 5'li likert ölçeği kullanılmıştır.

Motivasyon durumunun belirlenmesine yönelik olarak Herzberg'in çift faktör kuramı motive etmesi ve hijyen etkenleri göz önüne alınarak De Beer tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Ölçek 9 boyutta ele alınmaktadır. Bu ifadelerden 1-14 arası ifadeler iş içeriği, 15-18 arası ifadeler ücret, 19-21 arası ifadeler terfi, 22-25 arası ifadeler takdir, 26 ifadesi çalışma şartları, 27-28 fayda, 29-30 kişilik, 31-34 liderlik ve denetleme ile 35-37 arası ifadeler genel motivasyonu ölçmeye dayalı ifadelerdir (Doğan, 2015, s. 22). Yine bu ölçekte de 5'li likert ölçek modeli kullanılmıştır.

Soru formunun araştırmaya uygunluğunun tespit amacıyla ön test pilot çalışması yapılmış güvenilirlik testinin sonucuna göre anketin tamamının Cronbach alfa değeri $\alpha = 0,804$ değeri ortaya çıkmıştır. Bunun yanında her iki ölçeğin ayrı olarak güvenilirlik testi sonucuna göre Kurum Kültürü Ölçeğinin Cronbach alfa değeri $\alpha = 0,735$ ve Motivasyon Ölçeğinin Cronbach alfa değeri $\alpha = 0,702$ olarak hesaplanmıştır ve her iki ölçekte güvenilir olduğu

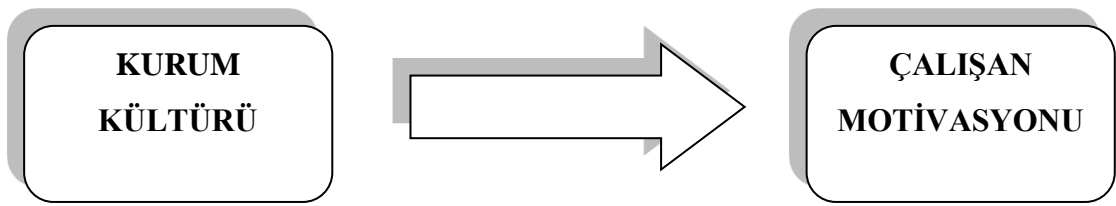
bulunmuştur. Açıklayıcı Faktör Analizi ve Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) yöntemleri uygulanmış bunun sonucunda son haliyle tüketiciye uygulanması yapılmıştır.

6.5. Sınırlılıkları

Bu çalışmada elde edilen bulgular kısıtlılıklarımız arasında ele alınabilmektedir. Araştırmada zaman maliyet engeli nedeniyle sonuçlar genelleylememiştir. Ayrıca bazı durumlarda araştırma sekteye de uğrayabilmesi de bir kısıtlılıktır. Ankara ilindeki beş yıldızlı otellerden yapılması diğer illerde ve otel kategorilerinde de yapılabilir olmayışı kısıtlılıklardandır.

6.6. Araştırmanın Modeli

Araştırmanın kavramsal modeli;



6.7. Araştırma Hipotezleri

Araştırma amacına göre belirlenen hipotezleri şöyle sıralayabiliriz.

H₁: Kurum kültürünün motivasyon üzerinde pozitif etkisi vardır.

Kurum kültürünün alt boyutlarının motivasyona etkisine yönelik hipotezler ise şöyledir:

H₁₁: Katılım kültürü boyutunun motivasyon üzerinde pozitif etkisi vardır.

H₁₂: Tutarlılık kültürü boyutunun motivasyon üzerinde pozitif etkisi vardır.

H₁₃: Uyum kültürü boyutunun motivasyon üzerinde pozitif etkisi vardır.

H₁₄: Misyon kültürü boyutunun motivasyon üzerinde pozitif etkisi vardır.

Ölçeklerin Geçerlilik / Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Tablo 1: Ölçek analizi

	Cronbach's Alpha	N
Kurum Kültürü	0,824	28
Çalışanlarda Motivasyon Ölçeği	0,708	35

Tablo 1'de örneklem grubu kurum kültürü ve çalışanlarda motivasyon ölçeğinin güvenilirlik analiz sonuçları yer almaktadır. Bu bağlamda, kurum kültürü ölçeğinin güvenilirliği $\alpha=0,824$ iken, çalışanlarda motivasyon ölçeğinin güvenilirliğinin $\alpha= 0,708$ bulunmuştur, sonuçların yüksek güvenilir ve oldukça güvenilir olarak bulunduğu bu nedenle değerlerin araştırma için yeterli olduğu söylenebilir.

7. BULGULAR

Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin bulgular, Tablo 2’de sunulmaktadır.

Tablo 2: Katılımcıların demografik özelliklerinin frekans ve yüzde dağılımları.

Demografik Değişkenler		n	%
Yaş	18-25 yaş	15	7,4
	26-35 yaş	106	52,7
	36-45 yaş	40	20,5
	45 yaş ve üzeri	39	19,4
Cinsiyet	Erkek	112	78,0
	Kadın	88	20,0
Medeni Durum	Evli	157	56,5
	Bekâr	43	43,5
Eğitim Düzeyi	Lise	75	37,0
	Ön lisans	41	20,0
	Lisans	66	32,5
	Lisansüstü ve Doktora	20	10,5
Kurumda Çalışma Süresi	1-5 yıl arası	67	33,0
	6-10 yıl arası	16	27,5
	11-15 yıl arası	14	8,0
	16-20 yıl arası	17	9,0
	21 yıl ve üzeri	44	22,5
Toplam İş Deneyimi Süresi	1-5 yıl arası	67	33,0
	6-10 yıl arası	16	27,5
	11-15 yıl arası	17	8,0
	16-20 yıl arası	19	9,0
	21 yıl ve üzeri	41	22,5
Aylık Maaş	1000-1999 TL arası	10	4,0
	2000-2999 TL arası	155	79,0
	3000-3999 TL arası	35	17,0

Yaş durumları incelendiğinde ise 26-35 yaş oranının %52 fazlalıkta olduğu görülmektedir. Katılımcıların çoğunluğunun 112 erkek birey olduğu belirlenmiştir. Medeni durum olarak evli bireylerin 157 olduğu görülmüştür. Çalışanların kurumlarındaki deneyim sürelerine bakıldığında %33’ü 1 – 5 yıl, %27,5’i 6 – 10 yıl, %8’i 11 – 15 yıl, %9’u 16 – 20 yıl, %22,5’i 21 üzeri yıl boyunca şu anda buldukları otelde çalışmaktadırlar. Toplam iş deneyimlerinin dağılımına gelince, katılımcıların %33’ü 1 – 5 yıllık, %27,5’i 6 – 10 yıllık, %8’i 11 – 15 yıllık, %9’u 16 – 20 yıllık, %22,5’i 21 üzeri yıllık, iş tecrübesine sahiptirler. Aylık kazanç dağılımında, %4’ü 1000-1999 TL arası, %79’u 2000-2999 TL arası ve %17’si 3000-3999 TL arası maaş almaktadırlar.

Katılımcıların motivasyon düzeylerinin demografik değişkenleri bakımından, farklılık durumlarının belirlemesi nedeniyle yapılan analiz sonucu Tablo 3’te verilmektedir.

Tablo 3: Motivasyon ortalamalarının çalışanların demografik özelliklerine göre karşılaştırılması

Motivasyon Ölçeği		Ortalama	Standart Sapma	t	p
Cinsiyet	Erkek	122,5586	15,49644		
	Kadın	122,1798	16,22047	0,168	0,867

Örnekleme yer alanların çalışanlarda motivasyon ölçeği puanları cinsiyeti açısından uygulanan parametreye göre gerçekleştirilen analizde uygun bir fark olup olmadığını belirlemek üzere yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arası fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır. ($t= 0,168$; $p = 0,867 > 0,05$).

Tablo 4: Çalışanlarda motivasyon ölçeği puanlarının katılımcılara ait demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan ANOVA sonuçları

Motivasyon Ölçeği		Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	P
Yaş	Gruplar Arası	46,302	67	,701	835	791
	Gruplar İçi	111,607	134	,837		
	Toplam	157,920	198			
Medeni Durum	Gruplar Arası	19,564	67	,298	1,153	,230
	Gruplar İçi	33,928	132	,254		
	Toplam	53,503	198			
Öğrenim Durumu	Gruplar Arası	75,044	67	1,139	,817	,817
	Gruplar İçi	184,950	134	1,392		
	Toplam	260,001	198			
Gelir	Gruplar Arası	48,636	67	,738	,862	,752
	Gruplar İçi	113,929	135	,858		
	Toplam	162,575	197			
Çalışma Süresi	Gruplar Arası	131,376	67	1,992	,748	,908
	Gruplar İçi	354,423	134	2,666		
	Toplam	485,798	198			

Örnekleme bulunan çalışanlarda motivasyon ölçeğinin aritmetik ortalamaları yaşa uygulanan parametrelere göre gerçekleştirilen analizde uygun bir fark bulunup bulunmadığının belirlenmesi için yapılan tek yönlü varyans analizinde yaş gruplarının aritmetik ortalamaları arası fark istatistiksel olarak anlamlı çıkmamıştır. ($F=0,836$; $p = 0,790 > 0,05$).

Tablo 5: Kurum kültürü ve alt ölçeklerinin tutarlılık kültürü, uyum kültürü, misyon kültürü düzeyleri

	N	Ort.	Ss.	Min.	Max.
Kurum Kültürü	210	12,192	5,699	2,000	30,000
Tutarlılık Kültürü	210	3,802	3,212	0,000	15,000
Uyum Kültürü	210	9,684	4,679	0,000	24,000
Misyon Kültürü	210	25,672	10,618	6,000	61,000

Örneklemedeki otel işletmesi çalışanlarının “kurum kültürü” düzeyleri ($12,192 \pm 5,699$); “duyarsızlaşma” düzeyleri ($3,802 \pm 3,212$); “tutarlılık kültürü” düzeyleri ($9,684 \pm 4,679$); “uyum Kültürü” düzeyleri ($25,672 \pm 10,618$); olarak saptanmıştır.

Tablo 6: Otel işletmesi çalışanlarının kurum kültürü üzerine etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	t	p	F	Model (p)	R ²
Motivasyon	Sabit	12,316	6,604	0,000			
	Kurum Kültürü	-0,015	-0,524	0,603	0,187	0,833	0,008
	Tutarlılık Kültürü	0,015	0,553	0,580			

Bağımlı değişken olan motivasyon ölçeği ile kurum kültürü parametreleri arası ilişkinin belirlenmesi için yapılan regresyon analizi istatistiksel bağlamda anlamlı bulunmamıştır (F=0,187; p=0,833>0,050).

Tablo 7: Otel İşletmesi çalışanlarının uyum kültürü üzerine etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	t	p	F	Model (p)	R ²
Motivasyon	Sabit	7,200	7,082	0,000			
	Kurum Kültürü	-0,058	-3,534	0,001	7,516	0,001	0,059
	Tutarlılık Kültürü	0,011	0,701	0,484			

Bağımlı değişken olan Motivasyon Ölçeği bağımsız değişken uyum kültürü parametreleri arası nedensellik ilişkisi bulunup bulunmadığını ortaya çıkarmak için yapılan regresyon analizi anlamlı bulunmuştur (F=7,516; p=0,001<0.05). Uyum kültürü düzeyinde belirleyici olarak misyon kültürü değişkenleri ile açıklayıcılık gücü zayıf olarak belirlenmiştir (R²=0,059). Misyon kültürü ile uyum kültürü düzeylerini azaltmaktadır (β =-0,058). Bağımlı değişken olan motivasyon misyon kültürü düzeyleri ile uyum kültürü düzeylerini etkilememektedir (p=0.484>0.05).

Katılımcı kurum kültürü, tutarlılık kültürü, uyum kültürü ve misyon kültürünün motivasyonu etkileyip etkilemedikleri, etkiliyorlar ise buna bağlı oluşabilecek regresyon denklemi hesaplanmıştır. Hesaplanan regresyon denklemi aşağıda verilmiştir:

$$\text{Motivasyon} = 1,515 + 0,263 (\text{Katılımcı KK}) + 0,007 (\text{Tutarlılık KK}) + 0,209 (\text{Uyum KK}) + 0,086 (\text{Miyon KK})$$

8. SONUÇ

Bireyin sosyo ekonomik hayatındaki değişim ve gelişmelerle beraber, örgütlerde daha hassas olmaya ve daha çok insan kaynağı istidam etmişlerdir. Kurumların sürekliliği için, insan kaynağın motivasyonunu ve memnuniyetini oluşturmak hayati bir önem taşımaktadır. Çalışanların performanslarıyla doğru orantılı olan verimliliği arttırmanın çözümlerinden birinin insan kaynaklarını etkili bir biçimde yönetmektir. Motivasyonun, insan kaynaklarının amaçları ile örgütün amaçlarının verimlilik bakımından ortak payda da buluşmasında ve üst yönetimde de ulaştırılması son derece önem taşımaktadır. Burada en önemli sorumluluk yöneticilere bu bilincin farkına varılmasında yatmaktadır. Yöneticilerin en önemli görevi etkin örgütün kurulmasıdır. Bu durumu oluşturmak için de insan kaynakları, kurum kültürü ve diğer etkenleri organize ederek motive edilmelidir.

Literatür incelendiğinde motivasyonu oluşturulması için birçok metot ve yollar görülebilir. Bu doğrultuda bu çalışmadan elde edilen kurum kültürünün motivasyon üzerinde etkili olduğu bulgusunu destekleyici çalışmalar mevcuttur. Konya'nın merkez ilçelerindeki

resmi eğitim kurumlarında örgüt kültürünün öğretmenlerin motivasyonu üzerindeki etkisini incelemiş ve motivasyon ile demografik değişkenlerin ilişkisinde anlamlı bir farklılaşma bulunmazken örgüt kültürü ve motivasyon arasında pozitif yönde anlamlı ilişki bulunduğunu saptamışlardır ki bu sonuç, bu çalışmanın bulguları ile uyum göstermektedir (Yılmaz, 2009, s. 15).

Çeşitli araştırmalardan yaptığı derlemede örgüt kültürü ve motivasyon arasında oldukça kuvvetli bir ilişkinin olduğunu ve belirli bir kültüre sahip bir iş yerindeki çalışanların hem birbirleriyle hem de yöneticileriyle kaliteli iletişim kurabildikleri için motivasyon düzeylerinin yüksek olduğunu ifade etmiştir. Varılan bu sonuç, bu çalışmanın bulgularını destekleyici niteliktedir (Karaduman ve Keser, 2012, s. 178).

Üniversite öğrencileri üzerinde yaptığı araştırmada örgüt kültürünü benimseyemeyen öğrencilerin motivasyon düzeylerinin düşük olduğu gözlemlenmiştir (Yenihan,2015, s.170). Belediyecilik sektöründe örgüt kültürünün motivasyon üzerine etkisini incelemiş ve örgüt kültürü ile personel motivasyonları arasında istatistikî olarak anlamlı bir ilişkinin olduğu bulunmuş, örgüt kültürü ile personel motivasyonları arasında pozitif ve güçlü bir ilişki olduğunu rapor etmiştir. Bu bulgu özellikle bu çalışmadan elde edilen sonuç ile büyük oranda tutarlılık göstermektedir. Ayrıca, araştırma evreni için örgüt kültürünün alt boyutlarından misyon boyutunun motivasyon üzerinde en fazla etkiye sahip olduğunu da vurgulamıştır (Doğan, 2015, s. 43).

Performans ve Kültürün Entegrasyonu açısından; kuruluşlar, işe alım süreçlerini, kuruluşun kültürünü oluşturan aynı inanç ve değerlere sahip çalışanları çekmek ve dâhil etmek için yapılandırılmalıdır.

Bu, yeni çalışanın şirkete asimilasyonunu sağlar ve kurum kültürünü daha da güçlendirir. Şirketler ayrıca kurum kültürünü performans yönetim sistemleriyle uyumlu hale getirmelerini sağlamalıdır. Kültür ve yönetim sistemleri uyumlu olmadığında, yönetim onları yeniden yönlendirmelidir, böylece çalışan davranışı örgütsel hedeflere ulaşılmasına neden olur.

Sonuç olarak, Ankara'da 15 adet 5 yıldızlı otel kapsamında yapılan araştırmada katılımcılara ait sosyo-demografik değişkenlerin ne kurum kültürü ne de motivasyon ile anlamlı bir farklılaşma göstermediği, kurum kültürünü ve çalışan motivasyonu arasında ise pozitif ve anlamlı bir ilişkinin olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Kurum kültürü alt boyutlarından katılım kültürü motivasyon üzerinde en ağırlıklı katkıya sahipken, tutarlılık kültürünün en az etkili olan alt boyut olduğu saptanmıştır. Çalışanların motivasyonlarını artırmak hususunda uygulanan klasik yöntemlerin yanı sıra, otelde tüm personel tarafından benimsenebilen bir kurum kültürü oluşturması otel yöneticilerine tavsiye edilebilir.

KAYNAKÇA

Alayoğlu, N. ve Doğan, E. A. (2015). Örgüt Kültürünün Çalışan Motivasyonuna Etkileri: Belediyecilik Sektöründe Bir Uygulama. İstanbul Ticaret Üniversitesi, Dış Ticaret Enstitüsü, Tartışma Metinleri, İstanbul, 11.

Awad A. M., Saad, A. M. (2013). Impact of Organizational Culture on Employee Performance. *International Review of Management and Business Research*, 2, 168.

Ball, Dr. J. (2003). Understanding Herzberg's Motivation Theory. Retrieved 20 February. 58-59.

Başaran İ. E. (1982). Örgütsel Davranış. Ankara Üniversitesi E.B.F. Ankara. 25-31-69.

- Bozkurt T. (1996). İşletme Kültürü. Endüstri ve Örgüt Psikolojisi ve Türk Psikologlar Derneği, 82.
- Brooks I. (2006). *Organizational Behavior: Individuals, Groups and Organization*. Essex: Pearson Education Limited, 11.
- Cooke R. A. (1989). *Organizational culture inventory, leader's guide*. 2nd Edition. Plymouth, MI: Human Synergistics, 112.
- Deci E. L, Koestner, R., Ryan, R. M, Cameron, J. (2001). Extrinsic rewards and intrinsic motivation in education: Reconsidered once again: Comment/Reply. *Review of Educational Research*, 71(1), 51.
- Deci Edward L. (1997). On the Nature and Functions of Motivation Theories, *SAGE Journals*, 3(3), 1997: 167.
- Denison D. R., Mishra, A. K. (1995). Toward a theory of organizational culture and effectiveness. *Organization Science*, 6 (2), 204-223.
- Doğan E. A. (2015). *Örgüt Kültürünün Çalışan Motivasyonuna Etkileri: Belediyecilik Sektöründe Bir Uygulama*, İstanbul Ticaret Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 43.
- Forehand G. A., Von G. (1964). Environmental Variations in Studies of Organizational Behavior. *Psychological Bulletin*, 62, 262.
- Gagne M., ve Deci E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation, *Journal of Organizational Behavior*, 26, 331–362.
- Gordon J. R. (1993). *Organizational Behavior*. Allyn and Becon, 110.
- Gök, S. (2009). Örgüt ikliminin çalışanların motivasyonuna etkisi üzerine bir araştırma. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 6(2), 587.
- Gülova A. ve Demirsoy, Ö. (2012). Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Hizmet Sektörü Çalışanları Üzerine Ampirik Bir Araştırma. *Business and Economics Research Journal*, 3(3), 49.
- Hasanoğlu, M. (2004). Türk Kamu Yönetiminde Örgüt Kültürü ve Önemi. *Sayıştay Dergisi*, 43.
- Heffernan, M. M., Flood, P. C. (2000). An Exploration of the Relationship between Managerial Competencies Organizational, Characteristic and Performance in an Irish organization. *Journal of European Industrial Training*. University Press, 128-130.
- Hofstede, G., Neuijen, D., Ohayv, D., Sanders, G. (1990). Measuring organizational cultures: A qualitative and quantitative study across twenty cases. *Administrative Science Quarterly*, 35, 286-316.
- Hoy W.K. Miskel, C.G. (1991). *Educational Administration*, McGraw Hill Inc., 25.
- Ittner, C.D. ve Larcker, D.F. (1998). Innovations in Performance Measurement: trends and research implications, *Journal of Management Accounting Research*, Vol. 10, 218.
- Jones G. (1998). *Organizational Theory*. Second Edition, Addison-Wesley Publishing Company, USA-New York, 51.

- Karaduman, M. ve Keser, A. (2014). İş yaşamında Yalnızlık Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle İlişkisi ve Öğretmenler Üzerinde Bir Araştırma, *Hak-İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 3(7), 178.
- Kavi, E. (2007). Bankacılık ve Özel Finans Kurumlarında Çalışanların Çift S Modeli Çerçevesindeki Örgüt Kültürü Algılamalarının Motivasyon Düzeyleri ile İlişkisi Üzerine Bir Araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 5, 170.
- Kotter, J. P., Heskett, J. L. (1992). Corporate culture and performance. New York: Free Press: 22.
- Kösem, E. B. (2015). *Kurum Kültürünün Çalışanların İş Tatminine Etkileri: Gıda Sektöründe Bir Araştırma*, İstanbul Ticaret Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: 23.
- Marcoulides, G. A., R. Heck, (1993), *Organizational Culture and Performance: Proposing and Testing a Model*,
- Mink O. G., Pieter, W. E., Mink, B. P., Owen, K. Q. (1993). Change at Work: A Comprehensive Management Process for Transforming Organizations. San Francisco: Jossey-Bass Publishers. 57-58.
- Ouchi W. G., Theory Z. (1981). New York: Avon Books, 22.
- Örücü, E. ve Kanbur, A. (2008). Örgütsel-Yönetimsel Motivasyon Faktörlerinin Çalışanların Performans ve Verimliliğine Etkilerini İncelemeye Yönelik Ampirik Bir Çalışma: Hizmet ve Endüstri İşletmesi Örneği. *Celal Bayar Üniversitesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 15(1), 85.
- Öztürk T. (2021). Türkiye’ de Tüm Sektörlere Ait 2018 Yılı İş Kazalarının ve Kaza Sonucu Yaşam Kaybının Kazazede Yaşı Bakımından Değerlendirilmesi, 21.
- Saffold, G. S. (1998). Culture Traits, Strength, and Organizational Performance: Moving beyond Strong Culture. *The Academy of Management Review*, Vol. 13, 546-550.
- Steinoff C. R., Owens, R. G. (1989). “Towards A Theory Of Organizational Culture”, *Journal of Educational Administration*, 27(3), <https://doi.org/10.1108/EUM0000000002462>, (Erişim tarihi: 01.03.2020).
- Unutkan G.A. (1995). İşletmelerde Yönetimi ve Örgüt Kültürü. İstanbul Türkmen Kitabevi, İstanbul, 23
- Yahyagil M. (2004). Denison Örgüt Kültürü Ölçme Aracının Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması: Ampirik Bir Uygulama, *Yönetim*, 15(5), 53-76.
- Yenihan, B. (2015). Örgüt Kültürünün Motivasyona Etkisi: Üniversite Öğrencileri Üzerine Nitel Bir Araştırma, *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 4(10), 170.
- Yılmaz, İ. (2008). *Sporcu Algıları Çerçevesinde Farklı Spor Branşlarındaki Antrenörlerin liderlik Davranış Analizleri ve İletişim Beceri Düzeyleri*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

OSMANİYE'DE SİVİL TOPLUM VE YÖNETİŞİM¹

Geliş Tarihi : 28.04.2021

Dr. Alparslan AKARCA²

Kabul Tarihi : 25.06.2021

Makale Türü : Araştırma Makalesi

Özet

Bu çalışmanın amacı yerel demokrasiyi mümkün kılan sosyal, ekonomik ve siyasal koşulları araştırmaktır. Bu makale iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm; sivil toplum teori ve Sivil Toplum Kuruluşları hakkındaki tartışmalardan meydana gelmektedir. İkinci bölüm; Osmaniye’de yerel demokrasi ve sivil toplum üzerine yürütülen alan araştırmasından oluşmaktadır. Bu çalışmanın nihai amacı yerel demokrasinin gerekli önkoşullarını bulmaktır. Bu amaç doğrultusunda Osmaniye’de bir dizi alan araştırması yapılmıştır. Bu bağlamda belirli sayıda sivil toplum kuruluşuyla anket yapılmıştır. Anket çalışmasının yanı sıra sivil toplum kuruluşları ve Osmaniye Belediye Meclisi üyelerinin bir bölümüyle mülakat yapılmıştır. Araştırma sonuçları analiz edildikten sonra, sonuç bölümünde araştırma bulgularının bir sentezi yapılmaya çalışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Sivil toplum, Sivil toplum kuruluşları, Yerel demokrasi, Yönetişim.

Jel Kodları: H70, Y10, Y40, Z10.

CIVIL SOCIETY AND GOVERNANCE IN OSMANİYE

Abstract

Purpose of this study is to search the social, economic ve political conditions that make local democracy possible. This essay is composed of two parts. First part consists of sivil society theory and theoretical debates on sivil society organisations. Second part is consisted of a field research on local democracy and civil society conducted in Osmaniye. The ultimate aim of this study is to discover the necessary preconditions for local democracy. In accordance with the purpose a field research was conducted in Osmaniye. In this regard an interview study were conducted with some members of non-governmental organizations (NGOs) and Municipal Council of the City of Osmaniye. After analyzing survey results, an attempt was made to synthesize research findings in the conclusion part.

Keywords: Sivil society, Sivil society organisations, Local democracy, Governance.

Jel Codes: H70, Y10, Y40, Z10.

¹ Bu makale “Yerel Demokrasi ve Sivil Toplum: Osmaniye Örneği” başlıklı doktora tezinden türetilmiştir.

² Mersin Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Doktora Programı Mezunlu, alpakarca@gmail.com, ORCID: 0000-0003-0828-9083

1. GİRİŞ

Sivil toplum için farklı tanımlar söz konusudur. Genel olarak, “sivil toplum, bir yandan devlet ve piyasa dışında bir alan olarak kamusal alanın bir bölümünü oluştururken, bir yandan da devletin ve otoritenin karşısında yer alan, onu sorgulayan, zorlayan bir toplumsal kurum” olarak ifade edilebilir (Sayarı ve Bilgin, 2015, s. 178).

Sunar (2010, s. 77), sivil toplum kavramının kelime kökeni olan “societas” sözcüğünün Latince ortaklık anlamına geldiğini, sivil sözcüğünün ise site’den geldiğini belirterek, her iki sözcüğün birlikte, kent yaşamındaki ortaklığı ifade ettiğini söylemektedir. Diğer bir deyişle, sivil toplum medeni bir ortaklık anlamına gelmektedir.

“Sivil” kavramı yurttaş şeklinde kabul edildiğinde sivil toplum doğrudan devlet denetiminin dışında kalan ve yurttaşların kendi inisiyatifleriyle kendileriyle ilgili konularda faaliyetlerde buldukları bir alana karşılık gelmektedir. Bu haliyle sivil toplum politik toplumun ifadesi olan devletten ayrılır. Ancak, bu alan aynı zamanda “devlet-yurttaş ilişkileri”nin şekillendiği bir alandır. (Belge, 2003, s. 1).

Giddens ve Sutton’ın (2018, s. 373-374), ifade ettiği üzere, sivil toplum; “devletten bağımsız olarak yurttaşlar tarafından kurulan organizasyonlardan, kulüplerden, işletmelerden, gönüllü kuruluşlardan ve bunların tümünün ördüğü ağlardan oluşan sosyal alan”dır. Keyman (2006, s. 15) kavramsal düzeyde sivil toplumun devlet denetimi dışında kalan, belirli bir düzeyde siyasal niteliği olan fakat esas olarak toplumsal sorunlara çözüm üretmeye yönelik sivil etkinliklerin, ilişkilerin, çıkarların gerçekleştiği demokratikleşme ve kamusal tartışma alanı olduğunu belirtmektedir.

Karakılçık’ın belirttiği üzere (2015, s. 42), yirminci yüzyıldan günümüze uzanan bir süreçte yaşanan gelişmelerle birlikte, kentleşme, yerleşme ve demokratikleşme eğilimleri hız kazanarak, kentler ve kentsel yerel yönetimler siyasal güç paylaşımının odakları durumuna gelmiştir; yerel haklar ve kent kimliği oluşumunda belediyeler, sivil toplum kuruluşları ve üniversiteler önemli görev ve sorumluluk yüklenen kurum ve kuruluşlar olarak öne çıkmıştır. Böylelikle yönetim kavramı yerini yönetim kavramına bırakmaya başlamıştır.

Avrupa Birliği’nin kavramsal olarak ortaya koyduğu şekliyle *yönetişim* terimi; yetki kullanımına etkide bulunan kural, süreç ve davranışların yanı sıra özellikle *açıklık (şeffaflık), katılım, hesap verebilirlik, etkinlik ve tutarlılığı* ifade etmektedir. Benzer şekilde Türkiye’de de Kent Konseyi Yönetmeliği’nde “yönetişim; *saydamlık, hesap verebilirlik, katılım, çalışma uyumu, yerindenlik ve etkinlik* gibi kriterlere dayanan, çok aktörlü ve toplumsal ortaklıklara dayalı yönetim anlayışını [ifade eder]” (www.tepav.org.tr). *Açıklık, hesap verebilirlik, katılım, tutarlılık, yerindenlik ve etkinlik* aynı zamanda yönetişimin ilkeleridir.

Bu süreçte sivil toplum kuruluşları *gönüllü* katılımı daha çok, dernek ve vakıflar gibi, ekonomik olmayan amaçlar doğrultusunda oluşturulan birlikler halinde ortaya çıkmıştır. Sivil toplum kuruluşları, üyelik statüsü; zorunlu veya gönüllü üyelik ve takip edilen amaçlar; grup çıkarı veya genel fayda bakımından, çıkar gruplarından farklıdır. STK’lar, çıkar gruplarında olduğu gibi grubun ortak ve somut ekonomik çıkarını değil, kamusal faydayı gözeten kuruluşlardır (Yayla, 2016, s. 231). Sivil toplum kuruluşları, “hükümet dışı kuruluşlar” olarak da adlandırılabilir. Birleşmiş Milletler, hükümet dışı kuruluşları “bir devlet tarafından veya bir uluslararası anlaşma tarafından kurulmayan herhangi bir organizasyon” şeklinde tanımlamaktadır. (Yayla, 2016, s. 231-232).

Çağımızda, yerelsiz bir demokrasinin demokrasi olamayacağı şeklinde bir algı ortaya çıkmaktadır, ancak, halkın kendi kendini yönetmesine fırsat vermesi beklenen yerel yönetimlerin de demokratik yapı ve işleyişe sahip olacak şekilde organize olması bir zorunluluk

olarak değerlendirilmektedir; içsel yapısı ve işleyiş tarzı bakımından demokratik olmayan kurumlarla demokrasinin gerçekleştirilmesi ve geliştirilmesi mümkün görünmemektedir (Karakılçık, 2015, s. 42-43).

Sosyal alanda ise Çaha'nın belirttiği gibi (1997, s. 28-64), sivil toplumun ön koşulları olan farklılaşma, örgütlenme, gönüllü beraberlik, otonomileşme ve baskı mekanizması oluşturma gibi konularda ilerleme sağlanmıştır. Sivil toplum ancak demokratik bir yapıya sahip yönetim koşullarında mümkün olabilmektedir; "Sivil yönetimin meşruiyeti toplumsal rızaya dayanır. Sivil yönetim temel hak ve hürriyetleri esas alan hukukun gölgesi altında işler. Bu bakımdan sivil yönetimlerde meşruiyetin kaynağı rıza ve hukuktur" (Çaha, 2018, s. 178). Özellikle 2000'li yılların başından itibaren gerçekleştirilen bir dizi hukuksal düzenlemeyle beraber Türkiye'de sivil toplum ve yerel demokrasinin gelişip güçlenme süreci hız kazanmıştır. Bununla birlikte sivilleşme inişli çıkışlı bir süreçtir de. Dahl'ın söylediği gibi (2017, s. 30-31), "Demokratikleşme: Yolda, ama henüz sadece yolda".

Bu çalışmada, kapsam, sınırlılık ve içerik bakımından, Osmaniye'de çeşitli alanlarda faaliyet gösteren bir kısım sivil toplum kuruluşu ve bu kuruluşların, katılımçılık, yönetişim, yerel demokrasi ve sivil toplum gibi konular hakkında tutum ve kanaatleri araştırılmaktadır. Katılımcı demokrasiye aracılık eden yerel yönetimler, yönetişim kavramının uygulama alanı olarak da görülmektedir. Demokrasi tarihsel toplumsal süreçte, sosyal ve ekonomik boyutuyla birlikte, belirli biçimlerde ortaya çıkmıştır. Evrensel hukuk ilkelerine uygun bir hukuk sisteminin var olmasına karşın bu durum sosyal ve ekonomik koşullarla desteklenmiyorsa ya da siyasal yapı sosyal talepleri karşılamıyorsa yöneten – yönetilen ayrımı derinleşmekte ve yönetim krizi meydana gelmektedir. Bu ise katılımcı demokrasi fikrini öne çıkarmıştır.

Katılımcı demokrasi ve sivil toplum süreci teorik tartışmaların yanı sıra uygulamada bölgesel ve yerel özelliklere bağlı olarak farklılıklar gösterir. Osmaniye örneğindeki bu çalışmanın, STK'lar ve yerel yönetim birimlerinin işleyiş tarzını belirleyen bölgesel faktörlerin analizi yoluyla ulaşılabilecek sonuçların, yerel yönetim/yönetişim boyutunda demokrasiyi var eden sosyal ve ekonomik koşulların tespitinde yardımcı olması beklenmektedir. Doğu ve batı arasında transit demiryolu ve karayolu ağının geçiş noktasında bulunan ve aynı zamanda bir üniversiteye sahip olan Osmaniye'de sivil toplum ve yerel yönetim/yönetişim potansiyeli hakkında eğitim, kültür, ekonomi gibi temel faktörler esas alınarak yapılan bu araştırmanın bölgeye özgü bulguların ortaya çıkarılmasına olanak sağlaması beklenmektedir. Bu alan çalışması üç ana hipoteze dayanmaktadır.

Birinci hipoteze göre, sivil toplum, sınırları hukuk tarafından belirlenmiş bir devlet öngörüsüyle birlikte, bireysel girişim özgürlüğünü öne çıkaran liberal bir toplum modeli olarak ortaya çıkmıştır. Sanayi devrimi ve onu izleyen süreçte sivil toplum, kapitalist sınıf için bir faaliyet alanı şeklinde öne çıkmıştır. Ancak, tarihsel süreçte çok çeşitli toplum kesimleriyle birlikte küçük-burjuva ya da orta-sınıf kategorisi meydana gelmiştir. Günümüzde ise sivil toplum yalnızca kapitalist sınıfın bir etkinlik alanı değil, fakat diğer sosyal sınıf kategorilerinin de dahil olduğu çok çeşitli bir faaliyet alanına dönüşmüştür.

İkinci hipoteze göre, sivil toplum kuruluşları geleneksel sosyal yapıdan modern toplum yapısına doğru bir dönüşümün yansımasıdır ve kentleşme süreciyle birlikte sosyal yapıdaki dönüşüm (örgütlenme tarzı ve hiyerarşik yapıdaki değişim), ekonomik yapıdaki dönüşüm (tarım toplumundan endüstri toplumuna geçişle birlikte sosyal sınıf kategorilerinin ortaya çıkışı), siyasal yapıdaki dönüşüm (tek partili sistemden çok partili sisteme geçiş ve siyasal kültürün demokrasi kültürü özümseme derecesinde bir değişim), gibi çeşitli alanlarda meydana gelen değişim sivil toplumun dönüşüm sürecini ifade etmektedir.

Üçüncü hipoteze göre ise, kentleşme süreci ve sosyal, siyasal ve ekonomik alandaki değişim dönüşümle birlikte yerel aktörlerin, sahip oldukları potansiyel ölçüsünde, yerel yönetimdeki etkinlik derecesi artmaktadır. Ancak, yerel yönetimler merkezi idarenin birer bürosu olmadığı gibi, yerel elitlerin hakimiyet alanı da değildir. Gelişen ve farklılaşan sosyal sınıf kategorileri kentlerde hem yerel boyutta hem de merkez-çevre ekseninde birer denge unsuru olarak kendini göstermeye başlamıştır.

2. OSMANİYE

19. yüzyılda Payas sancağına bağlı olarak Osmaniye Kazası adıyla kurulan ve kuruluş tarihi 1860'lı yıllara kadar uzanan Osmaniye, yeni sancak merkezi olarak belirlenerek Cebeli Bereket Sancağı adını almıştır. Cumhuriyetin ilanı sonrasında Osmaniye Kazası vilayet yapılarak Osmaniye Vilayeti (1924-1933) kurulmuştur. Bu tarihlerde nüfusu on bin dolayında olan Osmaniye 1933 yılında tekrar kazaya dönüştürülmüştür. 1996 tarih ve 4200 sayılı Kanun'la Osmaniye yeniden il statüsüne kavuşmuştur (osmaniye.gov.tr).

2.1. Osmaniye'nin Sosyo-Ekonomik Durumu

Osmaniye'nin 2021 yılı itibariyle nüfusu ise 264 bin dolayındadır. Sosyo Ekonomik Gelişmişlik Endeksi (SEGE 2017) çalışmasının sonuçlarına göre, Osmaniye sosyo-ekonomik gelişmişlik bakımından 54. Sırada yer almaktadır (dogaka.gov.tr). Osmaniye 2008-2017 yılları arasında milli gelir payı bakımından, en çok değişen ikinci il olarak, en çok yükselen şehirler arasında yer almıştır. Osmaniye ili, Türkiye İstatistik Kurumu'nun Gayri Safi Yurt İçi Hasılası verilerine göre, 2008 yılında 51. sırada yer alırken 2017 yılında 42. sıraya yükselmiştir (https://www.bloomberght.com).

2.2. Osmaniye'de Sivil Toplum Kuruluşları

Türkiye genelinde dernek üye sayıları 2020 yılı itibariyle (siviltoplum.gov.tr), kadın üye sayısı 1, 333, 048 (% 1.65) ve erkek üye sayısı:5,943, 141 (% 7, 35) dolayındadır. Dolayısıyla Türkiye genelinde dernek üyeliği oranı % 9'dur. Türkiye genelinde dernek üyesi olanlar arasında cinsiyete göre oransal dağılımı (siviltoplum.gov.tr), kadın oranı (% 18.) dolayında, erkek oranı (% 80.) dolayında ve tüzel kişi olarak (% 1 - % 2) aralığındadır. Ancak, belirtmek gerekir ki, sivil toplum kuruluşu olarak dernek, vakıf ve meslek örgütleri hakkında yapılan istatistik çalışmalarında, araştırmalarda kullanılan çeşitli sınıflandırmalar dolayısıyla, birbirinden farklı sonuçlara ulaşılabilmektedir.

Osmaniye' de dernek üye sayıları ise 2020 yılı itibariyle (siviltoplum.gov.tr), kadın sayısı ve oranı 2, 765 (% 1) dolayındayken, erkek sayısı ve oranı 19, 095 (% 7) dolayındadır. Osmaniye'de dernek üyesi olanlar arasında cinsiyete göre sayısal ve oransal dağılım, kadın sayısı ve oranı 2.763 kişi (% 12.49) dolayındayken, erkek sayısı ve oranı 19. 095 (% 86.33) ve tüzel kişi olarak 261 (% 1.18) dolayındadır. Bu sayısal verilere göre, Osmaniye merkezde dernek üyeliği oranı % 8 dolayındadır. Türkiye'de sivil toplum kuruluşlarının yaygınlaşma derecesini göstermesi bakımından belirtmek gerekirse, tüm ülkede 2000 yılında 72 bin dolayında olan STK sayısı 2021 yılında 122 bin dolayına ulaşmıştır. Osmaniye il sathında bu oran 2000 yılında 403, 2021 yılında ise 665 olarak gerçekleşmiştir. 2021 yılı itibariyle Osmaniye kent merkezinde faaliyet gösteren STK sayısı ise 412'dir (siviltoplum.gov.tr).

3. ÇALIŞMANIN METODOLOJİSİ

Çalışmamızda hipotezli tümdengelim yöntemi kullanılmıştır. Alan çalışmamızda yerel yönetim kurumu olarak Osmaniye İl Özel İdaresi Genel Sekreterliği ve Osmaniye Belediyesi'nin yanı sıra kent konseyi, bazı mahalle muhtarlıkları ve sivil toplum kuruluşlarıyla bir dizi mülakat yapılmıştır. Alan araştırmamızın büyük bir bölümü ise, Osmaniye kent

merkezinde faaliyet gösteren 412 STK arasından 14 sivil toplum kuruluşuna üye 258 kişiyle yapılan anket çalışmasından meydana gelmektedir. Anket çalışması yapılan 14 STK'nın kurumsal isim listesi ekte belirtilmiştir. Anket soruları ağırlıklı olarak beşli Likert ölçeği kullanılarak oluşturulmuştur. Yerel yönetimin siyasal bir süreç olduğu açıktır. Dolayısıyla, yurttaşların yerel yönetim kurumları hakkındaki tutum ve kanaatleri politik bağlamdan ayrı düşünülemez. Ancak, vatandaşlar siyasal süreçlere yalnızca politik tercih düzeyinde katılmaz, siyasete yön verir hatta onu dönüştürür de. Yönetim ya da yönetim süreçleriyle alakalı sosyal bilim araştırmalarında söz konusu olan yalnızca politik tercihlerin yönü değil, fakat aynı zamanda vatandaşların sahip olduğu tutum ve kanaatlerin içeriğidir. Bu nedenle Osmaniye il merkezinde gerçekleştirilen sivil toplum ve yönetim konulu alan çalışmasında yalnızca anket uygulaması değil, aynı zamanda yarı yapılandırılmış görüşme tekniğine başvurulmuştur.

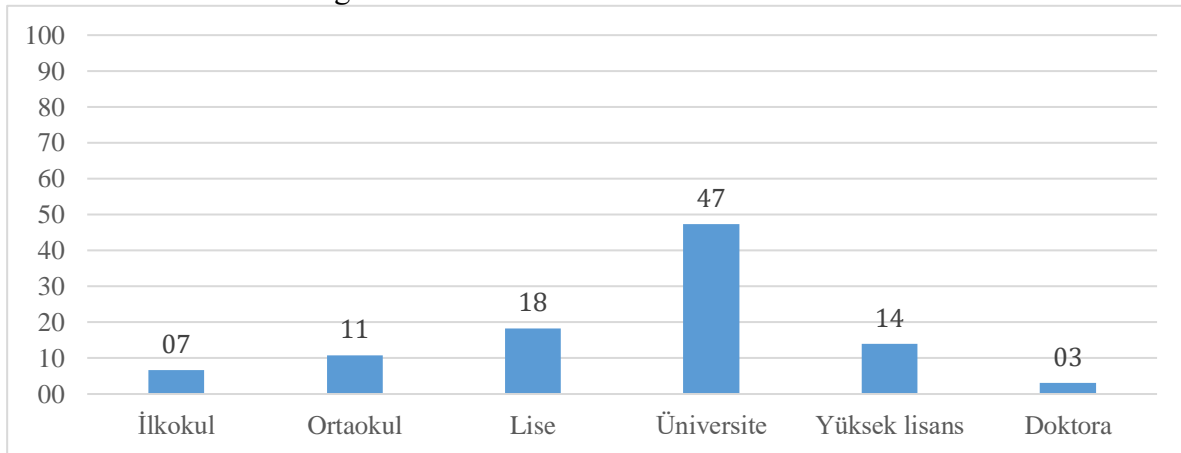
4. OSMANİYE SİVİL TOPLUM KURULUŞLARI ANKET ANALİZİ

Osmaniye kent merkezinde faaliyet gösteren 14 STK üyesi 258 kişiyle yapılan anket sonuçları sırasıyla şu şekildedir:

Tablo 1. Katılımcıların öğrenim durumu

Öğrenim Durumunuz?				
	Sayı	(%) Oran	Geçerli oran (%)	Toplamlı (%) oran
İlkokul	17	6,6	6,6	6,6
Ortaokul	28	10,9	10,9	17,4
Lise	47	18,2	18,2	35,7
Üniversite	122	47,3	47,3	82,9
Yüksek lisans	36	14,0	14,0	96,9
Doktora	8	3,1	3,1	100,0
Total	258	100,0	100,0	

Grafik 1. Katılımcıların öğrenim durumu



Katılımcıların % 6,6'sı ilköğretim, % 10,9'u ortaokul, % 18,2'si lise, % 47,3'ü üniversite mezunudur. Görüldüğü üzere, öğrenim düzeyi düştükçe sivil toplum faaliyetlerine ilgi azalmakta, tam tersine öğrenim düzeyi yükseldikçe bu ilgi artmaktadır. Yüksek lisans mezunlarının oluşturduğu % 14'lük oran, bu grubun toplum içinde az sayıda bulunan kişilerden meydana geldiği dikkate alındığında, kayda değer bir büyüklük olarak karşımıza çıkmaktadır. Doktora derecesine sahip olanların oluşturduğu % 3,1'lik oran ise, toplumda

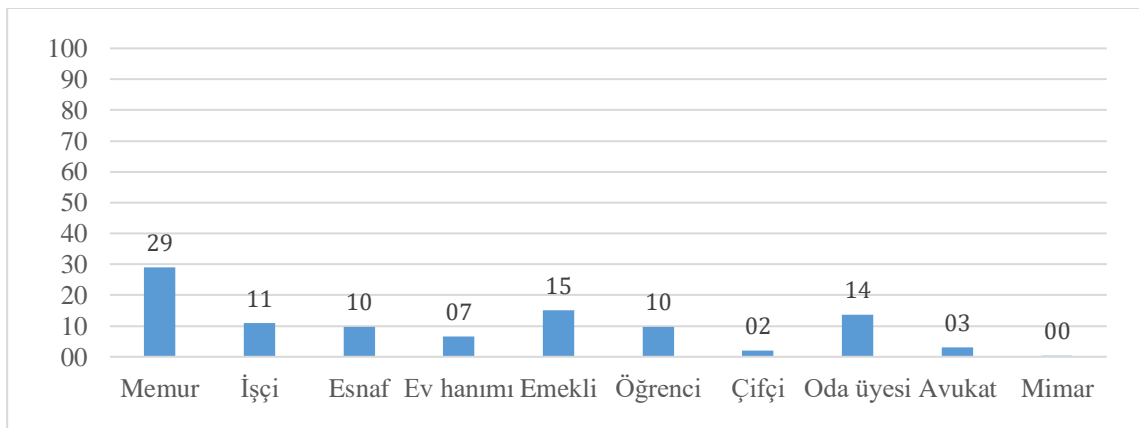
doktora derecesine sahip kimselerin oldukça az sayıda olmalarıyla alakalı bir durum olarak ortaya çıkmaktadır. Bununla birlikte, 258 kişi arasında 122 üniversite mezunu, 36 yüksek lisans mezunu kimse ve doktora derecesine sahip 8 kişinin yer alıyor olması, sivil toplum alanının genişliği ile öğrenim düzeyinin yüksekliği arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktadır.

Sosyo-kültürel değişim ve dönüşümün sivil toplum bilincinin oluşumuna katkı sağladığını söylemek mümkündür. Öğrenim düzeyindeki artışla birlikte toplumun kendi kendini organize etme yeteneğinin geliştiği gözlemlenmektedir. 2008 yılında Osmaniye il sınırları kapsamında toplamda 63 bin dolayında lise mezunu varken, 2018 yılında lise mezunu sayısı toplamda 99 bine ulaşmıştır. 2008 yılında Osmaniye il sınırları kapsamında toplamda 17 bin dolayında üniversite mezunu varken, 2018 yılında üniversite mezunu sayısı toplamda 57 bine ulaşmıştır (<http://www.tuik.gov.tr>).

Tablo 2. Katılımcıların meslek türleri

Mesleğiniz?	Sayı	(%) Oran	Geçerli oran (%)	Toplamlı (%) oran
Memur	75	29,1	29,1	29,1
İşçi	28	10,9	10,9	39,9
Esnaf	25	9,7	9,7	49,6
Ev hanımı	17	6,6	6,6	56,2
Emekli	39	15,1	15,1	71,3
Öğrenci	25	9,7	9,7	81,0
Çiftçi	5	1,9	1,9	82,9
Oda üyesi	35	13,6	13,6	96,5
Avukat	8	3,1	3,1	99,6
Mimar	1	0,4	0,4	100,0
Total	258	100,0	100,0	

Grafik 2. Katılımcıların meslek türleri



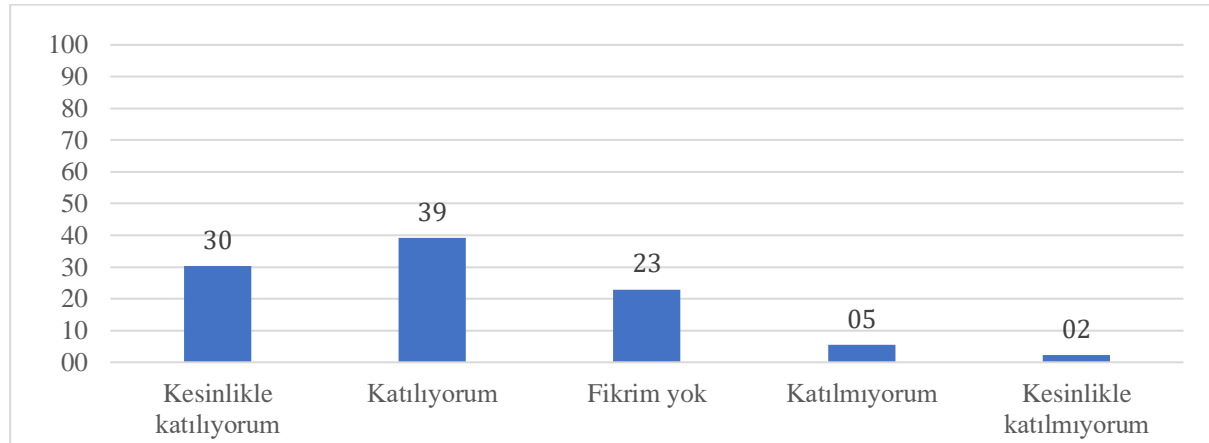
Ankete katılanlar içerisinde, memur ve işçi sendikası üyeleri, esnaf, çiftçi, avukat ve mimar gibi çeşitli meslek odaları ve baro mensupları üçte iki gibi oldukça yüksek bir oranı meydana getirirken, ev hanımı, emekli ve öğrenci gibi gruplar üçte bir dolayında bir oranı oluşturmaktadır. Çalışan toplum kesimlerinin, kendi sosyal grubunun çıkarlarını savunmak ve korumak için dernek, sendika ve meslek odaları şeklinde modern örgütlenme tarzını benimsedikleri görülmektedir. Bu ise kentsel yaşam koşullarının, örgütlenme tarzı üzerindeki

etkisini göstermektedir. Diğer bir deyişle, kentteki üretim tarzı (endüstriyel üretim) ve üretim süreçlerinde ortaya çıkan ücretli emeğe dayalı çalışanlar arasındaki sosyo-politik etkileşim, işkollarına dayalı bir örgütlenme modelini meydana getirmiştir. Ancak, genişleyen orta sınıf toplum kesimlerinde kendini gösteren çeşitlilik ve farklılık ile ekonomi, eğitim, siyaset, sanat ve kültür alanlarında yer alan kurum ve kuruluşların görece özerk yapılara dönüşmesi, çalışan kesimleri kendi iş kolları dışında da örgütlenmeye yöneltmiştir. Buna neden olan faktörler arasında, kamu yararı ya da ortak yarar düşüncesi, doğanın korunması ve çevre bilinci, feminist hareketler, kültür ve sanat etkinlikleri sayılabilir. Ayrıca, tüketim ve harcama alışkanlıklarındaki farklılaşmanın gönüllülük esasına dayalı kamusal faaliyetler için destekleyici nitelikte olduğu söylenebilir. Tüm bu faktörler dikkate alındığında, böyle bir değişim dönüşüm sürecinde, birer toplumsal örgütlenme tarzı olan kurum ve kuruluşların niteliği ve faaliyet alanları üzerinde (Marks'ın ileri sürdüğü) üretim süreçlerinin yanı sıra, (Weber'in öne çıkardığı) tüketim veya harcama süreçlerinin de etkili olduğu ileri sürülebilir.

Tablo 3. Devlet-yurttaş ilişkisinin yeniden şekillenmesi hakkında tutum ve kanaatler

Sivil toplumun karşıtı askeri toplum değil, politik toplum anlamına gelen devlettir. Buna göre devlet - yurttaş ilişkisi devlet ve yurttaş kavramlarının kazanacağı niteliğe göre yeniden belirlenir.				
	Sayı	(%) Oran	Geçerli (%) oran	Toplamlı (%) oran
Kesinlikle katılıyorum	78	30,2	30,2	30,2
Katılıyorum	101	39,1	39,1	69,4
Fikrim yok	59	22,9	22,9	92,2
Katılmıyorum	14	5,4	5,4	97,7
Kesinlikle katılmıyorum	6	2,3	2,3	100,0
Total	258	100,0	100,0	

Grafik 3. Devlet-yurttaş ilişkisinin yeniden şekillenmesi hakkında tutum ve kanaatler



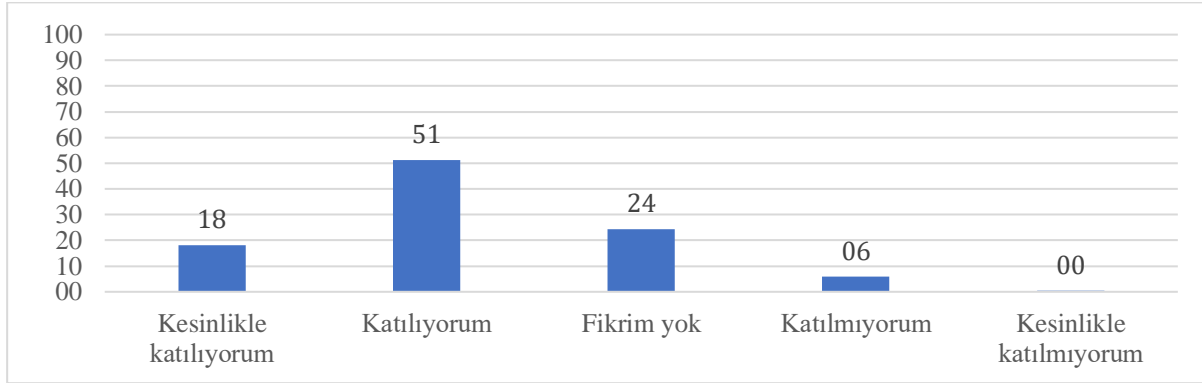
Sivil toplum-devlet karşıtlığı esas alan bu soruda, devlet-yurttaş ilişkisinin içeriği ile devlet ve yurttaş kavramlarının niteliksel dönüşümü arasındaki olası bağıntı sorulmuştur. Devlet-yurttaş ilişkisini tartışmak, her şeyden önce, devlet ve yurttaşlık kavramları arasındaki farkı var saymaktır. Katılımcıların % 30,2'si devlet-yurttaş ilişkisinin, devlet kurumundaki yapısal dönüşüm ve yurttaşlık anlayışındaki değişimle yakından alakalı olduğunu kuvvetle onaylamaktadır. % 39,1 gibi görece yüksek bir oranı oluşturan grup ise, devlet ve yurttaş arasındaki ilişkinin, devlet ve yurttaş kavramlarının niteliğine göre şekilleneceği argümanına katılmaktadır. Diğer yandan, devlet-yurttaş ilişkisinin de, devlet kurumunun yapısı ve yurttaşlık

olgusunun içeriğini belirlediği ileri sürülebilir. Bu durumda ise, çok yönlü etkileşim süreçleri söz konusudur. % 22,9 oranındaki “fikrim yok” cevabı böyle bir duruma işaret ediyor olabilir. % 5,4'lük “katılmıyorum” ve % 2,3'lük “kesinlikle katılmıyorum” cevabı ise, devlet ve yurttaş kavramlarının değişmezliği ve dolayısıyla devlet-yurttaş ilişkisinin de belirlenmiş bir halde devam edeceği düşüncesine işaret ediyor olması ya da böyle bir tutum ya da yaklaşımın, değişim dönüşüm süreçlerine mesafeli kalması muhtemeldir.

Tablo 4. Hukuk eksenli devlet anlayışı ve sivil toplum hakkında tutum ve kanaatler

Devletin görev ve yetkileri dışındaki birey ve demokrasi eksenli her alan sivil topluma dahildir. Buna göre sınırları hukuk tarafından belirlenen devlet, sivil toplumun ön koşuludur.				
	Sayı	(%) Oran	Geçerli (%) oran	Toplamlı (%) oran
Kesinlikle katılıyorum	47	18,2	18,2	18,2
Katılıyorum	132	51,2	51,2	69,4
Fikrim yok	63	24,4	24,4	93,8
Katılmıyorum	15	5,8	5,8	99,6
Kesinlikle katılmıyorum	1	0,4	0,4	100,0
Total	258	100,0	100,0	

Grafik 4. Hukuk eksenli devlet anlayışı ve sivil toplum hakkında tutum ve kanaatler



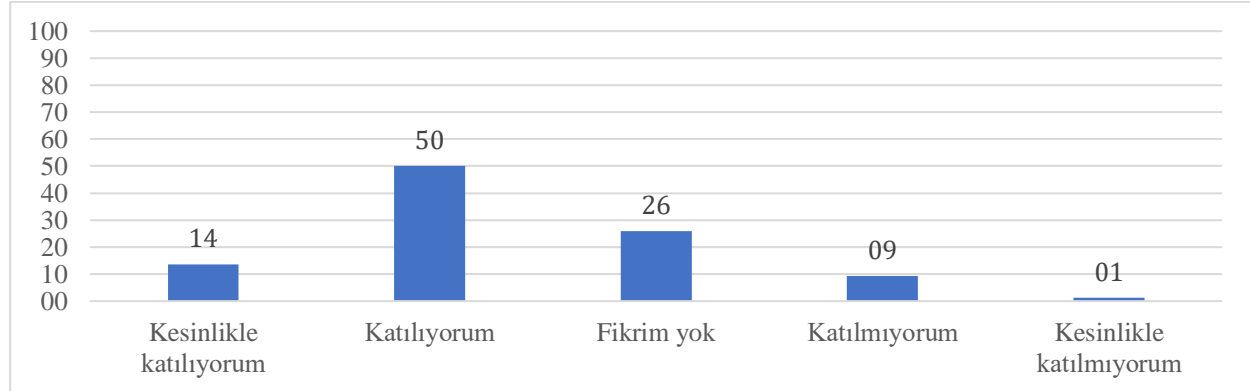
Sivil toplumun devletin dışında bir alan olduğu belirtilerek, sınırları hukuk tarafından belirlenmiş bir devletin, sivil toplumun bir ön koşulu olduğu sorusuna, katılımcıların %18,2'si “kesinlikle katılıyorum” cevabını vermiştir. Bu grupta hukuk vurgusunun öne çıktığını söylemek mümkündür. Aynı yönde “katılıyorum” cevabını verenlerin oluşturduğu % 51,2'lik oran, sivil toplumun gelişiminin hukuk devletiyle birlikte mümkün olacağı düşüncesini desteklemektedir. Modern devlet anlayışında her bir yurttaşın tabi olduğu hukuk, aynı zamanda devleti de kapsamaktadır. Yasal mevzuatın evrensel hukuk normlarına uygun olması bu bakımdan önemlidir. Sivil toplumun önünü açan yasal düzenlemeler sivil faaliyetlere fırsat verdiği ölçüde, etkin bir sivil toplum da demokratik ilkelere dayalı bir yönetim yapısının oluşumuna katkı sunacaktır. Böylelikle ileri sürülebilir ki, demokratikleşme süreci, ekonomik, sosyal ve siyasal alanda faaliyet yürüten toplum kesimlerinin karşılıklı etkileşimlerini içeren bir süreçtir. Sivil toplumun devletin dışında bir alan olduğu belirtilerek, bir sivil toplum için, hukuka dayalı devletin bir ön koşul olduğu şeklinde ortaya konan soruya karşılık, % 24,4 oranında bir grup “fikrim yok” cevabını vermiştir. Ankete katılanların yaklaşık dörtte bir

oranının vermiş olduğu böyle bir cevap, bu konu hakkında yorum yapmaktan kaçınma şeklinde yorumlanabileceği gibi, sivil toplum konusunun toplum nezdinde bilinirlik derecesiyle de alakalı olabilir. Katılımcıların % 5,8’lik bir oranı “katılmıyorum” cevabını verirken, % 0,4’lük bir oranı “kesinlikle katılmıyorum” cevabını vermiştir. Bu yönde verilen cevaplar, sivil toplum alanıyla devletin görev ve yetki alanını birbirinden ayıran sınırın ya da ölçütlerin neler olduğu konusundaki tereddüt ya da çekincelerle ilgili olabilir. Ayrıca vurgulamak gerekir ki, devletin sınırlarını belirleyen hukuk, aynı zamanda sivil toplumun sınırlarını da belirlemektedir. Diğer bir deyişle her ikisi birlikte hukuka tabi alanlardır.

Tablo 5. Devletin yurttaşından yurttaşın devletine doğru değişim dönüşüm süreci hakkında tutum ve kanaatler

Devletin yurttaşından yurttaşın devletine doğru bir dönüşüm sivil toplum bireylerini ortaya çıkaran süreci ifade eder.				
	Sayı	(%) Oran	Geçerli (%) oran	Toplamlı (%) oran
Kesinlikle katılıyorum	35	13,6	13,6	13,6
Katılıyorum	129	50,0	50,0	63,6
Fikrim yok	67	26,0	26,0	89,5
Katılmıyorum	24	9,3	9,3	98,8
Kesinlikle katılmıyorum	3	1,2	1,2	100,0
Total	258	100,0	100,0	

Grafik 5. Devletin yurttaşından yurttaşın devletine doğru değişim dönüşüm süreci hakkında tutum ve kanaatler



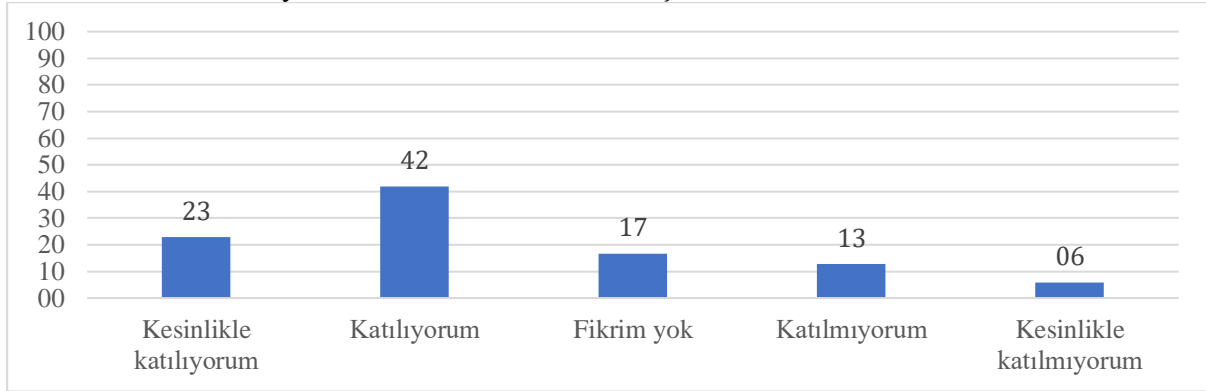
Devletin yurttaşından yurttaşın devletine doğru bir dönüşüm sürecinin, aynı zamanda, sivil toplum üyelerini öne çıkaran bir süreç olduğu şeklinde ortaya konan soruya, katılımcıların % 13,6’sı “kesinlikle katılıyorum” cevabını vermiştir. Burada, pasif yurttaşlıktan aktif yurttaşlığa doğru bir dönüşümün önemine vurgu yapıldığı söylenebilir. Devletin kendine tabi kıldığı yurttaş türünün yerini, tarihsel toplumsal dönüşümle birlikte, devleti biçimlendiren ve yönetim süreçlerine dahil olan başka bir yurttaş tipi almaktadır. Katılımcıların % 50’si aynı yönde “katılıyorum” cevabını vermiştir. He iki grup birlikte değerlendirildiğinde, katılımcıların üçte ikiye yakın bir bölümünün, yurttaş eksenli bir yönetim/yönetişim anlayışı ile vatandaşların sivil toplum bireylerine dönüşümü arasında bir ilişki olduğu fikrini kuvvetle desteklediği söylenebilir. Yurttaş yalnızca, devlet tarafından görevlendirilen, biçimlendirilen ve denetlenen değil, fakat aynı zamanda devleti görevlendiren, biçimlendiren ve denetleyendir de. Ancak, yurttaşların bu konularda etkinlik gösterebilmesi sivil toplum alanına özgü kurum ve kuruluşların varlığına bağlıdır. Katılımcıların % 26’sı “fikrim yok” cevabını vermiştir. Devlet ve yurttaşlık kavramı tarihsel süreç içerisinde niteliksel dönüşüme uğramaktadır;

“yurttaş devlet içindir” anlayışı, yerini “devlet yurttaş içindir” anlayışına bırakmaktadır. Ancak, kültürel dönüşüm aynı zamanda, zihinsel bir dönüşüm sürecidir. Geleneksel devlet algısı ve yurttaşlık anlayışı dikkate alındığında, kurumsal değişim sürecinin yurttaş nezdinde farklı şekillerde algılandığı söylenebilir. Bu bağlamda, % 9,3 oranında “katılmıyorum” cevabı ve % 1,2 oranındaki “kesinlikle katılmıyorum” cevabı, vurgu derecesi farklı olmakla beraber aynı yönde olması dolayısıyla, birlikte ele alındığında % 10,5 gibi bir katılımcı grubunun, sivil toplum bireylerini ortaya çıkarması beklenen ya da ön görülen değişim dönüşüm sürecine tereddütle ya da kuşkuyla yaklaştığı ileri sürülebilir.

Tablo 6. STK’lar ve yerel demokrasi arasındaki ilişki hakkında tutum ve kanaatler

Eğitim, kültür, sağlık, sanat, doğa ve spor gibi çeşitli alanlarda gönüllülük ve kamu hizmeti esasına göre çalışan sivil toplum kuruluşları (STK) faaliyet gösterdikleri bölgelerde yerel demokrasinin vazgeçilmez aktörleridir.				
	Sayı	(%) Oran	Geçerli (%) oran	Toplamlı (%) oran
Kesinlikle katılıyorum	59	22,9	22,9	22,9
Katılıyorum	108	41,9	41,9	64,7
Fikrim yok	43	16,7	16,7	81,4
Katılmıyorum	33	12,8	12,8	94,2
Kesinlikle katılmıyorum	15	5,8	5,8	100,0
Total	258	100,0	100,0	

Grafik 6. STK’lar ve yerel demokrasi arasındaki ilişki hakkında tutum ve kanaatler



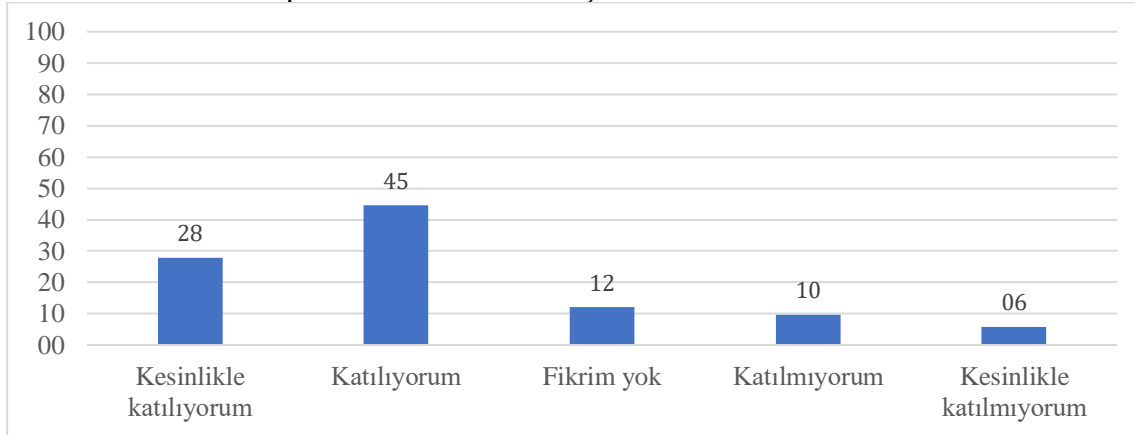
Demokrasinin toplumda yer edinmesi ve süreklilik kazanmasına yönelik olarak sivil toplum kuruluşlarının katkısı ve işlevi hakkında sorulan soruya karşılık olarak, katılımcıların % 22,9’luk bölümü “kesinlikle katılıyorum” cevabını vermiştir. Sivil toplum kuruluşlarının bireyler için bir katılım aracı işlevi görmesi, aynı zamanda yaşam pratikleri yoluyla demokrasinin bir hayat tarzına dönüşmesine yardımcı olacaktır. Bu, açıktır ki, bir toplumda var olan siyasal kültürün demokratik değerlere ne derecede sahip olduğu ile ilgili bir konudur. Ankete katılanların % 41,9’u, benzer şekilde, sivil toplum kuruluşlarını yerel demokrasinin vazgeçilmez araçları olarak görmektedirler. Sivil toplum kuruluşları yalnızca kendi üyeleri arasında var olan ortak ilgi ekseninde belirli alanlarda faaliyette bulunan kuruluşlar değil, fakat aynı zamanda yerel yönetim kurumlarıyla belirli derecelerde ilişki ve iletişim halinde olan organizasyonlardır da. İletişim teknolojilerinde yaşanan ilerlemeyle birlikte sosyal iletişim ağları da gelişmiş ve çeşitlenmiştir. Katılımcıların % 16,7’si, sivil toplum kuruluşlarının yerel demokrasi için vazgeçilmez aktörler olduğu hususunda “fikrim yok” cevabını vermiştir. Bu, sivil toplum kavramı ve sivil toplum kuruluşları konusunun, bu tür kuruluşlarda yer alan

kimseler tarafından bile, yeterince bilinmemesi veya bireyler nezdinde içselleşmemesi şeklinde değerlendirilebilir. Ankete katılanların % 12,8’i sivil toplum kuruluşları ve yerel demokrasi arasında bir ilişki fikrini kabul etmemekte, % 5,8’lik bir grup ise her ikisi arasındaki ilişkiyi açık bir şekilde reddetmektedir. Bu ise, sivil toplum kuruluşları hakkında, bu kuruluşların içyapısı, işleyiş tarzı, faaliyet alanları ve etkinlik düzeyleri bakımından, kimi bireylerde çekince ve tereddütlerin var olduğunu göstermektedir.

Tablo 7. STK’ların toplumsal farkındalık oluşturmada tutum ve kanaatler

Sivil toplum kuruluşları yerel düzeyde toplumun dikkatini belirli konulara çekerek kamuoyu oluşturmada etkin rol oynar.				
	Sayı	(%) Oran	Geçerli (%) oran	Toplamlı (%) oran
Kesinlikle Katılıyorum	72	27,9	27,9	27,9
Katılıyorum	115	44,6	44,6	72,5
Fikrim yok	31	12,0	12,0	84,5
Katılmıyorum	25	9,7	9,7	94,2
Kesinlikle Katılmıyorum	15	5,8	5,8	100,0
Total	258	100,0	100,0	

Grafik 7. STK’ların toplumsal farkındalık oluşturmada tutum ve kanaatler



Sivil toplum kuruluşlarının belirli konularda kamuoyu oluşturmada etkin rol oynadığı şeklinde sorulan soruya katılımcıların % 27,9’u “kesinlikle katılıyorum” cevabını vermiştir. Bu durum, örgütlenmiş toplum kesimlerinin toplumun farkındalık düzeyi üzerindeki etkisine yönelik destekleyici bir kanaat ortaya koyması bakımından dikkat çekicidir. Ancak, sosyal farkındalık oluşturma süreci, toplumun belli bir kesiminin diğer toplum kesimlerini kendi ilgi alanı ya da düşünce ekseninde biçimlendirmesi anlamına gelmemektedir. Bir toplum ortak değerlere sahip olmakla birlikte, farklılıklara da sahiptir. Burada söz konusu olan, toplumsal çeşitlilik ya da çoğulcu toplum anlayışının, farklı ilgi alanları şeklinde kendini gösterebilmesi ve böylelikle farklı toplum kesimlerinin dikkatini çekebilmesidir. % 44,6 oranındaki “katılıyorum” cevabı, sivil toplum kuruluşlarının toplumda belirli konularda farkındalık oluşturma yeteneğine olan güvenin ifadesi şeklinde yorumlanabilir. Ankete katılanların % 12’si “fikrim yok” cevabını vermiştir. Bu ise, STK’ların toplumla olan ilişkileri ve toplum üzerindeki etkileri konusundaki olası tereddütlere işaret etmektedir. Bu durumda, toplumsal tecrübeler de dikkate alındığında, sivil toplumun gündem belirleme kapasitesiyle alakalı çekincelerin belirli bir düzeyde var olduğu söylenebilir.

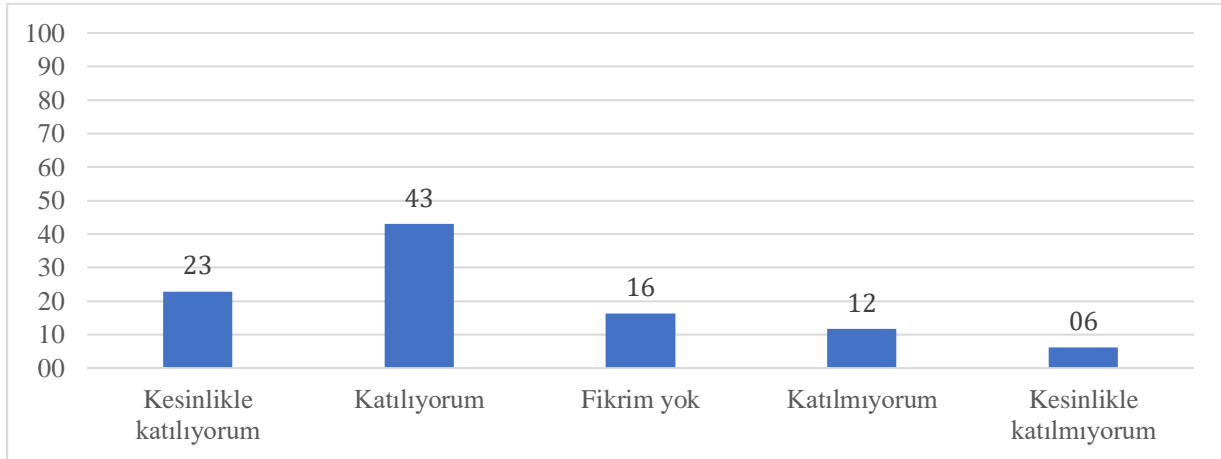
Sivil toplum kuruluşlarının kamuoyu oluşturabilmesi konusunda katılımcıların % 9,7’si “katılmıyorum” cevabını vermiştir. Bu durum, sivil toplum etkinlik derecesiyle ilgili

olabileceği gibi, toplumsal duyarlılık düzeyiyle de ilgili olabilir. Bununla birlikte, belirli konular çeşitli toplum kesimlerinde aynı etkiye yol açmayabilir ya da farklı toplum kesimlerinin aynı yoğunlukta ilgisini çekmeyebilir. Katılımcıların % 5,8'i aynı doğrultuda “kesinlikle katılmıyorum” cevabını vermiştir. Bu ise, bir toplumun örgütlenme kapasitesi ile örgütlü sosyal yapılara karşı toplumsal refleks düzeyi arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktadır; daha örgütlü bir toplumun daha duyarlı bir toplum için bir ön gereklilik olduğu söylenebilir.

Tablo 8. STK’ların şeffaflık ilkesine uygun hareket ettiği konusunda tutum ve kanaatler

Sivil toplum kuruluşları faaliyetleri konusunda toplumu bilgilendirerek şeffaflık ilkesine uygun hareket eder.				
	Sayı	(%) Oran	Geçerli (%) oran	Toplamlı (%) oran
Kesinlikle katılıyorum	59	22,9	22,9	22,9
Katılıyorum	111	43,0	43,0	65,9
Fikrim yok	42	16,3	16,3	82,2
Katılmıyorum	30	11,6	11,6	93,8
Kesinlikle katılmıyorum	16	6,2	6,2	100,0
Total	258	100,0	100,0	

Grafik 8. STK’ların şeffaflık ilkesine uygun hareket ettiği konusunda tutum ve kanaatler



Sivil toplum kuruluşlarının faaliyetleri hakkında toplumu bilgilendirerek şeffaflık ilkesine uygun hareket ettiği şeklinde ortaya konan soruya, ankete katılan STK üyelerinin % 22,9'luk oranı “kesinlikle katılıyorum” cevabını vermiştir. Bu cevap, STK üyelerinin belli bir kesiminin şeffaflık ilkesinin önemi konusundaki hassasiyetini göstermektedir. Aynı doğrultuda, katılımcıların % 43’ü “katılıyorum” cevabını vermekle, şeffaflık ilkesine yönelik desteklerini ifade etmiş olmaktadır. Sivil toplum kuruluşlarının yönetim ilkesinin hayata geçirilmesinde etkin rol oynaması teorik bir ön görüdür. Yönetişim ise, karar alma süreçlerinin katılımçılıkla birlikte kamuya açık olacak şekilde gerçekleşmesini gerektirmektedir. Dolayısıyla, her sosyal organizasyonun bir sivil toplum kuruluşu olup olmadığı konusundaki tartışmalar katılımçılık, hesap verebilirlik ve açıklık ya da şeffaflık gibi temel kriterler ekseninde gerçekleşmektedir. Burada, ankete katılanların üçte iki gibi yüksek bir oranda şeffaflık ilkesine önem atfetmesi, sivil toplum teorisinin sosyal alandaki bir karşılığı olarak değerlendirilebilir.

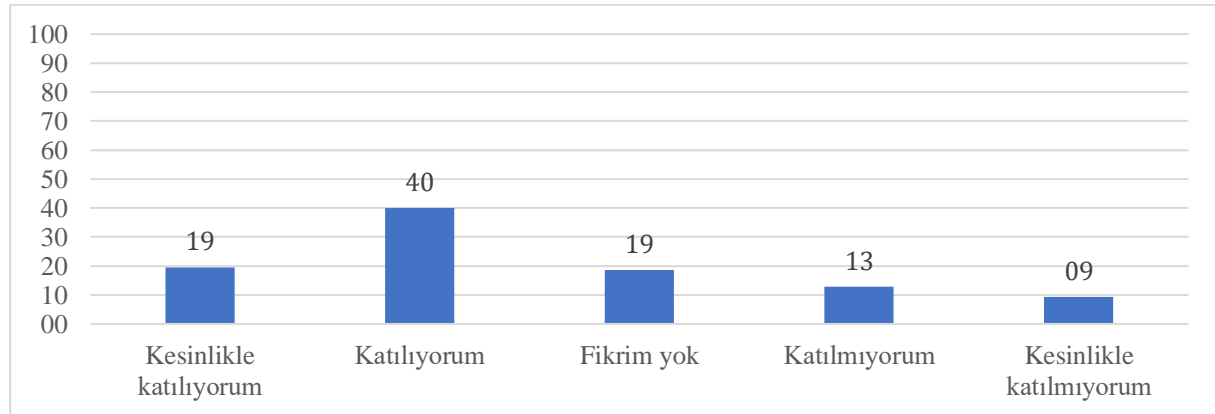
Sivil toplum kuruluşlarının şeffaflığı konusunda katılımcıların % 16,3’ü “fikrim yok” cevabını vermiştir. Bu durum, STK’ların hem iç işleyiş hem de sosyal faaliyet süreçlerinde toplumun bilgilendirilmesi hususunda daha hassas olması gerektiğini göstermektedir.

Sivil toplum kuruluşlarının açıklık ya da şeffaflık düzeyi ile ilgili olarak ortaya konan soruya katılımcıların % 11,6'sı “katılmıyorum” cevabını vermiştir. Bu ise, STK'ların şeffaflık konusunda gösterdiği hassasiyet düzeyine yönelik tereddütlere işaret etmektedir. Ankete katılanların % 6,2'si aynı doğrultuda, fakat daha kesin bir şekilde, şeffaflık bağlamında STK'lara yönelik çekincelerini belirtmişlerdir. Bu durum, Türkiye’de sivil toplumun gelişim süreciyle açıklanabilir. Sivil toplum, sosyal dinamiklerin kendi kendini organize etme yeteniyle alakalı bir konudur. Her kent, kendine özgü tarihsel toplumsal gelişim sürecine bağlı olarak, bir kültürel yapı geliştirir. Dolayısıyla, sivil toplum anlayışının sosyal yapıda kendine yer bulmasının zamanla alakalı bir konu olduğu söylenebilir.

Tablo 9.STK'ların demokratik bir yapıya sahip olması konusunda tutum ve kanaatler

Sivil toplum kuruluşları kendi içinde demokratik bir yapıya sahiptir.				
	Sayı	(%) Oran	Geçerli (%) oran	Toplamlı (%) oran
Kesinlikle katılıyorum	50	19,4	19,4	19,4
Katılıyorum	103	39,9	39,9	59,3
Fikrim yok	48	18,6	18,6	77,9
Katılmıyorum	33	12,8	12,8	90,7
Kesinlikle katılmıyorum	24	9,3	9,3	100,0
Total	258	100,0	100,0	

Grafik 9.STK'ların demokratik bir yapıya sahip olması konusunda tutum ve kanaatler



Demokrasinin toplumda yerleşik bir hale gelmesine aracılık etmesi beklenen sivil toplum kuruluşlarının kendi iç yapısı ve iç işleyiş tarzı bakımından demokratik niteliğe sahip olması kuramsal bir gerekliliktir. Bu bağlamda “sivil toplum kuruluşları kendi içinde demokratik bir yapıya sahiptir” şeklinde ortaya konan soruya, ankete katılan STK üyelerinin % 19,4’ü “kesinlikle katılıyorum” cevabını vermiştir. Bu, faaliyette bulunan mevcut sivil toplum kuruluşlarının demokratik niteliğine bir vurgu olmasının yanı sıra, genel bir ilke olarak bu tür kuruluşların yapı ve işleyiş bakımından demokratik olması gerektiği konusunda gösterilen bir hassasiyet olarak da değerlendirilebilir. Katılımcıların % 39,9’u, mevcut sivil toplum kuruluşlarının demokratik olduğu hususunda, “katılıyorum” cevabını vermiştir. Bu ise, STK'ların demokratik niteliği konusunda güçlü bir kanaati ortaya koymaktadır. Bu durum, demokrasiye aracılık etmesi beklenen STK'ların kendi üyelerine demokrasiyi tecrübe etme fırsatını sunması bakımından dikkat çekicidir.

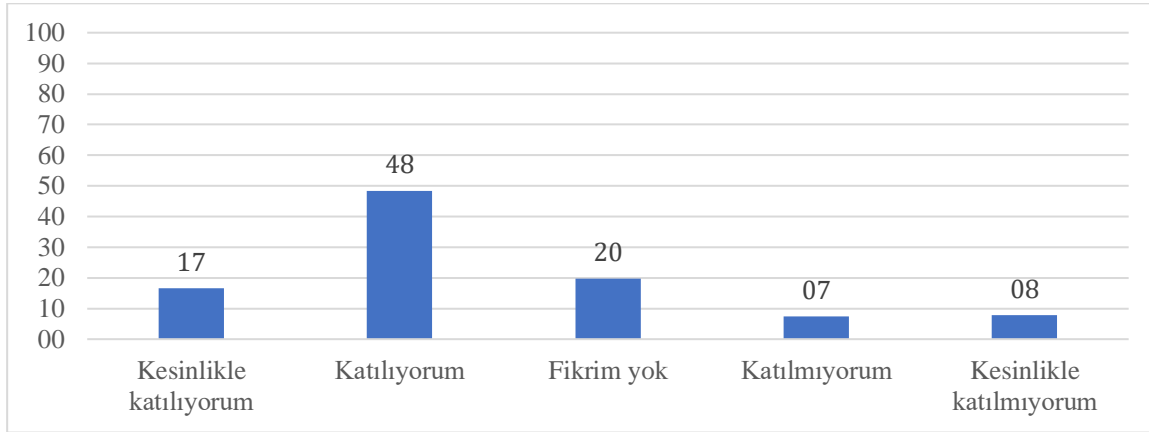
Katılımcıların % 18,6'sı "fikrim yok" cevabını vermiştir. Bu ise, STK'ların demokratik gelişim düzeyi bakımından belirsizlikler taşıdığını göstermektedir. Bu konu aynı zamanda, yurttaşların sivil bireyler olarak bilinç düzeyleriyle de ilgilidir. Diğer bir deyişle, sivil topluma yönelik çekinceler kurumsal kaynaklı olabileceği gibi, bireysel kaynaklı da olabilir. Diğer bir deyişle bireylerin sivil toplum algısındaki farklılıklar her bir bireyin sosyo-kültürel geçmişine bağlı olarak ortaya çıkmaktadır.

Ankete katılanların % 12,8'i STK'ların demokratik niteliğe sahip olduğu sorusuna karşılık olarak, "katılmıyorum" cevabını vermiştir. Her sivil toplum kuruluşunun demokratik olgunluk düzeyi farklı olabileceği gibi, kimi sivil toplum kuruluşlarının, belirli kriterlere göre, sivil niteliğe sahip olmaması muhtemeldir. Ancak, bu durum aynı zamanda, sivil alanda faaliyet gösteren kuruluşların hitap ettiği ya da temel bulduğu sosyal yapının niteliğiyle de ilgilidir. STK üyesi bireylerin farklı sosyal katmanlardan gelen kimseler olduğu dikkate alındığında, her bir bireyin sivil toplum algısının farklılık gösterebileceği söylenebilir. Katılımcıların % 9,3'ü "kesinlikle katılmıyorum" cevabını vererek, sivil toplum kuruluşlarının demokratik niteliğe sahip olma düzeyine yönelik güvensizliklerini dile getirmişlerdir. Bu durum, sivil toplum kuruluşlarının kendi faaliyetleriyle ilgili karar alma süreçlerinde demokrasi ekseninde bir konum alması gerektiğinin önemine işaret etmektedir.

Tablo 10.Yerel demokrasi için yerel yönetimlerin varlığının bir zorunluluk olduğu konusunda tutum ve kanaatler

Yerel demokrasi halkın yerel yönetime katılımına aracılık eden ve ekonomik, sosyal ihtiyaçlarına cevap veren yerel yönetim birimlerinin varlığını gerektirir.				
	Sayı	(%) Oran	Geçerli (%) oran	Toplamlı (%) oran
Kesinlikle katılıyorum	43	16,7	16,7	16,7
Katılıyorum	125	48,4	48,4	65,1
Fikrim yok	51	19,8	19,8	84,9
Katılmıyorum	19	7,4	7,4	92,2
Kesinlikle katılmıyorum	20	7,8	7,8	100,0
Total	258	100,0	100,0	

Grafik 10.Yerel demokrasi için yerel yönetimlerin varlığının bir zorunluluk olduğu konusunda tutum ve kanaatler



Yerel yönetim kurumlarının, yerel demokrasinin bir gereği olarak halkın katılımına aracılık etmesi bakımından bir gereklilik olduğu şeklinde ortaya konan soruya karşılık olarak, katılımcıların % 16,7' si "kesinlikle katılıyorum" cevabını vermiştir. Yerel demokrasi ve katılımcılık arasındaki ilişkinin önemine yapılan vurgunun, yerel yönetim kurumlarından beklentileri ortaya koyduğu söylenebilir. Katılımcıların % 48,4'ü aynı doğrultuda "katılıyorum" cevabını vermiştir. Katılımcı yerel yönetimin önemine yapılan bu vurgu, sosyal (kentli kimliğinin biçimlenmesi), ekonomik (orta sınıfın oluşumu) ve kültürel (formal ve enformal öğrenim düzeyinde gelişim) alandaki dönüşümle birlikte yerel demokrasiyi öngören bir anlayışın oluşum süreci olarak görülebilir.

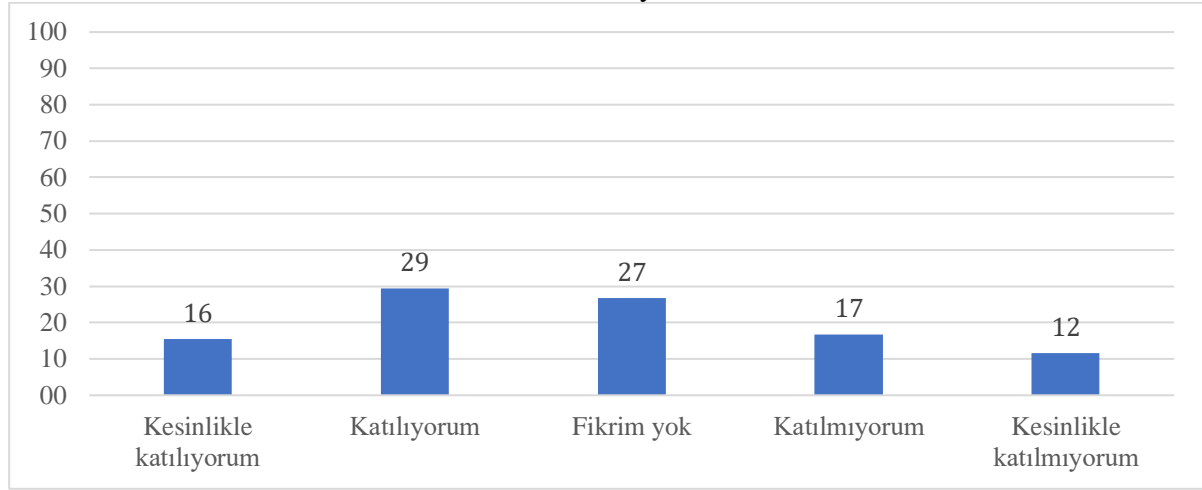
Bununla birlikte, % 19,8' lik bir grup "fikrim yok" cevabını vermiştir. Katılım aracı olarak yerel yönetimlerin yerel demokrasiyle birlikte ele alınması ve bu tür konulardaki tartışmaların henüz yeni olması dolayısıyla böyle bir cevap anlaşılır görünmektedir.

Katılımcıların % 7,4'ü ise "katılmıyorum" cevabını verirken, % 7,8'i "kesinlikle katılmıyorum" cevabını vermiştir. Bu grubun, fiili durumu dikkate alarak, geleneksel yerel yönetim algısını ortaya koyduğu düşünülebilir. Toplumun çeşitli kesimleri tarafından, yerel yönetim kurumu olarak belediyelerin, görev, yetki ve sorumluluk alanı bakımından şehir içi yol yapım ve bakımı, su ve kanalizasyon gibi alt yapı hizmetleri ve çevre temizliği gibi kamu hizmetleriyle sınırlı kurumlar şeklinde algılandığı söylenebilir.

Tablo 11. Yerel yönetim kurumu olarak Osmaniye Belediyesi'nin STK'ların yerel konularda karar alma sürecine katılımına aracılık etme düzeyi hakkında tutum ve kanaatler

Bir yerel yönetim birimi olan Osmaniye Belediyesi, katılımcı demokrasinin gereği olarak sivil toplum kuruluşlarının yerel konularda karar alma sürecine dahil olmalarına aracılık eder.				
	Sayı	(%) Oran	Geçerli oran (%)	Toplamlı (%) oran
Kesinlikle katılıyorum	40	15,5	15,5	15,5
Katılıyorum	76	29,5	29,5	45,0
Fikrim yok	69	26,7	26,7	71,7
Katılmıyorum	43	16,7	16,7	88,4
Kesinlikle katılmıyorum	30	11,6	11,6	100,0
Total	258	100,0	100,0	

Grafik 11. Yerel yönetim kurumu olarak Osmaniye Belediyesi'nin STK'ların yerel konularda karar alma sürecine katılımına aracılık etme düzeyi hakkında tutum ve kanaatler



Osmaniye Belediyesi, kentte faaliyet gösteren sivil toplum kuruluşlarının yerel konularda karar alma süreçlerine dahil olmalarına, katılımcı demokrasinin bir gereği olarak aracılık eder şeklinde ortaya konan soruya, ankete katılan STK üyelerinin % 15,5'i "kesinlikle katılıyorum" cevabını vermiştir. Bu grubu oluşturan üyelerin gerek gözlemleri dolayısıyla, gerekse de belediye ile olan ilişki düzeyleri dolayısıyla bu yönde bir kanaat belirttikleri söylenebilir. Aynı doğrultuda, katılımcıların % 29,5'i "katılıyorum" cevabını vermiştir. Bu ise, sivil toplum kuruluşu üyelerinin görece yüksek bir oranda, Osmaniye Belediyesi'nin katılımcı demokrasiye fırsat veren bir tarzda kamu hizmeti gördüğü yönünde bir kanaat ortaya koyduğunu göstermektedir. Her iki grup birlikte ele alındığında, belirli toplum kesimlerinin ilgili konularda karar alma süreçlerine katılımında belediye ile kurum, kuruluş veya bireysel düzeyde ilişki ve iletişim kurma imkanına sahip olduğu söylenebilir.

Katılımcıların % 26,5'i ise "fikrim yok" cevabını vermiştir. Ankete katılanların, dörtte bir dolayında bir oranda, Osmaniye Belediyesi'nin sivil inisiyatifin karar alma süreçlerine aracılık etme düzeyi konusundaki belirsizliği ifade ettiklerini söyleyebiliriz. Dolayısıyla, Osmaniye Belediyesi'nin katılımcılık hususundaki belirsizlik ya da tereddütlerin giderilmesine yönelik belirli adımlar atmasının gerekliliğinden söz edilebilir.

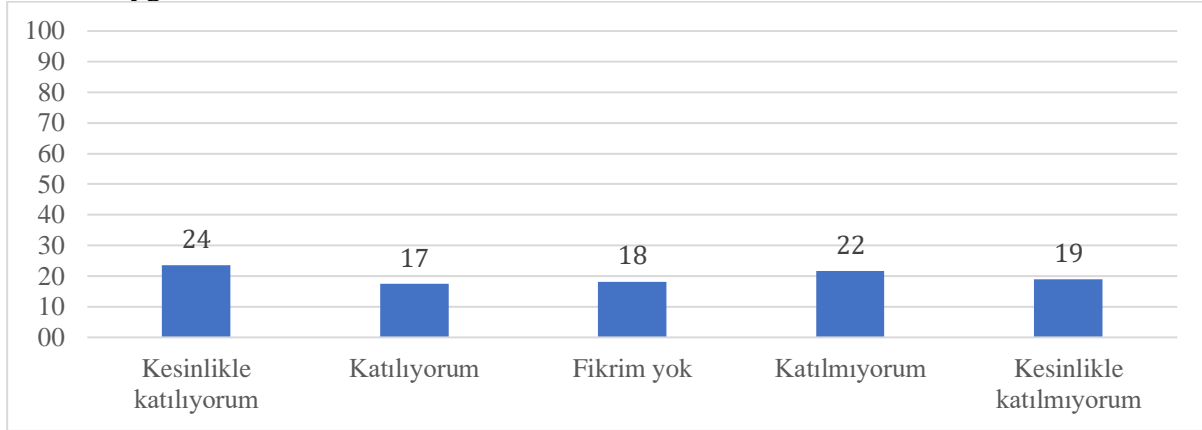
Ankete katılanların % 16,7'si ise, Osmaniye Belediyesi sivil toplum kuruluşlarının yerel konularda karar alma süreçlerine aracılık eder şeklinde ortaya konan soruya, "katılmıyorum" cevabını vermiştir. Bu durum, yerel yönetim kurumlarının farklı toplum kesimleri için ulaşılabilecek bir mesafede olmasının önemine işaret etmektedir. Ankete katılan sivil toplum

kuruluşu üyelerinin % 11,6'sı aynı doğrultuda “kesinlikle katılmıyorum” cevabını vermiştir. Bu ise, yerel yönetime yönelik kimi sivil toplum kesimlerinin taşıdığı güvensizliğe işaret etmektedir. STK'lar ile yerel yönetim kurumları arasındaki ilişki ve iletişim düzeyinin, çeşitli toplum kesimlerinin beklentilerini yeterince karşılayamamasının, böyle bir güvensizliğe yol açan başlıca etken olduğu söylenebilir. Osmaniye Belediyesi'nin çeşitli birimleriyle yapılan mülakatlarda ise, yetkili merciler, belediyenin kapısının herkese açık olduğunu belirtmişlerdir. Böylesi çelişkili bir durum, iletişim eksikliğine işaret etmektedir. Bu ise iletişim kanallarının açık tutulmasının önemini göstermektedir.

Tablo 12. Osmaniye Belediyesi'nin plan ve projelerinde toplumu bilgilendirerek şeffaflık ilkesine uygun hareket etmesi konusunda tutum ve kanaatler

Osmaniye Belediyesi plan ve projelerinde toplumu bilgilendirerek şeffaflık ilkesini uygular.				
	Sayı	(%) Oran	Geçerli (%) oran	Toplamlı (%) oran
Kesinlikle katılıyorum	61	23,6	23,6	23,6
Katılıyorum	45	17,4	17,4	41,1
Fikrim yok	47	18,2	18,2	59,3
Katılmıyorum	56	21,7	21,7	81,0
Kesinlikle katılmıyorum	49	19,0	19,0	100,0
Total	258	100,0	100,0	

Grafik 12. Osmaniye Belediyesi'nin plan ve projelerinde toplumu bilgilendirerek şeffaflık ilkesine uygun hareket etmesi konusunda tutum ve kanaatler



“Osmaniye Belediyesi plan ve projelerinde toplumu bilgilendirerek şeffaflık ilkesini uygular” şeklinde ortaya konan soruya, ankete katılan STK üyelerinin % 23,6'sı “kesinlikle katılıyorum” cevabını verirken, % 17,4'ü “katılıyorum” cevabını vermiştir. Bu durum, kurumsal faaliyetlerin kamuoyuyla paylaşılmasını öngören hukuksal düzenlemelerin toplumsal alanda bir yansıması olarak görülebileceği gibi, yerel yönetim uygulamalarının şeffaflık ilkesine uygunluğunun toplumda belli bir oranda karşılık bulması şeklinde de yorumlanabilir. Osmaniye Belediye Meclisi üyelerinin bir bölümüyle yapılan mülakatta, belediyenin plan ve projeleri hakkında ilgili meslek odalarıyla ilişki ve iletişim halinde hareket edildiği, sivil toplum kuruluşlarının katılımıyla toplantılar düzenlenerek, bu toplantılarda plan ve projeler hakkında meslek odalarının düşünce ve önerilerini ortaya koydukları belirtilmiştir.

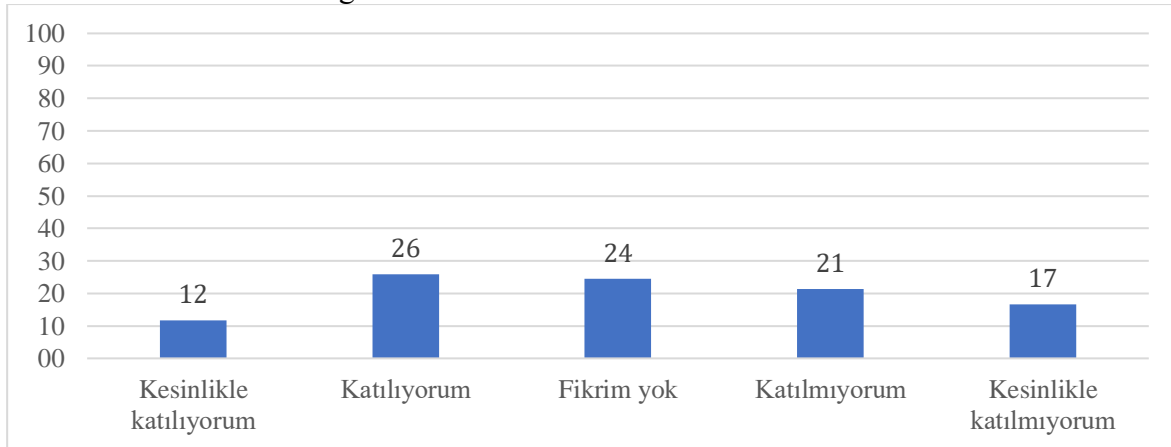
Ankete katılanların % 21,7'si “fikrim yok” cevabını vermiştir. Bu ise, karar alma süreci ve yürütülen faaliyetlerle alakalı olarak halkın daha etkin biçimde bilgilendirilmesi gerektiğine işaret etmektedir. Halkın yerelde meydana gelen gelişmelere yönelik ilgi düzeyi, aynı zamanda bir katılım derecesini ifade eder, dolayısıyla kamuoyunun bilgilendirilmesine yönelik çalışmaların katılımcılığı destekleyeceği söylenebilir.

Anket yapılan sivil toplum kuruluşu üyelerinin % 21,7’i “katılmıyorum” cevabını verirken, % 19’u “kesinlikle katılmıyorum” cevabını vermiştir. Bu durumun, Osmaniye Belediyesi’nin şeffaflık ilkesini uygulama düzeyi hakkında sivil toplum kuruluşu üyelerinin bir kısmında belli bir derecede var olan kuşku ortaya çıkardığı ileri sürülebilir. Anketin yanı sıra mülakat yapılan kimi sivil toplum kuruluşu temsilci ve üyeleri, Osmaniye Belediyesi’nin ilgili konularda kendileriyle iletişime geçerek toplantı davetinde bulunduğunu, bu toplantılarda her kuruluşun kendi fikir ve önerilerini ortaya koyduğunu, ancak karar sürecinde belirleyici faktör olarak belediyenin öne çıktığını ifade etmişlerdir. Bu durum ise, STK’ların etkide bulunma derecesini düşüren faktörlerden bir tanesi olarak görülebilir. Bir yerel yönetim kurumu olarak belediyenin, farklı fikir ve ilgi alanlarına sahip hemen her türden toplum kesimiyle kuracağı ilişki ve iletişimin katılımcılığın yanı sıra güven duygusunu da güçlendireceği açıktır.

Tablo 13. Osmaniye Belediye Meclisi’nin kent kararlarında yalnızca halkın ortak faydasını dikkate alarak hareket ettiği konusunda tutum ve kanaatler

Osmaniye Belediye Meclisi kent kararlarında yalnızca halkın ortak faydasını dikkate alarak hareket eder.				
	Sayı	(%) Oran	Geçerli (%) oran	Toplamlı (%) oran
Kesinlikle katılıyorum	30	11,6	11,6	11,6
Katılıyorum	67	26,0	26,0	37,6
Fikrim yok	63	24,4	24,4	62,0
Katılmıyorum	55	21,3	21,3	83,3
Kesinlikle katılmıyorum	43	16,7	16,7	100,0
Total	258	100,0	100,0	

Grafik 13. Osmaniye Belediye Meclisi’nin kent kararlarında yalnızca halkın ortak faydasını dikkate alarak hareket ettiği konusunda tutum ve kanaatler



Osmaniye Belediye Meclisi kent kararlarında yalnızca halkın ortak faydasını dikkate alarak hareket eder şeklinde ortaya konan soruya karşılık, ankete katılan sivil toplum kuruluşu üyelerinin % 11,6’sı, “kesinlikle katılıyorum” cevabını verirken, % 26’sı “katılıyorum” cevabını vermiştir. Bu doğrultuda ortaya konan kanaatler bağlamında, burada Osmaniye Belediyesi’nin yaşlı, hasta ve engellilere yönelik evde bakım gibi sosyal hizmet projelerinin yanı sıra meslek kazandırma kursları ve toplu konut gibi sosyal belediyecilik anlayışına uygun plan ve projeleri gerçekleştirdiğini belirtmek yerinde olacaktır. Ayrıca, görüşme yapılan kimi

STK temsilci ve üyeleri, ağaçlandırma ve doğal çevrenin korunmasına yönelik çalışmalarda Osmaniye Belediyesi'nin kendilerine araç gereç desteği gibi çeşitli yollardan yardımcı olduğunu ifade etmişlerdir.

Ankete katılan sivil toplum kuruluşu üyelerinin % 24,4' ü, "fikrim yok" cevabını vermiştir. Osmaniye Belediye Meclisi kararları, belediye kanunu gereği, halka duyurulmaktadır. Bununla birlikte, kararların oluşum sürecine halkın yeterince katılamaması ve karar alma süreçlerinin yeterince açık olmaması gibi etkenler toplumda olası kuşkulara yol açabilir. Bu tür kuşkuvarın giderilmesi ise şeffaflık ilkesinin titizlikle uygulanmasıyla mümkündür.

Ankete katılanların % 21,3'ü "katılmıyorum" cevabını verirken, % 16,7'si "kesinlikle katılmıyorum" cevabını vermiştir. Belediye meclisi kararları hakkında belirli derecede kamuoyunda oluşabilecek olası tereddüt ya da çekincelerin yerel yönetimlerin karar alma süreçlerine katılımı karşılaşılan güçlüklerle alakalı olduğu ileri sürülebilir. Karar alma süreçlerine kamuoyunun düşünce, öneri ve eleştirilerle dahil olmasının, halkın ortak faydasının belirlenmesi sürecine sunacağı katkının yanında, bu tür konulardaki olası kuşku ya da tereddütlerin giderilmesine yardımcı olacağı açıktır.

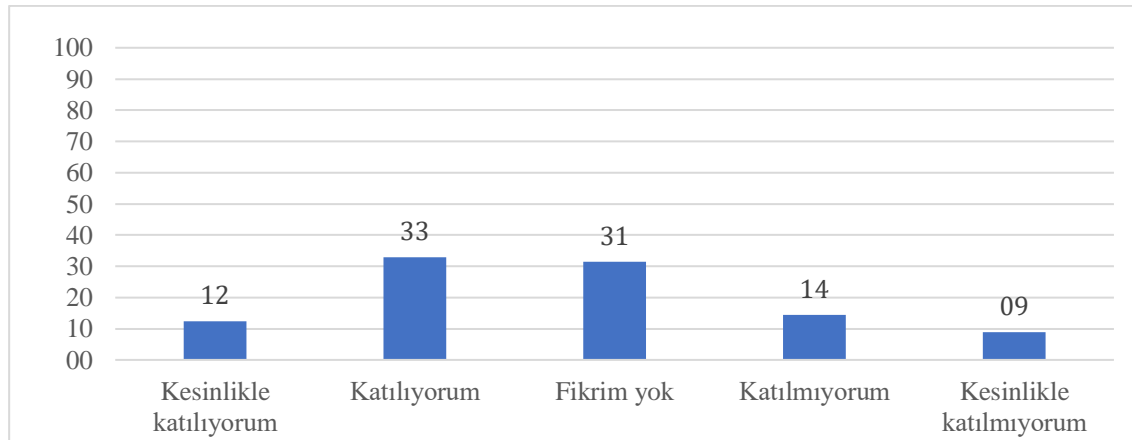
Tablo 14. Kent konseyinin yönetim ilkesi gereği yerel demokrasinin gelişmesine aracılık etmesi konusunda tutum ve kanaatler

Tüm toplum kesimlerinden gelen temsilcilerden oluşan bir kent konseyi, yönetim ilkesine aracılık ederek yerel demokrasinin gelişmesine aracılık eder.				
	Sayı	(%) Oran	Geçerli (%) oran	Toplamlı (%) oran
Kesinlikle katılıyorum	32	12,4	12,4	12,4
Katılıyorum	85	32,9	32,9	45,3
Fikrim yok	81	31,4	31,4	76,7
Katılmıyorum	37	14,3	14,3	91,1

Tablo 14. (Devamı)

Kesinlikle katılmıyorum	23	8,9	8,9	100,0
Total	258	100,0	100,0	

Grafik 14. Kent konseyinin yönetim ilkesi gereği yerel demokrasinin gelişmesine aracılık etmesi konusunda tutum ve kanaatler



Geniş katılımlı bir kent konseyinin katılıma imkan tanıyarak yerel demokrasinin gelişmesine aracılık edeceği şeklinde ortaya konan soruya, ankete katılan sivil toplum kuruluşu üyelerinin % 12,4'ü "kesinlikle katılıyorum" cevabını vermiştir. Bu durumun, kent konseyinin

katılımcı demokrasiye aracılık etmesi hakkında, belli derecede var olan, güven düzeyine ve kimi bireylerin bu konuda sahip olduğu güçlü bir beklentiye işaret ettiği söylenebilir. Üyelerin %32,9'u aynı doğrultuda "katılıyorum" cevabını vermiştir. Bu ise, belirli bir oranda bireylerin kent konseyinin demokrasiye aracılık etme potansiyeliyle alakalı görece kuvvetli bir kanaate sahip olduğunu göstermektedir. Burada, sivil toplum kuruluşlarının kent konseyinde yer alarak, plan ve proje üretimine aktif olarak katıldıklarını belirtmek yerinde olacaktır. Bu bağlamda, Osmaniye Kent Konseyi Bünyesinde yer alan çeşitli sivil toplum kuruluşlarının kendi hazırladıkları projeleri, Osmaniye İl Özel İdaresi ve Osmaniye Belediyesi'nin yardım ve destekleriyle gerçekleştirdiklerini söylemeliyiz.

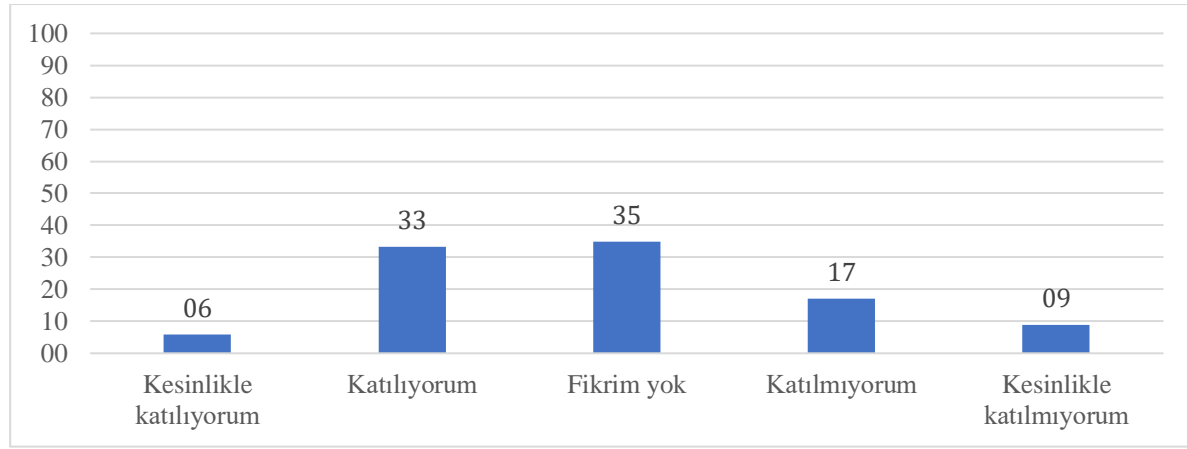
Ankete katılan sivil toplum kuruluşu üyelerinin %31,4'ü ise, "fikrim yok" cevabını vermiştir. Burada, sivil toplum kuruluşlarının kent konseyini meydana getiren unsurlardan bir tanesi olduğunu, ayrıca valiliğe bağlı kamu kurumları, belediye, muhtarlıklar ve üniversite gibi çeşitli kurum ve kuruluşları temsilen çeşitli görevlilerin de kent konseyinde yer aldığını belirtmeliyiz. Her kurum ve kuruluş sahip olduğu potansiyel ölçüsünde katkı sunmaktadır. Kent konseyinin etkinlik düzeyi, bir yandan sahip olunan teknik bilgi ve kültürel birikim ile alakalı iken, diğer yandan mali kaynaklara sahip olma derecesine bağlı görünmektedir. Bu bağlamda belirtmek gerekirse, kent konseylerine tüzel kişilik verilmesi ve bu kuruluşların kendine ait bir bütçeye sahip kılınması öncelikli beklentiler arasında yer almaktadır.

Ankete katılan STK üyelerinin % 14,3'ü "katılmıyorum cevabını verirken, % 8,9'u "kesinlikle katılmıyorum" cevabını vermiştir. Bu durum, sivil toplum alanındaki gelişim sürecine rağmen, bu yönde alınan mesafenin kimi beklentilerin gerisinde kalmasıyla açıklanabilir. Yerel ölçekte çeşitli alanlarda birçok kurum ve kuruluşun yasal mevzuat çerçevesinde kamu hizmeti sunduğu dikkate alındığında, demokrasiye fırsat veren hukuki düzenlemelerin önem arz ettiği söylenebilir. Yeni Belediye Kanunu temel alınarak hazırlanan yönetmelikle birlikte hayata geçirilen kent konseylerinin kamuoyu nezdinde yeterince tanındığını söylemek zordur.

Tablo 15. Kamu reformu sürecinin merkezden yerele, yönetimden yönetişime bir dönüşümü ifade etmesi konusunda tutum ve kanaatler

Kamu reformu süreci merkezden yerele yönetimden yönetişime bir dönüşümü ifade etmektedir.				
	Sayı	(%) Oran	Geçerli oran (%)	Toplamlı (%) oran
Kesinlikle katılıyorum	15	5,8	5,8	5,8
Katılıyorum	86	33,3	33,3	39,1
Fikrim yok	90	34,9	34,9	74,0
Katılmıyorum	44	17,1	17,1	91,1
Kesinlikle katılmıyorum	23	8,9	8,9	100,0
Total	258	100,0	100,0	

Grafik 15. Kamu reformu sürecinin merkezden yerele, yönetimden yönetişime bir dönüşümü ifade etmesi konusunda tutum ve kanaatler



Kamu reformu sürecinin merkezi yönetimden yerel yönetime, yönetimden yönetişim anlayışına doğru bir dönüşüm sürecini ifade ettiği şeklinde ortaya konan soruya, ankete katılan sivil toplum kuruluşu üyelerinin % 5,8'i "kesinlikle katılıyorum" cevabını verirken, % 33,3'ü "katılıyorum" cevabını vermiştir. Bir kanaat olarak kendini gösteren bu durum, belli bir süredir, dönemsel dalgalanmalar dışında, Türkiye'de gerçekleşen yeniden yapılanma sürecinin belli bir derecede kamuoyu nezdinde bir yansıması olarak değerlendirilebilir. Osmaniye'de sivil toplum kuruluşlarının belediyenin yanı sıra il özel idaresiyle de, özellikle proje başvuruları yoluyla, ilişki ve iletişim halinde olduğunu belirtmek yerinde olacaktır. Yerel yönetim reformuyla gerek belediyelerin gerekse de il özel idarelerinin yerel ihtiyaçların karşılanmasına yönelik olarak idari yetki ve mali yeterlilik bakımından güçlendirilmesi ve yönetim geleneğinin yerine yönetişim anlayışının öne çıkması gibi bir dizi değişim ve dönüşüm sürecinin sosyal hayatta karşılık bulmaya başladığını söylemek mümkündür.

Ankete katılan sivil toplum kuruluşu üyelerinin % 34,9'u "fikrim yok" cevabını vermiştir. Bu durum, halen varlığını koruyan güçlü merkezi yönetim geleneğine işaret ettiği gibi, kamu reformu sürecinin de toplumsal alana henüz yeterince yansımadığını göstermektedir.

Ankete katılan sivil toplum kuruluşu üyelerinin % 17,1'si "katılmıyorum" cevabını verirken, % 8,9'u "kesinlikle katılmıyorum" cevabını vermiştir. Bu durumun ise, söz konusu sürecin toplum kesimlerine ve bireylere ulaşma derecesindeki farklılığa işaret ettiği söylenebilir. Farklı toplum kesimlerinin ve bireylerin sosyal, siyasal ve ekonomik hayata katılımı, onların her bir alanda "hayata katılım araçları"na sahip olma derecesi tarafından belirlenmektedir.

5. SONUÇ

Elde edilen bilgi ve bulgulara dayanarak söylenebilir ki, Osmaniye’de eğitim öğretim kurumlarının yaygınlaşması halkın öğrenim düzeyinin yükselmesine imkan veren temel faktörlerden bir tanesidir. Kentte bir üniversitenin bulunuyor olması kentteki kurum ve kuruluşların akademik çevreyle eğitim, bilim ve kültür alanında ilişki ve iletişim kurmasına fırsat tanımaktadır. Bu haliyle eğitim öğretim olanakları Osmaniye’nin sosyo-kültürel gelişimine katkı sağlayan unsur olarak öne çıkmaktadır.

Osmaniye’nin ekonomik bakımdan uygun bir coğrafi konuma sahip olması ise kentin ekonomik gelişimine katkı sağlamaktadır. Osmaniye, güneydoğu ve doğu Anadolu ile orta ve batı Anadolu’nun kesiştiği gelişmiş bir karayolu ve demiryolu ağına sahip bir bölgede bulunmaktadır. Kent, karayolu ve demiryolu üzerinden İskenderun ve Mersin limanına ulaşım imkanına sahiptir. Bütün bu faktörler Osmaniye’nin iktisadi ve ticari bakımdan gelişmesine ve kentleşme sürecine katkı sunmaktadır. Kentler sosyal sınıf kategorilerinin çeşitlendiği bir alandır. Görece gelişmiş bir orta sınıfa sahip bir kentin ortaya çıkması ise, yerel demokrasi ve sosyo-ekonomik gelişmişlik düzeyi arasındaki ilişkiye işaret etmektedir.

Bu bağlamda, Osmaniye’de sivil toplumun bir oluşum süreci içerisinde olduğu ileri sürülebilir. Anket ve mülakat yapılan çeşitli toplum kesimlerinden kimselerin, farklı politik görüş ve hayat tarzıyla birlikte, demokratik hassasiyete sahip olduğu gözlemlenmiştir. Demokrasi halk tarafından ideal bir yönetim biçimi olarak kabul edilmekte ve benimsenmektedir. Yaşam pratiğinde karşılaşılan ve demokrasiyle bağdaşmayan uygulamaların toplum tarafından fark edilebilir olması bu durumun bir göstergesi olarak kabul edilebilir. Bu durum ayrıca, demokrasinin sosyal entelektüel düzeyde kendine bir yer edinmeye başladığını göstermesi bakımından dikkat çekicidir.

Osmaniye’de gerçekleştirilen alan çalışmasına dayanarak, Osmaniye’de sivil toplumun işaretlerini gösteren yeni bir kent kimliğinin orta çıkmakta olduğu söylenebilir. Osmaniye’de anket ve mülakat yapılan sendika, dernek ve vakıf şeklinde organize olan sivil toplum kuruluşlarının benzer politik görüş, ortak değer ve ilgi alanları etrafında bir araya gelen birliktelikler olduğu görülmektedir. Farklı fikir ve hayat tarzına karşın, burada söz konusu olan ortak siyasal değer demokrasidir. Sosyal bağlamda ise, sivil bireyleri ortaya çıkaran sosyo-kültürel değişim dönüşüm süreciyle birlikte oluşum halindeki bir sivil toplumdaki söz edilebilir. Osmaniye’de faaliyet gösteren sivil toplum kuruluşları arasında sivil toplum algısı bakımından farklılıklar olmasına karşın, belirli derecede sivil toplum anlayışının var olduğu ileri sürülebilir. Bununla birlikte, geleneksel yapıya göre şekillenmiş olan sivil toplum kuruluşlarında hiyerarşik yapı varlığını devam ettirmektedir.

Osmaniye özelinde, yerel yönetim olarak belediyede iktisadi ve ticari elitler görece ağırlığa sahip olmakla birlikte sosyal, siyasal ve kültürel elitler de yerel yönetimde yer almaktadır. Ancak, bu durumun geleneksel yerel elitlerin, vaktiyle feodal tarzda çevrede kurduğu hakimiyetten farklı olduğunu belirtmeliyiz. Diğer bir deyişle, yerel yönetimde çok çeşitli toplum kesimlerinin yer alıyor olması, özellikle orta sınıfın ulaştığı entelektüel düzeyin bir yansıması olarak değerlendirilebilir. Feodalitenin kentleşme sürecinde sönümlenmesiyle birlikte orta sınıfın kendi içerisinde kendi elitlerini ortaya çıkardığı görülmektedir. Alan çalışmasını özetlemek gerekirse:

1. Sivil toplum, liberal düşünce sisteminin çağdaş bir yansıması olarak karşımıza çıkmaktadır. Liberal iktisat, üretim tüketim ilişkisini arz-talep dengesiyle bağlantılı olarak serbest piyasa koşulları varsayımı temelinde açıklamaktadır. Bu düşünceye göre piyasanın sınırları devletin sınırlarını da belirler. Böylece piyasaya müdahale bağlamında minimal devlet öngörülür. Endüstriyel gelişim süreci ve sanayi devrimiyle birlikte burjuva sınıfı için bir

ekonomik alan ortaya çıkmıştır. Sivil toplumun devlet dışında bir alanda konumlanmış olması, sivil toplum dinamiklerinin siyasal alanın dışında kalması anlamına gelmemektedir. Feodal toplumdaki farklı olarak burjuva toplumunda ekonomik güç ile politik gücün birbirinden ayrılmış olması, devletin görece özerk bir hale dönüşmesi sürecini de başlatmıştır. Artık, burjuva sınıfın yanı sıra, ücretli toplum kesimleriyle birlikte orta sınıf kategorilerinin de içinde bulunduğu diğer sosyal sınıflar, ekonomik-politik sürecin aktörleri olarak sivil toplum alanında kendilerine bir konum edinmeyi başarmışlardır.

Osmaniye kent merkezinde faaliyet gösteren sivil toplum kuruluşları içerisinde belirli sayıdaki bir örneklem grubuyla yapılan anket ve mülakat çalışmasından elde edilen bilgi ve bulgulara ve yapılan gözlemlere dayanarak, sivil toplumun, baskın ekonomik aktörlerin etkinlik alanıyla sınırlı olmayıp, çok katmanlı sosyal yapının ve çok çeşitli toplum kesimlerinin kendini gösterdiği bir alan olduğu söylenebilir. Osmaniye’de, sivil toplum kuruluşlarının proje hazırlama, eleştiri ve öneride bulunma ve kamuoyunu ilgilendiren konularda basın ve sosyal medya üzerinden toplumsal farkındalık oluşturmaya yönelik faaliyetlerle katılımcı yerel demokrasinin gelişim sürecine katkı sağladığı ileri sürülebilir.

Osmaniye Belediyesi’nin karar organı olan meclis yapısına bakıldığında, belediye meclisinin çok çeşitli toplum kesimlerinden meydana geldiği görülmektedir. Bu durum, yerel politik alanın, iktisadi ve ticari çevrelerle sınırlı olmayıp, eğitim, bilim ve kültür çevrelerini de kapsadığını göstermektedir. Böylelikle denebilir ki, sivil toplumun yanı sıra yerel yönetim alanı da, sadece ekonomik güç çevrelerinin değil, fakat sosyal yapıyı oluşturan farklı toplum kesimlerinin de, sahip oldukları potansiyel ölçüsünde ve ilgi alanları doğrultusunda, katılımında bulunarak etki ve faaliyet gösterdiği alanlardır.

2. Sivil toplum kuruluşları sivil toplumun örgütlenme tarzı olarak ortaya çıkmıştır. Geleneksel sosyal kurumlar modern toplumun oluşum sürecinde işlevsel bakımdan yetersiz kalarak yerini çağdaş kurum ve kuruluşlara bırakmaktadır. Örgütlü bir yapı olan devlet karşısında bireylerin temel hak ve özgürlüklerinin hukuki bakımdan güvenceye alınması ve devlet gücünün keyfi kullanımının önüne geçilmesi için öne sürülen güçler ayrılığı ilkesinin işlevselliği örgütsüz toplumlarda yetersiz kalabilmektedir. Devletin, kamu hizmetinin sağlanmasına yönelik talebi etkin bir şekilde karşılayamaması belirli toplum kesimleri için olumsuz sonuçlara yol açabilmektedir. Dolayısıyla, gönüllülük esasına dayanan sivil toplum kuruluşlarının buldukları bölgeye aşinalık ve yakınlıkları nedeniyle yerel gereksinimlerin saptanması ve gereksinimlerin karşılanmasında belli bir işleve sahip olduğu söylenebilir.

Osmaniye’nin sosyal yapısında gözlemlenen değişim ve dönüşümün kentleşme sürecinin bir sonucu olduğu söylenebilir. Kentleşme ise, kent kültürünü ortaya çıkaran bir süreci ifade etmektedir. Kentteki örgütlenme tarzı bir yandan meslek gruplarının kendi aralarındaki ortak ilgi ve çıkar etrafında gerçekleşirken, diğer yandan farklı meslek grupları ve çeşitli toplum kesimlerinin kamunun ortak faydasına yönelik olarak bir araya gelmelerinden oluşmaktadır. Teorik tartışmalara konu olan özel çıkar ve genel çıkar arasındaki çelişki sınıfsal farklılıklar şeklinde varlığını korumakla birlikte, Osmaniye’de, kamu yararı anlayışı doğrultusunda faaliyet gösteren sivil toplum kuruluşlarının, ortak fayda hedefini belirli düzeyde gerçekleştirdiği söylenebilir. Eğitim ve kültür alanında dezavantajlı toplum kesimlerinin desteklenmesi, meslek edindirme projelerinin hazırlanması ve hayata geçirilmesi, cinsiyet, yaş, engellilik ve çevre eksenli sorunlar ve bu sorunların çözümüne yönelik faaliyetler sivil toplum kuruluşlarının belli başlı ilgi alanlarını oluşturmaktadır. Geleneksel örgütlenme tarzından modern örgütlenme tarzına doğru bir geçiş süreci, bireyler arası ilişkilerin ve birey-yerel yönetim arası ilişkilerin yalnızca kurum ve kuruluşlar vasıtasıyla resmi bir tarzda gerçekleştiği anlamına gelmemektedir, insanlar arasında doğrudan ilişki tarzı da söz konusudur.

Osmaniye'nin sosyal yapısında kendini gösteren modern örgütlenme tarzı kent koşullarına özgü sosyal ilişkiler yoluyla biçim almaktadır. Bununla birlikte, Osmaniye'de akrabalık, komşuluk ve mahalle ilişkileri gibi geleneksel sosyal ilişki tarzı toplumsal bir yaşantı olarak varlığını korumaktadır. Yerel yönetim olarak Osmaniye Belediyesi'nden talep ve beklentiler, sivil toplum kuruluşları veya mahalle muhtarlıkları üzerinden gerçekleştiği gibi, bireyler tarafından da doğrudan dile getirilebilmektedir. Ancak, bireysel ya da sosyal gruplardan kaynaklanan talep ve beklentiler insani ihtiyaçlar ekseninde ortaya çıkarken, kurumların bu ihtiyaçları karşılayabilmesi, ekonomik ve teknik yeterliliğin yanı sıra kurumların hukuki sorumluluklarıyla sınırlıdır. Enformel talepler ile formel kurallara göre işleyen yönetsel yapı arasında ortaya çıkan bu çelişkinin, katılımcılık ilkesiyle birlikte halkın yerel yönetimler üzerinde göstereceği etki oranında aşılması olası görünmektedir. Osmaniye özelinde yapılan alan çalışmasının sonuçlarına göre, yerel yönetimlere demokratik nitelikleri kazandıracak olan faktörün yalnızca hukuksal düzenlemeler olmadığı görülmektedir. Demokratik yerel yönetimleri mümkün kılacak bir diğer etkenin, sosyal yapının demokratik niteliklere sahip olma derecesi olduğu söylenebilir. Diğer bir deyişle, sosyal hayat demokratik olduğu ölçüde siyasal hayat demokratik olmaktadır. Bu ise demokrasi kültürünü gerektirmektedir.

3. Türkiye'de yaşanan kentleşme süreci, insan kaynakları ve doğal kaynaklarla birlikte, kentlerin sahip olduğu potansiyeli açığa çıkarmıştır. Kentler sanayi, endüstriyel tarım ve turizm gibi yerel kaynakları işleme ve geliştirme yeteneği ölçüsünde kendi ihtiyaçlarını karşılama yeterliliğini de kazanmaya başlamışlardır. Böylelikle şehirler buldukları bölgelerde yönetsel araçlara sahip bir halde yerel düzeyde birer yönetim merkezine dönüşmüşlerdir. Kendi kaynakları geliştiği ölçüde yerel yönetimlerin mali bakımından merkezi idareye bağımlılıklarının azalacağı açıktır. Diğer yandan, bölgesel gelişmişlik farkının azaltılmasına yönelik olarak kimi bölgelerin kalkınmada öncelikli bölge olarak ilan edilmesi ve özellikle kaynakları yetersiz olan yerel yönetimlere merkezi bütçeden ek kaynak aktarılması bölgeler arası eşitsizliğin azaltılmasına katkı sunacaktır. Bununla birlikte, yerel yönetimlerle alakalı idari ve mali özerklik ilkesi ile merkezi idarenin yerel yönetimler üzerinde sahip olduğu idari vesayet yetkisi arasındaki çelişkinin merkez-çevre ilişkilerinde kendini gösterdiği söylenebilir.

Türkiye'de idarenin bütünlüğü ilkesi, merkezi vesayet anlayışı temelinde uygulanmış ve çevre özgün koşullara sahip olmakla birlikte ekonomik, sosyal ve siyasal ilişkiler ağı vasıtasıyla birbirlerine bağlanmaktadır. Osmaniye kent merkezinde yapılan çalışmada STK'lar ve yerel yönetim olarak Osmaniye Belediyesi, katılımcı demokrasinin temel araçlarından olması bağlamında ele alınmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre, Osmaniye Belediyesi'nin yanı sıra Osmaniye İl Özel İdaresi'nin sivil toplum kuruluşları ve çeşitli toplum kesimleriyle ilişki ve iletişim halinde müzakereler yoluyla belirli düzeyde katılımcılığa aracılık ettiğini söylemek mümkündür. Merkezin çevre üzerindeki güçlü etkisine karşın, Osmaniye örneğinde, sosyo-ekonomik gelişmişlik düzeyi dikkate alındığında, yerel dinamiklerin merkez-çevre ilişkisinde bir denge unsuru olarak öne çıkmaya başladığı ileri sürülebilir.

KAYNAKÇA

- Belge, M. (2003). Sivil toplum nedir? Sivil toplum ve demokrasi konferans yazıları, no 1. (Yayına Hazırlayanlar: N. Yentür ve A. Karamani). *İstanbul Bilgi Üniversitesi Sivil Toplum Kuruluşları Eğitim ve Araştırma Birimi*.
- Çaha, Ö. (1997). 1980 Sonrası Türkiye'sinde sivil toplum arayışları. *Yeni Türkiye, Sivil Toplum Özel Sayısı*, 18, 28-64.
- Çaha, Ö. (2018). *Çoban ve efendi demokrasi üzerine yazılar*. İstanbul: İlimyurdu Yayıncılık.
- Dahl, R. A. (2017). *Demokrasi üzerine*. Ankara: Phoenix Yayınevi.

- Giddens, A. ve Sutton, P. W. (2018). Ankara, *sosyolojide temel kavramlar*. (Çev. A. Esgin). İstanbul: Phoenix Yayınevi.
- Karakılçık, Y. (2015). *Yeni yerel bölgesel gelişmeler ışığında yerel yönetimler yeni yerinden yönetim uygulamaları-tartışmalar-yaklaşımlar*. Ankara: Seçkin Yayıncılık San. Ve Tic. A.Ş.
- Keyman, E. F. (2006). Türkiye’de sivil toplumun serüveni: İmkansızlıklar içinde *bir vaha*. (Editör: İrfan Aktan. Ankara: *Sivil Toplum Geliştirme Merkezi*).
- Sayarı, S. ve Bilgin H. D. (2015). İstanbul, *Karşılaştırmalı Siyaset Temel Konular ve Yaklaşımlar*. İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Sunar, İ. (2010). *Demokrasi Türkiye serüveni*. İstanbul: Doruk Yayıncılık.
- TEPAV. (2014). Yönetişim ve katılım rehberi, stratejik yerel yönetim projesi. *İçişleri Bakanlığı Mahalli İdareler Genel Müdürlüğü*.
- Yayla, A. (2016). Siyaset bilimi. Ankara: Adres Yayınları.
- <https://www.bloomberght.com> (Erişim Tarihi: 23 Aralık 2019).
- www.dogaka.gov.tr (Erişim Tarihi: 28 Aralık 2019).
- osmaniye.gov.tr (Erişim Tarihi: 26 Ekim 2019).
- siviltoplum.gov.tr (Erişim Tarihi: 20 Şubat 2020).
- <http://www.tuik.gov.tr> (Erişim Tarihi: 21 Şubat 2020).

EK 1.

OSMANİYE İL MERKEZİNDE ANKET YAPILAN SİVİL TOPLUM KURULUŞLARI
ATATÜRKÇÜ DÜŞÜNCE DERNEĞİ OSMANİYE ŞUBESİ
ÇAĞDAŞ YAŞAMI DESTEKLEME DERNEĞİ OSMANİYE ŞUBESİ
EĞİTİM BİR-SEN OSMANİYE ŞUBESİ
EĞİTİM-İŞ OSMANİYE ŞUBESİ
OSMANİYE İNSAN HAK VE HÜRRİYETLERİ İNSANİ YARDIM DERNEĞİ
OSMANİYE İŞ KADINLARI DERNEĞİ
OSMANİYE SOSYAL GELİŞİM DERNEĞİ
OSMANİYE MİMARLAR VE MÜHENDİSLER ODASI
OSMANİYE BAROSU.
TEMA VAKFI OSMANİYE ŞUBESİ
TÜRK ANNELER DERNEĞİ OSMANİYE ŞUBESİ
TÜRK OCAKLARI DERNEĞİ OSMANİYE ŞUBESİ
TÜRKİYE EMEKLİ ASTSUBAYLAR DERNEĞİ OSMANİYE ŞUBESİ
TÜRKİYE MUHTARLAR DERNEĞİ OSMANİYE ŞUBESİ

Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Karacaoğlan Yerleşkesi, Fakuşağı Mah., 80000, Osmaniye / Türkiye
<http://dergipark.gov.tr/oskaiibfd>
iibfdergi@osmaniye.edu.tr
+90 328 827 10 00