



Management and Political Sciences Review



Volume:4

Issue:2

Year:2022

MANAGEMENT AND POLITICAL SCIENCES REVIEW

Cilt 4 · Sayı 2 · Aralık 2022 / Volume 4 · Issue 2 - December 2022

ISSN: 2636-8684

E-ISSN: 2791-6529

SAHİBİ (Publisher)

Rektör Prof. Dr. Sedat MURAT
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi

Editörler / Editors

Prof. Dr. Hüseyin ERKUL	Editör	Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Prof. Dr. Pelin KANTEN	Editör	Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Prof. Dr. Gülten GÜMÜŞTEKİN	Editör	Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Prof. Dr. Mustafa GÖRÜN	Editör	Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi

Yayın Kurulu / Editorial Board

Prof. Dr. Hüseyin ERKUL	Editör	Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Prof. Dr. Gülten GÜMÜŞTEKİN	Editör	Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Prof. Dr. Mustafa GÖRÜN	Editör	Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Prof. Dr. Pelin KANTEN	Editör	Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi

Yazı İşleri / Secretariat

Arş. Gör. Murat ÖZKAYA

Danışma Kurulu / Consultative Committee

MURAT Sedat (Çanakkale Onsekiz Mart University)	YARAŞ Eyyüp (Akdeniz University)
ACER Yücel (Çanakkale Onsekiz Mart University)	BARAN Muhteşem (İstanbul University)
ERKUL Hüseyin (Çanakkale Onsekiz Mart University)	ÖZDEMİR Lütfiye (İnönü University)
STAVAREK Daniel (Silesian University)	ATMACA Metin (Çanakkale Onsekiz Mart University)
STRAUSS Eric (Michigan State University)	KANTEN Selahattin (Çanakkale Onsekiz Mart University)
ÇAVUŞGİL S. Tamer (Georgia State University)	KIZILDAĞ Duygu (İzmir Demokrasi University)
BACAK Bünyamin (Çanakkale Onsekiz Mart University)	YEŞİLTAŞ Murat (Mehmet Akif Ersoy University)
GÜMÜŞTEKİN Gülten (Çanakkale Onsekiz Mart University)	KANTEN Pelin (Çanakkale Onsekiz Mart University)
GÜMÜŞ Erhan (Çanakkale Onsekiz Mart University)	GHAZZAWI Issam (University of La Verne)
YELKİKALKAN Nazan (Çanakkale Onsekiz Mart University)	ŞENGÜL Ümran (Çanakkale Onsekiz Mart University)
TUNA Muharrem (Gazi University)	TVRDON Michal (Silesian University)
ÖZKARA Belkıs (Afyon Kocatepe University)	SPERKA Roman (Silesian University)
ÖZCAN Ayşe (Giresun University)	ALPARSLAN Ali Murat (Mehmet Akif Ersoy University)
UYARGİL Cavide (Kültür University)	

Bu Sayının Hakemleri / Referees of This Issue

ER ÜLKER Funda (Tekirdağ Namık Kemal University) KIRAY Abdullah (Çanakkale Onsekiz Mart University)
FEDAİ Recep (Çanakkale Onsekiz Mart University) DÖNMEZ POLAT Dilek (Çanakkale Onsekiz Mart University)
AKDENİZ Burcu (Kütahya Dumlupınar University) BALABAN YÖNTEN Aslı (Samsun Ondokuz Mayıs University)
URGAN Suzan (Samsun Ondokuz Mayıs University) ATAK ÇOBANOĞLU Şermin (Çanakkale Onsekiz Mart University)
YAZICI Selim (İstanbul Univesity) İYİĞÜN Necla Öykü (İstanbul Ticaret University)
KALAYCI Sami (Aksaray University) KIRGIZ Ayça (İstanbul Kent University)
YAZICIOĞLU Caner (Istanbul Kent University) TUNÇ Ahmet (Çanakkale Onsekiz Mart University)
ÖRNEK Ali Şahin (Çanakkale Onsekiz Mart University) GÜMÜŞTEKİN Gülten (Çanakkale Onsekiz Mart University)

İndeksler / Indexes



Directory of Academic and Scientific Journals



MANAGEMENT AND POLITICAL SCIENCES REVIEW

ISSN: 2636-8684
E-ISSN: 2791-6529

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi

Yılda iki kez yayımlanır / Published two times a year

Management and Political Sciences Review dergisi 2019 yılından itibaren yılda iki sayı (Aralık, Haziran) olarak yayımlanması planlanan uluslararası hakemli ve bilimsel bir dergidir. Derginin yazım dili Türkçe ve İngilizce'dir. Dergide bilimsel araştırma ölçütlerine uygun olarak sosyal bilimler alanında yapılmış ve daha önce hiçbir yerde yayımlanmamış olan; doktora ve yüksek lisans çalışmalarından elde edilen sonuçların bir bölümünden ya da tümünden yararlanarak hazırlanmış olan bilimsel makaleler, araştırma-inceleme makalesi türünden çalışmalar, derleme yazıları, teknik notlar, kitap tanıtımları ve benzeri yayımlanır; arşivlenir, paylaşılır, basılır ve dağıtılır. Management and Political Sciences Review herhangi bir makale değerlendirme/işlem ve yayın ücreti talep etmez.

Management and Political Sciences Review is an international peerreviewed scientific journal scheduled to be published two times a year, from 2019 onwards, in December and June. Publication languages of the journal are Turkish and English. The journal comprises, archives, shares, prints and distributes scientific articles, articles derived from research of masters and doctoral thesis, research and observation reports, collections, technique notes and bookreviews. Papers from all fields of social sciences are admissible and expected to be coherent with scientific research criteria and not published before. The journal does not charge any sort of article processing or publication fee.

Yaygın Süreli Yayın
6 aylık (Aralık/Haziran)
Türkçe/İngilizce

Vernacular Publication
Biannual (December/June)
in Turkish/English

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Siyasal Bilgiler Fakültesi

Terzioğlu Yerleşkesi, Çanakkale – TURKEY

Tel: +90 286 218 00 18 Fax: +90 286 218 05 24

Web: <http://troyacademy.dergi.comu.edu.tr> - <http://mpsr.dergi.comu.edu.tr/>

E-mail: mpsr@comu.edu.tr

Aksi belirtilmediği sürece Management and Political Sciences Review yayımlanan yazılarda belirtilen fikirler yalnızca yazarına aittir. Bu konuda dergi sahibi, editörler veya diğer yazarlar sorumlu tutulamaz.

Statements of acts or opinions appearing in the Management and Political Sciences Review are solely those of authors and do not imply endorsement by the editors, other authors or publishers.

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

All Rights Reserved. No part of this publication may be reproduced, stored or introduced into a retrieval system, or transmitted in any form, or by any means, electronic, mechanical, photocopying, recording, or otherwise, without prior written permission of the Management and Political Sciences Review editors.

TAKDİM

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi bünyesinde çıkarılan Management and Political Sciences Review dergisi 2019 yılından itibaren 2 sayı olarak çıkarılmaya başlanmıştır. Derginin bu sayısında 8 Makale yer almaktadır.

Dergimizin bu sayısına çalışmalarını gönderen akademisyenlere, bu eserlerin değerlendirmesini yapan hakemlere, yayın ve danışma kurulu ve sekreteryaya teşekkür ederiz.

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Management and Political Sciences Review

MANAGEMENT AND POLITICAL SCIENCES REVIEW

ISSN: 2636-8684

E-ISSN: 2791-6529

Cilt 4 · Sayı 2 · Aralık 2022 / Volume 4 · Issue 2- December 2022

İçindekiler Table of Contents

MAKALELER ARTICLES

Araştırma Makalesi/Research Article

Türk Tiyatro Alanında Örgütsel Yapılanma: Siyasetin ve Kurumsal Mantıkların Etkileri

A Organizational Configuration in Turkish Theatre Industry: The Effects of Politics and Institutional Logics Research on Characteristic of Manager in Terms of Strategic Management25

Özge CAN

Araştırma Makalesi/Research Article

Etik Liderlik ve Örgütsel Prestijin Kurumsal Sosyal Sorumluluk Faaliyetleriyle İlişkisi: Çanakkale İli Kızılay

The Relation Of Ethical Leadership And Organizational Prestige With Corporate Social Responsibility Activities: Canakkale Province Kizilay46

Beyza Rabia ERDOĞAN, Gülten GÜMÜŞTEKİN

Araştırma Makalesi/Research Article

Öğrenme Odaklılığın Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisinde İş Zanaatkârlığının Aracılık Rolü: Banka Yöneticileri Üzerinde Bir Araştırma

The Mediation Effect of Job Crafting on the Effect of Learning Orientation on Life Satisfaction: A Research on Bank Managers.....67

İskender VAROL, Gülten GÜMÜŞTEKİN

Araştırma Makalesi/Research Article

Algılanan Aşırı Nitelikliliğin Yapıcı Rol Dışı İş Yeri Davranışları Üzerindeki Etkisinde Girişimcilik Yöneliminin Düzenleyici Rolü

The Mediator Role of Entrepreneurial Orientation on the Impact of None-Role Constructive Workplace Behavior of Perceived Overqualification Making.....86

Aynur ŞEN, Esra Nemli ÇALIŞKAN

Araştırma Makalesi/Research Article

Kamu Politikası Analizi: İlköğretim Eğitim Politikaları

Public Policy Analysis: Primary Education Policies108

Zeynep KARATAY, Filiz Tufan EMİNİ

Araştırma Makalesi/Research Article

Sosyal Sermaye Oluşumunda Hemşehri Derneklerinin Etkisine Yönelik Bir

Araştırma

A Research on the Effect of Hometown Associations on Social Capital Formations129

Gizem YENİ, Melike ERDOĞAN ÖZBEY

Araştırma Makalesi/Research Article

1980-2020 Yılları Arasında Medyada Kadın Temsilinin Dönüşümü

The Transformation of Women's Presentation in the Media

between 1980 and 2020142

ağrı KARA, Serhat ULAĞLI

Araştırma Makalesi/Research Article

A Study on the Evaluation of Developments in the Field of HRM within the Scope of Organization Theories

İKY Alanındaki Gelişmeleri Örgüt Kuramları Kapsamında Değeriendirilmesine Yönelik Bir Çalışma.....165

Zeynep Ceren NURATA



Türk Tiyatro Alanında Örgütsel Yapılanma: Siyasetin ve Kurumsal Mantıkların Etkileri

Organizational Configuration in Turkish Theatre Industry: The Effects of Politics and Institutional Logics

Özge CAN¹

Öz

Örgüt araştırmaları alanında önemli bir teorik çerçeve sunan kurumsal mantıklar, örgütsel alanların rakip anlam sistemleri tarafından nasıl şekillendirildiğini, aktörlerin bu sistemlerin ayrıştırılabilir bileşenlerini kimlik oluşturma, birleştirme ve dönüştürme araçları olarak nasıl kullanabildiklerini gösterir. Bu makale, kurumsal mantıkların tarihsel bir incelemesi yanında, yaratıcı bir endüstri olan Türk tiyatro alanında örgütlerin nasıl konumlandıklarına dair keşfedici bir analiz sunmaktadır. Bu çalışmanın amacı, kurumsal mantıklar yaklaşımını yapılandırma (konfigürasyon) bakış açısıyla bütünleştirerek, belli kurumsal mantıkların etkisi altındaki bir endüstride örgütlerin birbirleriyle nasıl ilişkilendiklerini geniş siyasi ve sosyo-kültürel dönüşümlere dayalı olarak açıklamaktır. Bunun için, Türkiye’de 1923 ve 1980 yılları arasında İstanbul ve Ankara illerinde faaliyet yürüten profesyonel tiyatrolarca oynanan oyunların verisi toplanmıştır. Bu veriye dayanarak tiyatro topluluklarının üç farklı zaman diliminde ve bir endüstri haritası üzerinde birbirlerine göre nasıl konumlandıkları incelenmiştir. Yapılan tarihsel analiz, seçilen dönemlerde Türk tiyatrosuna iki kurumsal mantığın hâkim olduğunu göstermektedir; *aydınlanma mantığı* ve *eleştirel-estetik mantık*. Çok boyutlu ölçekleme (MDS) analizi ve benzerlik hesaplaması sonuçları ise, her dönemde farklı tiyatro kümelerinin ortaya çıktığını, bunun da hâkim mantıklar ile beraber bu mantıkların dayandığı politik ideolojilerin doğrudan bir sonucu olduğunu göstermektedir. Çalışmada tanımlanan ve yorumlanan konfigürasyonlar, endüstrilerin kurumsal mantıklar yoluyla inşasına ve dönüşümüne dair anlayışımızı genişletmektedir. Endüstri içi varyasyonun ve değişiminin haritalanması ile örgüt gruplarının stratejik konumlanması üzerine gelecekteki tartışmalara katkı sağlanması umulmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel yapılanma, kurumsal mantıklar, politik etkiler, tiyatro, yaratıcı endüstriler, çok boyutlu ölçümleme analizi

Makale Türü: Araştırma makalesi

Abstract

As a significant theoretical framework in organization research, institutional logics show how organizational fields are shaped by competing meaning systems whose potentially decomposable components can be used by organizational actors as vehicles for identity building, combination and conversion. This paper presents a historical research of institutional logics and an exploratory analysis for locating organizations in a creative industry; Turkish theatre. Integrating institutional logics research with configurations perspective, I intend to contribute to the understanding of how organizations are related in

¹Ast. Prof. Özge CAN, Yaşar Üniversitesi, İşletme Fakültesi, 0232 570 89 49, ozge.can@yasar.edu.tr, ORCID: 0000-0001-8362-6719.

an industry under strong influence of institutional logics and how this configurations changes over time based on broader political and socio-cultural transformations. Drawing on longitudinal data on the plays performed by professional theatre companies in Istanbul and Ankara between 1923 and 1980, I investigate how theatres are situated on a spatial map in three different time periods. First, the historical review indicates that two institutional logics dominated Turkish theatre in the chosen periods; *enlightenment logic* and *critical-aesthetics logic*. Second, the results of the multidimensional scaling (MDS) analysis reveals that diverse theatre clusters emerged in each period, as a direct outcome of the prevalent logics and the political ideologies behind them. Mapping of intra-industry variation and how it changes will contribute to the future discussions on the strategic positioning of organizations.

Keywords: Organizational configuration, institutional logics, political effects, theatre, creative industries, multidimensional scaling

Paper Type: Research Paper

Giriş

Yönetim-örgüt araştırmacıları, örgüt türleri, örgüt kümeleri ve bu kümelerin oluşturduğu endüstrilerin gelişiminin sosyo-kültürel ve kurumsal çevreyle ne şekilde bağlantılı olduğuyla giderek daha fazla ilgilenmektedirler (örneğin, Hannan, 2005; Lounsbury, 2007). Özellikle kurumsal bakış açısı, örgütsel alanların, örgütlere kritik mesafe ve stratejik maveralar için fırsatlar sunan “kurumsal mantıklar” tarafından şekillendirildiği kabul etmektedir (Friedland ve Alford, 1991; Lounsbury, 2007; Thornton ve Ocasio, 2008). Yine de örgütsel kararlarda ve bunun sonucunda ortaya çıkan endüstri kümelerinde bu tür tarihsel, politik ve kültürel koşulların etkisine ilişkin birçok belirsizlik vardır. Kurumsal çevrenin bir örgütsel alanın üyeleri üzerinde ne gibi etkileri olduğuna ve alanda rekabet eden örgütlerin diğerlerine göre kendilerini nasıl gördüklerine dair çalışmalar olsa da mevcut çalışmaların çoğu tekil vakalara odaklanmakta, bu etkileşim süreçlerini açıklamamaktadır. Örgütlerin bir endüstrideki konumları, zaman içinde gelişen ve değişen toplumsal varsayımlarla ve yapılarla yakından ilgilidir. Bu örgütsel birlikteliklerin ve grupların toplumsal yapılarıdaki dönüşümler yoluyla nasıl şekillendiğine odaklanan araştırmalar ise oldukça kısıtlıdır. Bu nedenle, toplumsal olarak inşa edilmiş maddi pratiklerin, inançların ve kuralların tarihsel modeli olarak tanımlanabilecek *kurumsal mantıkların* (Thornton ve Ocasio, 2008) tekil örgütlerin maddi varlıklarını ve kimliklerini üretmede ve konumlarını belirlemedeki rolünü anlamak çok önemli ve değerlidir.

Bu genel çerçeve içinde, bu makalenin birincil amacı altmış yıllık bir süreçte Türk tiyatrosunu şekillendiren kurumsal mantıkları ortaya çıkarmak ve bu mantıkların tiyatro örgütlerinin söz konusu kültürel endüstri içindeki konumlarını nasıl etkilemiş olduğunu tartışmaktır. Konfigürasyon araştırmaları, belli boyutlarda birbirine benzeyen örgüt gruplarının neler olduğunu ortaya koyarak bu örgütlerin bir betimlemesini sunar (Short, Payne ve Ketchen, 2009; Meyer, Tsui ve Hinings, 1993). Bu çerçeve içinde bu araştırma, tarihsel olarak farklı mantıklarla şekillenmiş Türk tiyatro alanının belli benzerlik kümeleri ortaya çıkaracağını iddia etmektedir. Tiyatro topluluklarının temel yaratıcı çıktısı olan oyunlar, bu gibi benzerlikleri ve bağlantıları en iyi gösteren unsurdur. Bu nedenle, farklı tiyatro gruplarının hangi oyunları oynadığını ve ne ölçüde aynı oyunları seçip sahnelediklerini keşfetmek hem alanın konfigürasyonu hem de bu konfigürasyonun daha geniş politik ve sosyal dönüşümler yoluyla değişip değişmediği hakkında önemli ipuçları sağlayacaktır.

Makalenin bir sonraki bölümü, çalışmanın kavramsal kaynaklarını sağlayan teorik argümanları ortaya koymaktadır. Daha sonra, tarihsel bir analiz kapsamında Türkiye Cumhuriyeti'nin 1923'teki kuruluşundan 1980'e kadar Türk tiyatro alanındaki iki baskın kurumsal mantığın ayrıntılı bir incelemesi sunulacaktır. Bunu yöntem ve araştırma sonuçları izleyecektir. Son bölümde ise çalışma bulgularının bir değerlendirmesi paylaşılacaktır.

1. Kuramsal Çerçeve

1.1. Kurumsal Mantıklar

Örgütsel araştırmalar alanında, örgütlerin zaman içinde değiştiği, tek-tip olmadıkları ve kendilerine has özellikleri bulunduğu fikri giderek daha fazla tartışılmakta ve kabul görmektedir. Bu güncel kavramsallaştırmalarda, örgütler daha tartışmalı, parçalı, değişken ve çok-dokulu olarak tanımlanmaktadır (örneğin, See ve Creed, 2002; Lounsbury, 2007; Lounsbury, Steele, Wang ve Toubiana, 2021). Buradaki ortak açıklayıcı teorik yaklaşım ise kurumsal mantıklardır. Kurumsal mantıklar, dış dünyaya “kim olduklarını” açıklayabilmek adına kimlik iddialarını oluşturabilmek için örgütlere gerekli kaynakları sunar. Bu kapsamda, çoklu kurumsal mantıkların örgütsel kimlikleri nasıl etkilediği ve şekillendirdiği ele alınması gereken kritik bir sorudur (Batilana ve Dorado, 2010; Glynn ve Lounsbury, 2005; Pache ve Santos, 2013).

İlk olarak Friedland ve Alford (1991) tarafından geliştirilen bir kavram olarak kurumsal mantıklar, “bireylerin varlıklarını üretmelerini, zamanı ve mekânı düzenlemelerini ve toplumsal yaşama anlam vermelerini sağlayan maddi pratiklerin, varsayımların, değerlerin, inançların ve kuralların toplumsal düzeyde inşa edildiği tarihsel örüntülerdir” (Thornton ve Ocasio, 1999, s.804). Bu pratikler ve semboller, sosyal aktörlere motivasyon ve benlik duygusuna ilişkin zengin öğeler sağlarken, aynı zamanda aktörlerin bu öğeleri geliştirmelerini ve kendi yararları için kullanmalarını da sağlarlar (Friedland ve Alford, 1991). Belli bir örgütsel alanda hâkim olan kurumsal mantıklar, bir araç seti sunar biçimde örgütlere yararlanabilecekleri kültürel unsurları ve sembolik dilsel öğeleri sağlarlar (Binder, 2007; Swidler, 1986). Kurumsal mantık araştırmacıları kültürel süreçlerin önemini vurgularken, bunu hemen hemen her zaman normları, değerleri, inançları zaman ve mekân ile şekillenen pratiklere ve diğer düzenlemelere bağlayarak yapmaktadırlar (Lounsbury vd., 2021).

Kurumsal teorinin geleneksel temelleri, kuruluşlar için tek reğetesi uyum olan çok sınırlı bir yanıt repertuarına izin verirken, kurumsal mantıklar yaklaşımı, örgütsel bir alanda meşruiyet arayışının her zaman saf bir uyum ve eşbiçimlilik yaratmadığını öne sürmektedir. Örgütler, farklı mantıklardan gelen çok sayıda ve potansiyel olarak birbiriyle çatışan talepler karşısında birbirleriyle etkileşime girerler, bu mantıkların etkisine direnmede daha fazla güç ve özgürlük kazanırlar; esneklik ve stratejik değişim için kendilerine daha fazla alan açabilirler (Lounsbury vd., 2021). Mantıklar, kurumsal bütünleşme, canlanma veya yeniden biçimlenme için kaynaklar oluştururlar ve örgütlere farklı alternatifleri harekete geçirmede destek sağlarlar (Glynn ve Lounsbury, 2005). Bu doğrultuda kurumsal mantıklar, siyasi ve sosyo-kültürel güçlerin bir alandaki örgütler arasında önemli benzerliklerin ortaya çıkmasına nasıl yol açabileceğini düşünmek için uygun bir çerçeve sağlarken, aynı zamanda örgütlere stratejik olarak farklı kimlik iddiaları geliştirme ve farklı örgütsel kimlikler benimseme olasılığı sunarlar (Lamertz, Pursey, Heugens ve Calmet, 2005).

Kurumsal mantıklar ilk olarak toplumsal düzeyde kavramsallaştırılırsalar da pazarlar, endüstriler, coğrafi topluluklar ve örgütsel alanlar gibi farklı düzeylerde tanımlanabilmekte ve incelenmektedirler. Birçok araştırma, kurumsal mantıkların endüstri düzeyinde oluşumuna ve gelişimine odaklanmaktadır (örneğin, Haveman ve Rao, 1997; Rao, Monin ve Durand, 2003). Bunun nedeni, bir endüstrinin kurumsal mantıkların oluşumu için geçerli, uygun, doğal sınırlar oluşturmasıdır. Belli bir endüstrideki aktörler, bu sınırlar içinde karşılaştırma, rekabet ve yapısal olarak eşdeğer konumlar yoluyla ortak kimlikler oluştururlar. Bir endüstrideki değişim, temel olarak yeni bir kurumsal mantığın mevcut baskın kurumsal mantığa meydan okumasıyla oluşur (Thornton ve Ocasio, 1999). Bununla birlikte, daha önce egemen olan mantık, zaman içinde tamamen ortadan kalkmaz; genellikle yalnızca bastırılır. Böylece, çeşitli kültürel unsurlar sunan çoklu ve rekabet eden mantıklardan oluşan bir ortam oluşur. Bu ise örgütlerin tek bir yönelim yerine çevresel koşullara farklı şekillerde tepki vermelerini sağlar.

Teorik bir kavram olarak kurumsal mantıklar, birbirleriyle rekabet eden anlam sistemlerine ait potansiyel olarak ayrıştırılabilir bileşenlerin örgütsel aktörler tarafından kimlik sorgulama, kimlik dönüşümü ve birleşimi araçları olarak sıklıkla nasıl kullanıldığını görmemizi kolaylaştırır (Lounsbury vd., 2021). Günümüzde örgütsel yazın, kurumların sorgulanmaksızın kabul edilen yapılar olmadığını, zaman içinde değiştiklerini ve aktörler üzerine özgün etkiler yarattıklarını daha fazla kabul etmektedir (Seo ve Creed, 2002).

1.2. Örgütsel Konfigürasyonlar

Konfigürasyon araştırmalarının amacı, genellikle nesnel ve gözlemlenebilir olan temel örgütsel olguları tanımlayan ve farklılaştıran kavramsal veya görgül olarak ifade edilebilen tipolojiler (sınıflandırmaları) ortaya koymaktır (Miller, 2018). Araştırmacılar, belli bir alan içinde strateji, değerler, hedefler ve yapı gibi temel özellikleri paylaşan örgütsel kümelerine odaklanırlar (Meyer vd., 1993). Önemli boyutlarda birbirine benzeyen işletme gruplarını belirlenerek bu grupların detaylı tanımları sunulur (Fiss, Cambré ve Marx, 2013). Altta yatan varsayım, endüstri ve pazarların “tüm örgütler arasında geçerli olan ilişkileri ortaya çıkarmaya çalışmaktan ziyade farklı, kendi içinde tutarlı örgüt kümelerini tanımlayarak” daha iyi anlaşılabilirliği (Short vd., 2008). Örgütler birçok açıdan farklılık gösterebilir de niteliklerini düzenleyen bazı ortak ve baskın temalar mevcuttur (Miller, 2018). Bu nedenle, örgütlere ait çeşitlilik sınırlı sayıda konfigürasyon ile tanımlanabilir. Bu ortak yollar veya "yapılanmalar", belirli bir örgüt topluluğunu veya endüstri yapısını büyük oranda açıklar.

Tanımlanan bu kategoriler, belirli bir sektörde strateji, iş modeli, örgütsel yapı ve süreçler gibi bir dizi özellik kapsamında oluşan örgüt kümeleridir. Örgütlerin nasıl gruplandırılacağı bağlamın özellikleriyle yakından bağlantılıdır. Konfigürasyon araştırmacılarına göre, bu kümeler önemli örgütsel sonuçları tahmin etmede faydalı olduğundan, farklı örgüt kategorilerini belirlemek ve tanımlamak önemlidir (Fiss vd., 2013). Bu nedenle, yapılandırma yaklaşımı stratejik yönetim, girişimcilik, işletme ekonomisi, örgütsel tasarım, insan kaynakları yönetimi ve kurumsal mantıklar gibi birçok alanda yaygın olarak benimsenmiştir.

Bununla birlikte, konfigürasyon yazınının önemli bir zayıflığı, boylamsal analizlerin yeterli düzeyde olmamasıdır (Short vd., 2008). Örgütsel konfigürasyonların zaman içindeki değişiminin araştırılmasına ve bu değişimi yönlendiren mekanizmaların saptanmasına ihtiyaç vardır. Önemli bir diğer nokta ise, bu değişimi araştırırken örgütsel özellikleri ve örgütlerin endüstrideki konumlarını değiştiren politik ve kültürel faktörleri ortaya çıkarmaktır. Kurumsal mantıklar yaklaşımı ve farklı mantıklar aracılığıyla değişimin nasıl kuramsallaştırıldığı, bu gibi dönüşümleri anlamada özellikle kritiktir.

1.3. Kurumsal Mantıklar Yoluyla Oluşan Konfigürasyonlar

Kurumsal kuram araştırmacıları, örgütsel çevreleri en başından beri örgütlerce ne tür kararların verildiği ve ne tür uygulamaların adapte edilebileceği konusunda belli varsayım ve inançlardan oluşan kültürel sistemler olarak gördüler (Meyer ve Rowan, 1977; DiMaggio ve Powell, 1983). Örgütsel alanlar, “kurumsal yaşamın tanımlanmış bir sahası”nı oluşturan bir dizi farklılaşmış ancak birbiriyle bağlantılı örgütlerden oluşur (DiMaggio ve Powell, 1983). Bu nedenle, örgütlerin düzenli olarak birbirleriyle etkileşime girerek ortak bir uzamsal yapı ürettikleri alanlar olarak tanımlanabilirler (Mohr ve Guerra-Pearson, 2005). Örgütler, değişen ve çoklu kurumsal etkiler içinde eşzamanlı olarak faaliyet gösterirler ve yer aldıkları endüstrideki tüm olası aktörler içinde sadece belli bir bölümüyle etkileşime girerler. Bu durum ise örgütlerinin davranışlarında farklılığa neden olmakta, endüstri düzeyinde dönüşüm olasılığını artırmaktadır (Lamertz vd., 2005). Alvesson'un (1990) öne sürdüğü gibi, farklı ve çoklu anlam sistemleri, benzersiz endüstri konfigürasyonlarının inşası için verimli bir zemin yaratır.

Kurumsal mantıkların endüstriler üzerinde etkilerini gösterdiği kilit mekanizma, bir örgüt grubunu veya bu gruba ait ortak kimlikleri görünür kıldıkları, bu kimlikler üzerine inşa edilen stratejik kümeleri ve sınıflandırmaları şekillendirdikleri zamandır (DiMaggio, 1997; Thornton, Ocasio ve Lounsbury, 2012). Mantıklar, bir endüstrideki örgütsel biçim, uygulama veya çıktılarını kategorilerini belirlerler. Bu ise, temelde benzer görüşlerin veya eylemlerin, hüküm süren kurumsal mantıkla ilişkileneyle eşanlı hale geldiği kimlik iddiaları aracılığıyla gerçekleşir (Rao vd., 2003). Baskın bir kurumsal mantık değiştiğinde, bu genellikle mevcut örgütsel kategorilerde değişikliklere yol açar veya alanda yeni kategorilerin oluşmasına neden olur (Rao vd., 2003; Ruef, 1999). Bir başka deyişle, bir endüstrinin yapısı ve faaliyetteki örgütlerin oluşturduğu ilişki alanı, değişen ve rekabet eden mantıklarla yakından ilişkili olacaktır. Bu öncüllere dayanarak, birçok araştırma piyasaların nasıl inşa edildiğini ve endüstrilerin nasıl geliştiğini incelemek için kurumsal mantık yaklaşımını benimsemiştir (örneğin; Mair, Marti ve Ventresca, 2012; Hedberg ve Lounsbury, 2021).

Bu çalışma, örgütlerin bir endüstride farklı ve tartışmalı inanç sistemleri içinde nasıl anlamlı bir şekilde konumlandığını incelemek için yukarıdaki fikirlerden yararlanmaktadır. Bu araştırmanın amacı, farklı tarihsel dönemlerde baskın hale gelen alternatif mantıklarla ilişkili örgütsel uygulamalardaki benzerliklere dayalı olarak örgütsel kümelerin nasıl ortaya çıktığını keşfetmektir. Araştırmanın yanıt aradığı temel soru şudur: Endüstri düzeyindeki baskın kurumsal mantıklar, örgütsel kimlikleri ve örgütlerin bir endüstrideki rekabetçi pozisyonlarını nasıl etkiler? Bu soruya ışık tutabilmek için öncelikle Türk tiyatrosundaki farklı kurumsal mantıkların neler olduğu ve bu yaratıcı endüstrinin şekillenmesinde hangi değerleri ve ideolojileri temsil ettikleri belirlenmelidir.

Yukarıdaki meseleler, Türk tiyatrosu bağlamında Osmanlı İmparatorluğu'nun çöküşünü takiben Türkiye Cumhuriyeti'nin kurulduğu günlerden 1980'e kadar olan dönemi kapsayan bir tarihsel analizle ele alınacaktır. İzleyen bölüm, bu uzun süreçte Türk tiyatrosunu şekillendiren iki temel kurumsal mantığın detaylı bir değerlendirmesini sunmaktadır.

1.4. Politik Etkiler ve Kurumsal Mantıklar

Akademisyenler, kurumsal mantıkları ve bunlar arasındaki karmaşıklığı ve çatışmayı giderek daha fazla bağlamsal faktörlere dayalı olarak incelemektedirler (Lee ve Lounsbury 2015, Zhao ve Wry, 2016). Belki de en temel durumsal etken, endüstri düzeyinde kurumsal mantıkları saran makro politik ortamdır. Literatürde piyasaların veya endüstrilerin temelde politik olduğu iyi bilinmektedir, zira hem devletin piyasalar üzerinde düzenleyici işlevi vardır, hem de aktörler piyasaları toplumsal değişim için bir platform olarak kullanırlar (King ve Pearce, 2010). Her koşulda, farklı politik fikirler, tercihler ve gündemler endüstri düzeyinde karşı karşıya gelir. Toplumsal hareket araştırmaları, siyasetin ve siyasi süreçlerin etkisinin devlet işleriyle sınırlandırılmayacağını, çünkü bu etkilerin neredeyse her zaman piyasaların ortaya çıkışı ve dönüşümleri ya da o piyasadaki aktörlerin stratejik eylemleri şeklinde diğer kurumsal alanlara da yayıldığını göstermektedir (Armstrong ve Bernstein, 2008; Soule, 2009).

Fligstein'a (1996) göre piyasalar, farklı örgütsel koalisyonların birbirleriyle temasa geçtiği ve rekabet ettiği politik anlam oluşturma ve çatışma alanlarıdır. Endüstri içi ilişkiler, politik çatışmalarla şekillenen müzakere ve kurumsal yapılanma süreçlerini temsil eder. Toplum düzeyinde öne çıkan siyasi ideolojiler ve ilkeler, endüstri düzeyinde belli başlı kurumsal mantıkları ortaya çıkararak piyasa davranışını şekillendirir (Campbell, 2004; Bartley, 2007). Bir bakıma bu fikirlerin hiçbiri yeni değildir; akademisyenler en başından beri kurumsal mantıkların siyasi ve toplumsal güçler altında geliştiğini öne sürmüşlerdir (DiMaggio ve Powell, 1983; Friedland ve Alford, 1991). Bu nedenledir ki toplumsal ve politik onay, farklı mantıkların ortaya çıkışını ve aralarındaki etkileşimi belirleyen kilit bir faktördür (Colyvas ve Powell, 2006).

Yukarıdaki argümanlar ışığında bu çalışma, Türk tiyatro endüstrisine zaman içinde hâkim olan kurumsal mantıkların, farklı tarihsel dönemlerde ülkedeki yaygın siyasi yapılar, kararlar ve yönelimlerle nasıl örtüştüğünü ve bunların etki mekanizmalarını özetlemektedir. Sonrasında, geniş siyasi dönüşümlerin sürekli etkisi altında Türk tiyatrosunun evrimi ve onu şekillendiren farklı anlam sistemleri hakkında kapsamlı bir inceleme sunulacaktır.

2. Türk Tiyatro Endüstrisi

Tiyatro önemli bir yaratıcı endüstridir. Yaratıcı endüstriler tipik olarak ister kâr amaçlı ister kâr amacı gütmeyen örgütler olsun, estetik veya etkileyici zevklere hitap eden ürünler tasarlayan, üreten ve dağıtan kuruluşları içerir (Hirsch, 2000; Peterson ve Anand, 2004). Televizyon, sinema, tiyatro, diğer sahne sanatları, yayıncılık, müzik, mimari, tasarım ve moda bu alanlara verilebilecek örneklerdir. Bu endüstriler, toplumsal bilgi ve değerleri kapsamak, şekillendirmek ve meşurlaştırmak gibi önemli sembolik işlevlere hizmet eden ürünler yaratır (Jones ve Thornton, 2005). Bu nedenle, toplumsal anlamların üretimine doğrudan dahil olurlar.

Genel bir bakış, Türk tiyatro alanının 1923'te modern Türkiye'nin kuruluşundan bu yana neredeyse yüz yıllık evrimi boyunca önemli dönüşümler geçirdiğini ortaya koymaktadır. Alanın ilk günlerinden bu yana yaşanan değişim ancak ekonomik ve politik etkiler ile toplumsal ve kültürel süreçlerinin karmaşık etkileşiminin ortaya konmasını ile anlaşılabilir. Türkiye'de tiyatronun değeri ve işleviyle ilgili çelişkili anlam sistemleri farklı zaman noktalarında ortaya çıkmış ve aralarındaki çatışma ve çelişkiler on yıllar boyunca devam etmiştir. Bu bakımdan Türk tiyatrosunun gelişimi ancak belli tarihsel dönemlere ayrılarak ve her dönemin toplumsal, kültürel ve düşünsel bağlamı anlaşılabilir. Buradan hareketle, Türk tiyatro alanında etkili olan kurumsal mantıklara, sanat alanında ve yaratıcı endüstrilerde yüzyıllardır sorulan “sanat ne işe yarar?” sorusuna yanıt verdikleri için “sanat mantıkları” adını verebiliriz.

Bu çalışmadaki tarihsel inceleme, kitaplar, dergiler, gazete makaleleri ve diğer yayımlar dahil olmak üzere Türk tiyatrosuna ilişkin literatür ve arşiv kaynaklarının kapsamlı değerlendirmesine dayanmaktadır (örneğin, And, 1983; Akıncı, 2003; Çelenk, 2003; Nutku, 2008; Şener, 1998). Bu inceleme, endüstrideki baskın kurumsal mantıklar ile örgütsel tercihler ve sonuçlar arasındaki ilişkiyi netleştirmek için gereklidir. Bu doğrultuda her bir kurumsal mantığın o dönemin siyasi yapısı ve ideolojisi tarafından nasıl teşvik edildiği ve şekillendiği gösterilecektir. Bu çalışmada toplanan tiyatro verileri belli bir tarihsel dönemle sınırlı olduğundan, 1980 sonrasında hâkim olan siyasi ve kurumsal etkiler incelenmeyecektir.

2.1. Aydınlanma Mantığı (1923-1959)

Yeni Cumhuriyetin kurulması sırasındaki siyasi ve ideolojik yapı, Türkiye'de önümüzdeki on yıllar için tiyatronun özelliklerini de belirlemiştir: Modern Türk tiyatrosu, her şeyden önce ulusal bir kimlik kazanma ve Batı medeniyetine doğru ilerleme vaadiyle kurulmuştur (Ahmad, 2008; Tazegül, 2005). Bu siyasi ve ideolojik yapı, ekonomik ve sosyal değişime yol açmış, hukuki ve idari reformların özelliklerini belirlemiş, eğitim ve kültür alanındaki reformları ortaya çıkarmış ve modernleşme atılımını beslemiştir (Keyder, 1979; Şener, 1998).

Yeni ulus-devlet kendini hayatın her alanında; görüntüde, ideallerde ve kimlikte modernleşmeye adanmıştır (Gürçağlar, 2008). Kavramlar, biçimler ve değerler Batı geleneğinden alınmış, ülkenin idari ve kültürel kuruluşu büyük ölçüde Avrupalılaştırmıştır (Kongar, 1993). Bu, yavaş yavaş toplumsal yaşamın tüm alanlarına giren bir değişimdir ve sonucunda toplumsal yapıda büyük dönüşümler gözlenmiştir (Boratav, 2009). Bu süreç, ülkenin kültürel ve entelektüel yaşamını da dönüştürmüştür (Kongar, 1993), modern Türkiye'nin değer ve ideallerini yaymak için çeşitli kurumlar seferber edilmiştir.

Toplumsal düzeydeki tüm bu değişimlerin ve gelişmelerin Türk tiyatrosu alanına yansması, baskın bir kurumsal mantık biçiminde ortaya çıkmıştır: *Aydınlanma mantığı*. Politika yapıcılar ve tiyatro toplulukları, halkı eğitmeyi sahne sanatlarının birincil amacı olarak görmüşlerdir (Şener, 2007). Temel amaç, toplumun modern sanata erişimini ve takdirini genişletmektir. Bir bakıma, tiyatro örgütlerinin hem tutkuları hem sorumlulukları, son zamanlarda yıkıcı bir savaştan çıkan ve bu nedenle ilerlemeye ve özgüvene ihtiyaç duyan toplumu aydınlatmaktır. Bu yaklaşımın kökeni uzun zaman canlı kalan “ulusal inşa” ideolojisine dayanmaktadır. Bu topluma karşı sorumluluk anlayışı, Türk tiyatro yaşamında da uzun süre güçlü kalmıştır.

Bu dönemde ilerleme ve gelişmenin ancak yaratıcı güçlerle sağlanabileceğine inanılmış, bilim ve sanatın ülkenin her yerine yayılması için büyük çaba gösterilmiştir (Şener, 1998). Bu bağlamda, Türk tiyatrosunda 1920'lerden 1950'lere kadar olan dönem ister akademik, ister eğitim, ister profesyonel performans seviyelerinde olsun, böyle bir yayılmayı sağlamak için yeni tiyatro topluluklarının ve diğer ilgili kurumların kurulmasına tanıklık etmiştir (Şener, 1994). Kamu tarafından finanse edilen tiyatroların (devlet ve şehir tiyatroları) yanı sıra, belli sayıda özel tiyatro da faaliyetlerine başlamış, tiyatro salonlarına daha fazla seyirci çekmek için yenilikçi yöntemler geliştirilmiştir. Bu hareketlilik doğrultusunda tiyatro etkinlikleri İstanbul dışındaki büyük şehirlere de yayılmıştır. Anadolu'nun çeşitli bölgelerine tiyatro turneleri düzenlenmiştir. Aslında küçük şehirlerdeki ve kırsal kesimdeki pek çok izleyici tiyatro ile ilk kez bu turne gösterileri aracılığıyla tanışmıştır.

Baskın aydınlanma mantığı altında tiyatro toplulukları ve sanatçılar, dramının seyirci üzerindeki etkisini göz önünde bulundurarak toplumsal kaygılara dikkat çekmeyi ve bunlar hakkında mesaj vermeyi amaçlamışlardır. Performanslarında reformist idealleri ve inançları, ilerleme coşkusunu seyirciyle paylaşmak istemişlerdir (Şener, 1998). Genel olarak tiyatro, toplumu ilerletmede işlevsel olarak görülmüş ve halkı eğitmek için bir araç olarak değer kazanmıştır. İzleyiciyi aydınlatmaya ve eğitmeye yönelik vurgu nedeniyle hem eleştirel görüşler hem de estetik beklentiler ikincil kaygılar olarak kalmıştır. Gerçekten de estetik olarak nasıl üretildiğinden çok halka ne sunulduğuna odaklanıldığından, sanatsal ifadenin kalitesi dönem boyunca belli bir düzeyde kalmıştır.

Özetle, aydınlanma mantığı altında tiyatro endüstrisinde genel sanatsal yönelim olarak normatif bir görüş benimsenmiştir. Tiyatro, toplumu “daha yüksek bir modernleşme düzeyine” taşımada işlevsel olarak görülmüş ve farklı paydaşlarca sorumluluk gerektiren ciddi bir sanat dalı olarak algılanmıştır. En önemli meselenin seyirciye ulaşmak ve onlar üzerinde ahlaki bir etki yaratmak olduğu düşünüldüğünde, seçilen oyunların ve verilen performansların estetik kalitesi nispeten daha zayıf bir ölçüt olarak kalmıştır. Bu dönemde, bazı genç Türk oyun yazarları da ortaya çıkmış, bu ise Türk tiyatro endüstrisinin olgunlaşma aşamasına geçmesini sağlamıştır. 1960'lı yıllara kadar Türk tiyatrosu, daha geniş bir ulusal tiyatro kimliği oluşturma hedefiyle bağlantılı olarak normatif değerlere dayalı devletin, seçkinlerin ve aydınların desteğiyle sanatı tanıtmaya yolculuğuna devam etmiştir. Halkın eğitiminde etkili bir araç olarak tiyatronun ilerici bakış açısı ve modernleşmeye olan inanç, Türk tiyatro alanının temel felsefesi olarak uzun süreli bir etki yakalamıştır.

2.2. Geçiş Dönemi: 1940lar ve 1950'ler

Aydınlanma mantığının etkisi ve Türk tiyatrosuna getirdiği fikirler, İkinci Dünya Savaşı'na kadar etkin kalmıştır. Tiyatronun toplumdaki rolü ve yeri konusundaki geniş anlayıştaki tutarlılık devam etse de 1940'lar ve 1950'ler, erken dönemin genel tablosunda ortaya çıkan birtakım değişiklikleri yansıtır (Şener, 1998). İlk olarak, savaş yılları, farklı toplumsal gruplar için birçok soruna yansıyan şiddetli bir ekonomik bunalım getirmiştir. İkincisi, 1950'deki seçimler hem hükümetin hem de halkın genel ekonomik ve kültürel görünümünün belli değişimleri tetiklemiştir (Boratav, 2009).

Bu toplumsal gelişmelerin etkisiyle aydınlanma fikrinin Türk tiyatrosu alanındaki ilk coşkusu ve etkisi yeni bir aşamaya girmiştir. Sahnelenen oyunların türlerine ilişkin genel bir gözlem, 1940'lı yıllardan itibaren ahlaki seçimler ve idealler gibi temaları barındıran Batılı ve yerel dramatik oyunların önemli ölçüde arttığını, buna karşın esas olarak eğlenceye yönelik “vodvil” türündeki oyunların sayısının azaldığını ortaya koymaktadır. Tiyatro etkinliklerinin ülke geneline yayılması ve yeni özel tiyatroların kurulması yönündeki çabaların artmasıyla birlikte, en önemli gelişme sahaya yeni oyun yazarları ve sanatçıların katılması olmuştur (Şener, 1998).

2.3. Eleştirel Estetik Mantık (1960-1979)

Türk tiyatro endüstrisinde, yeni bir anayasanın kabul edilmesinin ardından, 1960'lar ve 1970'lerde ülkenin siyasi, sosyal ve kültürel yaşamındaki özgürlük ve muazzam dinamizmin cesaretlendirdiği estetik patlama dalgasıyla beraber baskın aydınlanma mantığına karşı bir meydan okuma gerçekleşmiştir. 27 Mayıs 1960 askeri müdahalenin ardından 1961'de onaylanan yeni anayasa, siyasi partilerin gücünü çoğunluk oyu ile sınırlandırarak, sosyal devlet kavramını getirerek, yargı bağımsızlığını sağlayarak ve kültürle ilgili çeşitli kurumların kurulmasına yardımcı olarak Türk siyasi ve sosyal hayatında büyük bir değişime olanak sağlamıştır (Akşin, 2005; Kongar, 1993). Dünyayı yeniden keşfetme, yeni yorumlar getirme ve bilgilenme isteği bu dönüşümle birlikte gelmiştir (Tazegül, 2005).

Sol-liberal siyasi atmosfer, daha fazla özerklik ve anayasal haklar, sanatsal üretim için elverişli bir ortam yaratmıştır (Şener, 1998). Dolayısıyla bu yirmi yıl, yalnızca tiyatro yaşamının canlandığı bir süreci değil, farklı dünya görüşleri, tiyatro kuramları ve pratikleri üzerine hararetli tartışmaların filizlendiği bir dönemi de temsil etmektedir (Gürçağlar, 2008). Ülkedeki genel coşku tiyatro topluluklarına da yeni bir dinamizm getirmiştir. İçinde yaşadıkları toplumun gerçeklerini, insanlarını, politik ve ekonomik tartışma konularını sahneye eleştirel bir şekilde yansıtma olanağı bulmuşlardır (Yüksel, 1995; Erkoç, 1993).

Eleştirel estetik mantık altında tiyatro toplulukları ortak bir bakış açısı paylaşmışlardır; seyirciye sanatsal olarak gelişkin performanslar sağlamak. Bunun için repertuarların (bir tiyatro topluluğunun belli bir sezonda oynamaya hazır olduğu oyunların listesi) planlanması, oyun seçimi ve bu oyunların sahnelenmesi konusunda daha fazla dikkat ve özen göstermeye başlamışlardır. Bu durum hem derinlik hem de genişlik açısından bir zenginlik oluşturmuş, tiyatro gruplarını sanatsal üretimde aşırı düzeyde kullanılan unsurları olarak klişelerin ve alışılmış klasik biçimlerin ötesine geçmeye teşvik etmiştir (Erkoç, 1993). Yapılan işin kalitesi ve sanatsal yeterliliği, tiyatro grupları için bir öncelik haline gelirken, bu hareketlilik çeşitli sanatsal yaklaşımları beraberinde getirmiştir. Böylesine eleştirel bir yaklaşım mümkün hale gelince sahnede toplumsal konuları dile getirmenin yeni yolları keşfedilmiştir. Oyun yazarları istedikleri malzemeyi seçip işlemek için zengin fırsatlar elde etmişler, tiyatro alanını ekonomik ve toplumsal sorunların tartışıldığı bir forum haline getirmişlerdir.

Belki de bu dönemin özü, tiyatronun çoğunlukla cahil kalmış bir halkı aydınlatmak için bir araçtan daha fazlası olarak ele alınmasıdır. 1960'lara kadar Türk tiyatro endüstrisi modern tiyatro akımlarından hemen hemen hiç etkilenmemiştir. Aksine, gelişme özünde gerçekçilik ve natüralizm olan klasik batı draması çerçevesinde yaşanmıştır (Erkoç, 1993). Ancak, eleştirel estetik mantığın ortaya çıkmasıyla birlikte bu durum değişmiş ve önceki baskın mantığın dışında kalan daha politik ve çeşitlenmiş tercihler ve uygulamalar yaygınlaşmıştır.

Yine, geçmişin aksine, özel (sübvansiyonsuz) tiyatrolar, sübvansiyonlu (yani, devlet veya belediye temelli) tiyatrolara ek olarak, tiyatronun son zamanlardaki gelişimine büyük ölçüde katkıda bulunmuştur. Mevcut tiyatro toplulukları faaliyetlerini daha büyük ölçekte sürdürmekle kalmamış, kurulan birçok yeni tiyatro alandaki çeşitliliğe katkıda bulunmuş, yoğun bir sahne etkinliği yaşanmıştır (Erkoç, 1993). Tiyatro faaliyetleri o kadar yaygınlaşmıştır ki, Anadolu'nun

küçük şehirlerinde ve kasabalarında yerel yönetimler tiyatro faaliyetlerine ciddi destek vermeye başlamışlardır.

Özetle, 1960'lar ve 1970'ler Türk tiyatrosunun en coşkulu ve eleştirel açıdan tartışmalı yılları olarak tanımlanabilir. Nispeten özgürlükçü bir ortamın sevinci, tiyatro etkinliklerinin yaygınlaşmasına, özel profesyonel ve amatör tiyatroların sayısının hızla artmasına, sübvansiyonlu tiyatroların yaratıcılık ve estetiğinin değişmesine, farklı ve zor toplumsal konulara yaklaşırken daha cesur bir duruşun ortaya çıkmasına yolunu açmıştır. Tiyatroların yönetiminde, oyunların seçilmesinde, sahnelenmesinde ve tasarımında gösterilen özen ve incelik, ülkede tiyatro sanatının farklı bir boyuta geçtiğinin sinyallerini vermiştir.

3. Yöntem

3.1. Araştırma Stratejisi

Türk tiyatro endüstrisindeki örgütlerin alandaki konfigürasyonunu haritalamak için, farklı mantıklarla karakterize edilen her bir tarihsel dönem için tiyatro gruplarının konumlarını gösteren keşifsel bir prosedür izlenmiştir. Bunun için 1923-1980 yılları arasında İstanbul ve Ankara'da faaliyet gösteren profesyonel tiyatro toplulukları tarafından oynandığı bildirilen oyunlar araştırılmıştır. Bu veriler, oyunların ve bu oyunları sahneleyen tiyatro örgütlerinin tam listesini içeren kapsamlı bir bibliyografyadan elde edilmiştir (And, 1983). Veriler doğruluğu ve kapsamı, diğer kaynaklardaki bilgilerle karşılaştırılarak kontrol edilmiştir.

3.2. Veri Toplama

Bu çalışmada iki düzeyde veri toplanmıştır vardır: 1) tiyatro alanının içeriğini ve sınırlarını tanımlamak için oyun verisi kullanılmıştır; 2) sahnelenen oyunların benzerliği ve farklılığı çerçevesinde tiyatro örgütlerinin alan içindeki konumları belirlenmiştir. Böylelikle her bir tiyatro örgütünün konumu ilişkisel bir şekilde – diğer her bir tiyatroların konumuna göre-tanımlanabilir (Mohr ve Guerra-Pearson, 2005). Yani bir örgütün endüstri içindeki konumu, onu sahnelediği oyunların seçimi çerçevesinde benzer kimlik iddiasında bulunan diğer örgütlerin yakınında ve farklı iddialarda bulunanlardan uzakta belirli bir kümeye yerleştirir.

Örgütsel konfigürasyondaki olası zamansal değişimi değerlendirmek için Türk tiyatro alanı şu zaman aralıklarıyla alt bölümlere ayrılmıştır: 1923-1939; 1940-1959 ve 1960-1979. Bu dönemlendirme, daha önce açıklanan alandaki baskın kurumsal mantıkların tarihsel dinamiklerini yansıtmak biçimde seçilmiştir. Herhangi bir tiyatro topluluğu tarafından ortak olarak oynanan oyunlar, bu örgütlerin eşdizimleri (collocation) olarak ele alınabilir. Analiz dışında kalacak veriler için iki temel ölçüt belirlenmiştir: Birincisi, sonuçların geçerliliği açısından toplamda 10'dan az oyun sergileyen tiyatro toplulukları dışarıda bırakılmıştır. İkincisi, istatistiki hesaplamaların sağlıklı biçimde yapılabilmesi için tiyatro örgütlerinde en az dört eşdizimliliğe sahip olma şartı aranmıştır. Bu prosedür, her bir dönem için sırasıyla 18, 16 ve 25 tiyatro topluluğunun analize dahil edilmesiyle sonuçlanmıştır.

3.3. Çok Boyutlu Ölçekleme

Çok boyutlu ölçekleme (ÇBÖ), geometrik bir uzaydaki konfigürasyonlarını tespit etmek için nesnelere arasındaki “farklılıklarla” ilgilenen çok değişkenli analiz tekniklerini bir araya getirir (Tsogo, Masson ve Bardot, 2000; Hair, Black, Babin ve Anderson, 2014; Spencer, 2014). ÇBÖ ile araştırmacılar, bir dizi belirli nesnenin (örneğin; ürünler, hizmetler, stratejiler, şirketler) temel özelliklerini belirleyebilir ve bunları çok boyutlu bir uzayda konumlandırabilir (Hair vd., 2014). ÇBÖ, nesnelere birbirleriyle nasıl ilişki kurduklarını göstererek ve ilişkileri görsel olarak tasvir ederek örgütsel kümeleri araştırmak için uygun bir yöntemsel araç sunar (Spencer, 2014).

Yapılandırma araştırmasındaki katkısı ve kullanışlılığı göz önüne alındığında (örneğin, Ruef, 1999; Mohr ve Guerra-Pearson, 2005), ÇBÖ analizi, alandaki tiyatro toplulukları arasındaki

yakınlıkları, sanatsal çıktılarını açısından birbirlerine göre ne kadar farklı veya benzer olduklarını göstermek için uygulanmıştır. Her bir dönem için elde edilen ÇBÖ sonuçlarında, daha fazla sayıda ortak oyun sahneleyen tiyatro topluluklarının daha yakın konumlanması, daha fazla sayıda farklı oyun oynamayı seçenlerin ise daha uzak konumlanması beklenmelidir. Böylece, Türk tiyatro endüstrisinin görsel haritası, farklı tiyatrolar tarafından oynanan ortak oyunların görece sıklığına göre şekil alacaktır. Üç ÇBÖ grafiğinin tek tek ve karşılaştırmalı olarak ele alınması, güçlü kurumsal mantıklarla birlikte endüstri yapılanmasının nasıl ve ne ölçüde değiştiğini gösterecektir.

3.4. Analiz Prosedürü

ÇBÖ analizinin ilk adımı, hesaplama için girdi olarak ilgili benzerlik matrislerini oluşturmaktır. Tüm örgütler için ikili bir şekilde bir eşdizim indeksi hesaplanarak belirlenen her tarihsel dönem için $n \times n$ benzerlik matrisi oluşturulmuştur. Her benzerlik matrisi, iki farklı tiyatro tarafından sahnelenen aynı oyunların sıklığını yansıtan hücreleri içerir. Örneğin, veri setinde 18 tiyatro örgütünün yer aldığı ilk dönem (1923-1939) için bir 18×18 kare matris oluşturulmuştur. Bu matriste, her hücre satırdaki tiyatro ile sütundaki tiyatro arasındaki benzerliği ölçer. Her bir örgüt ikilisi birbiriyle aynı düzeyde benzerliğe sahip olduğu için matris simetriktir.

Jaccard rasyosu, eşdizim analizi için yaygın olarak kullanılan bir endekstir. Öte yandan, seçilen iki özdenen biri nispeten nadir ve diğeri nispeten yaygın olduğunda, aralarındaki ilişkinin gücünü gerçekte olduğundan daha düşük gösterme dezavantajına sahiptir. Bu nedenle, literatürde tipik olarak *Kulczynski-2* uzaklığı olarak adlandırılan başka bir simetrik eşdizim indeksi önerilmiştir. Bu rasyo, toplam frekansları hesaba katar ve dar dağıtım alanları için uygundur (Ruef, 1999). Söz konusu öneriler doğrultusunda, bu çalışmada ölçüm olarak *Kulczynski-2* rasyosu kullanılmıştır:

$$S = ((x/y) + (x/z)) / 2$$

Yukarıdaki formülde x , birlikte seçilen iki tiyatronun da sahnelediği ortak oyunların sayısı iken, y ve z , her tiyatronun ayrı ayrı sahneledikleri (diğer tiyatronun sahnelemediği) oyunlardır. Bu ölçüm basitçe iki örgüt arasındaki eşdizimlerin bir ortalamasını verir.

Bu matrislerin yorumlanmasını kolaylaştırmak için ikili benzerlik ölçümleri benzeşmezliklere (farklılıklara) çevrilmiştir. Daha sonra, ÇBÖ analizi bu yeni yakınlık matrisini (Öklid uzaklığı ölçümleri gibi farklılığın derecesini gösteren sayısal değerler) geometrik bir konfigürasyona veya n -boyutlu uzaydaki noktaların oluşturduğu bir haritaya dönüştürür (Kruskal ve Wish, 1978).

STATA 10 programı kullanılarak, Öklid uzaklıklarını hesaplayan standart seçenek ile benzerlikler farklılıklara çevrildikten sonra yakınlık matrisleri üzerinde ÇBÖ analizi gerçekleştirilmiştir (Stata, 2007). Kare simetrik matris şekli kullanılmış ve konfigürasyon boyutlarının sayısı iki olarak ayarlanmıştır. İki boyutlu çözüm, kurumsal alandaki örgütlerin konumlarının uygun bir görsel temsilini sağlamak için seçilmiştir. Çözümün uyum düzeyini ve boyutsallığını değerlendiren stres kriteri “uzaklıklara göre normalleştirilmiş” olarak ayarlanır. Hesaplamadan sonra ilgili konfigürasyon grafikleri üretilmiştir.

4. Bulgular

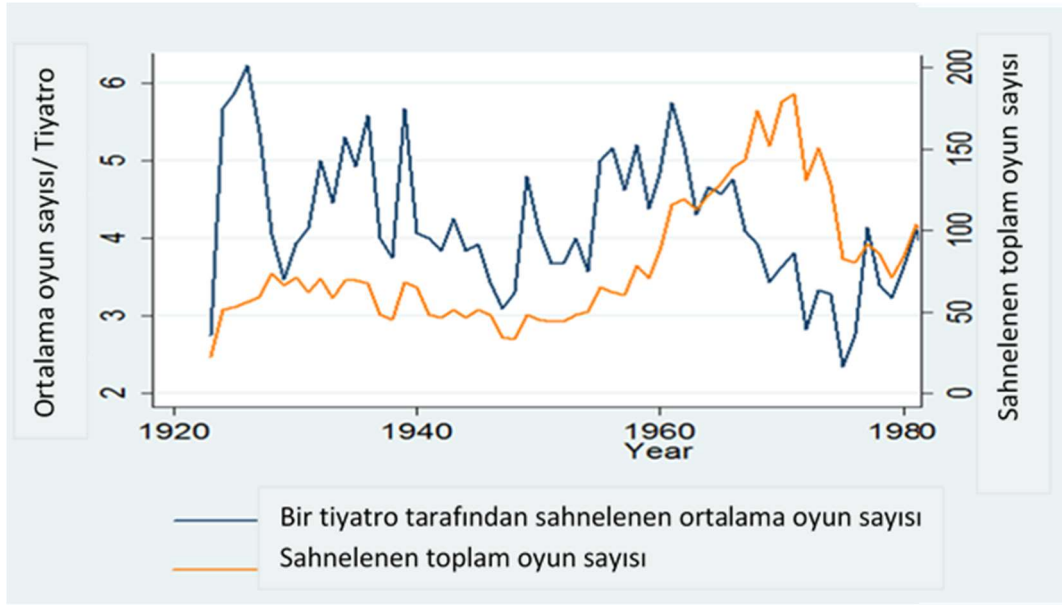
4.1. Tanımlayıcı İstatistikler

Tarihsel veriler, tiyatro topluluklarının sayısının, yılda ortalama 13.19 topluluğun sahne aldığı 1960 yılına kadar nispeten düşük olduğunu göstermektedir. 1960 ile 1980 yılları arasında yeni kurulan tiyatro sayısı o kadar fazlaydı ki, yılda ortalama 35.76 tiyatro perdelerini açıyordu.

Şekil 1'de oynanan oyunlara ilişkin veriler sunulmaktadır. Şekilde görüldüğü gibi, 1960'lı yıllara kadar oldukça az sayıda oyun oynanmıştır. Bu dönem için yıllık ortalama oyun sayısı 57 iken, 1923'te (asgari düzey) sadece 22 farklı oyun sahnelenmiştir. 1930'larda bir artış eğilimi varken (yılıda yaklaşık 75 farklı oyun), rakamlar 1940'larda 50 oyunun altına düşmüştür. Sonrasında yıllar içindeki sürekli artış 1971'de tiyatro toplulukları tarafından toplam 183 oyunun oynanmasıyla zirveye ulaşmıştır. 1960 ile 1980 arasında yılda ortalama 130 oyun oynanmıştır ve bu sayı 1960 yılına kadarki süreçteki rakamların iki katıdır.

Tek bir tiyatro topluluğunun bir yılda oynadığı ortalama oyun sayısı dikkate alındığında ise, toplam oyun sayılarında oldukça farklı bir tablo ortaya çıkmaktadır. Şekil 1, tek bir tiyatro tarafından sahnelenen ortalama oyun sayısının zaman içinde önemli ölçüde dalgalandığını göstermektedir. Zirve 1920'lerde iken (tiyatro başına 6 oyundan fazla), 1970'lerde bazen 3 oyunun altına düşmüştür. Daha uzun dönemler düşünüldüğünde, ortalama oyun sayısı 1960'a kadar en yüksek düzeyde iken (4.35 oyun), 1960 ile 1980 arasında bir miktar azalmıştır (tiyatro başına 3.77 oyun).

Şekil 1. Türk tiyatro endüstrisindeki oyun sayıları, 1923-1980



Not. Rakamlar, sahnelenen her bir farklı oyun sayısına göre hesaplanmıştır. Aynı oyunun tekrar eden sahnelenmeleri göz önüne alınmamıştır.

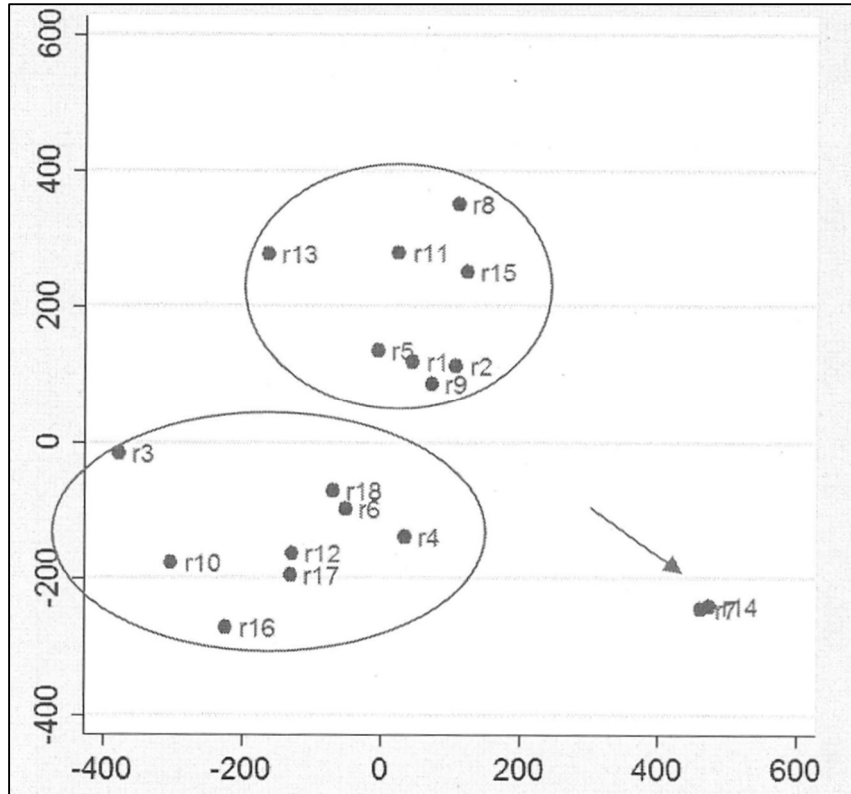
4.2. ÇBÖ Çözümleri

Aşağıda, Şekil 1, Şekil 2 ve Şekil 3 belirlenen üç farklı dönem için iki boyutlu ÇBÖ çözümlerinin sonuçlarını göstermektedir. Tiyatro topluluklarının her bir grafikteki dağılımları, bu toplulukların tiyatro endüstrisinde nasıl konumlandığına dair kullanışlı bir görsel temsil sağlamaktadır. Grafiklerdeki her nokta, her bir örgütün uzam içindeki konumunu temsil eder. İki nokta birbirine yakın olduğunda bu iki tiyatro topluluğunun seçip oynadıkları oyunlar açısından benzeşiyor olduğu anlamına gelir. Grafikler, iki tiyatro topluluğu arasındaki mesafeleri göstermenin yanı sıra, uzamsal alandaki kümelerin yoğunluğu ve/veya boyutu açısından herhangi bir tiyatronun farklılaşma derecesini de yansıtmaktadır. Bu kümeler, grafiklerde birbirine yakın noktaların daire içine alınmasıyla gösterilmiştir. Böyle bir kümeye dahil olmayan tiyatro toplulukları ise görsellerdeki ayrı ve uzak duran noktalar olarak gözlemlenebilir.

Şekil 2'de sunulan ÇBÖ çözümünde, alandaki çoğu tiyatro topluluğunun yakınlaşıp bir araya toplandığı iki küme dikkati çekmektedir. Bu kümelerden biri grafiğin sol alt tarafında, diğeri ise orta üst bölgesinde gösterilmiştir (bu iki küme daire içine alınmıştır). Buna karşılık, iki tiyatro topluluğu, alanın sağ alt kısmında, bu kümelerden uzakta konumlanmıştır. Bu endüstri haritası şu şekilde yorumlanabilir: Bu erken dönemde aydınlanma mantığının tiyatroların tercih ve davranışları üzerinde ikili bir etkisi söz konusudur. Alt kümenin merkezindeki r10, r12 ve r17 gözlemleri sırasıyla *Darülbedayi (İstanbul Şehir Tiyatrosu)*, *Sadi Fikret Tiyatrosu* ve *Şadi Tek Topluluğu*'nu temsil eder. Bu tiyatro örgütlerine ve çevrelerinde konumlanan diğer tiyatro gruplarına yakından bakıldığında, dönemin hâkim aydınlanma mantığıyla uyumlu olarak, diğer olası sanatsal tercihlere göre daha fazla sayıda klasik türde ve öğretici içerikte oyunlar sergiledikleri görülmektedir.

Bu arada, üstteki kümede yer alan *Naşit Nadi Topluluğu* ve *Dümbüllü Tiyatrosu* gibi tiyatro toplulukları, büyük oranda vodviller (hafif temalı kolay komediler) sahnelemeyi tercih etmişlerdir. Bu ise aydınlanma mantığıyla daha zayıf bir ilişkilenebilir. Son olarak, *Ozan Opereti* ve *Halk Opereti*'nin (okla gösterilen iki tiyatro topluluğu; r7 ve r14) haritada diğer tüm tiyatrolardan uzakta olması hayli farklı örgütsel kimlikleri temsil ettiklerini göstermektedir. Gerçekten de operetler, diyalog, şarkı ve dansların bir kombinasyonu ile karakterize edilen hafif ve eğlenceli bir tiyatro biçimidir. Farklı sanatsal değer ve ölçütler ile faaliyet göstermeleri, bu iki tiyatroyu aydınlanma mantığının etkisinden uzaklaştırıyor görünmektedir.

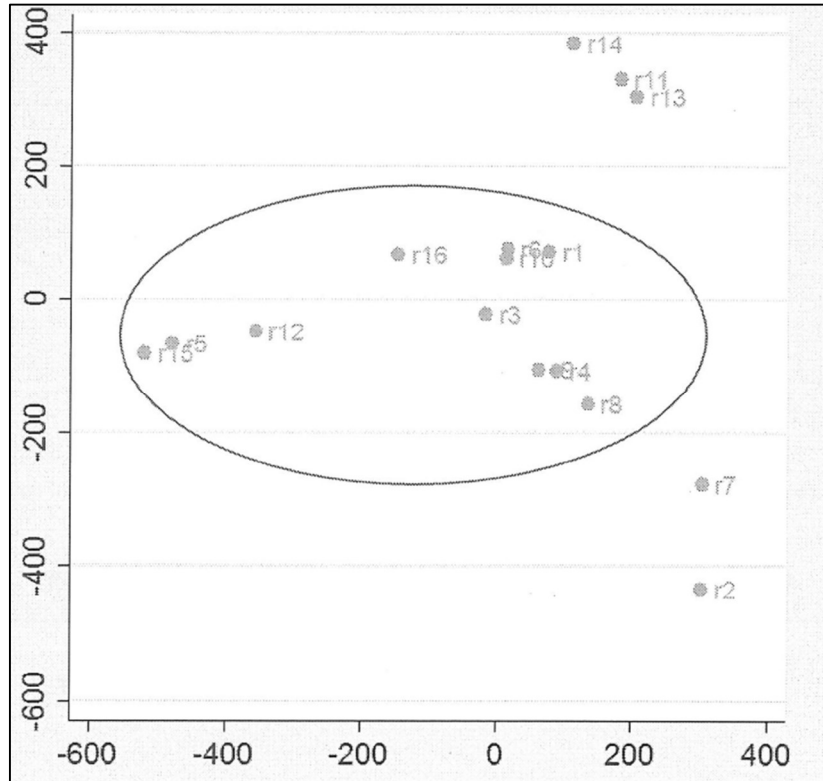
Şekil 2. ÇBÖ çözümü, 1923-1939 dönemi



Şekil 3 incelendiğinde, 1940-1959 yılları arasında tiyatro toplulukları arasında daha fazla benzerliğe doğru bir değişim ve genel bir türdeşlik kendini göstermektedir. Bu kaymanın nedeni, aydınlanma mantığının endüstri içinde güçlenmesi ve yaygınlaşması olarak yorumlanabilir. Aydınlanma mantığı alanda daha fazla hakimiyet kazandıkça, oynanacak oyunların seçiminde kendini gösteren benzer kimlik iddialarını ortaya çıkarmaktadır. Görselde tiyatro toplulukları arasındaki yakınlaşma, bu dönemde faaliyet gösteren birçok tiyatronun kimlikleri ve sanatsal tarzlarının ne olduğu konusunda benzer iddialarda bulduklarını göstermektedir. Haritanın ortasında yer alan bu kümedeki tiyatroların bazıları şunlardır: *Çığır Sahne*, *Muammer Karaca Tiyatrosu*, *Tevhid Bilge-Aziz Basmacı Tiyatro Grubu*, *Dormen Tiyatrosu* ve *Oda Tiyatrosu*.

Bu ikinci dönemde Türk tiyatro endüstrisindeki kümelenmenin birinci döneme göre daha yüksek düzeyde olması, egemen aydınlanma mantığı etrafında bir uzlaşmayı yansıtmaktadır. Öte yandan, Şekil 3'teki geniş kümede bazı noktaların birbirine daha yakın olduğu ya da örtüştüğü, diğerlerinin ise daha gevşek biçimde konumlandıkları fark edilebilir. Bu ise, söz konusu kümede yer alan tiyatro topluluklarının belli bir anlaşma içinde olmalarına rağmen bazılarının belirli yönlerde kendilerini farklılaştırabildiğine işaret etmektedir. Yine de sağ üstteki üç tiyatro ve sağ alttaki iki tiyatro (örneğin, *Ses Opereti*, *Yeni Halk Opereti*, *Istanbul Opereti*) sektörde süregelen farklılıkların varlığını ifade etmektedir. Bu durum, alanda aydınlanma dışında başka kurumsal mantıkların da olduğu ve bu mantıkların tiyatro örgütlerinin oyun seçimleri şekillendirdiği biçiminde yorumlanabilir.

Şekil 3. ÇBÖ çözümü, 1940-1959 dönemi

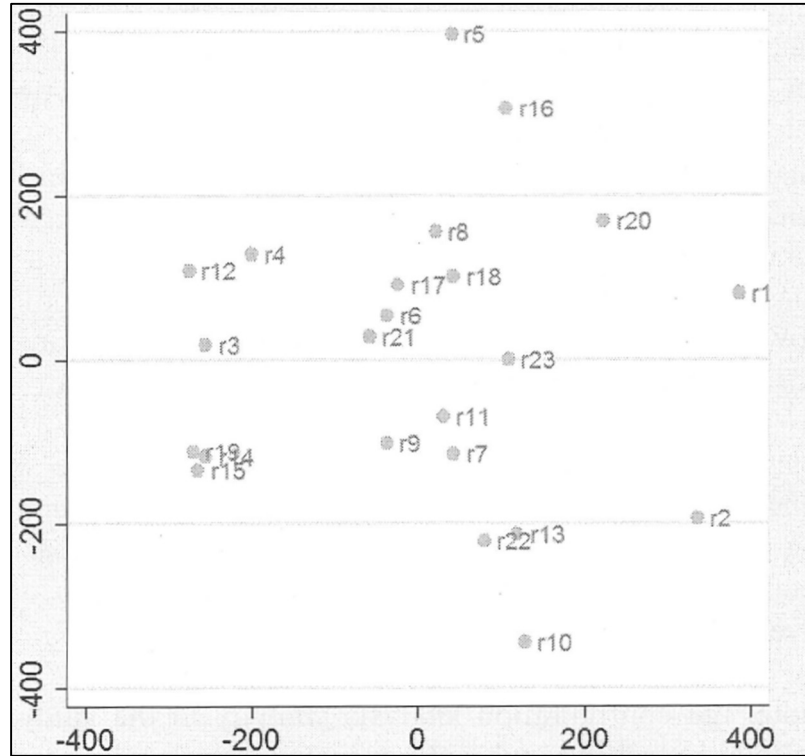


İlk iki konfigürasyonun aksine, Şekil 4 endüstri alanında daha da önemli bir dönüşüme işaret etmektedir. Bu dönemin farklı bir kurumsal mantığın, yani eleştirel estetiğin ortaya çıkışını temsil ettiği gerçeği göz önüne alındığında, örgütsel konfigürasyonda bu tür bir çeşitlilik beklenebilecek bir durumdur. Önceki iki dönemdeki endüstri yapılarıyla karşılaştırıldığında, bu son haritadaki en çarpıcı fark, belirgin bir küme oluşumunun olmaması ve her yöne daha fazla

dağılıma derecesidir. Gerçekten de tiyatro topluluklarının olay örgüsünde çok daha geniş bir alana dağıldığı gözlemlenebilir. Haritanın ortasında yer alan ve döneme karakterini veren bu tiyatro topluluklarından bazıları *Kent Oyuncuları*, *Oraloğlu Tiyatrosu*, *Gülriiz Sururi-Engin Cezzar Tiyatrosu*, *Ankara Sanat Tiyatrosu*, *Dostlar Tiyatrosu*, *Ulvi Uras Tiyatrosu*, *Alpago Tiyatrosu* ve *Azak Tiyatrosu*'dur.

Sektörün bu son konfigürasyonunun yeni ortaya çıkan kurumsal mantığa bağlı olduğu iddia edilebilir. Eleştirel-estetik mantık, Türk tiyatro endüstrisinin tarihsel incelemesinde aktarıldığı gibi, alana önemli bir coşku ve dinamizm getirmiştir. Yaratıcı özgürlüğe geçiş, tiyatro topluluklarının çok çeşitli sanatsal yaklaşımları keşfetmesine olanak tanıyarak biçim, tür ve tema bakımından çeşitlenmiş performanslara yol açmıştır.

Şekil 4. ÇBÖ çözümü, 1960-1979 dönemi



Sonuç olarak, yukarıdaki ÇBÖ çözümleri farklı kurumsal mantıkların Türk tiyatro alanını yoğun biçimde etkilediğini göstermektedir. Ancak bu etkiler alana farklı şekillerde yansımıştır. Aydınlanma mantığının kurumları birbirine yakınlaştırma ve birbirine benzer kılma yönündeki tek yönlü etkisinin aksine, eleştirel-estetik mantığın tiyatro topluluklarına daha geniş kültürel seçenekler sunduğu ve eş biçimlilikten ziyade "farklılaştırıcı" bir etki yarattığı iddia edilebilir.

5. Tartışma

Kurumsal mantık yaklaşımı ve örgütsel konfigürasyon araştırmalarının güncel argümanlarını birleştiren bu çalışma, örgütlerin üst düzey anlam sistemleri ile biçimlenen uygulamalarına dayalı olarak bir endüstride nasıl konumlandıklarına odaklanmış, incelenen veriler çerçevesinde bir yorum ve tartışma geliştirilmiştir.

Sunulan benzerlik analizi ve ÇBÖ yöntemi, 1923 ve 1980 yılları arasında Türkiye'deki tiyatro endüstrisinin boyamsal bir haritasını ortaya çıkarmıştır. Bu keşfedici araştırmanın bulguları, Türk tiyatro endüstrisinin nasıl belli örgütsel kümelerden oluştuğu ve bu alan yapısının seçilen tarihsel noktalarda nasıl değiştiği hakkında önemli bilgiler vermektedir. Uzamsal haritalarda dönemsel olarak izlenebilen değişim, dönüşen mantıkların endüstrideki örgütsel konfigürasyonu nasıl etkilediğini göstermektedir. Yeni ortaya çıkan veya yeniden şekillenen örgüt kümeleri, benzer tiyatro topluluklarını belirli kimlik iddialarıyla birbirlerine yaklaşıırken diğerlerinden ayrıldıkları şeklinde yorumlanabilir. Oynamayı seçtikleri oyunlar yoluyla ortaya konan bu kimlik iddiaları, endüstrideki tiyatro kümelerin mevcut kurumsal mantıklarla oluştuğu ve tanımlandığı temel mekanizmayı temsil eder.

Bu çalışma, kurumsal mantıklar yazınına, örgütsel alana yönelik politik bakış açısına ve örgütsel konfigürasyon çalışmalarına önemli katkılar sağlama potansiyeli taşımaktadır. İlk olarak bu çalışma, kurumsal mantıkların kültürel unsurların karıştırılması (bricolage) (Swindler, 1986) ve kimlik oluşturma (Glynn ve Lounsbury, 2005) mekanizmaları aracılığıyla piyasaların/endüstrilerin gelişimini nasıl şekillendirebildiklerinin yaratıcı endüstriler özelinde bir örneğini sunmaktadır. Egemen kurumsal mantıkların tetiklediği ve desteklediği ortak ideoloji ve değerlere dayalı bir endüstride belirli örgüt kümelerinin nasıl ortaya çıktığını ve alanda nasıl konumlandıklarını ampirik olarak da gösteren ender çalışmalardan biridir.

Son zamanlarda araştırmacılar kurumsal mantık yaklaşımında değerlerin rolüne ve örgütsel uygulamalara (pratiklere) daha fazla dikkat çekmekte, bu yönde çağrılar yapmaktadırlar. Değerler, çıkarlar ve mantıklar arasındaki bağlantıların yeterli düzeyde tartışılmadığı ve araştırılmadığı eleştirileri göz önünde bulundurulduğunda (Martin ve Lembo, 2020; Lounsbury vd., 2021) bu çalışma, tiyatro topluluklarının değerlerinin ve yaratıcı çıkarlarının belli kurumsal mantıklarla olan yakın ilişkisine yönelik önemli bir kanıt sunmaktadır. Bu makalede sunulan Türk tiyatro endüstrisinin ayrıntılı betimlemesi, aynı zamanda endüstri düzeyindeki kurumsal mantıkların kendilerinin de toplumsal düzeydeki ideolojik unsurlar ve değerler ile oluştuğunu göstermektedir. Bu ise, kurumsal mantıkların her zaman değer yüklü olduklarına ilişkin güncel kuramsal iddialara (örneğin, Toubiana ve Zietsma, 2017; Jakob-Sadeh ve Zilber, 2019) açık bir destek sağlamaktadır.

Benzer şekilde, bu makale kurumsal mantıklar yazınında örgüt pratiklerinin rolü ve bu pratiklerin anlamlar ve değerlerle olan ilişkisi hakkında artan sorgulamalar için bir açılım sunmaktadır. Örgüt pratikleri, kurumsal mantıkların ilk tanımlarında merkezi bir yer tutsa da (Friedland ve Alford 1991; Mohr ve Duquenne 1997), son zamanlarda “anlam ve pratik örüntülerinin nasıl ortaya çıktığına ve bu örüntülerin kapsamına ve tutarlılığına ilişkin hayli sınırlı bir anlayışımız olduğu” iddia edilmektedir (Lounsbury vd., 2021, s.269). Bu çalışma, sahnelenecek oyunlara karar verme ve oynama pratiklerinin tiyatro topluluklarının sanatsal değer önermelerini nasıl yakından takip ettiğini ve önde gelen kurumsal mantıklarla ne şekilde örtüşüğünü göstermiş, böylelikle bu konudaki anlayışı güçlendirmiştir.

Bu makale, kurumsal kuramı ve politik bakış açısını bütünleştirirken çalışmanın bulguları, siyasetin ve politik ideolojilerin örgütsel alanlardaki rolünün açıklanmasına da katkı sağlamaktadır. kurumsal teori ve siyasi perspektifi bütünleştiren araştırma akışıyla da ilgilidir. Konfigürasyon analizi sonuçları, politik yapıların ve ideallerin örgütlerin belli bir endüstride kolektif olarak nasıl davrandıklarını etkilediğini savlayan araştırmaları desteklemektedir. Makale, bu etki mekanizmalarına hem zamansal hem de mekânsal olarak ışık tutmuştur.

Son olarak bu çalışma, belli örgütsel kategorilerin veya grupların gelişmekte olan bir ülke bağlamında ve yaratıcı bir endüstride nasıl oluştuğunu açıklamaya yönelik az sayıdaki girişimden birini temsil etmektedir. Makalede tanımlanan ve yorumlanan konfigürasyonlar, endüstrilerin kurumsal mantıklar yoluyla inşasına ve dönüşümüne dair anlayışımızı genişletmektedir.

Sonuç ve Öneriler

Bu çalışmanın sonuçları, keşifsel bir araştırmanın sınırlılıkları ışığında değerlendirilmelidir. Bu makalenin bulgularıyla desteklenen yeni boylamsal çalışmalar ve uygun ölçümlerle yapılacak hipotez testleri örgütsel alanların gelişimi ve konfigürasyonu ile kurumsal mantıklar arasındaki ilişkiyi daha iyi anlamamıza katkı sağlayacaktır. Çalışmada sunulan konfigürasyon analizi, benzerlik ölçümünde örgütlerin çeşitli yapısal ve stratejik niteliklerinin de hesaba katılmasıyla daha rafine hale getirilebilir. Bu ise endüstrilerin kompozisyonu hakkındaki sınırlı anlayışımızı geliştirecektir.

Piyasaların yapısını anlamak adına farklı kümeleme analizlerinden de (Misangyi, Greckhamer ve Furnari, 2017; Wageman vd., 2016) faydalanabilir. Örneğin, nitel karşılaştırma analizlerinden yararlanılarak (keskin ya da bulanık kümeleme yöntemleriyle) bir alandaki örgütlerin hangi özelliklerinin belli örüntülere ve sonuçlara yol açtığı, bu sonuçlar için hangi özelliklerin yeterli, hangilerinin gerekli olduğu, hangi örgüt profillerinin hangi kurumsal mantıklarla yakından ilintili olduğu daha iyi saptanabilir. Bu ise kurumsal mantıklar arasındaki karşıtlık, ikame ve tamamlayıcılık mekanizmalarına ışık tutacaktır.

Teorik olarak, çalışmanın olası endüstri içi varyasyonun ve değişiminin haritalanması, örgütsel alanların oluşumu ve örgütlerin bu alanlar içindeki konumlanması üzerine gelecekteki tartışmalara katkıda bulunması umulmaktadır. Gelecekteki araştırmalarda bir endüstride var olan çoklu ve karşıt mantıkların eşzamanlı etkileri (aynı zaman aralıkları içinde) daha detaylı incelenebilir. Örneğin, Türk tiyatrosunda aydınlanma ve toplumsal eleştiri mantığı ne ölçüde ve nasıl etkileşim halindedir? Bu çoklu mantıklar tiyatroların kararları, kimlikleri ve sektördeki konumları üzerinde ne gibi etkiler yaratmaktadır? Ayrıca, 1980'lerden günümüze tiyatro alanındaki kurumsal mantıklarda meydana gelen değişimler ve bu değişimlerin yol açtığı olası örgütsel kategoriler de araştırılmalıdır.

Gelecekteki araştırmalar, çoklu kurumsal mantıkların bir alanı veya endüstriyi aynı anda nasıl etkileyebileceği ve buna karşılık örgütlerin ilişkisel konumlarına ne olduğu hakkında daha fazla tartışma getirebilir. Bu çalışmada kurumsal mantıklar birbirinden bağımsız olarak ele alınmıştır. Ancak kurumsal mantık araştırmalarında temel kavramlardan biri, mantığın tamamen ortadan kalkmadığıdır. Aksine, yeni ve karşıt mantıklar genellikle baskın olan mevcut mantığın üzerine gelir, onunla etkileşime girerler. Bu amaçla, çoklu mantıkların örgütler üzerindeki kesişimsel etkileri daha iyi açıklanmalıdır. Benzer biçimde örgütlerin bu yeni mantıkların ortaya çıkmasında ve güçlenmesindeki aktif rolleri ve aracılıkları mutlaka daha iyi anlaşılmalıdır.

Kaynakça

- Ahmad, F. (2008). Bir Kimlik Peşinde Türkiye. Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul.
- Akıncı, U. (2003). Kalemde Sahneye: 1946'dan Günümüze Türk Oyun Yazarlığında Eğilimler, 1.Cilt. YGS Yayınları, İstanbul.
- Akşin, S. (2005). Siyasal Tarih. In S. Akşin (Ed.), Türkiye Tarihi 4.Cilt: Çağdaş Türkiye (1908-1980), Cem Yayınevi, İstanbul.
- Alvesson, M. (1990). Organizations: From substance to image? *Organizational Studies*, 11(3), 373-394.
- And, M. (1983). Cumhuriyet Dönemi Türk Tiyatrosu. İş Bankası Kültür Yayınları, İstanbul.
- Armstrong, E. A. & Bernstein, M. (2008). Culture, Power, and Institutions: A Multi-Institutional Politics Approach to Social Movements, *Sociological Theory*, 26(1), 74-99.

- Bartley, T. (2007). Institutional Emergence in an Era of Globalization: The rise of Transnational Private Regulation of Labor and Environmental Conditions. *American Journal of Sociology*, 113, 297–351.
- Battilana, J. & Dorado, S. (2010). Building Sustainable Hybrid Organizations: Case of Commercial Microfinance Organizations, *Academy of Management Journal*, 53(6), 1419-1440.
- Binder, A. (2007). For Love and Money: Organizations' Creative Responses to Multiple Environmental Logics, *Theoretical Sociology*, 36(6), 547-571.
- Boratav, K. (2009). *Türkiye İktisat Tarihi: 1908-2007*, İmge Kitabevi, Ankara.
- Campbell, J. L. (2004). *Institutional Change and Globalization*, Princeton Univ. Press, NJ: Princeton.
- Colyvas, J. A. & Powell, W. W. (2006). Roads to Institutionalization: The Remaking of Boundaries between Public and Private Science, *Research in Organizational Behavior*, 27, 305-353.
- Çelenk, S. (2003). *Kaleminden Sahneye: 1946'dan Günümüze Türk Oyun Yazarlığında Eğilimler*, 3.Cilt, YGS Yayınları, İstanbul.
- DiMaggio, P. J. (1997). Culture and Cognition, *Annual Review of Sociology*, 23(1), 263-87.
- DiMaggio, P. J. & Powell, W. W. (1983). The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields, *American Sociological Review*, 48(2), 147-160.
- Erkoç, G. (1993). *Türk Tiyatrosunda 1960-1970 Dönemi: Tiyatro Toplulukları ve Etkinlikleri*, Unpublished Doctoral Thesis, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Fiss, P. C., Cambré, B. & Marx, A. (Eds.) (2013). *Configurational Theory and Methods in Organizational Research*, Emerald Group Publishing Limited, Bingley.
- Fligstein, N. (1996). Markets as Politics: A Political-Cultural Approach to Market Institutions. *American Sociological Review*, 61, 656–673.
- Friedland, R. & Alford, R. (1991). Bringing society back in: Symbols, practices and institutional contradictions, In W.W. Powell & P. J. DiMaggio (Eds.), *The New Institutionalism in Organizational Analysis* (232-263), Chicago University Press, Chicago.
- Glynn, M. A. & Lounsbury, M. (2005). From the Critics' Corner: Logic Blending, Discursive Change and Authenticity in a Cultural Production System, *Journal of Management, Studies*, 42(5), 1031-1055.
- Gürçağlar, Ş. T. (2008). *Politics and Poetics of Translation in Turkey, 1923-1960*, Brill Publishing, Leiden.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J. & Anderson, R. E. (2014). *Multivariate Data Analysis: A Global Perspective*, Pearson.
- Hannan, M. T. (2005). Ecologies of Organizations: Diversity and Identity, *Journal of Economic Perspectives*, 19(1), 51-70.
- Haveman, H. A. & Rao, H. (1997). Structuring a Theory of Moral Sentiments, *American Journal of Sociology*, 102(6), 1606-1651.

- Hedberg, L. & Lounsbury, M. (2021). Not Just Small Potatoes: Cultural Entrepreneurship in the Moralizing of Markets, *Organization Science*, 32(2), 433-454.
- Hirsch, P. M. (2000). Cultural Industries Revisited, *Organization Science*, 11(3), 356–361.
- Jakob-Sadeh, L. & Zilber, T. B. (2019). Bringing “Together”: Emotions and Power in Organizational Responses to Institutional Complexity, *Academy of Management Journal*, 62(5), 1413–1443.
- Jones, C. & Thornton, P. H. (2005). Transformation in Cultural Industries (Research in the Sociology of Organizations, Vol. 23), Emerald Group Publishing, Oxford.
- Keyder, Ç. (1979). The Political Economy of Turkish Democracy, *New Left Review*, 115(1), 3-44.
- King, B. G. & Pearce, N. A. (2010). The Contentiousness of Markets: Politics, Social Movements, and Institutional Change in Markets, *Annual Review of Sociology*, 36, 249–267.
- Kongar, E. (1993). İmparatorluktan Günümüze Türkiye'nin Toplumsal Yapısı, Vol. 1-2, Remzi Kitabevi, İstanbul.
- Kruskal, J. B. & Wish, M. (1978). *Multidimensional Scaling*, Sage Publications, London.
- Lamertz, K., Pursey, P. M., Heugens, A. R. & Calmet, L. (2005). The Configuration of Organizational Images Among Firms in the Canadian Beer Brewing Industry, *Journal of Management Studies*, 42(4), 817-843.
- Lee, M. D. P. & Lounsbury, M. (2015). Filtering Institutional Logics: Community Logic Variation and Differential Responses to the Institutional Complexity of Toxic Waste, *Organization Science*, 26(3), 847–866.
- Lounsbury, M., Steele, C. W., Wang, M. S. & Toubiana, M. (2021). New Directions in the Study of Institutional Logics: From Tools to Phenomena, *Annual Review of Sociology*, 47(1), 261-280.
- Lounsbury, M. (2007). A Tale of Two Cities: Competing Logics and Practice Variation in the Professionalizing of Mutual Funds, *Academy of Management Journal*, 50(2), 289-307.
- Mair, J., Marti, I. & Ventresca, M. J. (2012). Building Inclusive Markets in Rural Bangladesh: How Intermediaries Work Institutional Voids, *Academy of Management Journal*, 55, 819-50.
- Martin, J. L. & Lembo, A. (2020). On the Other Side of Values, *American Journal of Sociology*, 126(1), 52–98.
- Meyer, J. W. & Rowan, B. (1977). Institutional Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony, *American Journal of Sociology*, 83(2), 340-363.
- Meyer, A. D., Tsui, A. S. & Hinings, C. R. (1993). Configurational Approaches to Organizational Analysis, *Academy of Management Journal*, 36(6), 1175-1195.
- Miller, D. (2018). Challenging Trends in Configuration Research: Where Are the Configurations? *Strategic Organization*, 16(4), 453-469.

- Misangyi, V., Greckhamer, T., Furnari, S. vd. (2017). Embracing Causal Complexity: The Emergence of a Neoconfigurational Perspective, *Journal of Management*, 43(1), 255–282.
- Mohr, J. W. & Guerra-Pearson, F. (2005). The Duality of Niche and Form: The Differentiation 240 of Institutional Space in New York City, 1988-1917, In: W. Powell & D. Jones (Eds.), *How Institutions Change*, University of Chicago Press, Chicago.
- Mohr, J. W. & Duquenne, V. (1997). The Duality of Culture and Practice: Poverty Relief in New York City, 1888–1917, *Theory and Society*, 26, 305–356.
- Nutku, Ö. (2008). *Dünya Tiyatrosu Tarihi - 2*, Remzi Kitabevi, İstanbul.
- Pache, A. & Santos, F. (2013). Inside the Hybrid Organization: Selective Coupling as a Response to Competing Institutional Logics, *Academy of Management Journal*, 56(4), 972-1001.
- Peterson, R. A. & Anand, N. (2004). The Production of Cultural Perspective, *Annual Review of Psychology*, 30(1), 311-334.
- Rao, H., Monin, P. & Durand, R. (2003). Institutional Change in Toque Ville: Nouvelle Cuisine as an Identity Movement in French Gastronomy, *American Journal of Sociology*, 108(4), 795-843.
- Ruef, M. (1999). Social Ontology and the Dynamics of Organizational Forms: Creating Market Actors in the Healthcare Field, 1966-1994, *Social Forces*, 77(4), 1403-1432.
- Seo, M., & Creed, W. E. (2002). Institutional Contradictions, Praxis, and Institutional Change: A Dialectical Perspective, *Academy of Management Review*, 27(2), 222-27.
- Short, J.C., Payne, G.T. & Ketchen, D. J. (2008). Research on Organizational Configurations: Past Accomplishments and Future Challenges, *Journal of Management*, 34(6), 1053–1079.
- Soule, S. A. (2009). *Contentious and Private Politics and Corporate Social Responsibility*, Cambridge Univ. Press, Cambridge, UK.
- Spencer, N. H. (2014). *Essential of Multivariate Data Analysis*, CRC Press, Florida.
- Stata (2007). *Stata Multivariate Statistics Reference Manual: Release 10*, Stata Press, Texas.
- Swidler, A. (1986). Culture in Action: Symbols and Strategies, *American Sociological Review*, 51(2), 273-286.
- Şener, S. (2007). *Oyunlar ve Gerçekler*, Dost Kitabevi Yayınları, Ankara.
- Şener, S. (1998). *Cumhuriyet'in 75. Yılında Türk Tiyatrosu*, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, İstanbul.
- Tazegül, M. (2005). *Modernleşme Sürecinde Türkiye*, Babil Yayınları, İstanbul.
- Thornton, P.H., Ocasio, W. & Lounsbury, M. (2012). *The Institutional Logics Perspective: A New Approach to Culture, Structure, and Process*, Oxford University Press, New York.
- Thornton, P. H. & Ocasio, W. (2008). Institutional Logics, In: R. Greenwood, C. Oliver, R.

Suddaby & K. Sahlin-Andersson (Eds.), *The Sage Handbook of Organizational Institutionalism*, (99-129), Sage Publications, London.

Toubiana, M. & Zietsma, C. (2017). The Message is on the Wall? Emotions, Social Media and the Dynamics of Institutional Complexity, *Academy of Management Journal*, 60(3), 922–953.

Tsogo, L., Masson, M. H. & Bardot, A. (2000). Multidimensional Scaling Methods for Many Object-Sets: A Review, *Multivariate Behavioral Research*, 35(3), 307-319.

Wagemann, C., Buche, J. & Siewert, M. (2016). QCA and Business Research: Work in Progress or a Consolidated Agenda? *Journal of Business Research*, 69(7), 2531–2540.

Yüksel, A. (1995). Modern Türk Tiyatrosunda Arayış ve Gelişmeler, *Tiyatro Araştırmaları Dergisi*, 12(12), 123-131.

Zhao, E. Y, & Wry, T. (2016). Not All Inequality is Equal: Deconstructing the Societal Logic of Patriarchy to Understand Microfinance Lending to Women. *Academy of Management Journal*, 59(6), 1994–2020.



**Etik Liderlik ve Örgütsel Prestijin Kurumsal Sosyal
Sorumluluk Faaliyetleriyle İlişkisi: Çanakkale İli Kızılay
Örneği**

**The Relation Of Ethical Leadership And Organizational Prestige With Corporate
Social Responsibility Activities: Canakkale Province Kızılay Example**

Beyza Rabianur ERDOĞAN¹, Prof. Dr. Gülten GÜMÜŞTEKİN²

Öz

Çalışmanın temel amacı, etik liderlik algısının ve kuruluşun örgütsel prestijinin kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetleri ile ilişkisinin incelenmesidir. Bunun için önce kavramlar üzerinde gerekli literatür taraması yapılmıştır. Devamında ise Kızılay kuruluşunda nicel bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın amacı çerçevesinde Çanakkale ili ve ilçelerinde faaliyet gösteren 605 Kızılay gönüllüsüne anket yapılmış ve 305 kişiden dönüş sağlanmıştır. 17 anket elenmiştir. Bu doğrultuda elde kalan 288 anket ile analizler gerçekleştirilmiş olup elde edilen veriler faktör analizi, korelasyon analizi ve regresyon analizleri yardımıyla değerlendirilmiştir. Elde edilen bulgularla etik liderlik ve örgütsel prestijin kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetleri ile ilişkisi örneklem kapsamında incelenip açıklanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Kurumsal Sosyal Sorumluluk, Etik Liderlik, Örgütsel Prestij

Makale Türü: Araştırma

Abstract

The main purpose of the study is to examine the relationship of ethical leadership perception and organizational prestige of the organization and corporate social responsibility activities. For this, first, the necessary literature review was made on the concepts. Subsequently, quantitative research was carried out at the Kızılay establishment. Within the framework of the purpose of the research, 605 Kızılay volunteers operating in Çanakkale province and its districts were surveyed and 305 agreed to participate. 17 questionnaires had to be eliminated so the analyses were carried out with the remaining 288 questionnaires and the data obtained were evaluated with the help of factor analysis, correlation analysis and regression analysis. With the findings obtained, the relationship between ethical leadership and organizational prestige and corporate social responsibility activities was examined and explained within the scope of the sample.

Keywords: Corporate Social Responsibility, Ethical Leadership, Organizational Prestige

Paper Type: Research

¹Yüksek Lisans Öğrencisi, ÇOMÜ Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Uluslararası İşletmecilik, beyzarabianurerdogan@gmail.com, ORCID:0000-0002-2780-8988

²Prof. Dr., ÇOMÜ Siyasal Bilgiler Fakültesi, ggumustekin@comu.edu.tr ORCID: 0000-0003-0561-1989

Giriş

Kurumsal sosyal sorumluluk algısı günümüzde gittikçe önem kazanan bir kavram olmaya başlamıştır. Kurumsal sosyal sorumluluk toplum ilişkilerini, insan haklarını, toplumun refahını, ekonomiyi, sosyal çevreyi, sosyolojiyi hatta psikolojiyi de içine alan geniş bir kavramdır. Kurumsal sosyal sorumluluk kavramı hem ihtiyaçlar doğrultusunda gerçekleştirilen faaliyetleri hem de sosyal konulara ilişkin sorunları bulmaya yönelik bireysel veya topluluk halinde yapılacak olan durumdur. Kurumsal sosyal sorumluluk toplumun maddi ve manevi tüm değerlerini kapsayan, insanların refahını ve mutluluğunu arttırmaya yönelik gerçekleştirilen, eşitliği ve adaleti savunan, bireyleri topluma kazandıran ve toplumda eşitliğin oluşmasına katkıda bulunan bir düşüncedir. Kurumsal sosyal sorumluluk için ana tema toplum yararını gütmektir ve çok geniş alanlarda etki etmektedir. Küreselleşmeyle beraber birçok insani değerlerin öneminin artması, demokratikleşme çabalarının artması da sosyal sorumluluk kavramının önemini arttırmıştır. Bu nedenle hem sivil toplum kuruluşları (STK) hem de bireyler için önemli bir noktaya gelmiştir. Sivil toplum kuruluşları da toplumun refahı ve insanların ihtiyaçlarını görürken gönüllü olarak bir araya gelmiş kuruluşlardır. Bu yüzden sivil toplum kuruluşları faaliyetlerini gerçekleştirirken sosyal sorumluluk bilinciyle hareket etmeli, iyi bir toplum ve çevre için her hangi bir çıkar gözetmeden faaliyette bulunmalıdırlar.

Gerekli sosyal sorumluluk faaliyetlerinin gerçekleştirilmesinde kurum ve kuruluşlarda dikkat edilmesi gereken bir nokta etik liderlik durumudur. Etik liderlik bireylerin veya toplulukların hak ve hukuklarını gözetken, bireye veya topluma karşı hoşgörüyü sahip olan, saygılı bir duruş sergileyen, görev bilinciyle hareket eden kişileri nitelemektedir. Verilen kararların uygulanması sonrasında oluşan sorumlulukların üstlenilmesi, olumsuz durumların giderilmesi, gerekli işlemlerin yasal ve etik çerçeveler doğrultusunda yapılması etik liderlik davranışlarıdır. Etik liderlerin kurum içinde rol model olarak benimsenmesi o organizasyonun iç yapısını dahi etkilemektedir. Bu nedenle de etik liderlik kavramı önemlidir ve liderin örgüt içindeki gerçekleştireceği faaliyetlerde etik normları gözetmesi beklenmektedir. Bu doğrultuda kurum veya kuruluşla ait bir kimlik oluşacaktır.

Örgütsel prestij, kurum veya kuruluşlarda bulunan bireylerin, buldukları örgüte karşı olan algısıdır. Aynı zamanda kurum veya kuruluşun dış çevre tarafından saygı ve değer görmesidir. Kuruluşun sosyal konumunun doğru algılanması ve kuruma karşı olan yaklaşımların olumlu olması örgütsel prestij algısının pozitif olduğunu gösterir. Örgütler amaçlarını gerçekleştirmek için iyi bir prestije sahip olmaları gerekmektedir. Oluşturulan prestij algısı örgütlerin kimliğini oluşturur ve amaçlarına ulaşmada örgütsel kimlik önemlidir. Kurum ve kuruluşdaki bireyler örgütteki prestiji pozitif algıladıklarında örgütle olan bütünleşmeleri de artacaktır. Bireylerin örgüte bakış açıları ve tutumları da bu doğrultuda olumlu anlamda değişiklik gösterecektir.

1. Kurumsal Sosyal Sorumluluk

Kurumsal sosyal sorumluluk hakkında net bir tanım olmamakla beraber literatürde birçok kişi tarafından yapılmış tanımlar vardır. Kurumsal sosyal sorumluluk kavramı ilk kez 1953 yılında yayınlanan ve H. Bowen tarafından yazılan 'İşadamlarının Sosyal Sorumluluğu' isimli kitapta bahsedilmiştir. Kitapta Bowen (1953) işadamlarının sosyal sorumluluk faaliyetlerinde bulunmalarını ve toplum değerini yükseltmek için faaliyetler gerçekleştirmelerini savunmuştur (Aktan, 2007: 12).

Frederick'e (1992) göre kurumsal sosyal sorumluluk kavramı şirketlerin kendi imkânlarını kendi çıkarları haricinde toplumdaki bireylerin çıkarlarını gözeterek bunları istekli olarak kullanmasıdır. Jones (1980) kurumsal sosyal sorumluluk kavramını şirketlerin, toplumdaki bireyler ve grupların refahı için yasal yollarla belirlenmiş olan sosyal sorumluluklardır şeklinde tanımlamaktadır. Carroll (1991) ise; kurumsal sosyal sorumluluğu şirketlerin, gönüllü olarak buldukları ekonomik, yasal ve etik yükümlülüklerin hepsinin gerçekleştirilmesidir şeklinde tanımlamıştır (Koçoğlu ve Aksoy 2017: 117).

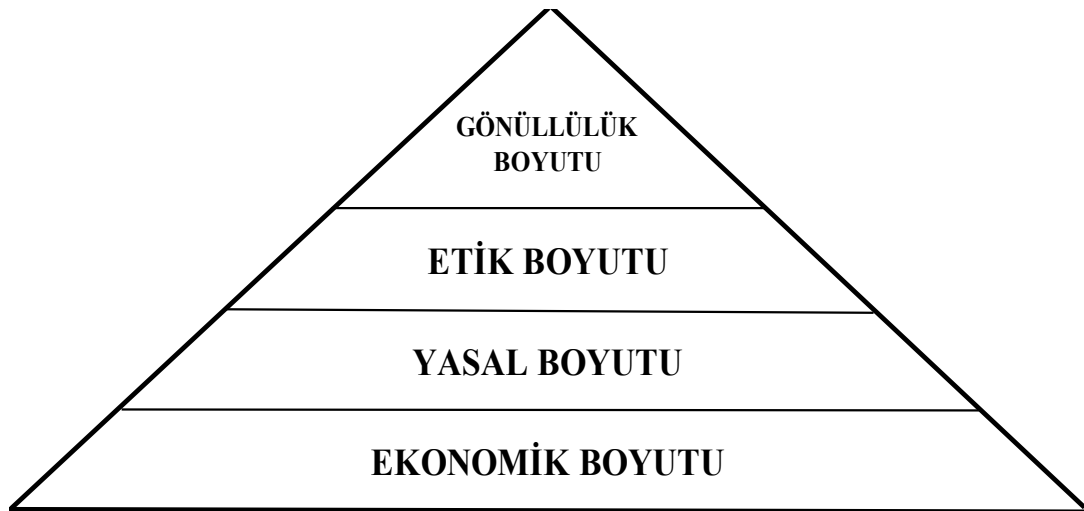
Avrupa Birliği Komisyonunun tanımında ise kurumsal sosyal sorumluluk, şirketlerin gönüllü olarak toplumsal konuları ve yapılan faaliyetleri birleştiren ve toplumdaki bireylerle etkileşimi arttıran bir kavrama karşılık gelmektedir. Toplumda yükümlülük sahibi olmak sadece resmi olarak bazı durumları gerçekleştirmek değil aynı zamanda insana, topluma, hayata birikim yapmaktır (Commission of the European Communities, 2001: 16). Kurumsal sosyal sorumluluk bunların dışında etik davranma, yasal ve gönüllülüğün haricinde tüm bireylerin yaşam standartlarının yükseltilmesini sağlar (Gör vd., 2018: 20).

Türkiye'de kurumsal sosyal sorumluluğun başladığı dönem 1980'li yıllardır. 1980 den önce sosyal sorumluluk anlayışı daha çok yardımseverlik olarak algılanmaktaydı. Bu nedenle yapılan faaliyetler daha çok vakıflar tarafından yapılmaktaydı ve daha çok bağış odaklıydı. Fakat 1980' li dönemde bu durum değişmiştir. Aslında bunun nedeni ise serbest ekonomiye geçiş olarak görülmektedir. Bu dönemde devletin geri planda durması, özelleşmelerin çoğalması, özel işletmelerin birlik kurması ve işletmelerinde uluslararası alanda yayılmaya başladığı görülmektedir. Bunların oluşmasıyla işletmelerin ve holdinglerin daha önce devletin yaptığı sosyal sorumluluk faaliyetlerine üstlenmesine neden olmuş. Ayrıca işletmeler sivil toplum kuruluşlarına destek olmaya başlamışlardır. Bu durumlardan sonra kurumsal sosyal sorumluluk algısı yayılmış ve işletmeler tarafından gerçekleştirilmeye başlamıştır (Alakavuklar, 2009: 130).

1.1. Kurumsal Sosyal Sorumluluğun Alt Boyutları

Carroll, sosyal sorumluluğu toplumun ekonomik, yasal, ahlaki ve gönüllülük beklentileri şeklinde nitelendirmiş ve bunu göstermek amacıyla da bu dört boyutu içeren bir sosyal sorumluluk piramidi oluşturmuştur (Carroll, 1991: 42).

Şekil 1. Sosyal Sorumluluk Piramidi



Kaynak: A. B. Carroll, "Kurumsal Sosyal Sorumluluk Piramidi: Ahlaka Doğru Kurumsal Paydaşların Yönetimi", İş Dünyası Ufukları (Temmuz-Ağustos 1991): 39-48.

1.1.1. Ekonomik Sorumluluk

Ekonomik sorumluluk, kaynakları verimli şekilde kullanmak ve kârlı olmak şeklinde tanımlanır (Tekin İlhan, 2019; 11). Carroll'a (1991) göre sosyal sorumluluğun ekonomik alanı; "Hisse başına kazancı maksimize etmek, mümkün olduğunca kârlı olmak, güçlü bir rekabetçi konum ve yüksek işletme verimliliği sağlamak ile tutarlı bir şekilde hareket etmek şeklinde tanımlanmıştır (Arslan, 2019: 26).

Sosyal sorumluluk boyutlarından olan ekonomik sorumluluk işletme açısından büyük önem taşımaktadır. Bu görüş sosyal sorumluluk yaklaşımlarından klasik görüş modeline girmektedir ve işletmelerin veya örgütlerin asıl sorumluluklarının ekonomiye dayandığını ve örgütlerin ekonomisiyle orantılı faaliyetlerde bulunmaları gerektiğini belirtmişlerdir. Klasik görüş anlayışına sahip olan M. Friedman işletmelerin bir sorumluluğunun bulunduğunu onun da ekonomik anlamdaki yükümlülükler olduğunu dile getirmiştir. Milton Friedman (1962) için ekonomik sorumluluk serbest piyasa koşullarında herhangi bir kandırma olmadan piyasada rekabet ederek işletme kaynaklarının kullanması ve bu doğrultuda kâr oranını arttıracak şekilde faaliyetler gerçekleştirilmesidir. İşletmeler ekonomik sorumluluklarını uyguladıkları sürece zaten sosyal hayata katkısı olacaktır bu nedenle herhangi bir başka sorumluluk üstlenmelerine gerek kalmayacaktır (Friedman, 1962: 133).

Carroll ve Schwartz (2003) işletmelerin ekonomik sorumluluklarını işletmede direkt veya dolaylı şekilde yerine getirecekleri faaliyetlerde aracı bir olgu olarak görmüştür. Ekonomik sorumluluğun gerçekleştirilmesinde iki unsur vardır. Bunlar hisse değeri maksimizasyonu ve kâr oranı maksimizasyonudur. Carroll ve Schwartz, tarafından bahsedilen ekonomik sorumluluk da doğrudan pozitif bir ekonomik yansıması olması için yapılan faaliyete örnek olarak, satışları arttırmaya yönelik olan faaliyete karşılık gelmektedir. Dolaylı olarak ekonomik yansıması içinde paydaşların motivasyonlarını yükseltmeye yönelik veya işletmenin prestijini arttırmaya yönelik yapılan faaliyetlerdir (Carroll ve Schwartz, 2003:508).

1.1.2. Yasal Sorumluluk

Yasal sorumluluk çerçevesinde toplum tarafından benimsenmiş, yaşamımızı düzenleyen bazı ahlak, din, görgü, hukuk kuralları vb. değerler bulunmaktadır. Bu değerler içinde maddi yaptırım uygulayabilen sadece hukuk kurallarıdır. Kurum ve kuruluşlar sosyal sorumluluk faaliyetlerini gerçekleştirirken sağlık, güvenlik, çevre, tüketici ilişkileri, rekabet ve kurumsal yönetim vb. alanlarda düzenlenmiş hukuk kurallarına uymalıdır (Soysal ve Kocoglu, 2019: 19).

İşletmelerin gerçekleştirdiği faaliyetleri düzenlemek amacıyla koyulan yasal ilkeler arasında toplum için bir güvenlik niteliğindedir. Etik ve ahlaki olarak bilinen tutumların bu faaliyetlerin gerçekleşmesinde yeterli olmadığı düşünülmüş ve bu doğrultuda birçok çalışmaya rastlanılmıştır. Bundan dolayı yasal ilkeler getirilerek işletme ve toplum arasında düzen kurulmaya çalışılmıştır. Bu nedenle yasal sorumluluk bu dengede bir araç olarak nitelendirilmiştir (Whetten vd., 2002: 388).

Sosyal düzen yasalarla korunma altına alındığı gibi işletmelerin davranışları da yasalarla koruma altına alınması gerekmektedir. İşletmeler gerçekleştirmek istedikleri misyon ve vizyonlarını yerine getirirken yasal kurallar ve yönetmeliklere uyumlu hareket etmelidirler (Carroll, 1979: 500). Bu sayede faaliyetlerin sınırları da çizilmiş olmaktadır ve işletmeler yasal sorumluluklarını yerine getirmeli ve bu sınırlar dahilinde hareket etmelidirler (Carroll, 1991: 41).

1.1.3. Etik Sorumluluk

Etik sorumluluk, sosyal sorumluluk faaliyeti gerçekleştirenlerin toplumun yazılı olmayan kurallarına ve normlarına uygun davranmasıdır. Yani yasal bir zorunluluğu olmayan fakat ahlaki bir gereklilik olan etik sorumluluklara uyulmasıdır (Alkan, 2004; 7).

Etik sorumluluk ilkeleri yazılı olarak belirtilmediğinden dolayı sosyal yaşamda zamanla ve dolaylı olarak oluşabilen normlardır (Branco ve Rodrigues, 2007: 9). İşletmeler için neyin doğru olduğu, neleri yapmaları gerektiği ve doğru yolun nasıl olduğunu gösteren, düzen sağlayan yükümlülüktür etik sorumluluk. Bu sorumluluk zorunlu değildir fakat bu olgu işletmeleri isteyerek faaliyete yönlendirir. Fakat modern toplumda kurum ve kuruluşların bunu uygulaması çok pratik olmamaktadır (Matten vd., 2003: 110).

1.1.4. Gönüllü Sorumluluk

Gönüllü sorumluluk, ekonomik ve yasal sorumluluğun ötesindedir. Bu sorumluluk çerçevesinde; ekonomik ve yasal bir gereksinim olmadan, bireylerin arzuları çerçevesinde sosyal, eğitsel, sportif, kültürel, çevre duyarlılığı ve toplumsal yardım gibi alan faaliyetleri gerçekleştirilmektedir (Alkan, 2004: 7).

Sosyal sorumluluğun gönüllülük boyutu diğer yasal, ekonomik ve etik sorumluluk boyutlarından daha farklıdır. Bu sorumluluğun isteğe bağlı olması, bireyleri zorunluluk altında bırakmaması açısından diğer sorumluluk boyutlarından ayrılmaktadır. İşletmelerin bir zorunluluk olmadan gönüllü olarak ele aldıkları bu boyutta negatif haklar ve pozitif haklar önemli noktayı oluşturmaktadır. Pozitif haklar, yükümlü kişiye bazı sorumluluklar aktaran karşı tarafa ise talep hakkı doğuran yani sorumlu bireyin talep edilen yardımlara karşılık vermesini gerektiren bir durum iken negatif haklar ise yükümlü kişinin, diğer bireyler için bazı hareketlerden sakınması ve zarar vermekten uzak durmasıdır (Whetten, 2002: 394).

Gönüllü sorumluluk boyutu işletmeler için olumlu sonuçlar doğurmaktadır. İşletmelerin yaptıkları faaliyetler sonucunda sosyal yaşamda elde ettikleri olumlu yansımalar da işletmenin varlığını güçlendirir ve itibarını artırır. İşletmelerin mevcut kaynaklarının belli bir kısmının toplumdaki bireyler için kullanılması, sanata, doğaya ve eğitsel faaliyetlerde kullanılması gönüllü sorumluluk faaliyetlerine örnek olarak gösterilebilir (Lantos, 2001: 608).

2. Etik Liderlik

Etik liderlerin belli başlı özellikleri vardır. Etik liderler daha çok hak ve hukuk ile ilgilenen, bireylere saygı ve hoşgörü ile yaklaşan, üzerinde görev bilinci olan, yaptığı işlerle ilgili kaygı taşıyan bireyleri tanımlamaktadır. Etik liderler tarafından verilen kararlar sonucunda oluşan tüm sorumlulukları üstlenebiliyor olması, olumlu ve olumsuz tüm durumları hesaplamaları gerekir. Ek olarak etik liderler tutumlarıyla organizasyonun ahlaki normlarını etkileyen, itimat kazandıran, dürüst ve özgüvenli bireyler olarak nitelendirilirler (Mihelic, 2010: 31).

Etik liderlik algısında lider konumundaki kişi kurumun hedeflerine yönelik hareket eder mevcut yasa ve kurallara uyum sağladığı gibi içinde bulunduğu kurumun etik şartlarına da uygun davranış sergiler. Etik liderlik olgusu lider kişinin içinde bulunduğu çevreyi anlaması, tanınması ve onu algılamasıyla başlar. Kurum ve kuruluşlarda insan kaynağını gereksiz kullanmamak, ehliyetli ve en iyisi olmaya çalışmak, etkili ve verimli olmak etik bir lider olmaktır. Son zamanlarda liderlik ile alakalı yapılan çalışmalar incelendiğinde, etik liderlik türü hakkında daha çok durulduğu ve daha çok tartışıldığı görülmektedir. Lider pozisyonundaki kişinin etik normlara ve inanç sistemine hakim olması önemlidir. Etik lider örgütü ve yapılacak olan faaliyetleri etik normlara göre yönetmelidir (Yaman, 2010: 9).

Brown ve diğerleri (2005) etik liderliği şu şekilde tanımlamıştır; görev yapan bireylerin tutumlarını aynı zamanda diğer bireylerle olan iletişimlerini, alt çalışanlarla iletişim kurma şekilleri, tüm bunları iletişim şekillerini uygularken ahlaki şartları da göz önünde bulundurmaya çalışan liderlik tarzıdır (Trevino, Harrison ve Brown, 2005). Etik liderlik, neyin kötü veya iyi olacağı hakkında fikir sahibi olunması, faaliyetlerin veya işinin ne doğrultuda gerçekleştirilmesi gerektiği konusunda bilgiye sahip kişilerdir. Düzgüsel olarak adlandırılan normatif etik, yapılan faaliyet ne olursa olsun, bireye veya kuruma faydada bulursa bile bu durumun etik kurallara uygun olup olmadığıyla ilgilidir (Bolat ve Seymen, 2003: 6).

Etik liderlik kavramı anlatılırken literatürde bazı boyutlara yer verilmiştir. Yılmaz (2006) ölçeği dört boyutta ele almıştır. Bu boyutlar ise şu şekildedir (Brown, 2005: 117):

İletişimsel Etik: Belirlenen etik normların örgüt tarafından kabul edilmesi ve uygulanmasında iletişimin anlamına dikkat çekilmektedir. Bireyler üzerinde etik normları benimsetmek için, etik liderler bireylerle iletişime geçtiğinde onlara etik normlara uygun davranışları gerektiğini ifade eder. Bunların dikkate alınması için etik liderlerin davranışlarında tutarlılık söz konusu olmalıdır. İletişimsel etik liderlik algısında diğer liderlik türlerine oranla çalışanlar tarafından daha çok benimsenen bir liderlik türü olduğu ve daha anlayışlı liderler olduğu ileri sürülür. Bundan dolayı bireyler etik lideri kabul etmiş olur ve liderlerine karşı daha açık ve samimi davranışlarda bulunurlar (Çıraklı vd., 2014: 53)

Davranışsal Etik: Etik bir ortamın oluşmasını sağlamak için kurumlar etik denetimleri yapar, etik davranış için eğitim programları düzenler ve etik kod uygulamalarıyla resmi prosedürlere dönüştürürler. Etik normlar diğer faaliyetlerden daha önemlidir. Bunun nedeni üst liderlerin söylemlerinden ziyade davranışlarının daha önemli olmasıdır. Liderler etik davranışlarıyla bireyleri etkiler, izleyenler için rol model olurlar (Uğurlu ve Üstüner, 2011: 41).

İklimsel Etik: Aranson (2001) için liderlerin örgütteki etik tutumları, etik iklimin sağlanması açısından şarttır ama bu tek başına yeterli olmamaktadır. Organizasyondaki etik iklim, çalışanların lidere karşı tutumunda hangi davranışların doğru olduğu ve hangisinin olmadığı konusunda yardımcı olur. Bu nedenle etik liderler hem kendilerinin hem de çalışanların davranışlarının şekillenmesi için örgütte etik iklimi oluşturmak isterler (Sezgül, 2010: 239).

Örgütsel Karar Vermede Etik: Örgütsel karar vermede etik, etik karar verme sürecini ifade etmektedir. Yani organizasyondaki tüm bireylerin ahlaki normlarla beraber yasal normlara da dikkat ederek karar vermelerini kapsamaktadır. Etik dışı sorunların oluşması halinde yine bunlara uygun olarak karar verme süreçlerini ele alır (Bitlisli ve Dinç, 2015: 924).

3. Örgütsel Prestij

Örgütsel prestij kavramını 1958 yılında ilk olarak March ve Simon ortaya çıkarmıştır. Fakat bu kavramı ilk kez detaylı ele alan Meal ve Ashforth olmuştur. İki araştırmacıya göre örgütsel prestij; işletme ile diğer işletmelerin kıyaslanması ile oluşan algı farkını ifade etmektedir (Şirin, 2018: 16).

March ve Simon'a (1958) göre kişinin çalıştığı yeri saygın olarak düşünmesi, örgütün hedeflerinin iş görenler tarafından benimsenmesi, örgütteki kişilerin arasındaki rekabetin düşük olması, birey-örgüt uyumunun fazla olması, örgütün iş görenlerin beklentilerini düşünmesi sonucunda iş gören kendini örgütle özdeşleştirir. Bunlardan dolayı algılanan örgütsel prestij iş görenlerin örgütü nasıl gördüğüne ilişkin fikirleri olarak tanımlanmaktadır (Bakan, Erşahan ve Kaya, 2016: 101).

Örgütsel prestij örgüt üyelerinin ya da örgütten etkilenenlerin örgüte ilişkin fikirleri, izlenimleri, örgüte ilişkin algılarını ifade etmektedir (Bakan, Erşahan ve Kaya, 2016: 72). Örgütsel prestij çalışanların zihninde oluşturduğu ve örgüt dışındaki bireylerin görüşleri referans alınarak çalışanın örgüte karşı oluşturduğu algıdır (Tak ve Çiftçioğlu, 2009: 102). Örgütsel prestij şirketlerin kendileri haricindeki ortamda nasıl algılandığı, işletme üzerindeki izlenimleri ve algıları ifade etmektedir (Şirin, 2018: 15).

4. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Yapılan çalışmada etik liderlik ve örgütsel prestij kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetleri ile ilişkisini incelemek, kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetleri gerçekleştirirken liderlerin etik davranışlarının olup olmadığı bunun boyutlarının faaliyetleri nasıl etkilediği ve örgütsel prestij kavramının kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetleriyle ilişkisini incelemek amaçlanmıştır. Literatürü incelediğimizde etik liderlik ve örgütsel prestij kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetleriyle ilişkisi konusunda çalışma yapılmadığı tespit edilerek bu eksik giderilmek istenmiştir. Bunlarda dolayı etik liderlik ve örgütsel prestij kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetleri ile aralarında ki ilişkinin incelenmesi ve analiz edilmesi aynı zamanda bunların arasında ki ilişkiye dair daha önce çalışma yapılmamış olması açısından önemlidir.

5. Yöntem

Araştırmada nicel yöntem kullanılmış ve anket yolu ile araştırma gerçekleştirilmiştir. Elde edilen veriler yardımıyla araştırma modeli oluşturulmuş ve analizler gerçekleştirilmiştir. Bu analizler doğrultusunda araştırma modelinde yer alan tüm değişkenlere keşfedici faktör analizleri yapılmış, değişkenler arası birlikteliği belirlemek için korelasyon analizine yer verilmiştir. Araştırma hipotezlerin test edilmesinde ise hiyerarşik regresyon analizinden yararlanılmıştır.

Araştırmanın örneklemini Çanakkale ili olarak sınırlandırılmış olup, Çanakkale ili ve ilçelerinde (merkez ilçe, Biga, Bayramiç, Gelibolu) Kızılay bünyesinde görev alan kişileri kapsamaktadır. Araştırma için toplamda 605 Kızılay gönüllüsüne ulaşılmış. Bu sayının 310 kişisine yüz yüze; 295 kişiye ise online ulaşılmıştır. Geri bildirimler sonucunda toplamda 305 kadar anket elde edilmiştir. Araştırmanın örneklemini kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak belirlenmiştir.

Anket formunda etik liderlik ve örgütsel prestij kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetlerine etkisini ölçmek için üç farklı ölçekten yararlanılmıştır. Yapılan literatür taraması sonucu araştırmada 2005 yılında Yılmaz tarafından geliştirilen 'Etik Liderlik Ölçeği' kullanılmıştır. Bu ölçekte toplamda 24 ifadeye yer verilmiştir ve iletişimsel etik, davranışsal etik, iklimsel etik ve örgütsel karar vermede etik olmak üzere dört alt boyuttan oluşmaktadır. Örgütsel prestij değişkeninin ölçülmesi için ise, Mael ve Ashfort (1992) tarafından tasarlanmış, Johnson ve Ashfort (2008) tarafından geliştirilmiş 'Örgütsel Prestij Ölçeği' kullanılmıştır. Bu ölçekte 4 ifade yer almaktadır. Kurumsal sosyal sorumluluğu ölçmek için Carrol (1991) tarafından geliştirilen, Emel Özasan (2006) tarafından çalışmasında Türkçe'ye uyarlanan ($\alpha=0,821$), sonrasında Kaplan tarafından (2018) çalışmasında ($\alpha=0,940$) kullanılan 'Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ölçeği' tercih edilmiştir. Ölçek 20 ifadeden oluşmakta ve toplamda ekonomik sorumluluk, yasal sorumluluk, etik sorumluluk ve gönüllü sorumluluk olmak üzere dört alt boyuttan oluşmaktadır.

Araştırmada 12 hipotez kurulmuştur ve bunlardan yola çıkarak araştırma modeli oluşturulmuştur. Bunlar aşağıdaki gibidir:

H₁: İletişimsel etik kurumsal sosyal sorumluluğun ekonomik sorumluluk boyutunu anlamlı olarak etkilemektedir.

H₂: İletişimsel etik kurumsal sosyal sorumluluğun yasal sorumluluk boyutunu anlamlı olarak etkilemektedir.

H₃: İletişimsel etik kurumsal sosyal sorumluluğun etik sorumluluk boyutunu anlamlı olarak etkilemektedir.

H₄: İklimsel etik kurumsal sosyal sorumluluğun ekonomik sorumluluk boyutunu anlamlı olarak etkilemektedir.

H₅: İklimsel etik kurumsal sosyal sorumluluğun yasal sorumluluk boyutunu anlamlı olarak etkilemektedir.

H₆: İklimsel etik kurumsal sosyal sorumluluğun etik sorumluluk boyutunu anlamlı olarak etkilemektedir.

H₇: Örgütsel karar vermede etik kurumsal sosyal sorumluluğun ekonomik sorumluluk boyutunu anlamlı olarak etkilemektedir.

H₈: Örgütsel karar vermede etik kurumsal sosyal sorumluluğun yasal sorumluluk boyutunu anlamlı olarak etkilemektedir.

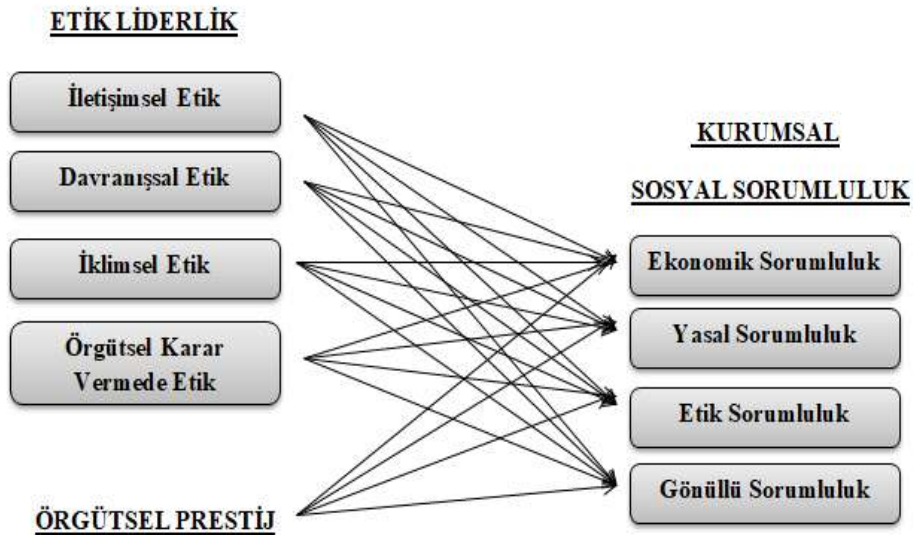
H₉: Örgütsel karar vermede etik kurumsal sosyal sorumluluğun etik sorumluluk boyutunu anlamlı olarak etkilemektedir.

H₁₀: Örgütsel prestij kurumsal sosyal sorumluluğun ekonomik sorumluluk boyutunu anlamlı olarak etkilemektedir.

H₁₁: Örgütsel prestij kurumsal sosyal sorumluluğun yasal sorumluluk boyutunu anlamlı olarak etkilemektedir.

H₁₂: Örgütsel prestij kurumsal sosyal sorumluluğun etik sorumluluk boyutunu anlamlı olarak etkilemektedir.

Şekil 2. Araştırma Modeli



6. Bulgular ve Tartışma

Araştırmaya katılan ve Kızılay'da sosyal sorumluluk faaliyetlerinde bulunan gönüllülerin demografik özelliklerine baktığımızda 288 Kızılay gönüllüsünün %52,4'ü kadın; %47,6'sı erkektir. Devamında 288 Kızılay gönüllüsünün %21,2'sinin 18-22 yaş grubunda, %29,5'inin 23-27 yaş grubunda, %17,4'ünün 28-32 yaş grubunda, %17,4'ünün 33-37 yaş grubunda, %11,1'inin 38-42 yaş grubunda ve %3,5'inin 43 ve üzeri yaş grubunda olduğu saptanmıştır. Araştırmaya katılan 288 gönüllüsünün 'görev alma süresi' sorusuna verilen yanıtlar sonucunda %42,4'ünün 1-3 yıl aralığında, %28,8'inin 3-6 yıl aralığında, %18,8'inin 6-10 yıl aralığında ve %10,1'inin 10 yıl ve üzeri süredir görev aldığı tespit edilmiştir.

Tablo 1. Ölçeklerin KMO, Barlett ve Güvenilirlik Test Değerleri

Ölçekler	KMO Değeri	Barlett Değerleri	Barlett Anlamlılık	Cronbach's Alfa
Kurumsal Sosyal Sorumluluk	0,865	2967,584	0,000	0,884
Etik Liderlik	0,913	4610,124	0,000	0,961
Örgütsel Prestij	0,841	1142,492	0,000	0,931

Tablo 2. Ölçeklerin Değişken Ortalamaları

Ölçek Maddeleri	Değişken Ortalama	Standart Sapma	Ölçek Maddeleri	Değişken Ortalama	Standart Sapma
KSS			Etik Liderlik		
K2	4,4236	0,77487	E32	4,4375	0,54381
K4	4,4201	0,78346	E33	4,4306	0,54297
K8	4,3299	0,91382	E34	4,4028	0,60566
K14	4,3854	0,63635	E38	4,4063	0,53929
K3	4,5104	0,57220	E39	4,4028	0,61138
K7	4,5486	0,51904	E41	4,3542	0,66226
K13	4,5035	0,50777	E42	4,3993	0,59930
K19	4,5243	0,52740	E43	4,4583	0,52631
K5	4,0625	1,28361	E44	4,3368	0,65818
K16	4,2465	0,97619	E21	4,4583	0,63438
K20	3,8924	1,31152	E22	4,4687	0,59533
			E23	4,4618	0,64007
Örgütsel Prestij					
C47	4,5243	0,58384	C48	4,5556	0,59939
C45	4,5312	0,58945	C46	4,3889	0,70943

Tablo 3. Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ölçeği Döndürülmüş Faktör Yükleri

Değişken Kodu	Yasal Sorumluluk	Etik Sorumluluk	Ekonomik Sorumluluk
K2	0,911		
K4	0,931		
K8	0,821		
K14	0,665		
K3		0,576	
K7		0,608	
K13		0,768	
K19		0,781	
K5			0,857
K16			0,696
K20			0,920
(Cronbach's Alpha)	0,929	0,883	0,830
Hesaplanan Genel İç Tutarlılık Katsayısı		0,884	
Açıklanan Varyanslar	36,58	24,57	20,16

Kurumsal sosyal sorumluluk ölçek maddelerine ait verilerin faktör analizine sokulması ve varimaks döndürülmesi sonucunda 3 faktör çözümü elde edilmiştir. Oluşan faktörler toplam varyansın %81'ini açıklamaktadır. Birinci faktör, yasal sorumluluğun açıklandığı varyans oranı 36,587; ikinci faktör, etik sorumluluğun açıklandığı varyans oranı 24,577; üçüncü faktör, ekonomik sorumluluğun açıklandığı varyans oranı 20,161'dir. Faktör analizi sonucunda, faktör yükü 0.50'nin altında olan 'gönüllü sorumluluk' boyutu ile bu boyuta bağlı olan (K1, K6, K11, K15) 4 madde ve diğer boyutlara ait olan 5 madde (K9, K10, K12, K17, K18) olmak üzere toplamda 9 madde ölçek kapsamından çıkarılmıştır.

Tablo 4. Etik Liderlik Ölçeği Döndürülmüş Faktör Yükleri

Değişken Kodu	Karar Vermede Etik	İklimsel Etik	İletişimsel Etik
E32	0,849		
E33	0,836		
E34	0,800		
E38	0,674		
E39		0,720	
E41		0,831	
E42		0,810	
E43		0,623	
E44		0,763	0,893
E21			0,881
E22			0,860
E23			
(Cronbach's Alpha)	0,962	0,958	0,922

Hesaplanan Genel İç Tutarlılık Katsayısı		0,961	
Açıklanan Varyanslar	32,10	31,807	24,453

Etik liderlik ölçek maddelerine ait verilerin faktör analizine sokulması ve varimaks döndürülmesi sonucunda 3 faktör çözümü elde edilmiştir. Oluşan faktörler toplam varyansın %88'ini açıklamaktadır. Birinci faktör, karar vermede etiğin açıklandığı varyans oranı 32,106; ikinci faktör, iklimsel etiğin açıklandığı varyans oranı 31,807; üçüncü faktör, iletişimsel etiğin açıklandığı varyans oranı 24,453'dir. Faktör analizi sonucunda, faktör yükü 0.50'nin altında olan 'davranışsal etik' boyutu ile bu boyuta bağlı olan (E27, E28, E29, E30, E31) 5 madde ve diğer boyutlara ait olan 7 madde (E24, E25, E26, E35, E36, E37, E40) olmak üzere toplamda 12 madde ölçek kapsamından çıkarılmıştır.

Tablo 5. Örgütsel Prestij Ölçeği Döndürülmüş Faktör Yükleri

Değişken Kodu	Örgütsel Prestij
C47	0,961
C45	0,940
C48	0,929
C46	0,834
(Cronbach's Alpha)	0,931
Açıklanan Varyanslar	84,162

Örgütsel prestij ölçek maddelerine ait verilen faktör analizine sokulması ve varimaks döndürülmesi sonucunda tek faktörlü bir yapı elde edilmiştir. Oluşan faktör toplam varyansın %84,162'sini açıklamaktadır.

Tablo 6. Korelasyon Analizi İlişkin Bulgular

	Karar-et	İkli-e	İletişi-e	Örgü-p	Ekon-s	Yasal-s	Etik-s
Karar -et	Pearson Correlation	1					
	Sig. (2-tailed)						

İkli-e	Pearson Correlation	0,870**	1					
	Sig. (2-tailed)	0,000						
İletiş-e	Pearson Correlation	0,561**	0,566**	1				
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000					
Örgü-p	Pearson Correlation	0,592**	0,610**	0,422**	1			
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000				
Ekon-s	Pearson Correlation	-0,018	-0,027	0,166**	0,044	1		
	Sig. (2-tailed)	0,759	0,644	0,005	0,452			
Yasal-s	Pearson Correlation	0,167**	0,155**	0,353**	0,218**	0,344**	1	
	Sig. (2-tailed)	0,004	0,009	0,000	0,000	0,000		
Etik-s	Pearson Correlation	0,369**	0,288**	0,461**	0,355**	0,431**	0,781**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	

****Kolerasyon 0,01 düzeyinde/ * 0,05 düzeyinde anlamlıdır.**

Tablo 6' da araştırma kapsamında değerlendirilen etik liderlik (karar vermede etik, iklimsel etik, iletişimsel etik), örgütsel prestij ve kurumsal sosyal sorumluluk (ekonomik sorumluluk, yasal sorumluluk, etik sorumluluk) boyutları arasında korelasyon sonuçları yer almaktadır.

Yapılan çalışmada etik liderlik boyutları ve kurumsal sosyal sorumluluk boyutları arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Buna göre Kızılay gönüllülerinin karar vermede etik davranışı ile yasal sorumluluk arasında pozitif yönde ($r=0,167$; $p<0,01$) anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Gönüllülerinin karar vermede etik davranışı ile etik sorumluluk arasında pozitif yönde ($r=0,369$; $p<0,01$) anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Gönüllülerinin iklimsel etik ile yasal sorumluluk arasında pozitif yönde ($r=0,155$; $p<0,01$) anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Gönüllülerinin iklimsel etik ile etik sorumluluk arasında pozitif yönde ($r=0,288$; $p<0,01$) anlamlı

bir ilişki tespit edilmiştir. Gönüllülerinin iletişimsel etik ile ekonomik sorumluluk arasında pozitif yönde ($r=0,166$; $p<0,01$) anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Gönüllülerinin iletişimsel etik ile yasal sorumluluk arasında pozitif yönde ($r=0,353$; $p<0,01$) anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Gönüllülerinin iletişimsel etik ile etik sorumluluk arasında pozitif yönde ($r=0,461$; $p<0,01$) anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre etik liderlik (karar vermede etik, iklimsel etik, iletişimsel etik) boyutları ve kurumsal sosyal sorumluluk boyutları (ekonomik sorumluluk, yasal sorumluluk, etik sorumluluk) arasında güçlü bir ilişki olduğu ifade edilir.

Yapılan araştırmada örgütsel prestij ile kurumsal sosyal sorumluluk boyutları (ekonomik sorumluluk, yasal sorumluluk, etik sorumluluk) arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Örgütsel prestij ile etik sorumluluk arasında pozitif yönde ($r=0,355$; $p<0,01$) anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Örgütsel prestij ile yasal sorumluluk arasında pozitif yönde ($r=0,218$; $p<0,01$) anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Araştırma sonucuna göre örgütsel prestij ile kurumsal sosyal sorumluluğun iki alt boyutu olan yasal sorumluluk ve etik sorumluluk boyutu arasında güçlü bir ilişki olduğu ifade edilebilir.

Tablo 7. Etik Liderlik Boyutlarının Kurumsal Sosyal Sorumluluğun (Ekonomik Sorumluluk) Boyutu Üzerine Etkisi

Değişkenler	B	Standart Sapma	β	Anlamlılık
İletişimsel Etik	0,298	0,104	0,166	0,005
Karar Vermede Etik	-0,036	0,116	-0,018	0,759
İklimsel Etik	-0,050	0,107	-0,027	0,644

Bağımlı Değişken: Ekonomik Sorumluluk

Tablo 7'deki regresyon analizi R^2 determinasyon katsayısına değerine göre gönüllülerin ekonomik sorumluluklarındaki değişikliğin % 3'ü etik liderliğin iletişimsel etik boyutu tarafından açıklanmaktadır. Etik liderlik alt boyutlarından iletişimsel etiğin kurumsal sosyal sorumluluk değişkeninin ekonomik sorumluluk boyutuna etkisi bulunmaktadır ($\beta=0,166$; $p<0,05$). Bu doğrultuda H_1 hipotezi kabul edilmiştir. Bununla birlikte etik liderliğin karar vermede etik boyutunun kurumsal sosyal sorumluluğun ekonomik sorumluluk boyutuna etkisi bulunmamaktadır ($\beta=-0,018$; $p>0,05$). Bu doğrultuda H_7 hipotezi reddedilmiştir. Etik liderlik alt boyutlarından iklimsel etiğin kurumsal sosyal sorumluluk değişkeninin ekonomik sorumluluk boyutuna etkisi bulunmamaktadır ($\beta=-0,027$; $p>0,05$). Bu doğrultuda H_4 hipotezi reddedilmiştir. Regresyon analizi sonucunda etik liderlik boyutlarından sadece iletişimsel etik boyutunun kurumsal sosyal sorumluluğun ekonomik sorumluluk boyutuna etkisinin olduğu gözlenmiştir. Bununla birlikte karar vermede etik ve iklimsel etiğin ekonomik sorumluluk boyutu üzerinde bir etkisi bulunmamaktadır.

Tablo 8. Etik Liderlik Boyutlarının Kurumsal Sosyal Sorumluluğun (Yasal Sorumluluk) Boyutu Üzerine Etkisi

Değişkenler	B	Standart Sapma	β	Anlamlılık
İletişimsel Etik	0,433	0,068	0,353	0,000
Karar Vermede Etik	0,225	0,078	0,167	0,004
İklimsel Etik	0,193	0,073	0,155	0,009

Bağımlı Değişken : Yasal Sorumluluk

Tablo 8'deki regresyon analizi R² determinasyon katsayısına değerine göre gönüllülerin yasal sorumluluklarındaki değişikliğin %18' i etik liderliğin üç boyutu (iletişimsel etik, karar vermede etik, iklimsel etik) tarafından açıklanmaktadır. Etik liderlik alt boyutlarından iletişimsel etiğin kurumsal sosyal sorumluluk değişkeninin yasal sorumluluk boyutuna etkisi bulunmaktadır (β=0,353; p< 0,001). Bu doğrultuda H₂ hipotezi kabul edilmiştir. Bununla birlikte etik liderliğin karar vermede etik boyutunun kurumsal sosyal sorumluluğun yasal sorumluluk boyutuna etkisi bulunmaktadır (β=0,167; p< 0,05). Bu doğrultuda H₃ hipotezi kabul edilmiştir. Aynı zamanda etik liderlik alt boyutlarından iklimsel etiğin kurumsal sosyal sorumluluk değişkeninin yasal sorumluluk boyutuna etkisi bulunmaktadır (β=0,155; p< 0,05). Bu doğrultuda H₅ hipotezi kabul edilmiştir. Regresyon analizi sonucunda etik liderlik boyutlarının tamamının (iletişimsel etik, karar vermede etik, iklimsel etik) kurumsal sosyal sorumluluğun yasal sorumluluk boyutuna etkisinin olduğu gözlenmiştir.

Tablo 9. Etik Liderlik Boyutlarının Kurumsal Sosyal Sorumluluğun (Etik Sorumluluk) Boyutu Üzerine Etkisi

Değişkenler	B	Standart Sapma	β	Anlamlılık
İletişimsel Etik	0,364	0,041	0,461	0,000
Karar Vermede Etik	0,319	0,048	0,369	0,000
İklimsel Etik	0,231	0,045	0,288	0,000

Bağımlı Değişken : Etik Sorumluluk

Tablo 9'daki regresyon analizi R² determinasyon katsayısı değerine göre gönüllülerin etik sorumluluklarındaki değişikliğin %43'ü etik liderliğin üç boyutu tarafından açıklanmaktadır. Etik liderlik alt boyutlarından iletişimsel etiğin kurumsal sosyal sorumluluk değişkeninin etik

sorumluluk boyutuna etkisi bulunmaktadır ($\beta=0,461$; $p< 0,001$). Bu doğrultuda H_3 hipotezi kabul edilmiştir. Aynı zamanda etik liderlik alt boyutlarından karar vermede etiğin kurumsal sosyal sorumluluk değişkeninin etik sorumluluk boyutuna etkisi bulunmaktadır ($\beta=0,369$; $p< 0,001$). Yine bu doğrultuda H_9 hipotezi kabul edilmiştir. Etik liderlik alt boyutlarından iklimsel etiğin kurumsal sosyal sorumluluk değişkeninin etik sorumluluk boyutuna etkisi bulunmaktadır ($\beta=0,288$; $p< 0,001$). Bu doğrultuda H_6 hipotezi kabul edilmiştir. Regresyon analizi sonucunda etik liderlik boyutlarının tamamının (iletişimsel etik, karar vermede etik, iklimsel etik) kurumsal sosyal sorumluluğun etik sorumluluk boyutuna etkisinin olduğu gözlenmiştir.

Tablo 10. Örgütsel Prestij Boyutunun Kurumsal Sosyal Sorumluluğun (Yasal Sorumluluk) Boyutu Üzerine Etkisi

Değişkenler	B	Standart Sapma	β	Anlamlılık
Örgütsel Prestij	0,273	0,072	0,218	0,000

Bağımlı Değişken: Yasal Sorumluluk

Tablo 10'daki regresyon analizi R^2 determinasyon katsayısına değerine göre gönüllülerin yasal sorumluluklarındaki değişikliğin %4'ü örgütsel prestij tarafından açıklanmaktadır. Örgütsel prestijin kurumsal sosyal sorumluluğun yasal sorumluluk boyutuna etkisi bulunmaktadır ($\beta=0,353$; $p< 0,001$). Bu doğrultuda H_{11} hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 11. Örgütsel Prestij Boyutunun Kurumsal Sosyal Sorumluluğun (Etik Sorumluluk) Boyutu Üzerine Etkisi

Değişkenler	B	Standart Sapma	β	Anlamlılık
Örgütsel Prestij	0,287	0,045	0,355	0,000

Bağımlı Değişken: Etik Sorumluluk

Tablo 11'deki regresyon analizi R^2 determinasyon katsayısına değerine göre gönüllülerin etik sorumluluklarındaki değişikliğin %13'ü örgütsel prestij tarafından açıklanmaktadır. Örgütsel prestijin kurumsal sosyal sorumluluğun yasal sorumluluk boyutuna etkisi bulunmaktadır ($\beta=0,355$; $p< 0,001$). Bu doğrultuda H_{12} hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 12. Örgütsel Prestij Boyutunun Kurumsal Sosyal Sorumluluğun (Ekonomik Sorumluluk) Boyutu Üzerine Etkisi

Değişkenler	B	Standart Sapma	β	Anlamlılık
Örgütsel Prestij	0,081	0,108	0,044	0,452

Bağımlı Değişken: Ekonomik Sorumluluk

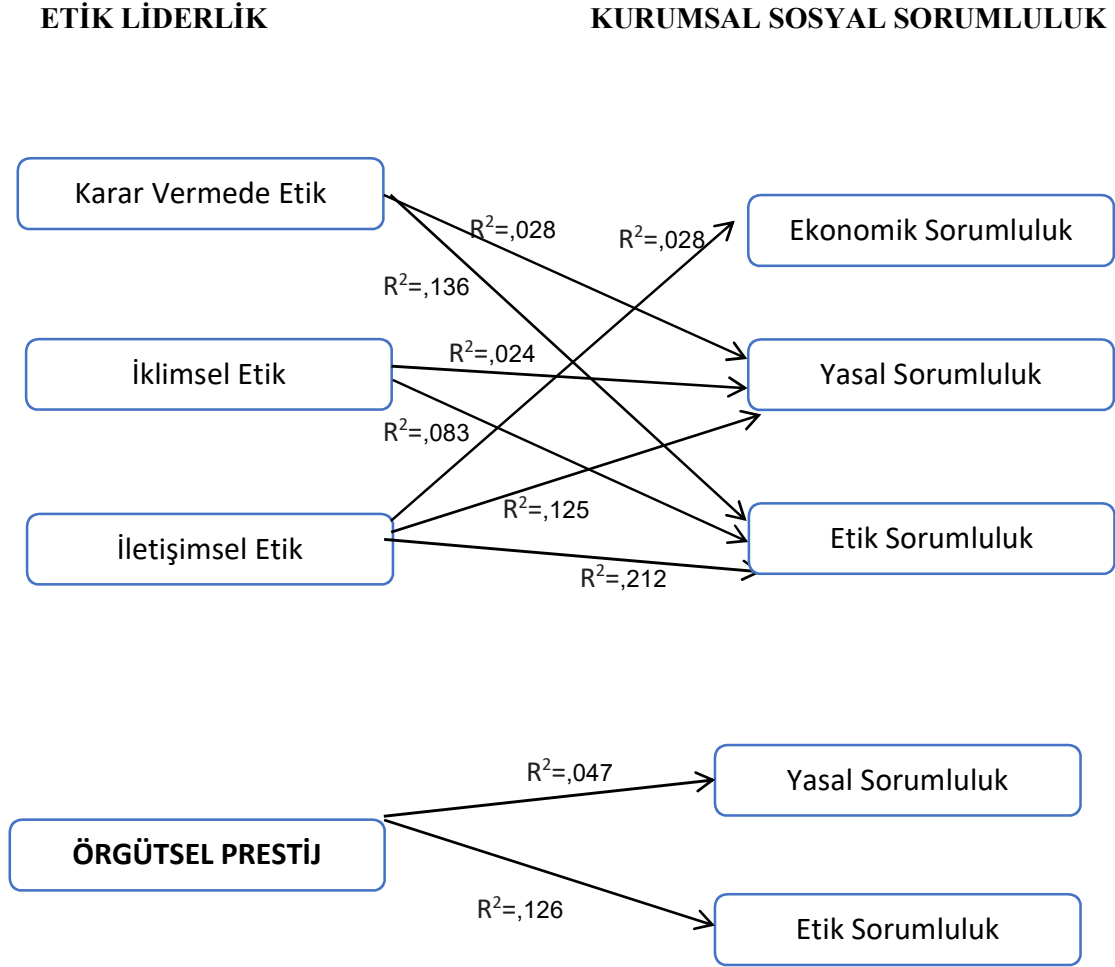
Tablo 12'deki regresyon analizi sonucuna göre örgütsel prestijin kurumsal sosyal sorumluluğunun ekonomik sorumluluk boyutuna etkisi bulunmaktadır ($\beta=0,044$; $p< 0,05$). Bu doğrultuda H_{10} hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 13. Regresyon Analizleri Özet Tablosu

Bağımsız Değişkenler	Bağımlı Değişkenler	R ²	BETA	Anlamlılık
Karar Vermede Etik	Yasal Sorumluluk	0,028	0,167	0,004
	Etik Sorumluluk	0,136	0,369	0,000
	Ekonomik Sorumluluk	0,000	0,018	0,759
İklimsel Etik	Yasal Sorumluluk	0,024	0,155	0,009
	Etik Sorumluluk	0,083	0,288	0,000
	Ekonomik Sorumluluk	0,001	0,027	0,644
İletişimsel Etik	Yasal Sorumluluk	0,125	0,353	0,000
	Etik Sorumluluk	0,212	0,461	0,000
	Ekonomik Sorumluluk	0,028	0,166	0,005
Örgütsel Prestij	Yasal Sorumluluk	0,047	0,218	0,000
	Etik Sorumluluk	0,126	0,355	0,000
	Ekonomik Sorumluluk	0,002	0,044	0,452

Yapılan araştırmada hipotezler test edilmiş ve elde edilen veriler ile araştırma sonuç modeli aşağıdaki gibi oluşturulmuştur;

Şekil 2. Araştırmanın Sonuç Modeli



Etik liderlik ve örgütsel prestijin kurumsal sosyal sorumluluk ile ilişkisini gösteren araştırma modelinin yapılan korelasyon ve regresyon analizleri sonucunda elde edilen sonuç modelinde bağımsız değişkenler olan etik liderliğin 3 alt boyutunun kurumsal sosyal sorumluluğun üç alt boyutunu etkilediği ve örgütsel prestij değişkenininin bağımlı değişken olan kurumsal sosyal sorumluluğun iki alt boyutunu etkilediği görülmüştür.

Tablo 14. Araştırmanın Ret ve Kabul Durumları

Bağımsız Değişkenler	Bağımlı Değişkenler	Anamlılık	Sonuç
H1 İletişimsel Etik	Ekonomik Sorumluluk	0,005	Kabul Edildi

H2 İletişimsel Etik	Yasal Sorumluluk	0,000	Kabul Edildi
H3 İletişimsel Etik	Etik Sorumluluk	0,000	Kabul Edildi
H4 İklimsel Etik	Ekonomik Sorumluluk	0,644	Reddedildi
H5 İklimsel Etik	Yasal Sorumluluk	0,009	Kabul Edildi
H6 İklimsel Etik	Etik Sorumluluk	0,000	Kabul Edildi
H7 Karar Vermede Etik	Ekonomik Sorumluluk	0,759	Reddedildi
H8 Karar Vermede Etik	Yasal Sorumluluk	0,004	Kabul Edildi
H9 Karar Vermede Etik	Etik Sorumluluk	0,000	Kabul Edildi
H10 Örgütsel Prestij	Ekonomik Sorumluluk	0,452	Reddedildi
H11 Örgütsel Prestij	Yasal Sorumluluk	0,000	Kabul Edildi
H12 Örgütsel Prestij	Etik Sorumluluk	0,000	Kabul Edildi

Araştırma hipotezlerinin kabul ret durumlarını gösteren tablo 14 incelendiğinde H4, H7 ve H10 olmak üzere toplam üç hipotezin reddedildiği, geriye kalan dokuz hipotezin ise kabul edildiği sonucuna ulaşılmıştır.

Sonuç ve Öneriler

Son dönemlerde kurum, kuruluş ve işletmelerdeki eğilim incelendiğinde sosyal sorumluluk faaliyetlerine yönelik çalışmalara ağırlık verdikleri görülmektedir. Yerel ve küresel anlamda birçok sorunun baş göstermesi kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetlerinin oluşumunu hızlandırmıştır. Bu durum kurum ve kuruluşlar da sosyal sorumlulukların faaliyet alanlarını hem genişletmiş hem de arttırmıştır. Sivil toplum kuruluşlarının faaliyetlerini arttırması da sosyal sorumluluğun öneminin arttığına bir göstergesidir. Kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetlerinin artmasıyla beraber bazı kavramlar daha öne çıkmaya başlamıştır. Kuruluşların sosyal sorumluluk faaliyetlerini yerini getirirken gösterilen liderlik davranışlarının nasıl olduğu ve bunun kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetleriyle etkileşiminin olup olmadığı; diğer bir yandan kuruluşun örgütsel prestij algısının nasıl olduğu ve bunun kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetleri ile etkileşimi önem arz etmektedir. Bu doğrultuda kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetleri ele alınarak etik liderlik ve örgütsel prestij kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetleri üzerindeki etkisi araştırılarak literatüre katkı sağlanması amaçlanmıştır. Araştırma modeli geliştirilmiş ve toplamda on iki hipotez oluşturulmuştur. Araştırma modeli ve hipotezler Çanakkale ili ve ilçelerinde faaliyet gösteren Kızılay gönüllülerinin katılımı sonucu elde edilen verilerle test edilmeye çalışılmıştır. Devamında modelde yer alan değişkenler arasındaki ilişkilerin varlığı ve değişkenlerin birbirlerini etkileme seviyeleri incelenmiş ve elde edilen bulgular değerlendirilmiştir. Araştırma sonucunda ulaşılan bulgulara ilişkin değerlendirmeler aşağıdaki gibidir:

Değişkenler arasındaki etkileşimin açıklanması amacıyla uygulanan korelasyon analizi sonucunda araştırma hipotezleriyle ortaya atılan ilişkilerin istatistiksel olarak anlamlı düzeyde var olduğu tespit edilmiştir. Buna göre karar vermede etik ile yasal sorumluluk, karar vermede etik ile etik sorumluluk; iklimsel etik ile yasal sorumluluk, iklimsel etik ile etik sorumluluk; iletişimsel etik ile ekonomik sorumluluk, iletişimsel etik ile yasal sorumluluk, iletişimsel etik ile etik sorumluluk; örgütsel prestij ile yasal sorumluluk, örgütsel prestij ile etik sorumluluk arasında bir ilişki olduğu kabul edilmiştir. Korelasyon analizi sonucunda belirlenen ilişkiler devamında regresyon analizi ile açıklanmıştır.

Regresyon analizi bulguları incelendiğinde etik liderliğin karar vermede etik, iklimsel etik ve iletişimsel etik alt boyutlarının kurumsal sosyal sorumluluk ölçeğinin alt boyutu olan yasal sorumluluk boyutu ile ilişkisi olduğu görülmektedir. Kızılay'da kurumsal sosyal sorumluluk ölçeğinin alt boyutu olan yasal sorumluluk ile etik liderliğin doğru orantıda ilgili olduğu gözlenmektedir. Kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetleri gerçekleştirilirken uygulanan yasal sorumluluk ile etik liderlik davranışının uyumlu ve anlamlı etkisi olduğu görülmektedir. Yine diğer regresyon sonucunu incelediğimizde etik liderliğin karar vermede etik, iklimsel etik ve iletişimsel etik alt boyutlarının kurumsal sosyal sorumluluk ölçeğinin alt boyutu olan etik sorumluluk boyutu ile ilişkisi olduğu bulgulanmıştır. Kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetleri gerçekleştirilirken uygulanan etik sorumluluk ile etik liderlik davranışının uyumlu ve anlamlı etkisi olduğu görülmektedir. Yapılan regresyon analizinin farklı bir sonucunda ise; kurumsal sosyal sorumluluğun alt boyutu olan ekonomik sorumluluk boyutunun etik liderlik ile ilişkisine baktığımızda etik liderliğin alt boyutu olan karar vermede etik ve iklimsel etik üzerine bir etkisi olmadığı görülmektedir. Yine bir diğer regresyon analizi bulguları incelendiğinde örgütsel prestijin kurumsal sosyal sorumluluğun alt boyutlarından yasal sorumluluk ve etik sorumluluk boyutu ile anlamlı ilişkisi olduğu görülmektedir. Kurumsal sosyal sorumluluğun alt boyutu olan ekonomik sorumluluk ile örgütsel prestijin herhangi bir ilişkisi olmadığı görülmektedir. Böylece literatürden elde edilen bilgilerle oluşturulan model ve araştırma çerçevesinde kurulan on iki hipotezden dokuz tanesi kabul edilmiş, üç tanesi ise reddedilmiştir. Bu doğrultuda değişkenler arası ilişkiler test edilmiştir. Bununla birlikte bağımsız değişkenlerin (etik liderlik, örgütsel prestij), bağımlı değişkeni (kurumsal sosyal sorumluluk) etkilediği görülmüştür. Bu bağlamda gerçekleştirilen analizler ve elde edilen bulgular, kurulan araştırma modelindeki ilişkileri istatistiksel olarak açıklamaktadır.

Sonuç olarak; yapılan çalışma sonucunda etik liderlik algısının ve örgütsel prestij algısının kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetlerinde etkisinin olduğu görülmektedir. Etik liderlik kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetleri üzerinde olumlu bir etki oluşturmaktadır. Liderlerin etik davranışlarda bulunmaları, örgüt içinde etik iklim oluşturmaları (iklimsel etik), faaliyetleri gerçekleştirirken alınan kararlarda etik değerleri gözetmeleri (karar vermede etik), bireylerle iletişimlerinde de bu duruma dikkat etmeleri (iletişimsel etik) gerçekleştirilen kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetlerinde yasal sorumluluk ve etik sorumluluk faaliyetlerini olumlu şekilde etkilemektedir. Aynı zamanda örgütsel prestij algısı da gerçekleştirilen kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetlerinde olumlu etki yaratmaktadır. Bireyin içinde bulunduğu kurumun itibarını olumlu şekilde algılaması kendini daha saygın ve değerli hissetmesine neden olacaktır. Aynı zamanda örgütün kimliğinin dış çevrede olumlu şekilde algılanması, örgütün prestijinin yüksek olması yapılan kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetlerinde yasal ve etik sorumluluklara daha özverili yaklaşılmasına neden olacaktır. Kısaca etik liderlik ve örgütsel prestij kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetlerinde olumlu etki yaratmaktadır.

Araştırma sonuçları sadece araştırma kapsamındaki Kızılay gönüllüleri için geçerlidir. Etik liderlik ve örgütsel prestijin kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetleri ile ilişkisi açıklanarak literatüre mütevazı bir katkı sağladığı düşünülmektedir. Ayrıca ileride yapılacak olan çalışmalara bir takım önerilerde bulunmaktadır. Bunlar:

- İleride yapılacak olan diğer benzer çalışmalarda kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetlerinin yönetimi konusunda gönüllüler üzerinden değil yöneticiler üzerinde nicel veya nitel bir araştırma gerçekleştirilebilir.
- Başka bir araştırma kapsamı iki farklı sivil toplum kuruluşunu ele alarak kıyaslama yoluna gidilebilir. Bu çalışmanın da literatüre farklı bir bakış açısı sağlayacağı öngörülmektedir.
- Etik liderlik davranışlarıyla insan kaynakları yönetimi ile ilişkisinin araştırılmasının önemli bir çalışma olacağı öngörülebilir.
- Kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetlerinin örgütsel bağlılık ile ilişkisi düşünüldüğünde diğerkamlik davranışının (örgüt içindeki bireylere gereken desteğin verilmesi) aracı rolü ele alınarak yapılacak bir çalışma literatüre önemli katkı sağlayabilecektir.

Kaynakça

- Aktan, C. (2007). Kurumsal Sosyal Sorumluluk, İgiad Yayınları, İstanbul.
- Aktan, C. C. ve Börü, D. (2007). Kurumsal Sosyal Sorumluluk. Kurumsal Sosyal Sorumluluk İşletmeler ve Sosyal Sorumluluk, İgiad Yayınları, İstanbul.
- Alakavuklar, O. N., Kılıçarslan, S. ve Öztürk, E. B. (2009). Türkiye'de Hayırseverlikten Kurumsal Sosyal Sorumluluğa Geçiş: Bir Kurumsal Değişim Öyküsü, Yönetim Araştırmaları Dergisi, 9(2), s.103-143.
- Alkan, F. (2004). İnsan Kaynakları Yönetiminde Sosyal Sorumluluk Uygulamaları ve Kurumsal Sosyal Sorumluluk İlişkisi, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı, İstanbul.
- Brown, M., Trevino, L. ve Harrison, D. (2005). Ethical Leadership: A Social Learning Perspective for Construct Development and Testing, Organizational Behavior and Human Decision Processes, 97(2), s. 117-134.
- Bolat, T. ve Seymen, O. (2003). Örgütlerde İş Etiği ve Kariyer Yönetimi İlişkisi: Normatif Etik Boyutlarıyla Bir Değerlendirme, İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi, 14(45), s. 3-19.
- Bitlisli, F. ve Dinç, M. (2015). Makyavelist Kişilik Eğilimleri ve Etiksel Karar Verme Davranışı İlişkisi: Muhasebe Meslek Mensupları Üzerine Bir Araştırma, Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi 17(4), 921-942.
- Commission of the European Communities. (2001). Green Paper: Promoting a European Framework for Corporate Social Responsibility, Brussels COM 366.
- Carroll, A. B. (1991). The Pyramid of Corporate Social Responsibility: Toward the Moral Management of Organizational Stakeholders, Business Horizons, 34(4), s.39-48.
- Carroll, A. B. (1979). A Three-Dimensional Conceptual Model of Corporate Performance. The Academy of Management Review, 4(4), s.497- 505.
- Çıraklı, Ü., Uğurluoğlu, Ö., Şantaş, F., ve Çelik, Y. (2014). Etik Liderlik Davranışlarının Örgütsel Adalet Üzerindeki Etkisi: Hastanede Bir Uygulama, İşletme Bilimi Dergisi, 2(2), 53-69.
- Friedman, M., (1962). Capitalism and Freedom, Chicago: University of Chicago Press.

- Gör, Y. ve Tekin, B. (2018). Kurumsal Sosyal Sorumluluk Kavramının Kârlılık İle İlişkisi Üzerine Bir Çalışma: Bist 100 Örneği, *Sosyal Araştırmalar ve Davranış Bilimleri Dergisi*, 4(5), s 20.
- Kaya, İ., Erşahan B. ve Bakan İ. (2016). Örgütsel Kimliğin ve Örgütsel Prestijin, Örgütsel Vatandaşlık Üzerindeki Etkisi: Bir Alan Araştırması, 6(1) s. 71-72.
- Koçoğlu, C. M., ve Aksoy, R. (2017). Kurumsal Sosyal Sorumluluk Algısının Tüketici Temelli Marka Denklığı Bileşenleri Üzerindeki Etkisinin Yapısal Eşitlik Modellemesi İle Analizi, *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 13(1), s 117.
- Lantos, G. P. (2001). The Boundaries Strategic Corporate Social Responsibility. *Jornal of Consumer Marketing*, 18(17).
- Matten, D., Andrew, C. ve Wendy, C., (2003). Behind the mask: Revealing the true face of corporate citizenship, *Journal of Business Ethics*, 45(1), s. 109-120
- Mihelic, K. K. ve Tekavcic, M. (2010) Ethical Leadership, *International Journal of Management and Information Systems*, 14, 31-41.
- Tekin İlhan, M. (2019). Kurumsal Sosyal Sorumluluk Faaliyetlerinin Örgütsel Güven Üzerindeki Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, İzmir Katip Çelebi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı, İzmir.
- Schwartz, M. S. ve Carroll, A. B. (2003). Corporate Social Responsibility: A Three Domain Approach, *Business Ethics Quarterly*. 13(4) s. 503-530.
- Soysal, A. ve Koçoğlu, D. (2019). Sosyal Sorumluluk Projelerine Yönelik Tutum ve Proje Sahibi Kurumların Bilinirliği: Üniversite Öğrencileri Üzerinde Bir Araştırma, *Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(2), s 31.
- Sezgül, İ. (2010). Liderlik ve Etik, Modern ve Postmodern Liderlik Tanımları Bağlamında Bir Değerlendirme, *Toplum Bilimleri Dergisi*, 4(7), s. 239.
- Şirin, E. (2018). Örgütsel Prestij Algısı İle Çalışanların Örgüte Bağlılıkları Arasındaki İlişki ile Lider Üye Etkileşiminin Rolü Üzerine Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Tak, B. (2009). İşletmelerin Sosyal Sorumlulukları, Beta Basım Yayım A.Ş. İstanbul.
- Uğurlu, C. ve Üstüner, M. (2011). Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Yöneticilerinin Etik Liderlik ve Örgütsel Adalet Davranışlarının Etkisi, *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 41(41), s. 41.
- Whetten, D. A., Gordon, R. ve Paul, G. (2002). What Are the Responsibilities of Business to Society?, Editör: Andrew Pettigrew, Howard Thomas, Richard Whittington.
- Yaman, A. (2010). İç Denetçinin Yeni Rolü; Etik Liderlik, Denetim, s.9



Öğrenme Odaklılığın Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisinde İş Zanaatkârlığının Aracılık Rolü: Banka Yöneticileri Üzerinde Bir Araştırma

İskender VAROL ¹, Gülten GÜMÜŞTEKİN ²

The Mediation Effect of Job Crafting on the Effect of Learning Orientation on Life Satisfaction: A Research on Bank Managers

Öz

Günümüzün yoğun rekabetçi iş ortamında yenilikçilik ve öğrenme odaklılık sürdürülebilirlik açısından önemli olabilmektedir. Ayrıca, yaşam tatmini düzeyleri yüksek olan bireyler hem kendilerini hem de çevrelerini daha olumlu değerlendirebilmektedirler. İş zanaatkârlığı ise işgörenlerin yaptıkları değişiklikler aracılığıyla hem bireye hem de örgüte yönelik olumlu sonuçlar elde etmek amacıyla sergilenebilmektedir. Bu doğrultuda çalışmada, öğrenme odaklılığın yaşam tatmini üzerindeki etkisinin incelenmesi ve bu etki üzerinde iş zanaatkârlığının rolünün incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırma amacı çerçevesinde kolayda örnekleme yoluyla, Güney Marmara bölgesindeki Balıkesir, Bilecik, Bursa, Çanakkale ve Yalova illerinde kamu ve özel sektörde çalışan 480 banka yöneticisine anket uygulanarak veriler toplanmıştır. Elde edilen veriler açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri, korelasyon analizi ve yapısal eşitlik modeli aracılığıyla değerlendirilmiştir. Çalışma bulguları kapsamında, öğrenme odaklılığın yaşam tatminini pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilediği ve bu etkide iş zanaatkârlığının da kısmi aracılık etkisi tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Öğrenme Odaklılık, Yaşam Tatmini, İş Zanaatkârlığı

Makale Türü: Araştırma

Abstract

In today's intensely competitive business environment, innovation and learning orientation can be important for sustainability. In addition, individuals with high levels of life satisfaction can evaluate both themselves and their environment more positively. Job crafting, on the other hand, can be exhibited in order to obtain positive results for both individual and the organization through the changes made by the employees. In this direction, it is aimed to examine the effect of learning orientation on life satisfaction and

Not: Bu çalışma, İskender Varol'a ait doktora tezi içerisinden üç değişken ile gerçekleştirilmiştir.

¹ Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, iskendervarol@hotmail.com, ORCID:0000-0001-5091-7472

² Prof.Dr., Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, ggumustekin@comu.edu.tr, ORCID:0000-0003-0561-1989

to examine the role of job crafting on this effect. Within the framework of the research purpose, data were collected by applying a questionnaire to 480 bank managers working in the public and private sectors in Balıkesir, Bilecik, Bursa, Çanakkale and Yalova provinces in the Southern Marmara region by means of convenience sampling. The data obtained were evaluated through explanatory and confirmatory factor analyses, correlation analysis and structural equation modeling. Within the scope of the study findings, it was determined that learning orientation affects life satisfaction positively and significantly, and there is a partial mediation role of job crafting in this effect.

Keywords: Learning Orientation, Life Satisfaction, Job Crafting

Paper Type: Research

Giriş

Günümüzdeki rekabetçi, dinamik ve değişken iş ve örgüt yapıları, hem bireyleri hem de örgütleri bazı değişimler ve uyum çalışmaları yapmaları hususunda zorladıkları görülmektedir. Bu kapsamda, işletmelerin bilgi temelli sermaye (knowledge-based capital) açısından geliştirilmesi, hem stratejistler hem de yönetim akademisyenleri tarafından önerilmektedir. Liderliğin bu tip tartışmaların çoğu zaman odağında olabildiği, ancak tam ve yeterli bir koşul olamayabileceği ifade edilmektedir. Belirsizlik ve sürekli değişen teknolojik bir ortamda rekabet edebilmek için işletmelerin tüm çalışanlarının bilgi, beceri ve deneyimlerini önemseyen ve öğrenmeyi odak noktası olarak ele alan bir organizasyon oluşturmaları önemli bulunmaktadır (Shin, Picken, & Dess, 2017: 46). Diğer bir ifadeyle, öğrenen organizasyonun önemli bir bileşeni olarak öğrenmeye (yani öğrenme odaklılık) verdiği değer ön plana çıkabileceği belirtilmektedir (Hult & Ferrel, 1997: 101). Bu kapsamda, öğrenme odaklılığın, rekabetçi avantaj aracılığıyla işletme performansına doğrudan veya dolaylı olarak kritik değer katabileceği ifade edilmektedir. Ayrıca sadece yenilik açısından değil aynı zamanda işletmelerin diğer faaliyetleri için de olumlu katkı sağlayabileceği öngörülmektedir (Calantone, Cavusgil, & Zhao, 2002: 522).

Bireylerin yaşam tatmini (life satisfaction) ile ilgili değerlendirmelerinin, kişilik ve birçok durumsal değişkene göre şekillenebildiği belirtilmektedir (Pavot, & Diener, 2008: 148). Yaşam tatmini düzeyi yüksek olan bireylerin pozitif tutum ve duygulara daha fazla sahip olabileceği ve daha başarılı olabileceği de öngörülmektedir. Bu kapsamda, bireylerin çevrelerini ve işlerini de olumlu değerlendirerek etkinlik sağlanması mümkün olabilir. Diğer bir ifadeyle yaşam tatmininin hem bireysel hem de örgütsel faktörleri ve de sonuçları olabilir.

İş zanaatkarlığı kapsamında, işgörenlerin işlerinde etkin ve aktif değişiklikler yaparak işe bağlılık, iş tatmini ve işte gelişme gibi çok sayıda olumlu sonuçlar elde edebilmek için bireysel iş tasarımları yapabileceği ifade edilmektedir (Berg, Dutton, & Wrzesniewski, 2008). Diğer bir ifadeyle, günümüz karmaşık iş ortamlarında zorlukların aşılması amacıyla örgütlerin iş

zanaatkârlığı uygulamalarını belirleyip teşvik etmelerinin gereklilik olduğu ve işgörenlerin bu yönde desteklenmelerinin de hem rekabetçilik hem de yenilikçilik açısından önemi vurgulanmaktadır (Costantini, Ceschi, & Sartori, 2019: 162).

Bu bağlamda, öğrenme odaklılığın yaşam tatmini üzerindeki etkisinin incelenmesinin bireysel ve örgütsel açıdan önemli olduğunu ifade etmek mümkündür. Dolayısıyla, bu çalışmada öğrenme odaklılığın yaşam tatmini üzerindeki etkisinde iş zanaatkârlığının rolü incelenmektedir. Diğer bir ifadeyle, banka yöneticilerinin öğrenme odaklılık düzeylerinin yaşam tatmini seviyeleri üzerindeki etkisinde iş zanaatkârlığının aracılık rolünün araştırma kapsamında incelenmesi, temel amaç olarak belirlenmiştir.

Literatürde hem öğrenme odaklılığın hem de yaşam tatmini değişkenlerinin örgütsel ve bireysel açıdan işgörenler üzerindeki etkilerinin incelendiği görülmektedir. Ancak, öğrenme odaklılığın yaşam tatmini üzerindeki etkisinin ve iş zanaatkârlığının bu etkideki aracılık rolünün incelenmediği ve banka yöneticileri üzerinde yapılan bu çalışmanın da özgün olarak icra edilmesi önemli bulunmuştur. Bu araştırma ile bahse konu değişkenlerin ve değişkenlere etkin cevap verebilirliği yüksek olabilecek banka yöneticilerinin ele alınması suretiyle, bu konuda mevcut araştırma eksikliğinin giderilebileceği ve hem teori hem de pratik tavsiyeler ile uygulama açısından literatüre katkı sağlayabileceği öngörülmektedir.

1. Kavramsal Çerçeve ve Hipotezler

Araştırma kapsamında öğrenme odaklılık, yaşam tatmini ve iş zanaatkârlığı kavramları teorik ve kavramsal olarak ele alınarak incelenmiştir. Ayrıca, araştırma sorusu kapsamında; öğrenme odaklılığın yaşam tatminini etkileyip etkilemediği ve iş zanaatkârlığının bu etkide aracılık etkisi gösterip göstermediği soruları oluşturulan hipotezler ve sonrasında kurulan yapısal eşitlik modeli aracılığıyla cevaplanmıştır.

1.1. Öğrenme Odaklılık Kavramı

Dweck & Leggett (1988: 256) hedef yönelimini (goal orientation) öğrenme ve performansa dayalı odaklılık şeklinde ele almıştır. Bahse konu çalışmada, öğrenme odaklılık (learning goal orientation) bireysel yetkinliklerin arttırılması ile performansa dayalı hedef odaklılık (performance goal orientation) ise bireylerin yeterliliklerine olan ilgileri ile ilişkilendirilmektedir.

Öğrenme odaklılık; yeni veya zorlayıcı durumlarda, başarılı olmaya yönelik uyum sağlama süreci olarak tanımlanmaktadır. Öğrenme odaklı bireylerin bu tür durumları gelişme imkânı olarak değerlendirdikleri belirtilmektedir. Ayrıca, öğrenmeye yönelik çabaların ve geri bildirimlerin de muhtemel gelişme sağlayabileceği ifade edilmektedir (Kozlowski, vd., 2001: 4). Diğer bir ifadeyle, öğrenme odaklılık kapsamında geliştirilen zihinsel durumun ve gösterilen

çabanın gelecekte üst düzey performansa yönelik araçsal bir strateji olarak kullanılabilmesi ileri sürülmektedir (VandeWalle, 1997: 997). Öğrenme odaklılığın örgütsel yenilikçilik ile ilişkili olduğu belirtilmektedir. Bu itibarla, literatürde inovasyon açısından öğrenme odaklı bir örgütün önemli olduğu ifade edilmektedir. Öğrenmenin, çevrenin gözlemlenmesi ve etkileşim ile gerçekleşebileceği ve bu kapsamda, müşteri isteklerinin anlaşılıp yenilik yapabilmenin önemi vurgulanmaktadır (Calantone, vd., 2002: 517). Diğer bir ifadeyle, öğrenme odaklılığın örgüte içsel ve dışsal değişim imkânı açısından temel teşkil ettiği ancak, örgüt içerisinde öğrenme odaklılık ikliminin oluşturulmasının uzun bir süreç olabileceği ifade edilmektedir (Baker, & Sinkula, (1999: 414).

Öğrenme odaklılık kavramının kuramsal olarak başarı hedef kuramı (achievement goal theory) kapsamında incelenmesi uygun bulunmuştur. Bu kuram ile, özellikle öğrencilerin bir göreve ve başarıya yönelik ustalık/öğrenme ve performans gibi farklı nedenler ve farklı standartlara göre davranış gösterebilecekleri belirtilmektedir. Öğrenme hedeflerinin, bireyin daha fazla gelişim ve öğrenme isteğini yansıttığını, diğer taraftan performans hedeflerinin ise, daha iyi performansa yönelik arzuyu yansıttığı ifade edilmektedir (Senko, 2016: 75-76).

Calantone ve arkadaşları (2002) öğrenme odaklılık değişkenini öğrenmeye bağlılık, paylaşılan vizyon, açık fikirlilik ve örgüt içi bilgi paylaşımı olmak üzere dört boyutta incelemişlerdir. Bu çalışmada da benzer şekilde dört boyut olarak ele alınmıştır.

1.2. Yaşam Tatmini Kavramı

İyi oluş; son zamanlarda temel ve şemsiye bir kavram olarak değerlendirilmektedir. İyi oluşun, aynı olmamakla beraber genellikle mutluluk, öznel iyi oluş, yaşam tatmini ve iyimserlik gibi kavramlarla benzerlik gösterdiği ve pozitif özellikleri temel almakta olduğu belirtilmektedir (Røysamb, vd., 2002: 211).

Yaşam tatmini; Rice, Frone, & McFarlin (1992: 156) tarafından insanların kendi yaşamlarıyla ilgili değerlendirmeleri ve kendi hayatlarına yönelik tutumları olarak tanımlanmaktadır. Diğer bir tanımlamada, Shin, & Johnson (1978: 478) tarafından yaşam tatmini, bir duygu veya duygulanım tecrübesinden farklı olarak bireyin yaşam kalitesini kendi belirlediği kriterlere göre bir bütün olarak değerlendirmesi olarak ifade edilmektedir.

Yaşam tatmini, kişinin değişik yönleriyle veya bütüncül olarak yaşamı ile ilgili değerlendirmesi olarak belirtilmektedir. Diğer bir ifadeyle, iş, medeni durum veya siyaset gibi yaşamın belirli durumlarına yönelik memnun olma, bir toplumun genel yaşam tatmini hakkında fikir vermeyebilir. Birçok insan işinden memnun olabilir, ancak toplumunun ona sunduklarının yetersiz olduğu düşüncesiyle yine de mutsuz olabilir. Ayrıca insanlar çoğu şeyden memnun iken temel bir hak olan özgürlük eksikliği gibi bir değerlendirme ile bütüncül kapsamda yaşamlarını

olumsuz olarak yargılayabilirler. Başka bir göstergede, iş ve paranın ön planda olduğu batılı ülkelerden farklı olarak üçüncü dünya ülkelerinde yaşam tatmini açısından “iş” yerine genel kişisel tatminin daha fazla önem arz ettiği belirtilmektedir (Veenhoven, 1996: 21). Bu nedenle, bireyin yaşam tatmininin öğrenilmesi için aile yapısı, arkadaşlıkları, işi, çevresi, mali durumu ve kendisi ve geleceği ile ilgili perspektifleri gibi yaşama dair olumlu alanların bilinmesinin önemli olduğu ifade edilmektedir (Büssing, vd., 2009: 172).

Literatürde yaşam tatmini kapsamında; erek kuramı, bağ kuramları, tabandan-tavana ve tavandan-tabana kuramları, yargı kuramları, sabit nokta ve adaptasyon kuramı gibi birçok kuram ele alınmıştır.

Bu araştırmada test edilmek istenen bağ (association) kuramlarında yaşam tatmininin; hafıza, şartlanma ve bilişsel olguların üzerine inşa edilebileceği ileri sürülmektedir. Güzel tecrübelerin içsel olarak ilişkilendirilmesi durumunda mutlu olunabileceği ancak iyi olarak algılanan durumlarda ilişkilendirme olmasa bile mutluluk yaşanabileceği belirtilmektedir. İnsanların geliştirdikleri hafıza ağları ve mevcut duygusal durumları ile uyumlu şekilde hatırlama eğiliminde oldukları ifade edilmektedir. Diğer bir ifadeyle pozitif bir ağ oluşturulduğunda daha fazla etkinlikte de olumlu reaksiyon eğiliminin olabileceğini belirtmek mümkündür (Diener, 1984: 566). Başka bir ifadeyle, çevresel ve dış etkilerle kişilik özelliklerinin uyumlu olması durumunda yaşam tatmininden bahsedilebileceği belirtilmektedir (Kanten, & Kanten, 2015: 49). Sonuç olarak birey herhangi bir olayı olumlu olarak algıladığında, oluşturulan bilişsel bağ aracılığıyla yaşam tatmini düzeyinin genel olarak olumlu yönde etkilenmesi beklenebilir.

Ayrıca, yargı (judgement) kuramlarında, mutluluk gerçekte olanın bireysel olarak oluşturulan standartlar ile mukayesesinden kaynaklanmaktadır. Eğer gerçek durumun belirlenmiş olan standartları geçtiği şekilde bir değerlendirme olursa, sonuç mutluluk olabilir. Yaşam tatmininde mukayeseler bilinçli olabileceği gibi duygusal bir değerlendirmede, belirlenen standart ile mukayesenin bilinçli olamayabileceği belirtilmektedir. Yargı kuramları, genellikle bazı olayların pozitif veya olumsuz olabileceğini kestiremeyebilirler ancak, olayların sebep olabileceği duygunun büyüklüğünü öngörebilecekleri ifade edilmektedir (Diener, 1984: 566). Sonuç olarak, yargılama kuramlarının bireyin bilişsel olarak belirlediği standartlar, mevcut durum ve geleceğiyle ilgili yaptığı yargısal karşılaştırmaların, onun yaşam tatmini algısını etkileyebileceğini ileri sürdüğü söylenebilir.

1.3. İş Zanaatkarlığı Kavramı

İş zanaatkarlığı (job crafting); işgörenlerin işlerini kendi tercihleri, güdülleri ve tutkuları ile uyumlu hale getirme çabası ile aktif ve dış bir etken olmadan başlatılan ve değişim sağlayan davranışlar olarak tanımlanmaktadır (Tims, Bakkers, & Derks, 2012: 173). Diğer bir tanımda, iş

zanaatkârlığı; bireylerin görevlerinde veya işlerinin ilişkisel sınırlarında yaptıkları fiziksel ve bilişsel değişiklikleri kapsamakta olduğu belirtilmektedir. Fiziksel değişikliklere örnek, kişi tarafından işin yapış şeklinin değiştirilmesi diğer taraftan, ilişkisel sınırları değiştirmeye örnek ise, iş esnasında kiminle etkileşime gireleceği hususundaki kararları ifade etmektedir (Wrzesniewski, & Dutton 2001: 179-180).

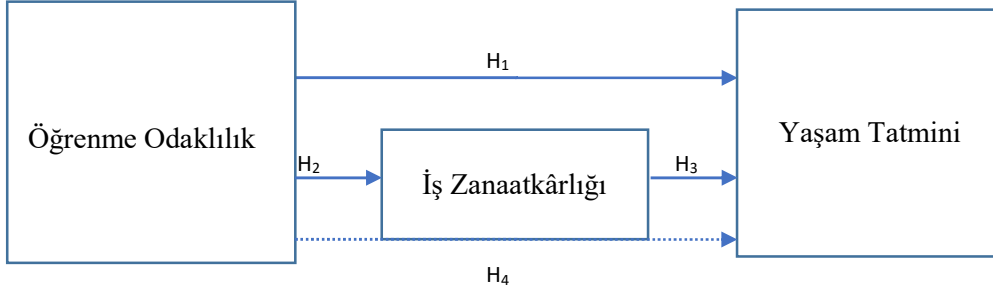
İş zanaatkârlığı; bireylerin kendi işlerine yönelik aktif ve gelecek odaklı olarak kendilerine uygun koşullar yaratma çabaları nedeniyle proaktif bir davranış olarak değerlendirilmektedir (Niessen, Weseler & Kostova, 2016: 1288). Bu bağlamda, iş zanaatkârlığının proaktif davranışların kendine has ve farklı bir şekli olabileceği belirtilmektedir. Diğer bir ifadeyle, kendi kendine başlayan, bireysel algı, tercih, değerler ve becerilere göre şekillenen bir kavram olduğu ifade edilmektedir (Tims, vd., 2012: 174). Ayrıca, iş zanaatkârlığının kişisel hedeflere yönelik bireysel bilgi, beceri ve yeteneklerden oluştuğu belirtilmektedir (Bruning, & Campion, 2022: 91).

İş zanaatkârlığı kavramının bu çalışmada kuramsal olarak iş zanaatkârlığı (job crafting) kuramı kapsamında incelenmesi uygun bulunmuştur. Bu kuramın, yöneticilerin bütüncül yaklaşımla işgörenlere yönelik iş tasarımı yapmaları temel alan iş tasarımı kuramı üzerinde şekillendiği belirtilmektedir. Kuramsal olarak çerçevelenen iş kapsamında işgörenler genellikle işleri ile ilgili değişiklikler yapma çabası içerisinde oldukları ifade edilmektedir. İş zanaatkârlığı aracılığıyla işyerinde aktif bir şekilde görev ve iletişim olanaklarının şekillendirilmesinin mümkün olabileceği ileri sürülmektedir (Berg, vd., 2008: 1).

İş zanaatkârlığı, Wrzesniewski, & Dutton (2001: 179); Slemp, & Vella-Brodrick (2013: 136) ve Niessen, vd., (2016: 1287) tarafından üç boyutlu yapı olarak incelenmiştir. Bu çalışma kapsamında da üç boyutta; görev zanaatkârlığı, bilişsel zanaatkârlık ve ilişkisel zanaatkârlık şeklinde ele alınmıştır.

Sonuç olarak, banka yöneticilerinin öğrenme odaklılık düzeylerinin yaşam tatmini seviyeleri üzerindeki etkisinde iş zanaatkârlığının aracılık rolünün olduğunu ifade etmek mümkündür. Bu bağlamda araştırmada, öğrenme odaklılığın yaşam tatmini düzeyini etkileyebileceği ve bahse konu ilişkide iş zanaatkârlığının da aracılık rolünün olabileceği varsayılmaktadır. Bu doğrultuda aşağıdaki araştırma modeli ve hipotezleri geliştirilmiştir:

Şekil 1. Araştırma modeli



H₁: Öğrenme odaklılık düzeyi banka yöneticilerinin yaşam tatmini seviyelerini anlamlı olarak etkilemektedir.

H₂: Öğrenme odaklılık düzeyi banka yöneticilerinin iş zanaatkarlığı düzeyini anlamlı olarak etkilemektedir.

H₃: İş zanaatkarlığı düzeyi banka yöneticilerinin yaşam tatmini seviyelerini anlamlı olarak etkilemektedir.

H₄: Öğrenme odaklılığın yaşam tatmini üzerindeki etkisinde iş zanaatkarlığı aracı etki göstermektedir.

2. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Araştırmanın amacı, öğrenme odaklılık düzeyinin yaşam tatmini seviyesi üzerindeki etkisinde iş zanaatkarlığının aracılık rolünün incelenmesidir. Bu araştırmanın bahse konu değişkenler arasındaki mevcut olan araştırma eksikliğini giderme ve literatüre katkı sağlama noktasında önemli olduğu değerlendirilmektedir.

3. Yöntem

Araştırmada veri toplama yöntemi olarak anket tekniği kullanılmıştır. Anket formunda, öğrenme odaklılık, yaşam tatmini ve iş zanaatkarlığı düzeylerini ölçmek üzere literatürdeki yabancı kaynaklı 3 ayrı ölçek kullanılmış ve bu ölçeklerin Türkçe geçerlilik ve güvenilirliklerinin de kanıtlanmış olduğu tespit edilmiştir. Ölçekler, beş aralıklı Likert tipi metrik yöntem ile ifade edilmiştir. Araştırmanın modeli kapsamında öğrenme odaklılık (bağımsız değişken), iş zanaatkarlığı (aracı değişken), ve yaşam tatmini ise (bağımlı değişken) olarak ele alınmıştır. Araştırma kapsamında belirlenen örneklemde elde edilen verilere; öncelikle açıklayıcı faktör analizi ve doğrulayıcı faktör analizleri uygulanmış, sonrasında ise yapısal eşitlik modeli aracılığıyla hipotez testleri gerçekleştirilmiştir.

3.1. Araştırmanın Kapsamı ve Örneklemi

Araştırmanın konu açısından kapsamı; öğrenme odaklılık, yaşam tatmini ve iş zanaatkarlığı arasındaki ilişkilerin açıklanmasıyla sınırlandırılmıştır. Araştırmada öğrenme odaklılık; öğrenmeye bağlılık, paylaşılan vizyon, açık fikirlilik ve örgüt içi bilgi paylaşımı olmak üzere dört boyutta; yaşam tatmini tek boyutta; iş zanaatkarlığı ise görev zanaatkarlığı, bilişsel zanaatkarlık ve ilişkisel zanaatkarlık olarak üç boyut altında ele alınmıştır. Araştırma 1 Mart-30 Temmuz 2022 tarihleri arasında yapılmıştır. Araştırmanın uygulama açısından kapsamını, Güney Marmara bölgesindeki Balıkesir, Bilecik, Bursa, Çanakkale ve Yalova illerinde bulunan kolayda örneklem yöntemiyle belirlenen kamu, özel ve yabancı sermayeli bankaların yöneticileri oluşturmaktadır. Bahse konu illerde faaliyet gösteren bankalarda yönetici olarak görev yapan 480 banka yöneticisi oluşturmaktadır. Bankalara teslim edilen 700 adet anket formundan geriye dönen 480 adet (%68.6) anket formunun, 480 adedi (%100)'ü değerlendirme kapsamına alınmıştır. Araştırmada bankacılık sektörünün seçilmesindeki temel amaç, uluslararası ve hizmet sektöründeki dinamik yapısı olarak değerlendirilmiştir. Banka yöneticilerinin hedef kitle olarak seçilmesi ile değişkenlere etkin ve doğru cevap alınabilmesi amaçlanmıştır. Güney Marmara bölgesindeki illerin seçilmesinin nedeni ise, hedeflenen katılıma ulaşma açısından kolayda örneklem olarak değerlendirilmesi, bölgede sanayi ve tarım gibi birçok alana yönelik finansal hizmet verilmesi ve çeşitli müşteri portföyü olan banka şubelerinin bu bölgede kümelenmesi olarak dikkate alınmıştır.

3.2. Araştırmanın Ölçekleri

Öğrenme Odaklılık Ölçeği: Banka yöneticilerinin öğrenme odaklılık düzeylerini ölçmek için, Baker, & Sinkula (1999) ile Calantone ve arkadaşları (2002) tarafından geliştirilmiş olan ölçeklerden, Türkçe uyarlaması ve geçerlilik çalışması İnan (2016) tarafından yapılan “öğrenme odaklılık ölçeği” (learning orientation scale) kullanılmıştır. Kullanılan ölçek, 19 ifade ve 4 boyuttan oluşmaktadır. Açıklayıcı faktör analizinde “A10” maddesi düşük faktör yükü (<.40) sebebiyle analiz dışı bırakılmış ve 18 madde ile devam edilmiştir. Bu araştırma kapsamında, öğrenme odaklılık ölçeğinin Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı .92 olarak hesaplanmıştır.

Yaşam Tatmini Ölçeği: Banka yöneticilerinin yaşam tatmini düzeylerini ölçmek için, Diener, Emmons, Larsen, & Griffin (1985) tarafından geliştirilmiş olan, 5 ifadesi bulunan ve tek boyutlu “Yaşam Tatmini Ölçeği” (The Satisfaction With Life Scale) kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçeye uyarlaması, Dağlı, & Baysal (2016) tarafından 5’li Likert olarak yapılmıştır. Bu araştırma kapsamında, yaşam tatmini ölçeğinin Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı .85 olarak bulunmuştur.

İş Zanaatkarlığı Ölçeği: Banka yöneticilerinin iş zanaatkarlığı düzeylerini ölçmek için, Slep, & Vella-Brodrick (2013) tarafından geliştirilen “İş zanaatkarlığı ölçeği” (Job Crafting

Questionnaire) 19 madde ve 3 alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin Türkçeye uyarlaması geçerlilik ve güvenilirlik testleriyle beraber Kerse (2017) tarafından 5'li Likert olarak yapılmıştır. Bu araştırma kapsamında, iş zanaatkarlığı ölçeğinin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı .93 olarak hesaplanmıştır.

Araştırmada kullanılmış olan tüm ölçeklerinin yapısal geçerlilik ve güvenilirlik düzeyleri test edilmiştir. Ölçeklerde yer alan değişkenlere ait verilere uygulanmış olan açıklayıcı faktör ve güvenilirlik analizlerine ilişkin bulgular Tablo 1'de verilmektedir:

Tablo 1. Açıklayıcı faktör ve güvenilirlik analizleri özet tablosu

Öğrenme Odaklılık (Kalan 18 madde) KMO: .928 Varyans: %68	Cron. Alpha	Yaşam Tatmini (Kalan 5 madde) KMO: .855 Varyans: %64	Cron. Alpha	İş Zanaatkarlığı (Kalan 19 madde) KMO: .937 Varyans: %61	Cron. Alpha
1. Faktör: Öğrenmeye Bağlılık	.881	1. Faktör: Yaşam Tatmini	.853	1. Faktör: Görev	.851
2. Faktör: Paylaşılan Vizyon	.831			2. Faktör: Bilişsel	.871
3. Faktör: Açık Fikirlilik	.897			3. Faktör: İlişkisel	.899
4. Faktör: Örgüt İçi Bilgi Paylaşımı	.792				

Açıklayıcı faktör analizlerinin sonucunda AMOS 22 programı kullanılarak, doğrulayıcı faktör analizi yapılmış ve kullanılan her ölçeğe ait uyum iyiliği değerleri hesaplanmıştır. Tablo 2'de araştırmanın ölçekleriyle ilgili doğrulayıcı faktör analizi sonuçları bulunmaktadır.

Tablo 2. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ölçeklerin uyum iyiliği değerleri

Değişkenler	χ^2	d.f.	χ^2/df ≤ 5	GFI $\geq .90$	CFI $\geq .90$	SRMR $\leq .08$	RMSEA $\leq .08$
Öğrenme Odaklılık	317.53	128	2.48	0.93	0.96	0.05	0.06
Yaşam Tatmini	10.95	5	2.19	0.99	0.99	0.02	0.05
İş Zanaatkarlığı	473.89	146	3.25	0.90	0.93	0.05	0.07

4. Araştırma Bulguları

4.1. Demografik Bulgular

Tablo 3. Katılımcılara ait demografik bulgular

Tablo 3'te katılımcıların demografik bilgileri yüzde (%) olarak yer almaktadır.

Cinsiyet	%	Sektör	%	Mezuniyet Düzeyi	%	Yaş	%	Kadro Unvanı	%	Birim	%	Şube Çış. Süresi	%
Kadın	44	Kamu	38	Lise	1	30-34	21	Şube Müdürü	13	Şube	17	< 1 yıl	11
Erkek	56	Özel	62	Ön Lisans	3	35-39	37	Müdür Yrd.	2	Krediler	8	1-3 yıl	22
				Lisans	84	40-44	23	Yönetmen	38	Müş. İlişk.	29	4-6 yıl	20
				Lisansüstü	12	45-49	14	Yönetici/Yetkili	47	Operasyon	21	≥ 7 yıl	47
						≥50	5			Pazarlama	25		
Toplam	100		100		100		100		100		100		100

Not: “<”= küçük, “≤”=küçük eşit, “≥”=büyük eşit

Tablo 3'te görüldüğü üzere, araştırmaya toplam 480 banka yöneticisi katılmıştır. Katılımcıların %44'ü (213 yönetici) kadın, %56'sı (267 yönetici) erkektir. Katılımcıların %38'i (184 yönetici) kamu sektöründe ve %62'si (296 yönetici) özel sektörde çalışmaktadır. Katılımcıların mezuniyet düzeyleri ise %84'ü (404 yönetici) lisans, %12'si (56 yönetici) lisansüstü, %3'ü (15 yönetici) önlisans ve %1'i (5 yönetici) lise mezunudur. Katılımcıların yaş aralıkları ise %21'i (99 yönetici) 30-34 yaş, %37'si (179 yönetici) 35-39 yaş, %23'ü (112 yönetici) 40-44 yaş, %14'ü (67 yönetici) 45-49 yaş ve %5'i (23 yönetici) 50 yaş ve üzeridir. Katılımcıların unvanları %13'ü (64 yönetici) “Şube Müdürü”, %2'si (9 yönetici) “Müdür Yardımcısı”, %38'i (181 yönetici) “Yönetmen” ve %47'si (226 yönetici) “Yönetici/Yetkili” şeklindedir. Katılımcıların buldukları şubede çalışma süresi ise %11'i (52 yönetici) 1 yıldan daha az, %22'si (107 yönetici) 1-3 yıl arası, %20'si (95 yönetici) 4-6 yıl arası ve %47'si (226 yönetici) 7 yıl ve fazladır.

4.2. Korelasyon Analizine İlişkin Bulgular

Araştırmada elde edilen verilere korelasyon analizi yapılmış ve banka yöneticilerinin öğrenme odaklılık, yaşam tatmini ve iş zanaatkarlığı düzeylerine ilişkin ortalama, standart sapma ve korelasyon değerleri hesaplanmıştır. Tablo 4'te hesaplanan tüm değerler gösterilmektedir.

Tablo 4. Değişkenlere ilişkin ortalama, standart sapma ve korelasyon değerleri

	Ortalama	Standart Sapma	1	2	3
Öğrenme Odaklılık	3.76	.60	1		
Yaşam Tatmini	3.22	.80	.480**	1	
İş Zanaatkarlığı	3.86	.54	.587**	.455**	1

** $p < 0.01$

Tablo 4'te araştırma kapsamında bağımlı, bağımsız ve aracı değişkenler arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Korelasyon matrisinde verilen bulgular incelendiğinde, banka

yöneticilerinin öğrenme odaklılık düzeyleri ile yaşam tatmini düzeyleri arasında ($r=.480$; $p<0.01$) pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu; öğrenme odaklılık düzeyleri ile iş zanaatkarlığı düzeyleri arasında ($r=.587$; $p<0.01$) pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu ve ayrıca iş zanaatkarlığı düzeyleri ile yaşam tatmini düzeyleri arasında da ($r=.455$; $p<0.01$) pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür.

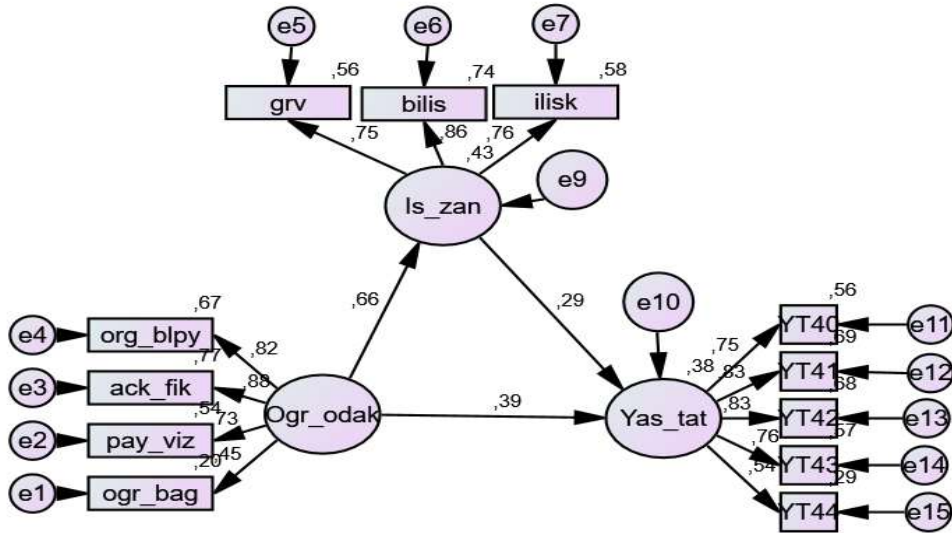
4.3. Araştırmanın Yapısal Eşitlik Modeli ve Hipotez Testi Sonuçları

Araştırma modeli çerçevesinde kurulan hipotezlerin değerlendirilmesi için elde edilen verilere yapısal eşitlik modeli uygulanmıştır. Yapısal eşitlik modeline ilişkin model uyum değerleri Tablo 5’te verilmektedir.

Tablo 5. Araştırmaya uygulanan yapısal eşitlik modeli uyum iyiliği değerleri

Model	χ^2	d.f.	χ^2/df ≤ 5	GFI $\geq .90$	CFI $\geq .90$	SRMR $\leq .08$	RMSEA $\leq .08$
Yapısal Eşitlik Modeli	168.04	51	3.30	0.94	0.96	0.05	0.07

Şekil 2. Yapısal eşitlik modeli



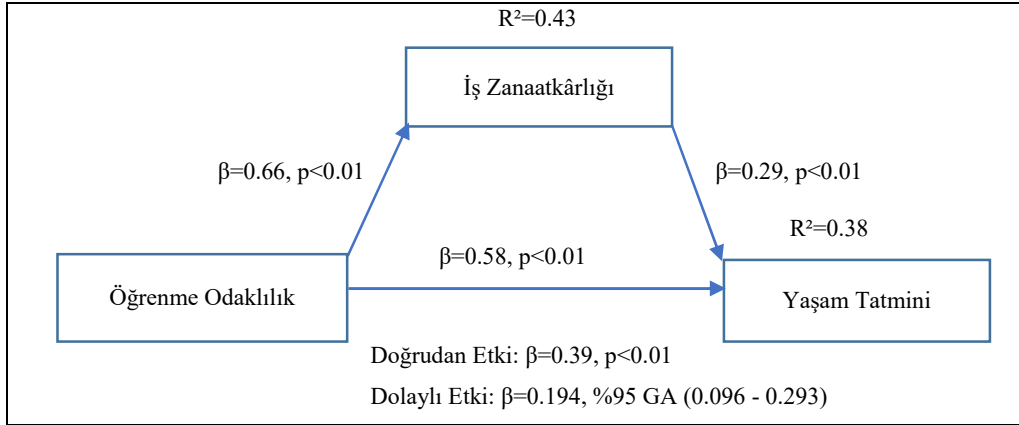
Tablo 6. Yapısal eşitlik modeli analiz sonuçları (N=480)

Tahmin Değişkenleri	Sonuç Değişkenleri			
	İş Zanaatkarlığı		Yaşam Tatmini	
	β	SH	β	SH
Öğrenme Odaklılık (c yolu)			0.58***	0.200
R ²				0.33***
Öğrenme Odaklılık (a yolu)	0.66***	0.117		
R ²		0.43***		
Öğrenme Odaklılık (c' yolu)			0.39***	0.183
İş Zanaatkarlığı (b yolu)			0.29***	0.113
R ²				0.38***
Dolaylı Etki			0.194, (0.096 - 0.293)	

Not: * p<.05, ** p<.01, *** p<.001. SH=Standart hata; Parantez içindeki değerler alt ve üst güven aralığı (GA) değerleridir. Bootstrap yeniden örnekleme = 5000.

Yapısal eşitlik modeli sonuçlarına göre, yol katsayıları ve anlamlılık düzeyleri; öğrenme odaklılığın yaşam tatminine ($\beta=0.58$; $p<0.001$) etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre, H₁ hipotezi kabul edilmiştir. Ayrıca, öğrenme odaklılığın iş zanaatkarlığına ($\beta=0.66$; $p<0.001$) etkisi olduğu sonucu elde edilmiş ve H₂ hipotezi de kabul edilmiştir. Bununla birlikte, iş zanaatkarlığının yaşam tatminine ($\beta=0.29$; $p<0.001$) etkisi olduğu sonucu elde edilmiş ve H₃ hipotezi de kabul edilmiştir. Diğer taraftan, analizler yardımıyla aracılık etkileri sorgulaması yapılmış ve öğrenme odaklılığın yaşam tatmini üzerindeki etkisinde iş zanaatkarlığının dolaylı etkisi ($\beta=0.194$; $p<0.001$), ve %95 güven aralığında [0.096-0.293] olarak sıfır (0) değeri içermediği ve bu değerler ile dolaylı etki kapsamında kısmi aracılık etkisine sahip olduğu sonucuna ulaşılmış ve H₄ hipotezi de kabul edilmiştir. Gürbüz (2021: 124) bootstrap yönteminin aracılık analizinde sobel testinden daha güvenilir sonuçlar verdiğini ileri sürmektedir. Şekil 3, elde edilen bulgulara göre desteklenen modeli göstermektedir.

Şekil 3. Desteklenen yapısal eşitlik modeli sonuçları



Not: Standardize edilmiş beta (β) katsayı değerleri rapor edilmiştir. R^2 değerleri, açıklanan varyansı göstermektedir. GA: Güven aralığı

Analiz kapsamında ayrıca, modelde çoklu doğrusal bağlantı sorunu olup olmadığını belirlemek amacıyla doğrusallık (collinearity) değerleri kontrol edilmiştir. Çoklu doğrusallık değerlerinin (VIF: <10; Tolerans: >.02) (Field, 2009: 224) olması öngörüldüğünden, bağımlı değişken olan yaşam tatmininin incelenmesinde (Tolerans: .655) ve (VIF: 1.526) olarak tespit edilmiştir. Ayrıca, bağımsız değişken (öğrenme odaklılık) ve aracı değişken (iş zanaatkarlığı) arasında 0.80 değeri üzerinde korelasyon katsayısı bulunmamaktadır. Elde edilen bulgulara göre, banka yöneticilerinin öğrenme odaklılık düzeylerinin yaşam tatmini düzeylerine olumlu olarak yansıdığı ve bu etki kapsamında iş zanaatkarlığının da dolaylı etki göstermek suretiyle katkı sağladığı sonucuna ulaşılmıştır.

5. Sonuç ve Öneriler

Yapılan araştırma sonucunda, yapısal eşitlik modeli ile öğrenme odaklılığın yaşam tatminini pozitif olarak etkilediği ve elde edilen bu sonucun, bireylerin bir görevi başlatma ve başarıya ulaştırma amacıyla farklı neden ve standartlara (ustalık/öğrenme ve performans) göre hedef belirlediklerini ileri süren başarı hedef kuramı (achievement goal theory) (Senko, 2016: 75-76) ile paralellik gösterdiği söylenebilir. Ayrıca, bir durum ile ilgili hafızadaki yeri ve onunla ilişki kurma hususunu ileri süren bağ (association) (Diener, 1984: 566) kuramları ile de benzer olduğu ifade edilebilir.

Öğrenme odaklılık ile yaşam tatmini arasında pozitif ve güçlü bir ilişkinin olabileceği (Erdogan, Bauer, Truxillo, & Mansfield, 2012: 1056) ve iş zanaatkarlığının da iyi oluşu (Nielsen, & Abildgaard, 2012: 382; Tims, Bakker, & Derks, 2013: 230; Slemp, & Vella-Brodrick, 2014: 957; Dreer, 2022) pozitif etkilediği belirtilmektedir. Araştırmada literatürdeki bu çalışmaların

sonuçlarına benzer şekilde, öğrenme odaklılığın yaşam tatmini pozitif ve anlamlı olarak etkilediği tespit edilmiştir.

Literatürde öğrenme odaklılığın örgüt performansını (Calantone, vd., 2002; Hakala, 2013; Kharabsheh, Jarrar, & Simeonova, 2015) ve örgütsel bağlılığı (Joo, & Park, 2010: 482) da pozitif etkilediği ifade edilmektedir. Bu bağlamda, örgütlerin öğrenme odaklılığı yüksek işgörenleri işe almaları ve bu özelliğe yönelik bireylerin teşvik edilmesi önerilmektedir (Yao, & Fu, 2019: 123). Ayrıca, örgütlerde uygun bir öğrenme iklimi yaratılması aracılığıyla öğrenme odaklılığın desteklenebileceği belirtilmektedir (VandeWalle, Nerstad, & Dysvik, 2019: 138-139). Öğrenme odaklılık olgusunun, hem işgörenlerin bireysel çabası hem de bu yönde farkındalık ve örgütsel iklim oluşturulması ile etkin olabileceği söylenebilir.

Yaşam tatmini kapsamında Sonia Lyubomirsky ve arkadaşları mutluluğun neredeyse yarısının genlerden, sağlık gibi şimdiki anda olan durumlardan %10, diğer taraftan “maksatlı aktivite” kapsamında dostlar ve ilgi alanları ile meşgul olmanın ise yine mutluluk kapsamında %40 etkin olduğu ileri sürülmektedir (Germer, 2020: 160-161). Diğer bir ifadeyle, ilgi alanı kapsamında hem zihinsel hem de fiziksel aktivitelerin öğrenme odaklılık ve iş zanaatkarlığı gibi yaklaşımlarla bilinçli bir şekilde gerçekleştirilmesi durumunda, yaşam tatmini üzerinde olumlu katkı sağlayabilecekleri söylenebilir.

İş zanaatkarlığının işgörenlerin iyi oluşları için katkı sağlayabileceği belirtilmektedir (Slemp, 2016: 358). Benzer şekilde, bu çalışmada aracı değişken olarak ele alınmış olan iş zanaatkarlığının yaşam tatmini arasındaki ilişkinin analizi kapsamında yapısal eşitlik modeli ile iş zanaatkarlığının yaşam tatminini pozitif olarak etkilediği, ayrıca öğrenme odaklılığın yaşam tatmini üzerindeki etkisinde iş zanaatkarlığının dolaylı etki kapsamında kısmi aracılık etkisi de gösterdiği tespit edilmiştir. Elde edilen bu sonuçlar, işgörenlerin işlerinde aktif bir yaklaşımla değişiklikler yaptıklarını ileri süren iş zanaatkarlığı (job crafting) kuramı (Berg, vd., 2008: 1) ile paralellik göstermektedir.

Örgütlerin iş zanaatkarlığı uygulamalarına imkân vermek amacıyla işgörenleri yenilikçi çözümlere yöneltebilecekleri ancak çalışanlara muhtemel olumlu ve olumsuz sonuçların da yöneticilerin koç rolüyle birlikte bildirilmesi önerilmektedir (Lazazzara, Tims, & De Gennaro, 2020: 16). Ayrıca, örgütsel olarak iş zanaatkarlığına yönelik kaynakların diyalog benzeri bir yaklaşımla üst düzey yöneticiler tarafından sağlanabileceği belirtilmektedir (Silvestri, 2019: 259). Sonuç olarak, sadece işgören özellikleri değil örgüt yapısı ve yönetsel olarak iş zanaatkarlığına yönelik yaklaşımların da olumlu veya bazı durumlarda olumsuz sonuçlar üretebileceği söylenebilir.

Araştırmada elde edilen sonuçların pratik bağlamda örgüt ve yöneticilere de katkı sağlayabileceği söylenebilir. Öğrenme odaklılık ve iş zanaatkârlığı düzeyleri yüksek olan işgörenlerin örgüt için önemli birer değer olduğu ve ayrıca bu örgütsel sermayenin yaşam tatmini seviyelerine de katkı sağlayabileceği alanyazında görülmektedir. Bu itibarla, araştırma sonuçları da göstermektedir ki, örgüt ve yöneticiler uygun iklim yaratma ve stratejik kararlar kapsamında, araştırma değişkenlerini içselleştirmeleri ile pratiksel fayda sağlanabilir.

Araştırma kapsamında anlamlı sonuçlar elde edilmiş olmakla beraber çeşitli kısıtlar da bulunmaktadır. Araştırmanın ilk kısıtı boylamsal veriden ziyade kesitsel veri kullanılmasıdır. İkinci kısıt çapraz geçerlilik için farklı sektörlerin araştırmaya dâhil edilmemesidir. Üçüncü kısıt anket sorularında öz değerlendirme yönteminin kullanılmış olmasıdır. Dördüncü kısıt kültürler ve ülkeler arası karşılaştırma yapılmamış olmasıdır. Beşinci kısıt ise değişkenlerin pozitif psikoloji temelli olması ve negatif sonuçları olan değişkenlerin karşılaştırılarak incelenmemesidir. Bu kısıtlar kapsamında nedensellik ve genelleme yapılması uygun olmayabilir.

Araştırmada elde edilen sonuçlar ve çalışmanın kısıtları dikkate alındığında, değişkenler nitel bir araştırmaya konu olabilir. Ayrıca, farklı sektörlerde ve kültürlerarası karşılaştırmaların da negatif sonuçları kapsayacak şekilde incelenmesinin literatüre katkı sağlayabileceği öngörülmektedir.

Kaynakça

- Baker, W.E., & Sinkula, J.M. (1999). The Synergistic Effect of Market Orientation and Learning Orientation on Organizational Performance. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 27(4), 411-427.
- Berg, J.M., Dutton, J.E., & Wrzesniewski, A. (2008). What is Job Crafting and Why Does It Matter? *Regents of the University of Michigan*, 1-8.
- Bruning, P.F., & Campion, M.A. (2022). Assessing Job Crafting Competencies to Predict Tradeoffs between Competing Outcomes. *Human Resource Management*, 61(1), 91-116.
- Büssing, A., Fischer, J., Haller, A., Heusser, P., Ostermann, T., Matthiessen, P.F. (2009). Validation of the Brief Multidimensional Life Satisfaction Scale in Patients with Chronic Diseases. *European Journal of Medical Research*, 14, 171-177.
- Calantone, R.J., Cavusgil S.T., & Zhao, Y. (2002). Learning orientation, firm innovation capability, and firm performance. *Industrial Marketing Management*, 31(6), 515-524.
- Costantini, A., Ceschi, A., & Sartori, R. (2019). The Theory of Planned Behaviour As A Frame for Job Crafting: Explaining and Enhancing Proactive Adjustment at Work. In L.E. Van Zyl, & S. Rothmann Sr. (Eds.), *Theoretical Approaches to Multi-cultural Positive Psychological Interventions* (pp. 161-177). Springer, Cham.
- Dağlı, A. & Baysal, N. (2016). Yaşam Doyumu Ölçeğinin Türkçe'ye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(59), 1250-1262.
- Diener, E. (1984). Subjective Well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542-575.

- Diener, E., Emmons, R.A., Larsen, R.J. & Griffin, S. (1985). The Satisfaction with Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71-75.
- Dreer, B. (2022). Teacher Well-Being: Investigating the Contributions of School Climate and Job Crafting. *Cogent Education*, 9(1), 2044583, Doi: 10.1080/2331186X.2022. 2044583.
- Dweck, C.S., & Leggett, E.L. (1988). A Social-Cognitive Approach to Motivation and Personality. *Psychological Review*, 95(2), 256-273.
- Erdoğan, B., Bauer, T.N., Truxillo, D.M., & Mansfield, L.R. (2012). Whistle While You Work: A Review of the Life Satisfaction Literature. *Journal of Management*, 38(4), 1038-1083.
- Field, A. (2009). *Discovering Statistics Using SPSS*, (Third Edition). Dubai, UAE: Oriental Press.
- Germer, C.K. (2020). *Öz Şefkatli Farkındalık: Tahrip Edici Duygularla Başa Çıkabilmek*. (Çev. H.Ü. Haktanır). İstanbul: Diyojen Yayıncılık.
- Gürbüz, S. (2021). *AMOS ile Yapısal Eşitlik Modellemesi: Temel İlkeler ve Uygulamalı Analizler* (2. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Hakala, H. (2013). Entrepreneurial and Learning Orientation: Effects on Growth and Profitability in the Software Sector. *Baltic Journal of Management*, 8(1),102-118.
- Hult, G.T.M. & Ferrell, O.C. (1997). Global Organizational Learning Capacity in Purchasing: Construct and Measurement. *Journal of Business Research*, 40(2), 97-111.
- İnan, R. (2016). A Grubu Seyahat Acentalarında Öğrenme Odaklılığın Yeni Hizmet Gelişimine Etkisi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla.
- Joo, B.K.B., & Park, S. (2010). Career Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention: The Effects of Goal Orientation, Organizational Learning Culture and Developmental Feedback. *Leadership & Organization Development Journal*, 31(6), 482-500.
- Kanten, P., & Kanten, S. (2015). İş Yaşamının Kalitesinin Yaşam Doyumu Üzerindeki Etkisinde İş Doyumunun Aracılık Rolü. İçinde (Ed. Doğan, Selen) *Yaşam Doyumu, Seçme Konular*, Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Kerse, G. (2017). İş Becerikliliği (Job Crafting) Ölçeğini Türkçe'ye Uyarlama ve Duygusal Tükenme İle İlişkisini Belirleme. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 9(4), 283-304.
- Kharabsheh, R.A. Jarrar, K., & Simeonova, B. (2015). The Impact of Competitive Strategies on Responsive Market Orientation, Proactive Market Orientation, Learning Orientation and Organizational Performance. *Journal of Strategic Marketing*, 23(5), 423-435.
- Kozlowski, S.W.J., Gully, S.M., Brown, K.G., Salas, E., Smith, E.M., & Nason, E.R. (2001). Effects of Training Goals and Goal Orientation Traits on Multidimensional Training Outcomes and Performance Adaptability. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 85(1), 1-31.
- Lazazzara, A., Tims, M., & De Gennaro, D. (2020). The Process of Reinventing A Job: A Meta-Synthesis of Qualitative Job Crafting Research. *Journal of Vocational Behavior*, 116(Part B), 1-18. [103267]. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.01.001>.
- Nielsen, K., & Abildgaard, J.S. (2012). The Development and Validation of A Job Crafting Measure for Use with Blue-Collar Workers. *Work & Stress*, 26(4), 365-384.
- Niessen, C., Weseler, D., & Kostova, P. (2016). When and Why Do Individuals Craft Their Jobs? The Role of Individual Motivation and Work Characteristics for Job Crafting. *Human Relations*, 69(6), 1287-1313.

- Pavot, W., & Diener, E. (2008) The Satisfaction With Life Scale and the Emerging Construct of Life Satisfaction. *The Journal of Positive Psychology*, 3(2), 137-152.
- Rice, R.W., Frone, M.R. & McFarlin, D.B. (1992). Work-Nonwork Conflict and the Perceived Quality Of Life, *Journal of Organizational Behavior*, 13(2), 155-168.
- Røysamb, E., Harris, J.R., Magnus, P., Vittersø, J. & Tambs, K. (2002). Subjective Well-being. Sex-specific Effects of Genetic and Environmental Factors. *Personality and Individual Differences*, 32(2), 211-223.
- Senko, C. (2016). Achievement Goal Theory: A Story of Early Promises, Eventual Discords, and Future Possibilities. In K.R. Wentzel & D.B. Miele (Eds.), *Handbook of Motivation at School*, Vol. 2, (pp. 75-95). New York: Routledge.
- Shin, D.C. & Johnson, D.M. (1978). Avowed Happiness as an Overall Assessment of the Quality of Life, *Social Indicators Research*, 5(1), 475-492.
- Shin, H.W., Picken J.C. & Dess G.G. (2017). Revisiting the Learning Organization: How to Create It, *Organizational Dynamics*, 46(1), 46-56.
- Silvestri, L.P. (2019). Collective Job Crafting: How Groups Shape Their Identity and Work Over Time. Unpublished Doctoral Dissertation, Harvard Business School, Boston, Massachusetts.
- Slemp, G.R. (2016). Job Crafting. In Lindsay G. Oades, Michael F. Steger, Antonelle Delle Fave, & Jonathan Passmore (Eds.), *The Wiley Blackwell Handbook of the Psychology of Positivity and Strengths-Based Approaches at Work*, (pp.342-365). John Wiley & Sons.
- Slemp, G.R. & Vella-Brodrick, D.A. (2013). The Job Crafting Questionnaire: A New Scale To Measure The Extent To Which Employees Engage in Job Crafting, *International Journal of Wellbeing*, 3(2), 126-146.
- Slemp, G.R., & Vella-Brodrick, D.A. (2014) Optimizing Employee Mental Health: The Relationship between Intrinsic Need Satisfaction, Job Crafting, and Employee Well-Being. *Journal of Happiness Studies*, 15, 957-977.
- Tims, M., Bakker, A.B., & Derks, D. (2012). Development and Validation of the Job Crafting Scale. *Journal of Vocational Behavior*, 80(1), 173-186.
- Tims, M., Bakker, A.B., & Derks, D. (2013). The Impact of Job Crafting on Job Demands, Job Resources, and Well-Being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 18(2), 230-240.
- VandeWalle, D. (1997). Development and Validation of a Work Domain Goal Orientation Instrument. *Educ. Psychol. Meas.*, 57, 995-1015.
- VandeWalle, D., Nerstad, C.G.L., & Dysvik, A. (2019). Goal Orientation: A Review of the Miles Traveled and the Miles to Go. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 6, 115-144. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-041015-062547>.
- Veenhoven, R. (1996). Happy Life-Expectancy: A Comprehensive Measure of Quality-of- Life in Nations. *Social Indicators Research*, 39(1), 1-58.
- Wrzesniewski, A. & Dutton, J.E. (2001). Crafting a Job: Revisioning Employees as Active Crafters of Their Work. *Academy of Management Review*, 26(2), 179-201.
- Yao, T.T., & Fu, M.H. (2019). The Effect of Developmental Feedback on Employee Job Crafting: The Mediating Role of Learning Goal Orientation. *Open Journal of Social Sciences*, 7, 111-126.

EXTENDED SUMMARY

The Mediation Effect of Job Crafting on the Effect of Learning Orientation on Life Satisfaction: A Research on Bank Managers

İskender VAROL³

Çanakkale Onsekiz Mart University

Gülten GÜMÜŞTEKİN⁴

Çanakkale Onsekiz Mart University

Introduction

Learning orientation is defined as the process of adapting to succeed in new or challenging situations. It is stated that learning-oriented individuals consider such situations as opportunities for improvement. In addition, it is stated that efforts and feedback towards learning can provide possible improvement (Kozlowski, et al., 2001: 4). In other words, it is argued that the mental state and effort developed within the scope of learning orientation can be used as an instrumental strategy for high-level performance in the future (VandeWalle, 1997: 997). It was found appropriate to examine the concept of learning orientation theoretically within the scope of achievement goal theory.

Life satisfaction is defined by Rice, Frone, & McFarlin (1992: 156) as people's evaluations of their own lives and their attitudes towards their own lives. In another definition, life satisfaction is the evaluation of an individual's quality of life as a whole according to the criteria he/she determines, as distinct from an emotional or affective experience (Shin, & Johnson, 1978: 478). In this study, it was found suitable to examine the concept of life satisfaction theoretically within the scope of association theories and judgment theory.

Job crafting is defined as behaviors that are initiated without an active and external factor and that provide change with the effort of employees to harmonize their jobs with their own preferences, motives and passions (Tims, Bakkers, & Derks, 2012: 173). In another definition, job crafting includes the physical and cognitive changes that individuals make in their duties or in the relational boundaries of their works. An example of physical changes is altering the way a

³ Corresponding author at: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, İşletme Fakültesi, Terzioğlu Yerleşkesi, 17000 Kepez-Çanakkale, iskendervarol@hotmail.com, ORCID:0000-0001-5091-7472,E-mail Address: iskendervarol@hotmail.com
⁴ Prof.Dr., Çanakkale Onsekiz Mart University, Faculty of Political Sciences, ggumustekin@comu.edu.tr, ORCID:0000-0003-0561-1989

job is done by a person, on the other hand, an example of changing relational boundaries refers to decisions about who to interact with while doing the job (Wrzesniewski, & Dutton 2001: 179-180). It was found appropriate to examine the concept of job crafting theoretically within the scope of job crafting theory.

Method

Questionnaire technique was used as data collection method in the research. In the questionnaire form, three different scales were used to measure learning orientation, job crafting, and life satisfaction. The scales were expressed with a five-interval Likert-type metric method. Within the scope of the research model, learning orientation (independent variable), job crafting (mediating variable), and life satisfaction (dependent variable) were considered. The research was carried out between March 1 and July 30, 2022. The scope of the research in terms of application consists of the managers of public, private and foreign-capital banks determined by convenience sampling method in the provinces of Balıkesir, Bilecik, Bursa, Çanakkale and Yalova in the Southern Marmara region. It consists of 480 bank managers who work as managers in banks operating in the mentioned provinces. Out of 700 questionnaire forms delivered to banks, 480 (68.6%) of 480 (100%) returned questionnaires were included in the scope of the evaluation. SPSS for Windows 22.0 and AMOS 22 programs were used to analyze the data obtained. The data obtained from the sample determined by first, explanatory factor analysis and confirmatory factor analysis and then hypothesis tests were carried out through the structural equation model.

Results

Firstly, descriptive statistics and pearson correlation analysis were conducted. It was seen that an important part (56%) of 480 bank managers participating in the research are men and (44%) are women. Most of the bank managers (84%) have bachelors degree and (12%) have a postgraduate education level. Besides, (62%) of 480 bank managers work in public banks and (38%) of them work in private and foreign-capital banks. When the findings given in the correlation matrix were examined, it was found that there is a positive significant relationship between bank managers' level of learning orientation and the level of life satisfaction ($r = .480$; $p < 0.01$); it was also observed that there is a positive significant relationship between bank managers' level of learning orientation and their level of job crafting ($r = .587$; $p < 0.01$). Besides, there is a positive significant relationship between bank managers' level of job crafting and their level of life satisfaction ($r = .455$; $p < 0.01$). After these analyzes, structural equation model was applied to determine the relationships between variables suggested in the research hypotheses. According to the results of the structural equation model, path coefficients and significance levels; it was concluded that learning orientation has an effect on life satisfaction ($\beta = 0.58$; $p < 0.001$).

Accordingly, H₁ hypothesis was accepted. In addition, it was concluded that learning orientation has an effect on job crafting ($\beta=0.66$; $p<0.001$) and H₂ hypothesis was accepted. Besides, it was concluded that job crafting has an effect on life satisfaction ($\beta=0.29$; $p<0.001$) and H₃ hypothesis was accepted. On the other hand, with the help of analyzes, the mediating effect was investigated and the indirect effect of job crafting on the effect of learning orientation on life satisfaction ($\beta=0.194$; $p<0.001$) was observed in the 95% confidence interval [0.096-0.293] which does not include zero (0) value between the results, and these values showed the partial mediation and the H₄ hypothesis was accepted as well.

Conclusion and Recommendations

As a result of the research by way of the structural equation model, it was determined that learning orientation positively affects life satisfaction. Similarly, within the scope of the analysis, learning orientation has a positive effect on job crafting and job crafting positively affects life satisfaction as well. In terms of mediating effect, it was determined that job crafting has a partial mediation effect on the effect of learning orientation on life satisfaction within the scope of indirect effect.

It can be said that the results obtained in the research can also contribute to the organization and managers in a practical context. It is seen in the literature that employees with high levels of learning orientation and job crafting are important values for the organization and that organizational capital can also contribute to their life satisfaction levels in exchange. In this respect, the results of the research show that practical benefits can be acquired by internalizing the research variables within the scope of creating the appropriate climate in organizations and using in strategic decisions.

Although significant results have been obtained within the scope of the research, there are also various limitations. The first limitation of the study is the use of cross-sectional data rather than longitudinal data. The second constraint is that different sectors are not included in the study for cross-validation. The third limitation is that the self-evaluation method was used in the survey questions. The fourth constraint is the lack of cross-cultural and cross-country comparisons. The fifth limitation is that the variables are based on positive psychology and the variables with negative results are not included and analyzed by comparison. Within these constraints, causality and generalization may not be appropriate for the results obtained. In addition, in future studies, it is predicted that examining the comparisons between different sectors and cultures in a way to include negative results may contribute to the literature.



Algılanan Aşırı Nitelikliliğin Yapıcı Rol Dışı İş Yeri Davranışları Üzerindeki Etkisinde Girişimcilik Yöneliminin Düzenleyici Rolü

The Mediator Role of Entrepreneurial Orientation on the Impact of None-Role Constructive Workplace Behavior of Perceived Overqualification

Aynur ŞEN¹, Esra Nemli ÇALIŞKAN²

Öz

Bu çalışmanın amacı, aşırı niteliklilik algısına sahip olan çalışanların yapıcı rol dışı iş yeri davranışları ve bu davranışların üzerindeki girişimcilik yöneliminin düzenleyici etkisini incelemektir. Araştırma verileri, Türkiye'nin en büyük ilk 500 sanayi kuruluşunun 525 beyaz yaka çalışanından anket tekniği kullanılarak elde edilmiştir. İlgili firmalar faaliyet gösterdikleri iş alanlarında nispetten daha gelişmiş olduğundan örneklem grubu olarak İSO ilk 500 kuruluşları tercih edilmiştir. Araştırmaya katılan katılımcılardan elde edilen veriler SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 25.0 ve AMOS (Analysis of Moment Structures) 23.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırmada aşırı niteliklilik algısının yapıcı rol dışı iş yeri davranışları üzerindeki etkisi incelendiğinde, aşırı niteliklilik algısının yapıcı rol dışı iş yeri davranışları üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde bir etkisi olduğu görülmüştür ancak aşırı niteliklilik algısına sahip olan çalışanların yapıcı rol dışı iş yeri davranışı sergilemesinde girişimcilik yöneliminin düzenleyici etkisi incelendiğinde değişkenler arasında girişimcilik yöneliminin düzenleyici rolünün anlamlı olmadığı bulgulanmıştır. Elde edilen bu çıktılar doğrultusunda, araştırmanın teorik ve uygulanabilirliğine ilişkin etkileri tartışılarak gelecekte oluşturulacak çalışmalara tavsiyelerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Aşırı Niteliklilik Algısı, Yapıcı Rol Dışı İşyeri Davranışları, Girişimcilik Yönelimi

Makale Türü: Araştırma

Abstract

The aim of this study is to examine the non-role constructive workplace behaviors of employees who have a perception of overqualification and the mediating effect of entrepreneurial orientation on these behaviors. The research data were obtained from 525 white-collar employees of Turkey's top 500 industrial enterprises using the survey technique. Since the related companies are relatively more advanced in the business areas in which they operate, ISO top 500 companies were chosen as the sample group. The data obtained in the research were analyzed using SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 25.0 and AMOS (Analysis of Moment Structures) 23.0 program. In the study, when the effect of overqualification perception on none-role constructive workplace behaviors was examined, it was seen that the relationship between variables had a statistically significant and positive effect, but the entrepreneurial orientation did not have a mediating effect on the overqualification perception of employees exhibiting none-role constructive workplace behavior. In line with these findings, the theoretical and practical effects of the research were discussed and suggestions were made for future studies.

Keywords: Perception of Overqualification, Non-Role Constructive Workplace Behaviors, Entrepreneurship Orientation

Paper Type: Research

¹Doktora Öğrencisi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yönetim ve Strateji Doktora Programı, aynursezer@gmail.com ORCID: 0000-0002-5812-8395

²Prof. Dr., İstanbul Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, İşletme Bölümü, Yönetim ve Organizasyon Ana Bilim Dalı, enemli@istanbul.edu.tr, ORCID:0000-0002-2050-3436

Giriş

Genel olarak aşırı niteliklilik kavramı, çalışanın kendi niteliklerini işin gerekliliklerinden daha üstün ya da gerçekleştirdiği işi kendisinden daha az niteliklere sahip çalışanlar tarafından icra edildiğini düşünmesi ve işini yetersiz bulması anlamına gelmektedir.(Yıldız vd.2017) Bu kavram uluslararası literatürde “overqualification” olarak geçmekle birlikte ulusal literatürde fazla vasıflılık, üstün niteliklilik, aşırı niteliklilik, fazla niteliklilik olarak tanımlanmaktadır. (Akın vd.,2016; Uçar, 2015; Akbıyık, 2016). Bu çalışmada ise aşırı niteliklilik kavramı kullanılacaktır.

Rol dışı iş yeri davranışları ise, işletmelerin ve üyelerinin refahlarını doğrudan etkileyen en önemli araştırma konularından bir tanesidir. Literatürde iki tür rol dışı iş yeri davranışı bulunmaktadır. Bunlar; yapıcı ve yıkıcı rol dışı iş yeri davranışlarıdır.(Bennet vd.,2001) Yapıcı rol dışı iş yeri davranışları, Spreitzer vd., (2003)’e göre bir örgütün norm ve kurallarından, onurlu bir şekilde kasti olarak ayrılan davranışlar olarak ifade edilmektedir. Vadera vd., (2013), bu tanımları “organizasyon içerisinde yer almış bir grubun kural, düzen ve normlarından sapan, referans grubuna fayda sağlayacak ve hipernorma uygun olacak davranışlar” olarak ifade etmişlerdir. Yıkıcı rol dışı iş yeri davranışları ise, Bennett vd., (2000) tarafından, önemli örgütsel normları ihlal eden böylece kurumun, örgüt bireylerinin ya da tüm tarafların refahını tehdit eden gönüllü davranışlar olarak tanımlanmıştır. Vardivd.,(1996) tarafından tanımlanan yıkıcı rol dışı iş yeri davranışları ise, çalışanın örgüt tarafından kabul görmüş kaide, norm ve kuralların bilinçli bir şekilde ihlal edilmesi olarak belirtilebilir.

Bir örgütün bünyesi içerisinde gerçekleşen girişimcilik faaliyetleri ise o kurumun girişimcilik yönelimlerini içerir. Girişimcilik yönelimleri stratejik hareket etme ile yakından ilişkilidir. Bu araştırmada aşırı niteliklilik algısına sahip olan çalışanların yapıcı rol dışı iş yeri davranışı ile ilişkisi ve ayrıca düzenleyici ilişki olarak girişimcilik yöneliminin etkisi incelenecektir.

1. Algılanan Aşırı Niteliklilik

Günümüzde işletmelerin aşırı rekabet ortamında varlıklarını sürdürmeleri ve üstünlük sağlayabilmeleri için en önemli kaynak insan kaynağıdır. İşletmelerin sahip olduğu insan kaynağından en etkili ve verimli şekilde faydalanabilmesi içinde doğru adayın doğru pozisyonda bulunması ve niteliklerine uygun iş ortamının yaratılması gerekmektedir.

Görev nitelik uyumu bir işletme için hayati derecede önem arz etmektedir. En genel hali ile işin özellikleri ve çalışanın niteliklerinin uyumlu olmadığı durumlarda çalışan mutsuz olacak ve örgüt performansından bahsedilemeyecektir. Doğru adayın doğru pozisyonda yer alması hususu her ne kadar sübjektif bir konu olsa da mümkün olduğunca değerlendirmelerin ve eşleştirmelerin objektif kriterlere göre yapılması önemlidir. Arzu edilen ise bu objektiflik halinin kurumlarda uygulanması olsa da ancak bazı durumlarda gerek yetenek seçimi ve onların doğru pozisyonlara yerleştirilmesi gerekse bu bireylerin kendileri ile ilgili düşünce, görüş ve algıları bu objektifliğin gerçekleşmesine engel olmaktadır. Bir başka ifade ile çalışanlar kendilerini mesai arkadaşları ile karşılaştırmakta ve eğitim, bilgi, tecrübe ve beceri gibi niteliklerini bahsi geçen iş arkadaşlarından üstün görmekte ya da kendilerini icra etmiş olduğu işle uyumlu bulmamakta daha doğrusu işini küçük görebilmektedir. Tam da bu nokta da bireyde aşırı niteliklilik algısı oluşmaktadır

Aşırı niteliklilik kavramı, kişilerin eğitim durumları, becerileri, deneyimi ve yetenekleri gibi sahip oldukları niteliklerin işin gerektirdiklerinden fazlasını karşılaması anlamına gelmektedir. Bir farklı ifadeyle çalışanın sorumlu olduğu ve çalışandan beklenen iş alanın, çalışanın potansiyel ve niteliğinin altında kaldığı duruma denir. Aşırı niteliklilik kavramı, “overqualification” olarak uluslararası yayında ifade edilirken (Erdogan, 2011), ulusal yayında algılanan aşırı niteliklilik (Akbıyık, 2016), aşırı vasıflılık (Uçar, 2016), fazla niteliklilik (Akın vd., 2016; Uçar, 2016) gibi isimlerle belirtilmektedir.

Kavramın temelleri, 1800’lü yıllarda yönetim alanında inceleme konusu olmuş kişi- çevre uyum teorisine dayanmaktadır. 1800’lü yılların başlarında çalışanların kişisel özellikleri ile uyumlu işlerde

çalışmaları için anketler aracılığı ile oluşturulan mesleki seçim modelleri kurgulanmış ve böylelikle kişilerin niteliklerine uygun doğru mesleklerde istihdam edebilmeleri için uygun ortam sağlanmıştır.

1909 yılına gelindiğinde ise kariyer danışmanlığının mimarisi olarak ta bilinen ve dünyanın ilk kariyer danışmanlık merkezini kuran Frank Parsons işletmelerin çalışanlardan yeterince verim alamamasının sebebini endüstride çalışanların önemli bir bölümünün rastgele yerlerde çalışmış olmasına bağlar. Parsons, meslek seçiminde bireylere yarar sağlayacak, onların niteliklerine uygun doğru mesleklerde yer almalarını sağlayacak ve bilimsel yöntemlerin kullanıldığı methodlarla onları yönlendirebilecek merkezlerin açılması ile bu problemin çözüme kavuşabileceğini ifade etmiştir. (Parsons,1909)

Parsons'ın vefatından sonra yayımlanan Meslek Seçimi(Choosing a Vacation) adlı eseri kişi-çevre uyumu ile ilgili ilk çalışma olarak yazında kabul görmüştür. I. Dünya Savaşı sırasında askeri personelin nitelik ve potansiyellerine en uygun pozisyonlarda görev alması konusunda Parson'ın çalışmalarından yararlanılmıştır. Özellikle örgütsel davranış alanında yaygın olarak kişi-çevre uyum teorisi kullanılmaktadır.(Lauver vd.,2001)

Alan yazında çeşitli şekillerde tanımlanmış olan kişi-çevre uyumu en genel ifade ile kişilerin çevre ile karşılıklı etkileşimi sonucunda aralarında oluşan uyum, uygunluk ya da benzeşimin derecesi olarak tanımlanabilir.(Edwards vd., 2007)

Tüm bu eşlenim ve uyum ise çalışanların hem bireysel motivasyonunu arttıracak hem de çalışmış olduğu kurumda örgütsel başarıdan bahsedilecektir. İşletmeler açısından hayati önem arz eden insan kaynağının bahsi geçen uyum teorisi koşulları ile işletme bünyesine dahil edilmesi gerek çalışanlar gerekse örgüt için ideal bir durum olarak görülse de bazen bu ideal durum sağlanamayabilir. Örneğin belirli bir işi yapabilmek için lisans veya yüksek lisans mezununun yeterli olduğu bir pozisyonda/görevde doktora mezunu bir çalışanın çalışması kurum içerisinde aşırı niteliklilik algısının doğmasına sebebiyet verecektir.

Aşırı niteliklilik kavramı ilk kez literatürde “The Overeducated American” adlı kitapla 1976 yılında Freeman tarafından kullanılmıştır. Freeman, çalışmasında eğitilmiş işgücü profiline iş gücü ortamında arz fazlası yarattığına ve yakın gelecekte büyük olasılıkla bu durumun devamlılık göstereceğine, üniversite mezunu olmanın da beraberinde anlam ifade etmeyeceğine ve böylesi ortamda yaşanacak uyumsuzluklarda iş ortamının yaşayacağı sıkıntılara atıfta bulunmuştur. Aşırı niteliklilik kavramı ayrıca eksik istihdamın koşullarından biri olarak değerlendirilmektedir ve eksik istihdamın da birden fazla boyutu bulunmaktadır (Erdogan vd.,2011) Bu koşullar arasında en sık karşılaşılanı ise çalışanın sahip olduğu bilgi, deneyim ve becerinin işin gerekliliğinden daha fazla olması, işini icra edebilmek için gereken bilgi, deneyim ve becerilerini eksik kullanmasıdır.

Aşırı niteliklilik kavramı ile ilgili çalışmalar incelendiğinde kavramın 2 boyuttan oluştuğu söylenebilir. Bunlar; Objektif Boyut ve Sübjektif Boyut (Luksyte vd.,2011) Objektif boyutu işin gereklilikleri dolayısıyla kazanılmış özellikleri ifade ederken, sübjektif boyutu ise çalışandan çalışana farklılık gösterecek kişisel algıyı ifade etmektedir. Objektif aşırı niteliklilikte, kişinin sahip olduğu ve işin icra edilmesi için gerekli olan niteliğin bir dış gözlemci ya da uygun bir araştırma ölçümü ile belirlenmesi mümkün olmakla birlikte sübjektif aşırı niteliklilikte bizzat kişinin kendi bilgi, beceri ve deneyimini kendi değerlendirme ve karşılaştırma kriterleri ile gerçekleştirmesi söz konusu olmaktadır. Bu sebeple çalışanların kendi algılarına yönelik bir araştırma yapılacağından bu çalışmada kavramın sübjektif boyutu incelenecektir.

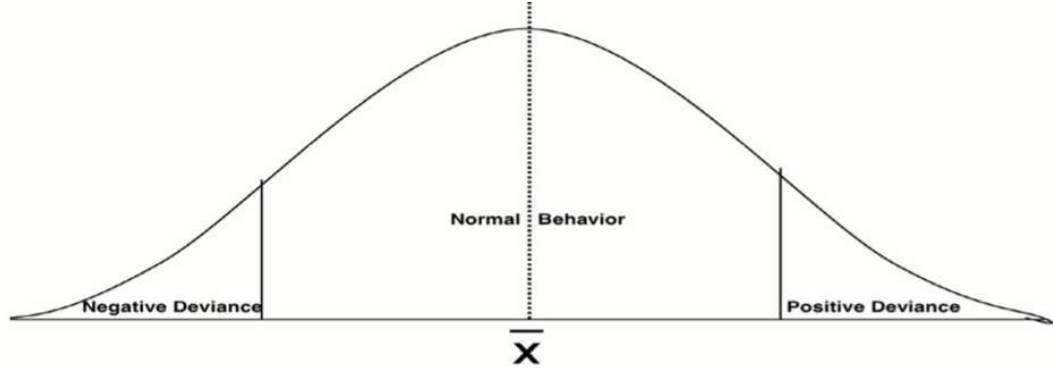
2. Yapıcı Rol Dışı İşyeri Davranışları

Rol dışı iş yeri davranışları, kurumun ve üyelerinin refahını etkileyen en önemli araştırma konularından biridir ve dolayısıyla sonuçları da önemli bir etkiye sahiptir. Literatürde iki tür rol dışı iş yeri davranışı bulunmaktadır. Bunlar; Yapıcı ve Yıkıcı Rol Dışı İş Yeri Davranışları.(Bennet vd., 2001).

Yıkıcı rol dışı iş yeri davranışlar “örgüt tarafından önceden belirlenmiş kuralların ihalli ve böylece bir örgütün ve çalışanlarının ya da her iki tarafın refahını tehdit eden kasti ve özgür irade ile gerçekleşen davranışlar” olarak tanımlanmıştır.(Bennett vd., 2000). Yıkıcı rol dışı iş yeri davranışları uzun bir tarihsel geçmişe sahip olduğundan konu ile ilgili çok sayıda araştırma bulunmaktadır. Bununla birlikte, insan doğasının karmaşıklığı nedeniyle, bu karmaşık ilişkileri açıklığa kavuşturmak için hala yeni çalışmalara ihtiyaç vardır. (Yıldız, 2015). Son olarak, Gruys vd. (2003) tarafından ifade edilen yıkıcı rol dışı iş yeri davranışlarında ise kavram “kuruluşun meşru menfaatlerine aykırı olarak gerçekleştirilen, bir organizasyon üyesi tarafından herhangi bir kasıtlı davranış” olarak ifade edilmiştir. Literatürde yıkıcı rol dışı iş yeri davranışı sapkın davranış (Bennett vd., 2000), kötü davranış (Vardi vd., 1996), verimlilik karşıtı davranış (Marcus vd. 2002) şeklinde farklı kavram ismi ile bulmak mümkündür. Yıkıcı rol dışı iş yeri davranışlarını şekillendiren ve oluşumuna katkı sağlayan ana öğeler: Eylemi gerçekleştiren kişinin kim olduğu, kişinin gerçekleştirmiş olduğu eylemi bilinçli bir şekilde yapma hali, eylemin kime yöneltileceği (davranışın ana hedefi), kabul edilmeyen sosyal bağlam, eylemin ne şekilde gerçekleşeceği (davranış) ve eylemin sonucunun yarattığı etki şeklinde ifade edilebilir.(Robinson vd., 1998)

Öte yandan, “kasıtlı olarak, organizasyonun, üyelerinin veya her ikisinin refahını iyileştirmek ve katkıda bulunmak için önemli organizasyon normlarını ve kurallarını ihlal eden davranışa ise yapıcı rol dışı iş yeri davranışları” denir.(Galperin, 2002). Spreitzer vd.(2003) göre yapıcı rol dışı iş yeri davranışları, bireyin, örgüt kural ve kaidelerinden örgüte fayda sağlaması amacıyla onurlu bir şekilde kopan bilinçli davranışlar olarak ifade edilmektedir. Vadera vd. (2013) ise bu tanıımı referans grubun normlarından ayrılan, referans grubuna fayda sağlayacak ve hipernorma uygun olacak davranışlar olarak ifade etmişlerdir. Diğer yandan örgütsel performans üzerinde etkisi fazla olan yapıcı rol dışı iş yeri davranışları birbirleriyle ilişkili olmak üzere üç alt boyuttan oluşmaktadır. (Galperin vd.,2006) Bunlar; inovatif örgütsel yapıcı rol dışı iş yeri davranışları, mücadeleci örgütsel yapıcı rol dışı iş yeri davranışları ve kişilerarası yapıcı rol dışı iş yeri davranışlarıdır. Bu doğrultuda inovatif örgütsel yapıcı rol dışı iş yeri davranışı; örgüt lehine yenilikçi ve kabul edilenin dışında örgüte fayda sağlama amacıyla gerçekleştirilen davranışlardır. Örgüt içerisinde ortaya çıkan sorunlara karşı beklenen/bilinen çözümler aksine yenilikçi çözümler yaratma bu davranışa örnek gösterilebilir. Mücadeleci örgütsel yapıcı rol dışı iş yeri davranışı; örgütün kaide, kural ve iş yapış şekli ile mücadele halinde olmayı ve örgüt ve iş birliği sağlanacak taraflar faydasına kural ve kaideleri ihlal etme anlamına gelmektedir. Çalışanın, müşterisinin bir sorununu çözme amacıyla için örgütün belirlediği kaide ve normlardan saparak özde örgüte zararlı gibi görünen ancak dolaylı yoldan örgüte yararı olan davranışları bu davranışlara örnek olarak gösterilebilir. Kişilerarası yapıcı rol dışı iş yeri davranışları ise olumlu ve çarpıcı bir örgütsel değişim sağlama amacıyla çalışanın uymakla yükümlü olduğu emir/norm ve kurallardan kopmayı ifade etmektedir. Çalışanın, yöneticisinin talimat ve bildirimlerine bilinçli bir şekilde uymayarak hali hazırdaki işini daha fazla geliştirmesi bu davranışlara örnek olarak verilebilir. (Yıldız vd.2015)

Bu davranışlar genel olarak resmi iş tanımının dışında olmasına rağmen, bu davranışların gerçekleştirilmesi organizasyonel amaçlara ulaşılmasına yardımcı olur ve organizasyona fayda sağlar (Galperin vd., 2006). Galperin’in (2012) araştırmasına göre, kuruluşun refahı için örgütsel normları kıran çalışanlar, pozitif organizasyonel değişimin inovasyon ve öncü aktörleridir. İnovasyonun rekabet avantajı üzerindeki artan etkisi nedeniyle, yapıcı rol dışı iş yeri davranışı organizasyonlar için çok önemli bir faktördür (Howell vd., 2005).



Şekil 1: A statistical approach to deviance (Spreitzer vd., 2004)

Tanımlardan da anlaşıldığı üzere rol dışı iş yeri davranışlarının olumlu ve olumsuz yönleri bulunmaktadır. Bu davranışların iki ucu keskin bir kılıç gibi olduğu açıktır (Yıldız vd., 2015). Başka bir deyişle, bu davranışlar görüldüğü üzere sadece zararlı (yıkıcı) değil, aynı zamanda kuruluşlar ve üyeleri için de yararlı (yapıcı) olabilir. Genellikle literatürde örgüte kasıtlı olarak zarar veren bireysel olumsuz/yıkıcı rol dışı iş yeri davranışları bulunmaktadır. Yapıcı rol dışı iş yeri davranışları ile ilgili literatürden edinilen bilgi ışığında, örgütün faydası adına örgüt tarafından benimsenmiş önemli kural ve normların dikkate alınmadığı ve ihlal edildiği ve böylelikle örgütlerde inovatif/yenilikçi bir ortam hakim olduğu ifade edilebilir.(Galperin, 2012).

3. Girişimcilik Yönelimi

Girişimcilik kavramının kökleri çok uzun bir zamana dayalı olsa da iktisadi anlamda kavram ilk kez Cantillon tarafından kullanılmış, çağdaş ve bilimsel anlamda ise J. Schumpeter ile literatürde kabul görmüştür. Kavrama, II. Dünya Savaşı sonrası iktisadi literatürde çok da fazla yer verilmediği görülmüştür. Bu durumun temelinde ise; Neo Klasik iktisadi teoride girişimci, ekonomik modellemenin içerisinde düşünülmemiş ve pasif bir hesaplayıcı olarak değerlendirilmiştir. (Basılğan, 2011)

Girişimcilik, günümüz iş dünyasında bir organizasyonun iktisadi gelişiminde rol oynayan en önemli faktörlerden biridir. Kavram, iktisadi büyüme ve kalkınmanın temel fonksiyonu yaratıcılık ve yeniliğin ise kaynağıdır. Girişimcilerin ekonomik döngü içerisindeki rolünün statik olmayıp dinamik ve yenilikleri gerçekleştiren kişi olduğuna vurgu yapan Schumpeter, buluşlar aracılığı ile girişimcilik faaliyetinde bulunan kişilerin de liberal kapitalist düzenin itici gücü olduğunu düşünmektedir. Başka bir ifade ile Schumpeter, girişimcilik faaliyetleri ve yeniliklerin, durağan ekonominin üretken kaynaklarını, dinamik ve yeniliklere transfer eden güç olarak değerlendirir. Girişimciliğin yenilikçi faaliyetlerine literatürde ilk kez Schumpeter yer vermiştir ancak girişimcilik ve yenilikçilik kavramları literatürde farklı şekilde de yorumlanabilmektedir. (Er, 2013)

Rekabetin yoğun yaşandığı günümüz ekonomi koşullarında, inovatif ve girişimci bir kurumsal yapının varlığı, kurum içerisinde girişimciliği tanımlayabilme, girişimci ruha sahip ve nitelikleri yüksek olan yetenekleri işletmeye dahil edebilme veya kurum içerisinde onların girişimcilik hareketlerini destekleyebilme faaliyetleri organizasyonlar için hayati öneme sahiptir. Böylesi bir dönüşüm içerisinde firmalar çok tutucu bir yapıdan çok girişimciye uzanan bir cetvelde konumlanmış bir makro seviyede çalışmalarını sürdürmüşlerdir.(Covin vd., 1991) 1990 lı yıllar girişimcilik yönelimlerinin öncüllerini aydınlatmaya odaklanmış ve çok sayıda çalışmaya tanıklık etmiştir.(Zahra vd.,1995) Kavram iç girişimcilik, kurumsal iş kurma, yaygın girişimcilik, stratejik yenilenme, girişimcilik yönelimi ve kurumsal girişimcilik şeklinde farklı isimlerle literatürde anılmaktadır.(Covin vd., 1991)

Girişimcilik yönelimi firmaların stratejik duruşları ile yakından ilişkili olmakla birlikte firma içerisinde önemli pozisyonda istihdam eden kişilerin girişimcilik algısı ve tutumları ile örgütün girişimciliğe yönelik genel yönelimlerini birbirinden farklı kılmaya olanak tanır.(Lumpkin vd., 1996)

Bir organizasyonun, girişimci bir strateji kurgulama ve oluşturulacak kurgunun bir örgüt için ne denli etki yaratacağı konusunda kavramı ilk kez ele alan kişi Henry Mintzberg tir. Girişimcilik fikrinin

bilimsel bir disiplin temelinde oluşması ise Miller'in çalışması ile sağlanmıştır .(Miller, 1983) Danny Miller bu öncü çalışmasında girişimcilik faaliyetlerinde aktif rol oynayan firmayı, her anlamda yenilikçi davranan ve belirli miktarda riskli davranışlarda bulunup piyasada proaktif yeniliklere de öncülük yapan, rakiplerine karşı çarpıcı rekabet üstünlüğü sağlamayı hedefleyen şekilde ifade etmiştir. (Miller, 1983)

Kurumsal girişimcilik kavramı en temel hali ile “kurum içerisinde var olan girişimcilik” olarak ifade edilirken, kurum içerisindeki girişimciyi tanımaya, onun kuruma sağlayacağı katma değeri anlamaya ve anlamlandırmaya yönelik araştırmalar literatürde “girişimcilik yönelimi” şeklinde belirtilmiştir. Firmaların girişimsel faaliyetlerinin bir ucunda yer alan girişimci firmalar inovatif, risk alan ve aldığı riski öngörerek harekete geçen firmalar iken, tutucu firmalar da çarpıcı yenilikçi faaliyetlerde bulunmayıp risk almayan ve daha çok “durumunu koru ve gör” stratejisini benimseyen firmalardır.(Miller, 1983) Miller tarafından girişimcilik yönelimi ile ilgili olarak önerilen boyutlar üç farklı şekilde sınıflandırılmıştır. Bunlar: Yenilikçilik(İnovasyon), İleri Etkililik(Proaktiflik) ve Risk Almadır. Kavramı çok boyutlu olarak düşünen Lumpkin vd. (1996) orijinal üç boyuta ilave olarak iki farklı boyut daha eklemiştir. Bunlar: Rekabetçi Agresiflik ve Özerkliktir.

3.1. Girişimcilik Yönelimlerinin Boyutları:

Girişimcilik yönelimi 5 alt boyuttan oluşmaktadır.

3.1.1. Yenilikçilik(İnovasyon):

Kavram “yeni ve farklı bir şey yapmak/yaratmak ” anlamındaki Latince bir sözcük olan “innovatus” tan türetilmiştir.(Drucker, 1998). Lumpkin vd. (1996) yenilikçi stratejiyi, çevresel faktörlerin ve gelişmelerin ortaya çıkardığı şartların fırsata çevrilip çevrilmemesi durumunun değerlendirilmesi, gelecekte ortaya çıkacak çevresel ihtiyaçların belirlenerek önceliklerin ortaya konması ve beraberinde yeni iş yapış modelleri, hizmet ve ürünlerin sunulması olarak ifade etmektedir.

3.1.2. İleri Etkililik (Proaktiflik):

İleri etkililik, bir firmanın içinde bulunduğu koşulları ve pazarı iyi analiz edip mevcutta var olan ve gelecekte oluşacak fırsat, yenilik, yenilenme hareketi ve yeni yönetim tekniklerinde öncü rol oynayarak sektörün şekillenmesine sağlanan katkı olarak ifade edilebilir.(Antoncic vd.,2001; Covin vd., 1991). Özetle ileri etkililik bir firma için ürün, teknoloji, hizmet ve yönetsel alanlarda tercih edilebilir şekilde faaliyette bulunmak demektir.

3.1.3. Risk Alma:

Muhtemel fırsatlara karşı ortaya çıkan farklı ve daha yeni fırsatların gözden geçirilmesi ve başarılı olamama maliyetlerini dikkate alarak kaynakların etkin kullanımınıdır.(Lumpkin vd., 1996) Risk alma durumu, bünyesinde belirli bir miktarda proaktif olmayı gerektirmektedir. Risk alma, belirsiz bir pazar ortamında mevcut kaynakları en etkili ve verimli şekilde kullanarak rakiplerinden önce fırsatların değerlendirilmesi olarak ta ifade edilebilir. Bir örgütün girişimcilik faaliyetleri ve örgüt bünyesinde yer alan çalışanların bu faaliyetler etrafında çalışması için risk almaları kaçınılmazdır. Öyle ki girişimcilik ve girişimcilik yönelimi risk almadan neredeyse imkansızdır.

3.1.4. Agresif(Saldırgan) Rekabetçilik:

Küreselleşmenin giderek arttığı günümüz koşullarda işletmelerin sahip olduğu kaynakları rakiplerinde faaliyetlerini gözlemleyerek en etkin şekilde kullanmaları gerekmektedir. Pazar da mevcutta var olan ve olası pazara girecek rakiplerin varlığı işletmelerin rakiplerinden farklı ve yenilikçi uygulamalarda öncü olması açısından zorunlu hale gelmiştir. Tam da bu noktada agresif rekabetçilik saldırgan duruş göstererek pazar engellerini ortadan kaldırma olarak tanımlanabilir. (Wales vd.,2011)

Son olarak saldırgan rekabetçilik, ileri etkili davranış ve yenilikçi çabaların harmonizasyonu yoluyla, pazardaki rakipleri yakalamaya ve onlara karşı rekabet üstünlüğü sağlamaya yönelik bir örgütün niyetini ve hedefini yansıtan yönetimsel eğilimdir.(Ağca vd., 2007)

3.1.5.Özerklik:

Özerklik, bir birey, grup veya ekibin bir fikir ve vizyonu oluşturmada ve onu gerçekleştirmede hür hareket etmesi anlamına gelmektedir. Özerklik, girişimcilik yönelimi açısından stratejik anlamda özerkliği ifade eder.(Solmaztürk, 2018) Bir başka tanıma göre özerklik bir iş fikrini ortaya koyma amacıyla fikri geliştirmek ve nihai hale getirme konusunda birey ya da grubun yürüttüğü bağımsız faaliyetlere denir .(Fiş vd., 2009)

4.Araştırmanın Amacı ve Sorunsalı

Bu araştırmanın amacı aşırı niteliklilik algısına sahip olan çalışanların, çalışmış olduğu kurumda yapıcı rol dışı iş yeri davranışı sergilemesinde kurumsal girişimcilik yönelimlerinin düzenleyici etkisini incelemektir.

Araştırma ile hedeflenen, aşağıdaki sorulara yanıt bulmaktır. Konuyu resmedecek model ise aşağıda yer almaktadır.

-Örgütlerde aşırı niteliklilik algısına sahip olan çalışanlar ile yapıcı rol dışı iş yeri davranışı arasında nasıl bir ilişki vardır?

-Aşırı niteliklilik algısına sahip olan çalışanların yapıcı rol dışı iş yeri davranışı sergilemesi arasında anlamlı bir ilişki var ise girişimcilik yöneliminin bu ilişki de düzenleyici etkisi var mıdır?

5. Araştırmanın Kapsamı ve Önemi

Araştırmada, veri toplama açısından pek çok çalışmada da tercih edilen anket tekniği kullanılmıştır. Araştırmanın örneklemini ise büyük cirolara sahip Türkiye'nin en büyük ilk 500 sanayi kuruluşunun beyaz yaka çalışanları teşkil edecektir. Bu şekilde bir tercih yoluna gidilmesinin sebebi ise bu firmaların faaliyet gösterdikleri iş alanlarında nispi olarak gelişmiş olmaları yer almaktadır. Amaç ise, artan küresel rekabet dolayısıyla Türkiye ekonomisine katkı sağlamış, seçilmiş firmaların girişimcilik eğilimlerini ve araştırmaya konu olan değişkenlerle ilişkilerini doğrudan ve dolaylı etkileri ile birlikte bütünsel olarak incelemektir.

Düzenleyici ilişki olarak araştırmada girişimcilik yöneliminin tercih edilmesinin sebebi ülkemizde girişimciliğe çok ihtiyaç duyulmasına rağmen kültürel ve ekonomik anlamda bu eğilimleri teşvik edici unsurların yeteri kadar desteklenmeyişi yer almaktadır. Bu araştırma sonuçlarının bahsi geçen değişkenler arası ilişkiler ile açıklanmasının literatüre fayda sağlayacağı düşünülmektedir.

Birçok araştırmada rol dışı iş yeri davranışlarından biri olan yapıcı rol dışı iş yeri davranışları örgütsel vatandaşlık davranışı ile eş görülmektedir. Bu bakış açısıyla genel olarak bu iki davranışın toplum taraflısı (Pro Social) davranışlar olduğu belirtilebilir. (Spreitzer vd., 2004; Galperin, 2012) Ancak yapıcı rol dışı iş yeri davranışlar ile örgütsel vatandaşlık davranışı karşılaştırıldığında, örgütsel vatandaşlık davranışının daha edilgen bir yapıya sahip olduğu ifade edilebilir. Diğer bir ifade ile yapıcı rol dışı iş yeri davranışlarında, kişinin bilinçli ve hür idaresi ile gönüllü olarak örgütün faydasına ilişkin önemli kural, norm ve kaideleri ihlal etme durumu söz konusudur. Örgütsel vatandaşlık davranışında ise örgütün norm ve kurallarından ayrılmaktan ziyade kişinin örgütün önemli ve geçerli kural ve normlarına uyum sağlaması söz konusudur. (Yıldız vd. 2015) Bu bağlamda aşırı niteliklilik algısı yüksek olan bir çalışanın hem bireysel hem de çalışmakta olduğu kurumun performansını arttırabilmek için gerek örgütsel vatandaşlık davranışı gerçekleştirecek gerekse risk alarak yapıcı rol dışı iş yeri davranışı sergileyecektir.

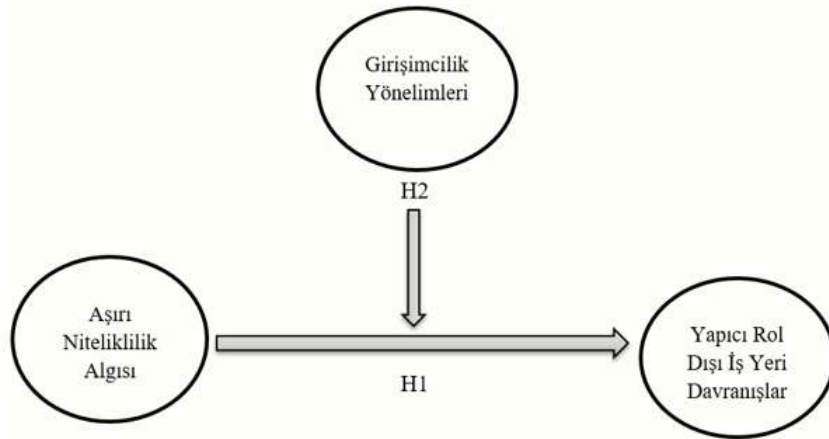
Bu çerçevede araştırmaya ait ilk hipotez aşağıdaki şekilde oluşturulmuştur.

H1: Aşırı niteliklilik algısının yapıcı rol dışı iş yeri davranışları üzerinde anlamlı etkisi bulunmaktadır.

Kurumların varlıklarını sürdürebilmesi için özellikle iç ve dış çevreden gelen verilerin elde edilmesi, hızlı ve doğru bir şekilde yönetilmesi elzemdir. Böylesi bir süreçte örgütlerin çevresel gereklere uyumlu hareket edebilmeleri öncelikli olarak yeniliğin ve değişimin şirket kültürü olarak desteklenip, tüm iş gücü profilleri tarafından benimsenmesi ile mümkündür. (Solmaztürk, 2018) Bunun içinde öncelikle kurum kültürü olarak çalışanların girişimcilik yönelimleri önemslenmeli, ekonomik ve kültürel anlamda, inovatif düşünen ve bu ruhu benimseyen ve örgütsel başarı elde edebilmek için nitelikleri ile kendilerini ispatlamış çalışanların desteklenmesi gerekmektedir. Böylelikle yüksek potansiyelli ve performanslı çalışanlar örgütün etkili ve verimli olarak işleyişini arttıracak, örgütte sözlü ya da yazılı olarak var olan teşvik sistemi tarafından doğrudan ve net olarak tanımlanmayan işleri rızası ve hür iradeleri ile yerine getirmek için davranış sergileyeceklerdir. (Organ, 1998) Konuya bir başka bir boyutta yaklaşıldığında, küresel rekabetin girişimcilik eğilimlerini zorunlu kıldığı günümüz tüm iş dünyasında, gelişmekte olan ülkelerin özellikle ekonomik anlamda maruz kalacağı tehlikeler karşısında savunmacı bir anlayışla gelişmiş ülkelerdeki rakiplerinden daha fazla yenilikçi düşünmesi zorunludur.

Bu bağlamda aşırı niteliklilik algısına sahip olan çalışanların yapıcı rol dışı iş yeri davranışı gerçekleştirilmesinde düzenleyici bir etkiye sahip olduğu düşünülen ikinci hipotez şöyle oluşturulmuştur:

H2: Aşırı niteliklilik algısına sahip olan çalışanların yapıcı rol dışı iş yeri davranışı sergilemesinde girişimcilik yöneliminin düzenleyici rolü bulunmaktadır.



Şekil 2: Araştırma Modeli

6. Araştırmanın Yöntemi

Araştırma verileri, anket tekniği ve kartopu örneklem yöntemi ile Temmuz-Ağustos 2022 tarihleri arasında toplanmıştır. Araştırmada öncelikle İSO ilk 500 kuruluşlarının insan kaynakları, finans ve mali işler birim/departman yetkilileri ile görüşme sağlanmış ve temasa geçilen kişilerin aracılığı ile firmalarının beyaz yaka çalışanlarına anket soru formları online iletilmiştir. Toplamda 540 kişinin katıldığı bir çalışmada katılımcılardan 15'inin sorulara eksik yanıt vermesi dolayısıyla araştırma 525 kişinin katılımı ile oluşturulmuştur. 525 katılımcının araştırmaya var olan etkisini test edebilmek amacıyla ise güç analizi yapılmıştır. İstatistikî güç analizi; geçerliliği ve güvenilirliği yüksek bir araştırma yapmanın planlanması ve neticesinde uygulanacak kararların geçerliliği, güvenilirliği ve duyarlılığını garantileyen bir araştırma yöntemidir (Keskin, 2020) Araştırmanın gücü analiz edildiğinde ise gücün

%95 olduğu bulgulanmış ve Cohen'in (1988) önerdiği en az %80 güç seviyesinden fazla olduğu için örneklem büyüklüğü yeterli bulunmuştur.

Araştırmaya katılan katılımcılardan elde edilen veriler SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 25.0 ve AMOS (Analysis of Moment Structures) 23.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Ölçeklerin güvenilirliğini test etmek amacıyla "Güvenilirlik Analizi", yapı geçerliliğini test etmek için Amos programı kullanılarak "Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA)" uygulanmıştır. Kurulan model doğrultusunda yol analizi ve Process Macro ile düzenleyici etki analizi yapılmıştır.

Yapısal Eşitlik Modellemesinin (YEM) sağlanabilmesi için veri setinin birden fazla değişkenli ve normal dağılım göstermesi beklenir. (Byrne, 2001). Bu çerçevede değişken sayısının fazla olduğu uç değerler Mahalanobis uzaklık değerleri ile araştırmada ele alınmıştır. Negatif değerli veya sıfıra yakın sonuçların bulunduğu çok sayıda değişkenli ve yüksek hacimli veri setlerinde aykırı değerlerin tespiti için gözlemler arası ilişkiye dayalı Mahalanobis ölçütü önerilmektedir (Johnson vd., 1998).

Aykırı değerler, hata varyansının değerini yükselttiğinden istatistiksel testlerin güçleri üzerinde de etkili olmaktadır. Bu nedenle istatistiksel test analizinden önce aykırı değerler çalışmada incelenmiş ve veri setlerinde aykırı değerlerin var olup olmadığına ayrıca bakılmıştır. Aykırı-uç değer varlığı Mahalanobis yöntemiyle elde edilmiş ve bu değerler veri setinden çıkartılarak çoklu normallik kriteri ile sağlanmıştır.

Kullanılan verilerin normal dağılıma uygunluğunu test etmek amacıyla normallik analizi yapılmıştır. Q-Q Plot çizimi ile de verilen normal dağılıma uygunluğu ayrıca değerlendirilebilir. (Chan, 2003). Ayrıca, verilerin normal dağılıp dağılmadığını tespit edebilmek araştırmacının hangi yöntemle ilerleyeceği konusunda önem teşkil etmektedir. Verilerin normal dağılım göstermesi için uygulanacak yöntemler arasında araştırmada Shao yönetimi tercih edilmiştir. Yönteme göre verilerin çarpıklık ve basıklık değerlerinin ± 3 arasında yer alması gerekmektedir. (Shao, 2002).

6.1. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Araştırma, tamamen gönüllülük esasına dayalı olarak kartopu örnekleme yönetimi ile 525 katılımcıya 9 sorudan oluşan "Algılanan Aşırı Niteliklilik Algısı", 9 sorudan oluşan "Yapıcı Rol Dışı İşyeri Davranışları" ve 17 sorudan oluşan "Girişimcilik Yönelimi" ölçekleri ile ilişkili olmak üzere toplamda 35 soruluk bir anket ölçeği yönlendirilmiştir. Değişken soru ölçeklerinden bağımsız olarak ise cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, meslekteki çalışma süresi ve kurum istihdam (özel & kamu) bilgisini içeren demografik soru kısmı da ankette yer almaktadır.

6.1.1. Algılanan Aşırı Niteliklilik Ölçeği

Çalışanların aşırı niteliklilik algılarını ölçmek için Maynard vd. (2006) tarafından geliştirilen ve 9 sorudan oluşan algılanan aşırı niteliklilik ölçeği çalışmada tercih edilmiştir. 9 sorudan 5 tanesi aşırı niteliklilik algısının kişinin "işini küçük görme boyutu" ile ilişkili iken, 4 tanesi de "kendini üstün görme boyutu" ile ilgilidir. Ölçeğin Türkçeye uyarlanması ve güvenilirlik ve geçerliliği Yıldız vd. (2017) tarafından sağlanmıştır. Bu ölçekteki ifadeler, 5'li Likert ifadelerle ölçümlenmiştir. İfadeler şu şekildedir. 1= Kesinlikle Katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3= Kararsızım, 4= Katılıyorum, 5= Kesinlikle Katılıyorum şeklinde oluşturulmuştur. Puanlar 1 ile 5 arasında sıralandığından 5,00'e yaklaşan puanlarda önermeye katılım düzeyinin yüksek olduğu, 1,00'e yaklaşan puanlarda ise önermeye katılımın düşük olduğu çalışmada kabul edilecektir.

Bu çalışmada, aşırı niteliklilik algısının ilk boyutu olan işini küçük görme ve ikinci boyutu olan kendini üstün bulma hali çalışmada esas alınacaktır. Her iki boyutun Cronbach Alpha katsayısı sırası ile $\alpha=0,84$ ve $\alpha=0,82$ dir. Ölçeğin genel olarak güvenilirliği ise $\alpha=0,85$ 'dir.

6.1.2. Yapıcı Rol Dışı İşyeri Davranışı Ölçeği

Çalışanların yapıcı rol dışı iş yeri davranışlarının ölçümü, Galperin (2012) tarafından geliştirilen 9 maddelik Yapıcı Rol Dışı İşyeri Davranışları ölçeği ile sağlanmıştır. Ölçek, Galperin (2002) tarafından ilk olarak mücadeleci örgütsel yapıcı rol dışı iş yeri davranışı, yenilikçi (inovatif) örgütsel yapıcı rol dışı iş yeri davranışı ve kişilerarası yapıcı rol dışı iş yeri davranışı olarak üç alt boyuttan oluşturulmuştur. Ancak Galperin tarafından 2012 yılında yapılan araştırmada mücadeleci ve inovatif yapıcı rol dışı iş yeri davranışı örgütsel yapıcı rol dışı iş yeri davranışı ile bütünleştirilmiştir. Galperin, yapıcı rol dışı iş yeri davranışını örgütsel ve kişiler arası olmak üzere iki boyutta ölçmüştür. (Galperin, 2012) Ölçeğin ilk 5 maddesi örgütsel yapıcı rol dışı iş yeri davranışı ve son 4 maddesi de kişiler arası yapıcı rol dışı iş yeri davranışını ölçmektedir. Orijinal ölçek 7'li Likert ölçek tipi ile tasarlanmıştır. (1= Asla, 7=Her gün). Galperin (2012)'in örgütsel yapıcı rol dışı iş yeri davranışlar ölçeğinin Cronbach Alpha katsayısı $\alpha=0,85$ 've kişilerarası yapıcı rol dışı iş yeri davranışı Cronbach Alpha katsayısı $\alpha=0,75$ tir.

6.1.3. Girişimcilik Yönelimi Ölçeği

Öncelikle Khandwalla(1976) tarafından oluşturulan girişimcilik yönelimi ölçeği, Miller ve vd.(1982) tarafından geliştirilmiş ve nihai hali ise Covin vd. (1989) tarafından oluşturulmuştur.(Fiş vd., 2009) Ancak geliştirilen girişimcilik yönelimi ölçeği Covin vd.(1989) üç alt boyutu ile ele alınmış olup Lumpkin vd. (1996) bu boyutlara ek olarak iki yeni boyut daha eklemiştir. Bu araştırmada Fiş ve vd.'nin araştırması dikkate alınarak çalışma beş boyutu ile incelenmiştir Fiş vd.'nin (2009) Türkçeye uyarladığı çalışmasından girişimcilik yöneliminin özerklik boyutu hariç diğer boyutlar ele alınmıştır. Özerklik boyutunda ise Lumpkin vd.(2009) tarafından 4 sorudan oluşan özerklik boyutuna ilişkin ölçek kullanılmıştır. Girişimcilik yöneliminin tüm boyutları 5'li likert şekli ile ölçülmüştür. Kavramın yenilikçi boyutu ile ilgili 3, proaktiflik boyutu ile ilgili 3, agresif(saldırgan) rekabetçilik boyutu ile ilgili 3, risk alma boyutu ile ilgili 4 ve özerklik boyutu ile ilgili ölçüm yapabilmek için katılımcılara 4 soru sorulmuştur. Girişimcilik yönelimin yenilikçilik boyutunun Cronbach Alpha katsayısı $\alpha=0,80$, proaktiflik boyutunun Cronbach Alpha katsayısı $\alpha=0,79$, agresif(saldırgan) rekabetçilik boyutunun Cronbach Alpha katsayısı $\alpha=0,74$, risk alma boyutunun Cronbach Alpha katsayısı $\alpha=0,88$, özerklik boyutunun Cronbach Alpha katsayısı ise $\alpha=0,91$ dir.

7. Araştırmanın Bulguları

Araştırmanın bu bölümünde tanımlayıcı istatistikler, doğrulayıcı faktör analizi, güvenilirlik analizi, yol analizleri ve sonuçları ayrıntılı bir şekilde aktarılacaktır.

Tablo 1: Araştırmaya katılan katılımcıların sosyo-demografik özelliklerine göre dağılımı

	Değişkenler	n	%
Cinsiyet	Kadın	183	34.9
	Erkek	342	65.1
Yaş ($\bar{X}\pm SS$, 39.79 \pm 8.02)	29 yaş ve altı	60	11.4
	30-39	183	34.9
	40-49	221	42.1
	50 yaş ve üstü	61	11.6
Medeni durum	Evli	402	76.6
	Bekar	123	23.4
Eğitim durumu	Lise	33	6.3
	Yüksekokul	35	6.7
	Lisans	273	52.0
	Lisansüstü	184	35.0
Meslekte çalışma süresi	1-5 yıl	56	10.7
	6-10 yıl	74	14.1

	11-15 yıl	121	23.0
	16-20 yıl	154	29.3
	21 yıl ve üzeri	120	22.9
Çalışılan kurum	Kamu	29	5.5
	Özel	496	94.5
Toplam		525	100.0

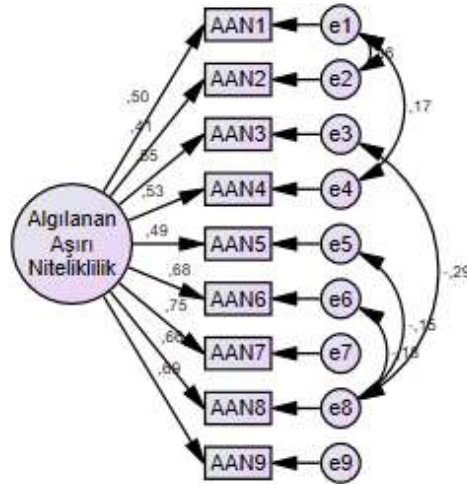
Araştırmaya katılan katılımcıların sosyo-demografik özelliklerine göre dağılımı Tablo 1 de verilmiştir. Katılımcıların %34.9'unun kadın, %65.1'inin ise erkek olduğu görülmektedir.

Katılımcıların yaşlarına göre dağılımları incelendiğinde, katılımcıların %11.4'ünün 29 yaş ve altı, %34.9'unun 30-39, %42.1'inin 40-49 yaş aralığında ve %11.6'sının ise 50 yaş ve üstü olduğu görülmektedir.

Katılımcıların %76.6'sının evli, %23.4'ünün bekar olduğu görülmektedir. Katılımcıların eğitim durumlarına göre dağılımları incelendiğinde, katılımcıların %6.3'ünün lise, %6.7'sinin yüksekokul, %52'sinin lisans ve %35'inin ise lisansüstü olduğu görülmektedir.

Katılımcıların mesleki çalışma süresine göre dağılımları incelendiğinde, katılımcıların %10.7'sinin 1-5 yıl, %14.1'inin 6-10 yıl, %23'ünün 11-15 yıl, %29.3'ünün 16-20 yıl ve %22.9'unun ise 21 yıl ve üzeri olduğu görülmektedir. Katılımcıların %5.5'inin çalıştığı kurum kamu, %94.5'inin ise özel olduğu görülmektedir.

7.1.Doğrulayıcı Faktör Analizleri-Algılanan Aşırı Niteliklilik Ölçeği



Şekil 3: Algılanan aşırı niteliklilik ölçeğinin tek faktörlü doğrulayıcı faktör analizine ilişkin modeli

Tablo 2: Algılanan aşırı niteliklilik ölçeğinin ölçüm modeline ilişkin sonuçları

Faktörler	İfadeler	Faktör Yükleri	Standart Hata	t Değerleri	p Değerleri
F1: Algılanan Aşırı Niteliklilik	AAN1	0.504			
	AAN2	0.410	0.081	10.106	***

AAN3	0.549	0.147	9.619	***
AAN4	0.528	0.117	9.934	***
AAN5	0.495	0.147	8.192	***
AAN6	0.682	0.169	9.026	***
AAN7	0.748	0.175	9.898	***
AAN8	0.659	0.143	10.106	***
AAN9	0.690	0.157	9.114	***

Toplam Güvenirlik $\alpha=0.783$

*** $p<0.05$

Değişkenler arası korelasyonlar incelendiğinde maddelerin faktör yüklerinin 0.30'un üzerinde olduğu ve tüm korelasyon ilişkilerinin anlamlı olduğu görülmektedir.

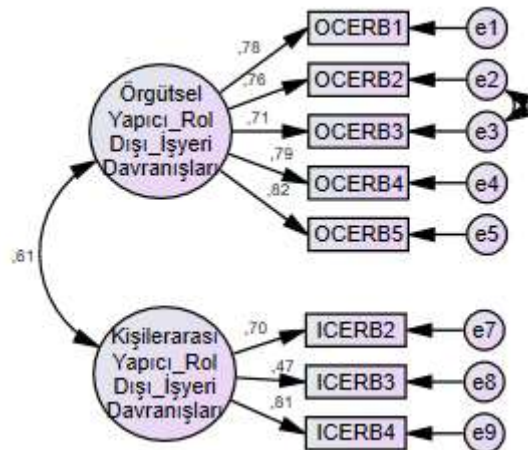
Ölçeğin geneli için güvenilirlik katsayısı 0.783 olarak bulunmuş ve iyi derecede güvenilirliğe sahip olduğu tespit edilmiştir. Ölçeklerin güvenilirliği Cronbach Alfa değerleri ile ilişkili olup değerlerin 0.60'tan fazla olması kullanılan ölçeklerin güvenilir olduğunu gösterir. Araştırmada kullanılan ölçeğin Cronbach Alfa değerinin 0.60' tan yüksek olması ölçeğin içsel tutarlılığının iyi olduğunu gösterir.

Tablo 3: Algılanan aşırı niteliklilik ölçeğinin yapısal modelin uyum iyiliği değerleri

	Yapısal Modeli Değerleri	Tavsiye Edilen Değerler
CMIN/DF	4.968	≤ 5
GFI	0.944	≥ 0.80
AGFI	0.886	≥ 0.80
CFI	0.844	≥ 0.80
IFI	0.846	≥ 0.80
NFI	0.829	≥ 0.80
SRMR	0.075	≤ 0.10

Doğrulayıcı faktör analizine göre, ölçeği oluşturan 9 maddenin tek boyutlu ölçek yapısıyla ilişkili olduğu belirlenmiştir (Tablo 3). Modelde iyileştirme gerçekleştirilmiş ve iyileştirme yapılırken uyumu düşüren değişkenler tespit edilmiş, artık değerler içinden kovaryansı yüksek olan değerlerin tekrar kovaryansı oluşturulmuştur. Akabinde tekrarlanan çalışma ile uyum indisi hesaplanmış ve kabul edilen değeri sağladığı tabloda ifade edilmiştir.

7.2. Doğrulayıcı Faktör Analizleri- Yapıcı Rol Dışı İş Yeri Davranışı Ölçeği



Şekil 4: Yapıcı rol dışı iş yeri davranışları ölçeğinin birinci düzey çok faktörlü doğrulayıcı faktör analizine ilişkin modeli

Tablo 4: Yapıcı rol dışı iş yeri davranışları ölçeğinin ölçüm modeline ilişkin sonuçları

Faktörler	İfadeler	Faktör Yükleri	Standart Hata	t Değerleri	p Değerleri
F1: Örgütsel Yapıcı rol dışı İşyeri Davranışları $\alpha=0.886$	OCERB1	0.776	-	-	-
	OCERB2	0.760	0.050	17.446	***
	OCERB3	0.709	0.051	16.098	***
	OCERB4	0.787	0.052	18.241	***
	OCERB5	0.820	0.052	19.030	***
F2: Kişilerarası Yapıcı rol dışı İşyeri Davranışları $\alpha=0.681$	ICERB2	0.701	-	-	-
	ICERB3	0.469	0.085	9.099	***
	ICERB4	0.812	0.100	12.229	***
Toplam Güvenirlik $\alpha=0.859$					

***p<0.05

Değişkenler arası korelasyon ilişkilerinin anlamlı olması için korelasyon analizlerinde maddelerin her birinin faktör yüklerinin 0.30'un üzerinde olması gerekmektedir.

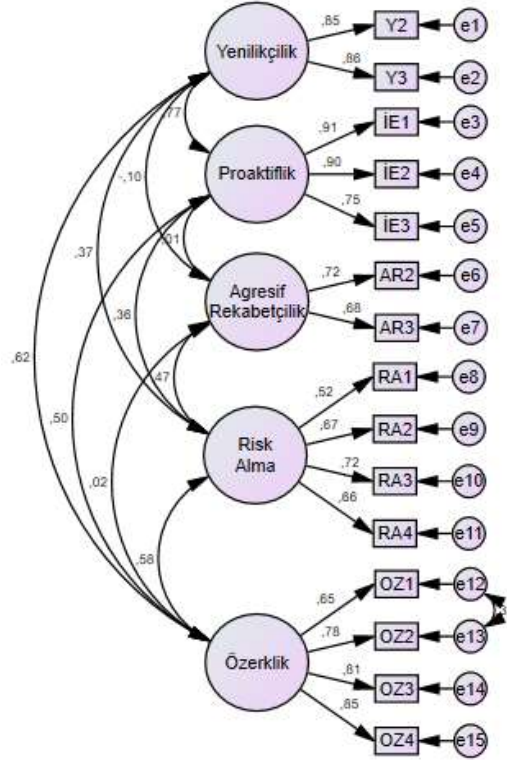
Ölçeğin geneli için güvenilirlik katsayısı 0.859 olarak bulunmuş ve iyi derecede güvenilirliğe sahip olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 5: Rol yapıcı iş yeri davranışları ölçeğinin yapısal modelin uyum iyiliği değerleri

	Yapısal Modeli Değerleri	Tavsiye Edilen Değerler
CMIN/DF	1.913	≤ 5
GFI	0.984	≥ 0.80
AGFI	0.969	≥ 0.80
CFI	0.991	≥ 0.80
IFI	0.991	≥ 0.80
NFI	0.982	≥ 0.80
SRMR	0.024	≤ 0.10

Doğrulayıcı faktör analizine göre, ölçeği oluşturan 9 maddeden 1 madde faktör yükü düşük olduğu için ölçekten çıkarılmış (ICERB1) ve geriye kalan 8 maddenin 2 boyutlu ölçek yapısıyla ilişkili olduğu belirlenmiştir (Tablo 5). Modelde iyileştirme yapılmaktadır. Sonrasında yenilenen uyum indisi hesaplamalarında uyum indisleri için kabul edilen değerlerin sağlandığı tabloda gösterilmiştir.

7.3. Doğrulayıcı Faktör Analizleri- Girişimcilik Yönelimi Ölçeği



Şekil 5: Girişimcilik yönelimi ölçeğinin birinci düzey çok faktörlü doğrulayıcı faktör analizine ilişkin model

Tablo 6: Girişimcilik yönelimi ölçeğinin ölçüm modeline ilişkin sonuçları

Faktörler	İfadeler	Faktör Yükleri	Standart Hata	t Değerleri	p Değerleri
F1: Yenilikçilik $\alpha=0.843$	Y2	0.854	-	-	-
	Y3	0.856	0.044	20.960	***
F2: Proaktiflik (İleri Etkililik) $\alpha=0.884$	İE1	0.913	-	-	-
	İE2	0.904	0.035	29.375	***
	İE3	0.747	0.037	21.313	***
F3: Agresif (Saldırgan) Rekabetçilik $\alpha=0.657$	AR2	0.723	-	-	-
	AR3	0.680	0.138	7.591	***
F4: Risk Alma $\alpha=0.737$	RA1	0.524	-	-	-
	RA2	0.667	0.123	9.966	***
	RA3	0.723	0.134	10.326	***
	RA4	0.663	0.131	9.934	***
F5: Özerklik $\alpha=0.867$	OZ1	0.651	-	-	-
	OZ2	0.782	0.064	17.803	***
	OZ3	0.806	0.078	14.889	***
	OZ4	0.853	0.082	15.333	***
Toplam Güvenirlik $\alpha=0.866$					

***p<0.05

Maddelerin faktör yüklerinin 0.30 'un üzerinde ve tüm korelasyon ilişkilerinin anlamlı olduğu değişkenler arası korelasyon analizi sonucunda bulgulanmıştır.

Ölçeğin geneli için güvenilirlik katsayısı 0.806 olarak bulunmuş ve iyi derecede güvenilirliğe sahip olduğu tespit edilmiştir.

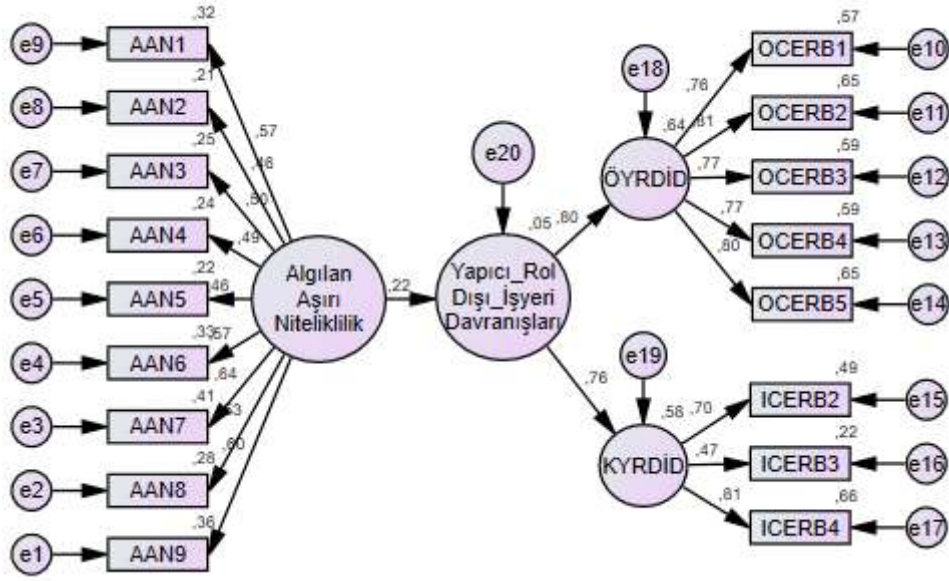
Tablo 7: Girişimcilik yönelimi ölçeğinin yapısal modelinin uyum iyiliği değerleri

	Yapısal Modeli Değerleri	Tavsiye Edilen Değerler
CMIN/DF	4.961	≤5
GFI	0.916	≥0.80
AGFI	0.873	≥0.80
CFI	0.921	≥0.80
IFI	0.922	≥0.80
NFI	0.904	≥0.80
SRMR	0.073	≤0.10

Doğrulayıcı faktör analizine göre, ölçeği oluşturan 17 maddeden 2 madde faktör yükü düşük olduğu için ölçekten çıkarılmış (Y1, AR1) ve geriye kalan 15 maddenin, 5 boyutlu ölçek yapısıyla ilişkili olduğu belirlenmiştir (Tablo 7). Girişimcilik yönelimi ölçeğinin yapısal modelinde iyileştirme sağlanmıştır. Model iyileştirmesi sonrasında düzenlenen uyum indisi hesaplamalarında değerlerin tavsiye edilen değerlerle kabul edilebilir olduğu tabloda gösterilmiştir.

7.4. Araştırma Hipotezleri

H1: Aşırı niteliklilik algısının yapıcı rol dışı iş yeri davranışları üzerinde anlamlı etkisi bulunmaktadır.



Şekil 6: Aşırı niteliklilik algısının yapıcı rol dışı iş yeri davranışları üzerindeki etkisi

Tablo 8:Aşırı niteliklilik algısının yapıcı rol dışı iş yeri davranışları üzerindeki etkisi

Etki	Tahmin (β)	Standart Hata	t	p	Sonuç
Algılanan Aşırı Niteliklilik → Yapıcı rol dışı İşyeri Davranışları	0.220	0.104	3.312	***	Kabul
Uyum İyiliği Değerleri					
CMIN/DF		4.946			
GFI		0.862			
AGFI		0.818			
CFI		0.850			
IFI		0.851			
NFI		0.820			
SRMR		0.065			

***p<0.05

Aşırı niteliklilik algısının yapıcı rol dışı iş yeri davranışları üzerindeki etkisi incelendiğinde, aşırı niteliklilik algısının yapıcı rol dışı iş yeri davranışları üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde bir etkisi olduğu görülmektedir ($\beta=0.220$, $p<0.05$).

H2: Aşırı niteliklilik algısına sahip olan çalışanların yapıcı rol dışı iş yeri davranışı sergilemesinde girişimcilik yöneliminin düzenleyici rolü bulunmaktadır.

Tablo 9: Aşırı niteliklilik algısına sahip olan çalışanların yapıcı rol dışı iş yeri davranışı sergilemesinde girişimcilik yöneliminin düzenleyici rolü

Model	Düzenleyici Rol	Etki	Tahmin	Standart Hata	t	p	Durum	
Algılanan Aşırı Niteliklilik → Yapıcı rol dışı İşyeri Davranışları	Yenilikçilik	Algılanan Aşırı Niteliklilik (X)	0.2426	0.0713	3.4032	0.0007*	Kabul	
		Yenilikçilik (W)	-0.0333	0.0512	-	0.6509	0.5154	Kabul değil
		Etkileşim (X*W)	0.0419	0.0662	0.6333	0.5268		Kabul değil
Algılanan Aşırı Niteliklilik → Yapıcı rol dışı İşyeri Davranışları	Proaktiflik (İleri Etkililik)	Algılanan Aşırı Niteliklilik (X)	0.2046	0.0697	2.9346	0.0035*	Kabul	
		Proaktiflik (İleri Etkililik) (W)	-0.1211	0.0463	-	2.6182	0.0091*	Kabul
		Etkileşim (X*W)	-0.0700	0.0627	-	1.1156	0.2651	Kabul değil
Algılanan Aşırı Niteliklilik → Yapıcı Rol Dışı İşyeri Davranışları	Agresif (Saldırgan) Rekabetçilik	Algılanan Aşırı Niteliklilik (X)	0.2157	0.0682	3.1605	0.0017*	Kabul	
		Agresif (Saldırgan) Rekabetçilik (W)	0.1751	0.0573	3.0583	0.0023*	Kabul	
		Etkileşim (X*W)	0.1283	0.0831	1.5439	0.1232		Kabul değil
Algılanan Aşırı Niteliklilik → Yapıcı Rol Dışı İşyeri Davranışları	Risk Alma	Algılanan Aşırı Niteliklilik (X)	0.2496	0.0688	3.6279	0.0003*	Kabul	
		Risk Alma (W)	0.0679	0.0596	1.1388	0.2553		Kabul değil
		Etkileşim (X*W)	-0.0085	0.0860	-	0.0992	0.9210	Kabul değil
Algılanan Aşırı Niteliklilik → Yapıcı Rol Dışı İşyeri Davranışları	Özerklik	Algılanan Aşırı Niteliklilik (X)	0.2521	0.0691	3.6476	0.0003*	Kabul	
		Özerklik (W)	0.0166	0.0510	0.3254	0.7450		Kabul değil
		Etkileşim (X*W)	-0.0633	0.0713	-	0.8880	0.3749	Kabul değil

*p<0.05

Araştırmanın modeli olan bağımsız değişken (X), düzenleyici (W) ve etkileşimin (X*W) sonuç değişkeni olan bağımlı değişken (Y) üzerindeki etkileri verilmiştir. Bu etkinin anlamlı olduğu tabloda yer alan p değerinin 0.05'ten küçük olmasından anlayabiliyoruz.

Tablo 9 incelendiğinde, aşırı niteliklilik algısına sahip olan çalışanların yapıcı rol dışı iş yeri davranışı sergilemesinde girişimcilik yöneliminin düzenleyici rolünün anlamlı olmadığı görülmektedir (X*W = p>0.05).

Sonuç ve Öneriler

Yeteneklere dayalı bir örgüt yapısı oluşturmak ve bu yapıyı başarılı bir şekilde yönetmek oldukça önemli bir konudur. Bir işletmeyi diğerinden ayıracak en önemli faktör ise yüksek potansiyelli ve performanslı bireyleri organizasyonunda doğru bir şekilde konumlandırmak ve elde tutmaktır.

İşletmeler yetenek kaynağını pazardaki yeteneklerle ve pazar koşulları ile mukayese ederek benzersizliklerini test edip, performans arttırıcı eğilimler içerisine girerken, iş görenler de iş döngüleri içerisinde kendi nitelikleri ile uyumlu iş ve görevlerde çalışma arzusu içerisine girmişlerdir. Sonuç olarak örgüt, kilit özelliklere sahip, rol model, yenilikçi, sürdürülebilir rekabet avantajı sağlayacak yetenekleri arayıp ve bu bağlamda her işi herkesin yapamayacağı bir anlayışla yetenek / görev eşleştirmesi yapacak, çalışmada niteliklerine uygun bir konumlandırma yapıldığı algısı ile yaptığı işi anlamlı, kendisini geliştirici ve iş ortamını değerli bulacaktır.

Öte yandan çalışanın yetenekleri ve nitelikleri ile uyumlu iş ortamlarının yaratılması, örgüt tarafından bazen çözümlenmesi en güç yönetsel problem olarak ifade edilebilir. Böylesi bir uyumsuzluk çalışanları aşırı niteliklilik algısına sevk edebilir ve bu algının doğru yönlendirilmemesi halinde ise çalışan tarafından, örgütün arzulamadığı rol dışı olumsuz davranışlar söz konusu olabilir.

Bu bağlamda yüksek potansiyelli ve performanslı çalışanların niteliklerini açığa çıkarabilecekleri uygun iş ortamlarının yaratılması için, öncelikli olarak şirket üst düzey yöneticilerinin benimseyeceği ve örgütün kültürel dokusuna da nüfuz etmiş bir stratejik bakış açısına sahip olunması gerekir. Araştırmanın temel problematiği de aslında bu çerçevede ortaya çıkmıştır. Literatür taramasında niteliklilik algısı yüksek olan çalışanların genel olarak rol dışı / yıkıcı davranış sergileme eğilimi gösterdiği görülmüş bu sebeple de niteliklilik algısı yüksek olan çalışanların örgüt amacına uygun davranmasını tetikleyecek ve örgüt tarafından benimsenecek bir takım düzenleyici girişimler araştırmada tercih edilmiştir. Bu çalışmada ise çalışanların yüksek niteliklilik algısını, yapıcı rol dışı iş yeri davranışına sevk edecek değişken olarak girişimcilik yönelimi kavramına yer verilmiştir. Bu kavramın boyutlarının tamamını ya da bir kısmını benimseyen ve uygun eylemler gösteren örgütler, kurum içi girişimcilik faaliyeti sergileyen örgütler olarak değerlendirilmektedir. Girişimcilik yönelimi yüksek olan örgütler inovatif, rakiplerine karşı rekabet üstünlüğü elde edebilmek için sürekli değişim ve gelişim içinde olan, risk alan, çalışanlarına özerk alanlar tanıyan örgütlerdir.

Tüm bu bilgiler ışığında araştırma, Türkiye'nin en büyük 500 sanayi kuruluşunun 525 beyaz yaka çalışanı üzerinde araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırmada, aşırı niteliklilik algısına sahip olan çalışanların yapıcı rol dışı iş yeri davranışları üzerindeki etkisi ile birlikte bu etkinin düzenleyici rolü olan girişimcilik yöneliminin etkisi de incelenmiştir. Yapılan araştırma neticesinde aşırı niteliklilik algısının yapıcı rol dışı iş yeri davranışları üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde bir etkisi olduğu görülmüştür. Aşırı niteliklilik algısının yapıcı rol dışı iş yeri davranışları üzerindeki etkisinde girişimcilik yöneliminin düzenleyici rolü incelendiğinde ise bu rolün anlamlı olmadığı bulgulanmıştır.

Yapılan araştırmanın bir takım kısıtları da bulunmaktadır. Bunlardan biri, örneklemin Türkiye'nin en büyük ilk 500 sanayi kuruluşunun beyaz yaka çalışanları üzerinde gerçekleştirilmiş olmasıdır. Çalışma Temmuz-Ağustos(2022) tarihleri arasında pandemi sonrası yeni çalışma şekillerinin ortaya çıktığı dönemde ele alındığı için araştırmaya katılan katılımcılara ulaşma konusunda zorluklar yaşanmıştır.

Çalışmada sektör ayrımı gözetilmediğinden ve araştırmaya katılan katılımcı sayısının araştırma gücüne etkisi yüksek olduğundan elde edilen sonuçların genellenebilmesi açısından ilgili yazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Diğer yandan her ne kadar önceki çalışmalar uygun şartlar sağlandığında niteliklilik algısı yüksek olan çalışanların

ŞEN, A., ÇALIŞKAN, E. N.; Algılanan Aşırı Nitelikliliğin Yapıcı Rol Dışı İş Yeri Davranışları Üzerindeki Etkisinde Girişimcilik Yöneliminin Düzenleyici Rolü

potansiyellerini yapıcı davranışlara sevk edebileceği bulgusunu ortaya koymuş olsa da bu yöndeki çalışmalar hala yeterli düzeyde değildir. Dolayısıyla sadece girişimcilik yöneliminin düzenleyici rolünün dışında farklı çalışmalarda farklı kavramlarla değerlendirilebilir.

Kaynakça

- Akbıyık, Ü.B.S. (2016). “*Algılanan Aşırı Nitelikliliğin İş Performansına Etkisi Örgütsel Desteğin Biçimlendirici Değişken Rolü*” Journal of International Social Research, 9(42), 1712-1720.
- Ağca, V., Kurt. M.,(2007). “*İç Girişimcilik ve Temel Belirleyicileri: Kavramsal Bir Çerçeve*” Erciyes Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı:29, 2007, 83–112.
- Akın A.,Ulukök E.(2016). “*Fazla Nitelikliliğin Bireysel ve Örgütsel Sonuçlarının İncelenmesine Yönelik Kavramsal Bir Değerlendirme*”, Journal of Business Research Turk, C.8, No:4, 2016, s. 71-86
- Antoncic, B., Hisrich, R.D. (2001). “*Intrapreneurship: Construct Refinement and Cross- Cultural Validation*”, Journal of Business Venturing, 16:495-527.
- Basılğan, M.,(2011). “*Ekonomik Gelişmenin Yarattığı Yıkım: Schumpeteryan Girişimci*”, Amme İdaresi Dergisi, Cilt 44, Sayı 3, s.27-56
- Bennett, R., & Stamper, C. L. (2001). “*Corporate citizenship and deviancy: A study of discretionary work behavior*”. International Research in the Business Disciplines, 3, 265- 284
- Bennett, R. J., & Robinson, S. L. (2000). “*Development of a measure of workplace deviance*”. Journal of Applied Psychology, 85(3), 349. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.85.3.349>
- Byrne, B. M. (2001). “*Structural equation modeling with AMOS, EQS, and LISREL: Comparative approaches to testing for the factorial validity of a measuring instrument*”. International Journal of Testing, 1(1),55-86.https://doi.org/10.1207/S15327574IJT0101_4
- Chan, Y. H. (2003). “*Biostatistics 101: data presentation*”. Singapore medical journal, 44(6), 280-285.
- Chartrand, J. M.(1991): “*The Evolution of Trait-and-Factor Career Counseling: A Person× Environment Fit Approach*”, Journal of Counseling & Development, C.69, No:6,1991, s. 518-524.
- Drucker, P. F. (1998). “*The Discipline of Innovation*”, Harvard Business Review, November-December
- Cohen, J. (1988). “*Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*”(2nd ed.), Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum
- Covin, J. G. ve Slevin, D. P. (1989), “*Strategic Management of Small Firms in Hostile and Benign Environments*”, Strategic Management Journal, 10, 75–87.
- Covin, J.G. & Slevin, D.P. (1991). “*A conceptual model of entrepreneurship as firm behavior*” Entrepreneurship, Theory and Practice, Baylor University, 76(1):7-25.
- Edwards, J.R., Shipp A. J.(2007) “*The Relationship Between Person-Environment fit and Outcomes: An Integrative Theoretical Framework*”, Perspectives on organizational fit, C.209, s. 4.
- Er, P.H.,(2013): “*Girişimcilik ve Yenilikçilik Kavramlarını İktisadi Düşüncedeki Yeri*”: Joseph A. Schumpeter, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt 29, s.76-85
- Erdogan, B., Bauer, T. N., Peiró, J. M., Truxillo, D. M.(2011) : “*Overqualified employees: Making the best of a potentially bad situation for individuals and organizations*”, Industrial and Organizational Psychology, C.4, No:2,s. 215-232.
- Fiş,A.M., Wasti S.A.(2009), “*Örgüt Kültürü ve Örgütlerin Girişimcilik Yönelimi İlişkisi*”, ODTÜ Geliştirme Dergisi, No.35, s 127-164
- Frank Parsons (1909), “*Choosing A Vocation*”, London, Gay and Hancock,

- Galperin, B. L. (2002). “*Determinants of deviance in the workplace: An empirical examination of Canada and Mexico*”. Unpublished doctoral dissertation, Concordia University, Montreal, Canada.
- Galperin, B. L. (2012). “*Exploring the nomological network of workplace deviance: Developing and validating a measure of constructive deviance*”. *Journal of Applied Social Psychology*, 42(12), 2988-3025. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1559-1816.2012.00971.x>
- Galperin, B. L., & Burke, R. J. (2006). “*Uncovering the relationship between workaholism and workplace destructive and constructive deviance: An exploratory study*”. *The International Journal of Human Resource Management*, 17(2), 331-347.
- Gruys., M.,L., ve Sackett.,P, R.(2003) “*Investigating the Dimensionality of Counterproductive Work Behavior*”, *International Journal of Selection and Assesment* Volume 11, s. 30-42
- Howell, J. M., Shea, C. M., & Higgins, C. A. (2005). “*Champions of product innovations: Defining, developing, and validating a measure of champion behavior*”. *Journal of Business Venturing*, 20, 641-661.
- Johnson, R. A., Wichern, D. W.(1998), “*Applied Multivariate Statistical Analysis*”, Prentice Hall, USA,
- Khandwalla, P. N. (1976), “*Some Top Management Styles, Their Context and Performance*”, *Organization and Administrative Sciences*, 7(4): 21-51
- Kristof, A. L.(1996): “*Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications*”, *Personnel Psychology*, C.49, No:1,, s. 1-49
- Keskin, B.,(2020). “*İstatistiksel Güç Bir Araştırmanın Sonuçlarına Etki Eder Mi? Örneklem Büyüklüğüne Nasıl Karar Verilmeli?*” *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* Manisa Celal Bayar University Journal of Social Sciences 2020; 18 (Armağan Sayısı); 157-174
- Lumpkin, G. T. & Dess, G. G. (1996). Clarifying the entrepreneurial orientation construction and linking it to performance, *Academy of Management Review*, 21(1) s. 135-172.
- Lumpkin, G.T.; Cogliser, C.C. & Schneider, D.R. (2009). “*Understanding and Measuring Autonomy: An Entrepreneurial Orientation*” *Perspective Entrepreneurship: Theory & Practice*, 33(1) s. 47-69.
- Lauver, K. J., Kristof-Brown, A.(2001)“*Distinguishing between employees' perceptions of person–job and person–organization fit*”, *Journal of vocational behavior*, C.59, No:3,s.454-470.
- Luksyte, A., Spitzmueller C.(2011): “*Overqualified Women: What Can Be Done About This Potentially Bad Situation?*”, *Industrial and Organizational Psychology-Perspectives on Science and Practice*, C.4, No:2, s. 256-259
- Marcus, B., Schuler, H., Quell, P. ve Hümpfner, G. (2002). “*Measuring counterproductivity: Development and initial validation of a German selfreport questionnaire*”. *International journal of selection and assesment*, 10(1/2): 18-35
- Miller, D. (1983), “The Correlates of Entrepreneurship in Three Types of Firms”, *Management Science*, 29, 770–791.
- Miller, D. ve Friesen, P.H. (1982), “*Innovation in Conservative and Entrepreneurial Firms: Two Models of Strategic Momentum*”, *Strategic Management Journal*, 3(1), 1-25.
- Uçar, Z. (2016) “*Kontrol Algısı - Psikolojik Sahiplenme İlişkisi Üzerinde Algılanan Aşırı Vasıflılığın Düzenleyicilik Etkisi*”, *International Journal of Applied Business and Management Studies*, 1(1), 40-58
- Özdamar K (2015): “*Paket programları ile istatistiksel veri analizi*”-1. Yenilenmiş 10. Baskı, Ankara: Nisan Kitabevi.
- Robinson, S. L. ve Greenberg, J. (1998). “*Employees behaving badly: Dimensions, determinants and dilemmas in the study of workplace deviance*”. C. L. Cooper ve D. M. Rousseau (Der.), *Trends in organizational behavior* Vol:5. John Wiley&Sons Ltd.

- Shao, A. T. (2002). *“Marketing Research: An Aid to Decision Making, Cincinnati”*, Ohio:South Western/Thomson Learning.
- Spreitzer, G. M., & Sonenshein, S.(2004). *“Toward the construct definition of positive deviance”*. American Behavioral Scientist, 47(6),828-847,<http://dx.doi.org/10.1177/0002764203260212>
- Spreitzer, G. M., & Sonenshein, S. (2003). *“Positive deviance and extraordinary organizing”* In K. Cameron, J. Dutton & R. Quinn (Eds.), *“Positive organizational scholarship”* (pp. 207-224). San Francisco: Berrett-Koehler.
- Solmaztürk, A.,B., (2018). *“Girişimcilik Yöneliminin Kariyer Çapaları Üzerindeki Etkisinde Algılanan Örgütsel Desteğin Rolü”*, International Journal of Disciplines Economics & Administrative Sciences Studies, 2018, ss 64-86,
- Vadera, A. K., Pratt, M. G., & Mishra, P. (2013). *“Constructive deviance in organizations integrating and moving forward”*Journal of Management, 1-56. <http://dx.doi.org/10.1177/0149206313475816>
- Vardi, Y. ve Wiener, Y. (1996). *“Misbehavior in organizations: A motivational framework”*. Organization science, 7(2): 151-165
- Wales, W., Monsen, E. ,McKelvie, A. (2011). *“The Organizational Pervasiveness of Entrepreneurial Orientation”*l, Entrepreneurship Theory and Practice, Baylor University, 1042(2587):895-923
- Yıldız, B., Ozdemir, F., Habib, E., Caki, N. (2017) *“The Moderating Effect of Collective Gratitude on the Overqualification-Turnover Intention Relationship”*, Journal of Organizational Behavior Research, C.2, No:2, s. 40-61.
- Yıldız, B.(2015) *“The Antecedents of Constructive and Destructive Deviant Workplace Behaviors”*, Doktora Tezi, Kocaeli: Gebze Technical University
- Yıldız, B., Alpan, L.(2015) : *“A theoretical model on the proposed predictors of destructive deviant workplace behaviors and the mediator role of alienation”*, Procedia- Social and Behavioral Sciences, C.210, s. 330-338.
- Zahra, S. A. ve Covin. J. C. (1995), *“Contextual Influences on the Corporate Entrepreneurship - Performance Relationship: A Longitudinal Analysis”*, Journal of Business Venturing, 10, 4358



Kamu Politikası Analizi: İlköğretim Eğitim Politikaları

Public Policy Analysis: Primary Education Policies

Zeynep KARATAY¹, Filiz Tufan EMİNİ²

Öz

Hükümetler, her alanda hizmetlerin ve faaliyetlerin sürdürülebilmesi ve uygulanabilmesi için kamu politikaları oluşturmaktadırlar. Bu politikalar vatandaşın taleplerine, istemlerine ve ilgili alandaki sorunlara yönelik olarak şekillenmekte ve oluşturulmaktadır. Bu doğrultuda eğitim alanında da eğitim sürecinin devam etmesi, öğrencilerin kaliteli ve nitelikli eğitim alabilmeleri için eğitim politikaları oluşturulmuştur. Bu eğitim politikaları eğitim sorunlarının çözüme ulaşması, her çocuğun eşit, ücretsiz, nitelikli ve kaliteli eğitim alabilmesi açısından önem arz etmektedir.

Bu kapsamda çalışmada “Eğitim alanında (ilköğretim kademesinde) uygulanan politikaların başarı düzeyi ve yeterliliği ne düzeydedir?” sorusu problem olarak belirlenmiştir. Bu problem dahilinde eğitim alanında uygulanan politikaların analizi yapılarak bu politikaların eğitim sistemindeki mevcut sorunlara çözüm üretmek açısından ne düzeyde yeterli olduğunun tespit edilmesi amaçlanmıştır.

Bu amaç doğrultusunda araştırma; eğitim alanında sorunların tespit edilmesi, eğitim politikalarının analiz edilmesi, eğitim politikalarının sorunların çözümünde ne düzeyde etkili olduğunun ortaya konması ve gelecekte konu ile ilgili yapılması muhtemel çalışmalara ve araştırmacılara veriler sunması açısından önem arz etmektedir. Türkiye'nin ilköğretim eğitim politikalarının analizi ile Türkiye'deki ilköğretim eğitim kademesinin mevcut durumu konusunda farkındalık oluşturması için de ayrıca önem arz etmektedir.

Çalışmada yapılan analizler ve elde edilen veriler ışığında eğitim alanında uygulanan politikaların, eğitim sisteminde yaşanan sorunlara yeterli ölçüde çözüm üretmediği saptanmıştır. İlgili sorunlara yönelik uygulanan politikaların uygulanmasından sonra, sorunların hala devam ettiği sonucuna varılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Kamu Politikası, Kamu Politikası Analizi, İlköğretim Eğitim Politikaları, Eğitim Sistemindeki Mevcut Sorunlar

Makale Türü: Araştırma

Abstract

Governments create public policies in order to maintain and implement services and activities in every field. These policies are shaped and formed in line with the demands and demands of the citizens and the problems in the related field. In this direction, education policies have been established in order to continue the education process in the field of education and to ensure that students receive quality and qualified education. These education policies are important in terms of solving educational problems and ensuring that every child receives an equal, free, qualified and quality education.

In this context, in this study, "What is the level of success and adequacy of the policies implemented in the field of education (primary education level)?" question has been identified as a problem. Within this

¹ Doktora Öğrencisi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Kamu Yönetimi Anabilim Dalı, E-posta: karatay.zeynep@gmail.com, ORCID: 0000-0003-2588-3359.

² Doç. Dr., Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Biga İ.İ.B.F. Kamu Yönetimi Bölümü, E-posta: filizemini@hotmail.com, ORCID: 0000-0002-9040-0811

problem, it is aimed to analyze the policies implemented in the field of education and to determine how sufficient it is in terms of producing solutions to the existing problems in the education system.

For this purpose, research; It is important to determine the problems in the field of education, to analyze the education policies, to what extent the education policies are effective in solving the problems, and to provide data for possible studies and researchers on the subject in the future. It is also important to analyze Turkey's primary education policies and to raise awareness about the current state of primary education in Turkey.

In the light of the analyzes made and the data obtained in the study, it was determined that the policies implemented in the field of education could not produce sufficient solutions to the problems experienced in the education system. After the implementation of the policies implemented for the related problems, it was concluded that the problems still persist.

Keywords: Public Policy, Public Policy Analysis, Primary Education Policies, Current Problems in the Education System

Paper Type: Research

Giriş

Kamu politikaları ilgili alanda faaliyetlerin yürütülmesi ve sorunların giderilmesi için uygulanan politikalardır. Bu politikalar hükümetler tarafından çeşitli aşamalar sonucunda oluşturulmaktadır. Oluşturulan politikaların anlaşılması ve sistematik bir şekilde analiz edilmesi ise süreç analizi modeli ile gerçekleştirilmektedir.

Bu çalışmada kamu politikalarından eğitim politikalarının analizi yapılmıştır. Bu analiz ise süreç analizi aşamalarından politikaların uygulanması ile değerlendirme aşaması dikkate alınmıştır. Eğitim alanında uygulanan politikaların, uygulandıktan sonra eğitim alanındaki sorunların çözümünde ne düzeyde yeterli olduğu analiz edilmeye çalışılmıştır. Bu kapsamda araştırmada eğitim ile ilgili anayasanın ilgili maddeleri, eğitim alanında hazırlanan kanunlar, kanun hükmünde kararname, yönetmelikler, yönergeler, şuralar ve kalkınma planları ele alınmıştır; eğitim sistemindeki mevcut sorunlar içinse OECD, TALIS, PISA, MEB Milli Eğitim İstatistikleri Örgün Eğitim güncel raporları ile doğrudan ilişkili akademik çalışmalar incelenmiştir.

Araştırma ilgili problem, amaç ve önem kapsamında yedi bölüme ayrılmıştır. Araştırmanın ilk üç bölümü kavramsal ve kuramsal çerçeveyi oluşturmaktadır. Birinci bölümde kamu politikası, politika yapım süreci ve politika analizi kavramlarına değinilmiştir. İkinci bölümde kamu politikası analizinde süreç analizi modeli, üçüncü bölümde ise Türk Eğitim Sistemi açıklanmıştır. Dördüncü bölümde ilköğretim eğitim kademesinde uygulanan politikaların içeriğine değinilmiş, beşinci bölümde ise Türk eğitim sisteminde ilköğretim kademesinde halihazırda mevcut sorunlar tespit edilmiştir. Altıncı bölümde araştırmanın problemi, amacı, önemi, deseni, sınırlılıkları, veri toplama teknikleri ve verilerin analizi ayrıntılı bir şekilde sunulmuştur. Son ve yedinci bölümde ise eğitim alanında uygulanan politikalar ile eğitim sistemindeki sorunlar irdelenmiş, eğitim alanında uygulanan politikaların eğitim sistemindeki mevcut sorunların çözümünde ne düzeyde etkili/yeterli olduğu analiz edilerek değerlendirilmiştir.

1. Kamu Politikası, Politika Yapım Süreci ve Politika Analizi

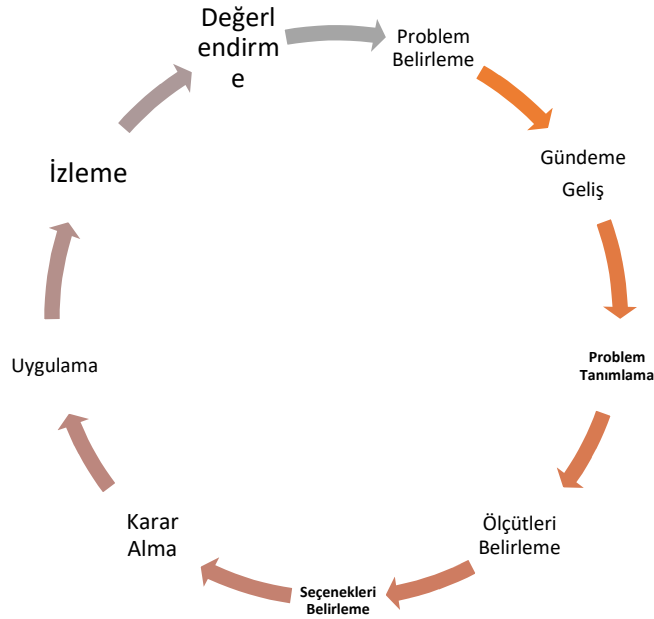
Her topluluk, toplumun ihtiyaçları ile talepleri doğrultusunda birtakım kararlar almak zorundadırlar. Aldıkları kararları ise yine toplumun talep ve ihtiyaçları doğrultusunda uygulamaya koymaktadırlar.

Bu çerçevede uygulanan politikalar, toplumu ilgilendiren yani kamu için alınan kararlar olmasından dolayı kamu politikaları şeklinde adlandırılmaktadır. Kamu politikalarını diğer politikalarından ayıran en önemli özellik tüm kamuya yönelik alınan kararlar olmasıdır. Dolayısıyla; kamu yönetiminin (hükümet, kamu kurum ve kuruluşları) kamu hizmetleri adına yapmayı veya yapmamayı tercih ettikleri kararlar, yol, yöntem, strateji ve faaliyetlerin tamamını içine alan genel bir tanım ileri sürülmektedir (Usta, 2013:79). Tanımın da ortaya koyduğu üzere kamu politikaları; yalnızca, politika yapıcıların uygulanmaya karar verdikleri ya da uygulamaya koydukları politikalar olarak değil, aynı zamanda hükümetlerin hareketsiz kalarak, bir konu hakkında uygulanmayacak kararlar alması da kamu politikaları kapsamındadır.

Kamu politikaları toplumsal kesimin ihtiyaçlarının çeşitli olması nedeniyle farklı alanlarda yapılabilirler. Politika yapıcılar yine toplumun ihtiyaç ve istemlerini göz önüne alarak eğitim, sağlık, konut, çevre, dış politika, güvenlik, savunma, dış ticaret, vergi gibi çok çeşitli alanlarda kararlar alıp uygulayabilirler (Yıldız & Sobacı, 2013:17). Toplumu ilgilendiren her konuda politika yapan kesimin içinde; bir tarafta seçmenler, baskı grupları ve medya bulunurken; diğer tarafta ise kamu görevlileri, hükümetler, siyasi partiler, meclisler ve yargı bulunmaktadır. Bu kapsamda kamu politikasında rol oynayan aktörler; resmi aktörler, sivil aktörler, siyasi partiler, bireyler (seçmenler), baskı grupları, sivil toplum kuruluşları, uluslararası örgütler ve medya olarak sıralanmaktadır (Kulaç & Çalhan, 2013:208). Dolayısıyla politika yapım sürecinde çok aktörlü bir yapı söz konusudur.

Kamu politikası yapım süreci; çok aktörlülüğü, karmaşık bir yapıyı ve döngüsel bir süreci içerir. Her politika, toplumun istem ve ihtiyaçlarına yönelik belirlenen bir problem ile başlar ve bu problem üzerinde yapılan çalışmalarla politika şekillenir (Kulaç & Çalhan, 2013:208). Bu bağlamda kapsamlı ve başarılı, sorun çözücü bir kamu politika oluşumunda problemin net ve toplumun ihtiyaçlarına yönelik belirlenmesi, problem hakkında çok boyutlu ve derinlemesine bilgi edinilmesi hayati önem taşımaktadır.

Şekil 1: Politika Yapım Süreci Döngüsü



Kaynak: Kulaç ve Çalhan, 2013: 209.

Bir politikanın üretilmeden önce belirlenen probleme ilişkin olarak belirlenecek çözümlerin sayısının azaltılması ve en uygun çözüm yöntemlerinin belirlenmesi için bir dizi politika/seçenek alternatifleri belirlenir. Akabinde politika üreten aktörlerin kararları ile belirlenen politikalar uygulamaya alınır (Demir, 2011: 111-113). Uygulamaya geçen politikalar, belli bir süre uygulanır ve bu uygulama sonucunda politikanın ne kadar başarılı olup olmadığı analiz edilerek değerlendirilir. Hükümetler uygulanan politikanın başarı durumuna göre güncelleme yapmaktadırlar. Uygulanan politikanın, probleme yönelik çözümünün yeterli başarıyı sağlamaması durumunda, uygulanan politikadan vazgeçilebilir; politika yapım süreci döngüsünde tekrar başa dönülerek yeni bir politika geliştirilebilir. Bunun yanında yeni bir politika üretmek yerine mevcut politikada ne gibi sorunların olduğu saptanarak, uygulanan politikaya ilave düzenlemeler de geliştirilebilir (Kulaç ve Çalhan, 2013:209).

Bu kapsamda yukarıda genel olarak, hükümetlerin kamu ile ilgili konularda yapmayı ve/veya yapmamayı tercih ettikleri şeyler olarak tanımlanan kamu politikasının, analizini de hükümetlerin kamu ile ilgili olan (eğitim, sağlık, ekonomi, konut, çevre, dış politika, dış ticaret, dezavantajlı grupların hakları, afet vs.) konularda yapmayı ve/veya yapmamayı tercih ettikleri şeyleri öğrenmek/anlamak şeklinde tanımlamak mümkündür (Çevik, 1998:105). Yani kamu politikası analizi; hükümetlerin ne yaptığını, nasıl yaptığını, politikanın hangi kitleleri nasıl etkilediğini, sonuçlarının ve kazanımlarının neler olduğunu anlamayı ve öğrenmeyi sağlayan bir bilimsel çalışma modelidir (Usta, 2013:83).

Politika analizinin amaçlarından biri de kamu yönetimi, siyaset bilimi ve sosyal politika akademisyen ve öğrencilerine kritik politika konularında, politikaların avukatlığını yapmalarını değil; belli bir sistem nezdinde sorgulama ve öğrenme imkânı sunmasıdır (Demir, 2011:108). Bir politikayı öğrenme ve anlama imkânı, toplumda yaşanan sorunların anlaşılması ve etkin çözümlerin üretilmesi açısından önem taşımaktadır.

2. Kamu Politikası Analizinde Süreç Analizi Modeli

Kamu politikası analizinde süreç modeli, politikanın analizinde aşamalı bir yöntem izler. Bu aşamalar herhangi bir konu hakkında problemin belirlenmesi, politika amaçlarının formüle edilmesi, kanunlaştırılması, uygulanması ve değerlendirilmesidir (Kaptı & Alaç, 2018:228). Süreç analizi bir kamu politikasını bu aşamalara bölerek ve her aşamayı sistematik inceleyerek kamu politikası hakkında ayrıntılı bilgi edinme ve politikayı birçok boyuttan anlamayı mümkün kılar. Ayrıca sürece, aktörleri de dahil ederek politika üretmeye veya mevcut politikayı çözümlenmeye çalışır.

Aşamalardan ilki *sorunların ve ihtiyaçların belirlenmesi* (kamu politikasının gündeme gelişi) aşamasıdır. Bu aşamada “sorunun ne olduğu, nerede ortaya çıktığı, sorundan kimlerin ve neden etkilendiği, sorunu ortaya çıkaran etkenlerin ne olduğu ve be etkenlerin uygulanacak olan politikayı ne şekilde etkileyeceği” üzerinde durur (Albayrak, 2019:217).

İkinci aşama *kamu politikasının formüle edilmesidir*. Bu aşamada sorunlar gündeme alınır ve sorunun çözümüne yönelik program amaçları geliştirilir (Çevik, 1998:111).

Üçüncü aşama *kamu politikasının kanunlaştırılması*dır. Bu aşamada da formüle edilen politika taslağı resmîyet kazanır ve kanunlaştırılır. Kanunlaştırma aşamasında meclis üyeleri, yargı organları, bürokratik kuruluşlar ve ilgili gruplar rol alırlar. Türkiye’de ilk olarak bu süreçte yasa tasarısı hazırlanır ya da kanun teklifi yapılır. Daha sonra Türkiye Büyük Millet Meclisi’nde komisyonlarda incelendikten sonra genel mecliste ya kabul edilir ya da reddedilir. Kabul edilen tasarı Cumhurbaşkanına gönderilir. Cumhurbaşkanı bu aşamada tasarımı onaylayabileceği gibi veto ederek meclise geri de gönderebilir (Kulaç & Çalhan, 2013:212).

Dördüncü aşama ise **kamu politikalarının uygulanması** aşamasıdır. Bu aşamada ise formüle edilen ve yasalaşan politikalar uygulamaya konulur.

Beşinci ve son aşama olan **kamu politikalarının değerlendirilmesi** aşamasında da uygulanan politikanın çıktıları analiz edilir. Politikanın hedef gruplar üzerinde ne gibi etkilerinin olduğu veri temelli analiz ile değerlendirilir. Verilerin sonuçlarına göre politikada uygun görülen yerlerde düzeltmeler veya eklemeler yapılabilir (Albayrak, 2019:217).

Süreç analizinin söz konusu parçalı aşamaları bir kamu politikasının anlaşılması ve basitleşmesi açısından işlevsel bir yaklaşım ortaya koymaktadır. Fakat bu modelde aynı zamanda dışsal etkilerin göz ardı edilebilme ihtimali ve aşamalar arasında geçişlerin takip edilememesi olasılığı, politika yapım sürecine olumsuz şekilde yansiyabilir (Babaoğlu, 2017:526).

3. Türk Eğitim Sistemi

6 Nisan 1949 yılında Türkiye tarafından imzalanan İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi (1948)'nin 26. Maddesi, her bireyin eğitime hakkı olduğu cümlesi ile başlamaktadır. Bu maddede en azından ilköğretimin ücretsiz ve mecburi olması gerektiği, teknik ve mesleki öğretimden herkesin faydalanabileceği belirtilmektedir. Eğitimin, insan kişiliğini tam geliştirmeye ve insan hakları ile temel özgürlükleri güçlendirmeye odaklı bir yapıya sahip olması; bütün uluslar-dinler-ırklar arasındaki hoşgörüyü-anlayışı-dostluğu özendirilmesi; BM (Birleşmiş Milletler)'nin barışı koruma adına yapmış olduğu çalışmaları geliştirmesi gerektiği hususlarına değinilmiştir. Son olarak bu maddede çocuğa verilecek eğitim türünün seçim hakkı öncelikle anne-babaya verilmektedir.

1989 tarihli Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Sözleşmesi'nde çocukların ülkelerine, cinsiyetlerine, dinlerine, ırklarına bakılmaksızın tüm çocukların sahip olması gereken haklar tanımlanmaktadır. Sözleşmede yaşama, eksiksiz bir biçimde gelişme, istismar ve sömürüden korunma, aile-kültür ve sosyal yaşama katılma hakları tanımlanmıştır. Nitekim bahsi geçen hakların eksiksiz ve sağlıklı bir şekilde gerçekleştirilebilmesi için eğitimin zorunluluğu hayati önem taşımaktadır.

Uluslararası belgeler çerçevesinde sunulan eğitimin nitelikleri konusunda, Türk eğitim sisteminde ilköğretimin niteliklerini, Milli Eğitim Temel Kanunu ve İlköğretim Kurumları Yönetmeliği belgelerinden incelemek yerinde olacaktır.

Milli Eğitim Temel Kanunu'nda ilköğretimin temel amaçları şu şekilde sunulmuştur (1739 Sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu, 1973: madde 26).

- Bireylerin iyi birer vatandaş olabilmelerine imkân sağlayacak bilgi, beceri ve donanım ile temel davranış ve alışkanlıkların kazandırılması
- Türk milli kimliğine uygun ahlakın benimsenmesi
- Bireylerin yetenekleri kapsamında yetiştirilmeleri ve bir üst kademe eğitime hazırlanmaları
- İlköğretim kademesinin son ders yılında öğrencilerin yetenekleri doğrultusunda eğitim alacakları okullara yönlendirilmesi
- Gelecekte topluma faydalı olabilecekleri meslekler konusunda rehberlik edilmesine yönelik çalışmaların yapılması

İlköğretimde benimsenmesi gereken bu temel amaçların yanında İlköğretim Kurumları Yönetmeliği'nde ilköğretime yönelik temel ilkeler ise şu şekilde sıralanmıştır (İlköğretim Kurumları Yönetmeliği, 2003: madde 6):

- Sekiz yıllık kesintisiz, zorunlu eğitim

- Karma eğitim-öğretim
- Doğru, güzel ve etkili Türkçe kullanımı
- Atatürk ilke ve inkılapları çerçevesinde eğitim-öğretim
- Ayrımcılık karşıtı eğitim
- İmkân ve fırsat eşitliği
- İlgi, istek ve yetenek doğrultusunda eğitim
- Demokratik eğitim
- Eğitimde bilimsellik
- Süreklilik ve verimlilik

Türk eğitim sisteminde benimsenen amaç ve ilkeler, uluslararası eğitim sisteminin öngördüğü ilkeler ile teoride örtüştüğü ve eğitim sisteminin uluslararası eğitim sistemi ile paralel bir seyir izlediği görülmektedir. Bu çerçevede, sistemsel olarak verilen Türk eğitim sisteminin, uygulamaya ne düzeyde yansıdığı veya yansımadığı konusunu irdelemek için ilköğretim kademeleri temel politikaların içeriği aşağıda ele alınmıştır.

4. Türk Eğitim Sisteminde Uygulanan Temel Politikalar

Kamu politikalarının, uygulama aşamasına geçebilmesi için öncesinde formüle edilmesi ve yasalaşması aşaması bulunmaktadır. Bu aşamada tespit edilen ve gündeme getirilen sorunların formüle edilerek kanunlaştırılması yapılmaktadır. Türk eğitim sisteminde uygulanan veya uygulanmayan eğitim politikaları anayasa, kanunlar, kanun hükmünde kararname, yönetmelikler, yönergeler, şuralar ve kalkınma planlarından oluşmaktadır.

1982 Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 24, 42, 62, 130. Maddelerinde devletin eğitim ile ilgili görevlerine yer verilmiştir. Madde 24'te Din Kültürü ve Ahlak Öğretimi dersinin zorunlu olarak okutulmasına, bunun dışında kalan derslerin ise öğrencilerin kendi istekleri (küçüklerin ise temsilcileri aracılığıyla) doğrultusunda seçilebilmesine değinilmiştir. Madde 42'ye göre hiç kimse eğitim hakkından yoksun bırakılamaz, eğitim-öğretim Atatürk ilke ve inkılapları çerçevesinde, çağdaş eğitim ve esaslarına göre devletin gözetim ve denetimi altında yapılır. İlköğretim bütün vatandaşlar için zorunludur ve devlet okullarında parasızdır. Maddi açıdan yoksul olan başarılı öğrenciler için devlet burs yardımı yapar. Türk öğrencilere anadilleri olarak yalnızca Türkçe eğitim verilir, yabancıların anadil eğitimi ise kanunla düzenlenir. Madde 62'de devletin, yabancı ülkelerde çalışan Türk ailelerin çocukların eğitimlerine ilişkin gerekli tedbirleri alacağı ifade edilir. Anayasada belirtildiği üzere ücretsiz olarak herkesin ilköğretim kademesindeki eğitimi eşit şartlar altında alması gereklidir. Bunun yanında öğrencilerin kendi ilgi ve yetenek alanlarına göre eğitimini seçme özgürlüğü tanınmıştır. Ayrıca anadilde eğitim alabilme ilkesi yanında yabancı ülkelerdeki Türk ailelerin çocuklarının eğitime imkanlarına da değinilmektedir.

430 Sayılı Öğretim Birliği Kanunu (1924) ile ülke sınırları içindeki tüm okullar MEB'e bağlanmıştır. 1739 Sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu (1973) Türk eğitim sisteminin düzenlenmesinde benimsenen amaç ve esasları, eğitim sisteminin genel yapısını, öğretmenlik, okul bina ve tesisleri, eğitim araç ve gereçleri, devletim eğitim alanındaki görev ve sorumlulukları ilgili hükümleri kapsamaktadır. 222 Sayılı İlköğretim ve Eğitim Kanunu (1961)'nda ilköğretimin tanımı, zorunlu ve parasız olması, ilköğretim kurumlarının kapsamı, ilde ilköğretim görevlileri, okulöncesi eğitim ve öğretim kurumları ile ilköğretim okullarının açılması, bu okulların kapanma ve öğretime ara verme zamanları, kayıt ve kabul, okula devam, okulların arsa ve arazi işleri, ilköğretim okulu yapımı ve donatım işleri, ilköğretim gelir-gider-planlama işlemleri hususları yer almaktadır. Kanunlarda öğrencilere nitelikli eğitim sağlanabilmesi için okulların ve ders/okul materyallerinin nitelikleri hakkında hükümler bulunmaktadır.

Türk eğitim sisteminde politikaların etkilendiği ve politika sürecinde esas alınan uluslararası sözleşmeler, yukarıda ayrıntılarına değinilen BM Çocuk Hakları Sözleşmesi ve İnsan

Hakları Evrensel Beyannamesi'dir. Bu sözleşmelerde herkesin insan hakları çerçevesinde eşit, hoşgörülü, kaliteli bir eğitim alma hakkının olduğu belirtilmektedir.

652 Sayılı Millî Eğitim Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname (2011)'de MEB'in kuruluş, amaç, yetki ve sorumlulukları belirtilmektedir. Millî Eğitim Bakanlığı Okulöncesi Eğitim ve İlköğretim Kurumları Yönetmeliği (2014) ise MEB'e bağlı resmi ve özel okulöncesi eğitim ve ilköğretim kurumlarını görev ve işleyişine usul ve esasları kapsar. Dolayısıyla bu KHK ve yönetmelikte nitelikli ve sürekli eğitim sağlanabilmesi için MEB'in yapısına, işleyişine ve görevlerine değinilmektedir.

Çocuk Kulüpleri Yönergesi (2014)'nde ise çocuk kulüplerinin amaç, kapsam, dayanak ve tanımlarına değinilmiştir. Bu yönergede çocuklarda güven ve sorumluluk duygusu ile çocukların ilgi, tutku ve yeteneklerini geliştirmeye/ beceriler kazandırmaya yönelik sosyal, kültüre, sanatsal, bilimsel ve sportif etkinliklerin yapılması amacı ile kurulan çocuk kulüplerinin ayrıca yapısı da vurgulanmaktadır. Bu yönergede de yine çocukların ilgi ve yetenekleri doğrultusunda bir eğitimin gerekliliğine dikkat çekilmiştir.

Dört yılda bir toplanan eğitim şuralarından 17. Millî Eğitim Şûrası (2006-2010) kararlarına göre OKS sınavı kaldırılmalı, yerine öğrencinin başarısını, zihinsel ve sosyal gelişimlerini izleyebilecek bir değerlendirme sistemi getirilmelidir. Her ilköğretim okuluna rehber öğretmen atanmalıdır. Sınıf öğretmenliği 3. Sınıfa kadar olmalı, dersler 4 ve 5. sınıflara branş öğretmenler tarafından verilmelidir. Seçmeli ders sayısı arttırılmalıdır. 18. Millî Eğitim Şûrası (2010-2014) kararlarına göre ise 1+4+4+4 (okulöncesi+ilkokul+ortaokul+lise) yıl olacak şekilde öğrencilerin faklı ortamlarda ders almalarını sağlamak amacıyla zorunlu eğitim süresi 13 yıl olarak belirlenmiştir. İki kademeli öğretimden (sabah-öğle) tek kademeli öğretime geçilmesi (tüm gün), SBS sınav sisteminin getirilmesi, okullar arası başarı farkları ve eşitsizliklerin azaltılması için ayrıntılı eylem planları, öğrenci ve velilerin okuldaki karar alma süreçlerine katılımı, engelli öğrencilere yönelik eğitim verecek okulların yaygınlaştırılması, öğretmenlerin bilgiye kolay erişebilmesi için teknolojinin ücretsiz kullanılması, öğrencilerin yükünün azaltılması için e-kitap, kopartılabilir sayfalı kitaplar, fasiküller, her kitaba MEB internet sitesinden ulaşımın sağlanması gibi uygulamaları faaliyete geçirme, spor, sanat ve beceri geliştirecek etkinliklerin yapılması gibi kararlar da alınmıştır. Ayrıca bu şurada öğretmenlerin atanması ve mesleki gelişimlerine yönelik 34 maddeli bölüm de mevcuttur. Hala yürürlükte olan 19. Millî Eğitim Şûrası (2016-2018) kararları ise ilkokullarda tekli öğretime geçilmesi, 30 saatlik dersin 5 saatinin serbest etkinlik saati olması, 1-2-3. Sınıflara Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi dersinin konulması, trafik güvenliği ile insan hakları, yurttaşlık ve demokrasi konularının Hayat Bilgisi dersi kapsamında verilmesi, okuma kültürünün kazanılmasına yönelik etkinliklerin yapılmasıdır. 20. Millî Eğitim Şûrası zamanın gelmesine rağmen henüz toplanamamıştır. Görüldüğü üzere eğitim alanında önemli kararların alındığı eğitim şuralarında eğitimde mevcut olan bazı durumlar değiştirilmesi kararları alınmıştır. Bu kararlar eğitimde niteliği artırma, öğrencilerin üzerindeki baskıyı ve yükü azaltma, değerlendirme sisteminin daha iyileştirilmeye çalışılması, öğretmenlerin niteliklerinin arttırılması gibi kararlara yer verilmiştir.

Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planında yapılan tüm gelişme çalışmalarına rağmen eğitimde amaçlanan ilerlemeye ulaşamadığı belirtilmiştir. Bu plana göre eğitime ayrılan bütçenin arttırılması gerekmektedir. Zorunlu eğitim 8 yıl olarak belirlenmiş, fiziki alt yapı ve personel eksikliğinin iyileştirilmesi için çalışmaların yapılacağı ifade edilmiştir (DPT, 2001-2005). Dokuzuncu Beş Yıllık Kalkınma Planında eğitimde kalite sorunlarının devam ettiği belirtilmiştir. Eğitimin niteliğinin arttırılması için eğitim harcamalarında artıma gidileceği, dershanelerin özel eğitim kurumlarına dönüşümünün destekleneceği, performans odaklı sistem ile eğitim kurumlarının kalitesinin arttırılacağı belirtilmiştir (DPT, 2007-2013). Onuncu Beş Yıllık Kalkınma Planında ise eğitimde fırsat eşitliğinin ve eğitimde kalitenin arttırılması için ücretsiz kitap temini, eğitim yardımları, taşınabilir eğitim gibi uygulamalar gerçekleştirilmiştir. 12

yıllık zorunlu eğitim sistemine (4+4+4) geçiş yapılmış ve eğitim müfredatı bu sisteme göre güncellenmiştir. Bölgeler ve okullar arası başarı farklılıklarının azaltılması için öğretmen yetiştirme ve geliştirme sisteminin kariyer geliştirme ve performans iyileştirme çalışmaları kapsamında yenilenmesi amaçlanmıştır (Kalkınma Bakanlığı, 2014-2018).

5. Eğitim Sistemindeki Mevcut Sorunlar

Türkiye’de eğitim alanında yaşanan sorunların tespiti, belirli periyotlarla yayınlanan OECD, TALIS, PISA, MEB Milli Eğitim İstatistikleri Örgün Eğitim güncel raporları ile literatür taraması yapılarak belirlenmiştir. Eğitim sisteminde mevcut sorunlar, eğitim sistemi ile ilgili belirlenen ve uygulanan politikaların ne düzeyde başarılı olduğunun göstermesi açısından yol gösterici olmaktadır. Bu sebeple bu başlık altında Türk Eğitim Sistemi’nin mevcut sorunlarına değinilmiştir.

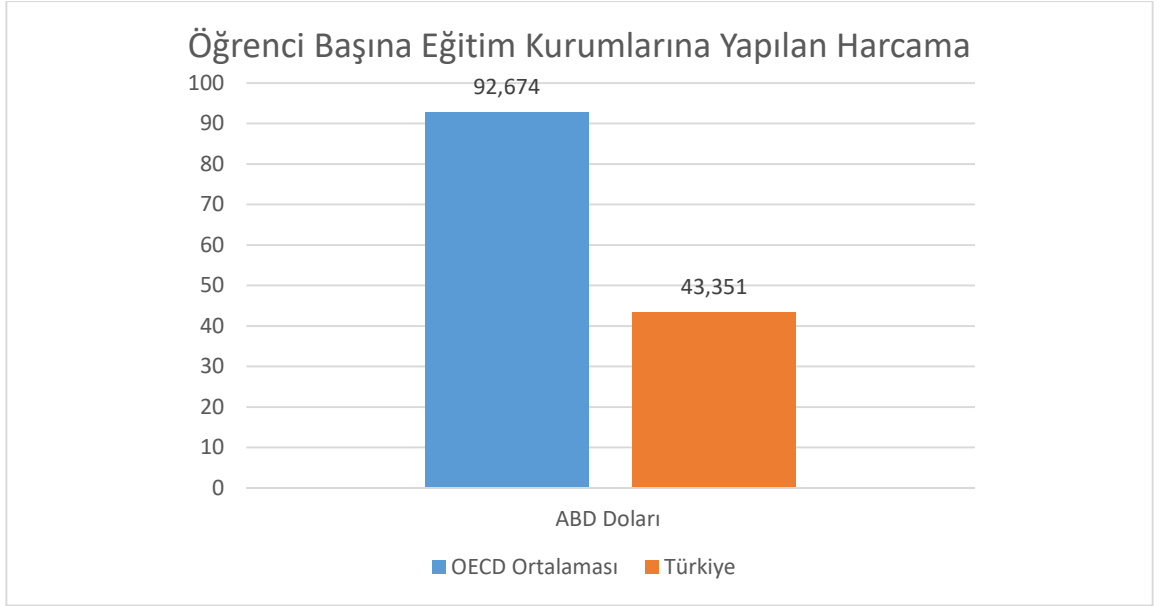
Tablo 1: Türkiye’nin İlköğretim Net Okullaşma Oranları

Öğretim Yılları	Kadın Net Okullaşma Oranı (%)	Erkek Net Okullaşma Oranı (%)	Toplam Net Okullaşma Oranı (%)
2005-2006	87,16	92,29	89,77
2006-2007	87,93	92,25	90,13
2007-2008	96,14	98,53	97,37
2008-2009	95,97	96,99	96,49
2009-2010	97,84	98,47	98,17
2010-2011	98,22	98,59	98,41
2011-2012	98,56	98,77	98,67
2012-2013	98,92	98,81	98,86
2013-2014	99,61	99,53	99,57
2014-2015	96,57	96,04	96,30
2015-2016	95,22	94,54	94,87
2016-2017	91,24	91,08	91,16
2017-2018	91,68	91,42	91,54
2018-2019	92,08	91,78	91,92

Kaynak: MEB Milli Eğitim İstatistikleri, 2020:1.

En önemli sorunlardan biri olan okullaşma oranı, Türkiye’de henüz tam olarak gerçekleştirmediği görülmektedir. Türkiye’deki net okullaşma oranlarının verildiği *MEB Milli Eğitim İstatistikleri* incelendiğinde Türkiye’deki ilköğretim net okullaşma oranlarının yüzdeler verilerinin henüz yüzde yüzlük yeterliliğe ulaşmadığı görülmektedir. Bununla birlikte en yüksek net okullaşma oranının 2013-2014 öğretim yılında olduğu, bu öğretim yılından sonra ise net okullaşma oranının yıllara göre (2017-2018 yıllarında küçük bir nebze artsa da) düştüğü ortadadır. Buradan hareketle ilköğretimde hala okula gidemeyen öğrencilerin varlığı sorunu tespiti yapılabilmektedir.

Şekil 2: 6-15 Yaş Öğrenci Başına Eğitim Kurumlarına Yapılan Harcama



Kaynak: (Korlu, 2019:11)

Bir diğer sorun nitelikli ve kaliteli eğitim için eğitime yapılan harcamaların yetersizliği sorunudur. OECD “*Bir Bakışta Eğitim 2019*” raporu³ verilerine göre ülkelere göre 6-15 yaş ilköğretim kademe öğrenci başına eğitim kurumlarına yapılan harcama OECD ortalamalarının çok altındadır. OECD ülkelerinde öğrenci başına kuruma yapılan harcamaları ile Türkiye sondan ikinci sıradadır. Bu veriler ortaya koymaktadır ki Türkiye’de eğitime yapılan harcamalar yeterli düzeyde değildir (Korlu, 2019).

OECD tarafından 2018 yılında üçüncü kez uygulanan *TALIS (Teaching and Learning International Survey – Uluslararası Öğrenme ve Öğretme Anketi) Raporu* kapsamında Türkiye’de eğitimin OECD ülkelerinin geri kalmasının nedenleri, öğretmenlerin sınıf yönetimi ve iletişim becerilerinin diğer OECD ülkelerine göre yetersiz kaldığı ve okul ortamının da uygun olmaması olarak belirtilmektedir. Öğretmenlerin sınıf içi zamanlarının yaklaşık olarak %27’sini (60 dakikalık sürenin 16 dakikasını) sınıf içi düzeni sağlamaya ve idari işleri yürütmeye ayırdığı, farklı öğrenim teknikleri için genellikle aynı öğretmenlerin görevlendirildiği de raporda dikkat çekmektedir. Ayrıca Türk Eğitim Derneği’nin TALIS raporu inceleme yazısında, 2008’den 2018 yılına kadar bir ders saatinden fiili öğretime ayrılan zamanın en çok azaldığı ülkenin Türkiye olduğu ifade edilmektedir. Öğrencilerinin en az %1’i mülteci olan öğretmen oranı %34’lük bir kesimdir (Türk Eğitim Derneği, 2019:75-78). Bu analizlere göre eğitime ayrılan bir ders saatinin verimli kullanılmadığı, öğretmenlerin farklı alanlarda sorumluluk sahibi olmaları, dili ve kültürü farklı öğrencilerin diğer Türk öğrencilerle aynı düzeyde eğitim almaları sorunlarına ulaşılabilir.

Bir başka MEB tarafından yayınlanan ve uluslararası rapor olan *PISA (Uluslararası Öğrenci Değerlendirme Programı)*’ya göre Türkiye’de (2018) okur-yazarlık performansı, üst yeterlilik düzeyinde bulunan öğrenci oranları artmıştır. Okuma becerileri alanında Türkiye, 79 ülkeden 41. Sırada; 37 OECD ülkeleri arasında da 30. Sırada yer almıştır. Matematik okur-yazarlığında tüm ülkelerde 42., OECD ülkelerinde 33.; fen okur-yazarlığında tüm ülkelerde 39., OECD ülkeleri arasında da 30. sırada yer almaktadır. Türkiye bu rapora göre bu alanlarda 2015 yılından 2018 yılına kadar önemli bir gelişim sağlamıştır. Fakat yine bu raporda Türkiye’nin

³ Araştırma kapsamında OECD Bir Bakışta Eğitim 2019 Raporu’na erişilemediği için bu değerlendirme, Eğitim Formu Girişimi’nin bu raporu incelediği başka bir rapor üzerinden yapılmıştır.

sosyoekonomik düzeyinin öğrenci performansı üzerindeki etkisinin düşük olduğu ve okul türleri ile bölgeler arası başarı farklarının hala devam etmekte olduğu belirtilmektedir (Milli Eğitim Bakanlığı, 2019:26-27). Bu raporun verilerine göre Türkiye yıllar nezdinde bir nebze gelişim gösterse okuma-yazma becerileri, öğrenci yeterliliği, sosyoekonomik düzeyin öğrenci performansına düşük etki göstermesi, okul çeşitliliği ve bölgeler arasında eğitimin başarı farklarının hala devam etmesi alanlarında OECD ve diğer ülkelerin ortalamalarından oldukça geride kalmaktadır.

Belirtilen bu sorunların yanında ilköğretimde sık sık değişen sınav sistemi de başlı başına bir problem olarak görülmektedir. 2004'e kadar uygulanan Liselere Geçiş Sınavı (LGS), 2004 yılında Ortaöğretim Kurumları Sınavı (OKS) olarak değiştirilmiştir. 2007 yılından itibaren üç aşamalı olarak uygulanan (6, 7 ve 8. Sınıflara) Seviye Belirleme Sınavı (SBS) uygulanmaya başlanmıştır. Daha sonra bu sınav 2010 yılında iki aşamaya 2012 yılında ise tek aşamaya (8. Sınıflara) düşürüldü. 2013-2014 öğretim yılında ise "öğrencilerin sınav kaygısı ve korkusunu azaltma, daha objektif bir değerlendirme yapma" amacı taşıyan Temel Eğitimden Ortaöğretime Geçiş (TEOG) sınav sistemi uygulanmaya başlamıştır (Azaklı, 2017). Türkiye'de eğitim alanında sınav sisteminin henüz bir istikrara oturmadığı görülmektedir. Süreklilik arz eden bu değişiklikler öğrencilerin daha da kaygılanmasına ve her yeni gelen sisteme alışmaya çalışmaları öğrencilerin başarı seviyelerinin etkilenmesine neden olabilmektedir.

Bir diğer sorun ise öğretmen adaylarının belirttiği üzere Türkiye'nin eğitim programlarının ezberci ve öğretmen merkezli olarak eğitim vermesidir. Bu ezberci programlar da beraberinde bilginin öğrenilememesi, günlük yaşama uygulanamaması, öğrencilerin yeteneklerinin keşfedilememesi gibi sorunları da beraberinde getirmektedir (Yeşil & Şahan, 2015:135). Bunun yanında öğrencilerin belirttiği birtakım sorunlar da söz konudur. Mamur İşkç'i'nin çalışmasında sorunlar çocukların ağızlarından aktarılmıştır. Çocukların söylemlerine göre bu çalışmada eğitimde yaşanan sorunlar gelir dağılımı adaletsizliği, bölgeler arası eğitim farklılığı, parasız eğitim veren devlet kurumlarınca para alınması, derslerin ezberci ve sıkıcı yapısı, öğrencilerin öğretmen ve diğer öğrenciler tarafından saygı duyulması isteğidir (2015:83-113).

6. Araştırmanın Problemi, Amacı ve Önemi

Araştırmada "Eğitim alanında (ilköğretim kademesinde) uygulanan politikaların başarı düzeyi ve yeterliliği ne düzeydedir?" sorusu problem olarak belirlenmiştir. Bu probleme ise eğitim sisteminde uygulanan politikaların hedeflediği kriterler ve bu politikaların sorunların çözümüne etki düzeyi analiz edilerek yanıt aranmıştır.

Çalışma, eğitim sisteminde uygulanan politikaların hedeflediği kriterleri ortaya koymayı, eğitim sistemindeki mevcut sorunlara dikkat çekmeyi ve uygulanan politikaların eğitim sistemindeki sorunlara ne düzeyde çözüm ürettiğini analiz etmeyi amaçlamaktadır.

Çalışma, eğitim sistemindeki mevcut sorunları ortaya koymak, eğitim politikalarının sorunların çözümünde etki düzeyini belirlemek, uygulanan politikaların yeterli olup olmadığı ve yeterli değilse ilgili soruna yönelik olarak yeniden tasarlanması açısından önem arz etmektedir. Ayrıca bu çalışma, gelecekte konu ile ilgili yapılacak olan çalışmalar ve araştırmacılar için de veriler sunması, alandaki bilgi birikimini genişletmesi açısından da önemlidir.

7. Yöntem

Bu başlık altında araştırmanın desenine, sınırlılıklarına, veri toplama tekniklerine ve verilerin analizine değinilmiştir.

7.1. Araştırmanın Deseni ve Sınırlılıkları

Eğitim alanında uygulanan politikaların sorunların çözümüne etki düzeyini kapsamında dahil eden bu çalışma, konu hakkında derinlemesine veri elde etmek için nitel araştırma yaklaşımını benimsemiştir. Nitel araştırma, sosyal gerçekliğin ve davranışların ardında yatan nedenlerin anlaşılmasına çalışmaktadır. Örnek olay araştırması, gömülü kuram, olgubilim araştırması, etnografik araştırma, eylem araştırması, anlatı araştırması ve tarihsel araştırma gibi araştırma türleri nitel araştırma desenleri arasında sayılmaktadır. Örnek olay araştırması ile bir y da birkaç durumun veya olgunun bütüncül bir bakış açısıyla incelenmekte, söz konusu durumun nasıl etkilediği veya nasıl etkilendiği üzerine derinlemesine araştırmalar yapılmaktadır (Gürbüz & Şahin, 2018: 413). Bu kapsamda söz konusu konu hakkında derinlemesine bilgi edinmek için çalışmada “örnek olay deseni” benimsenmiştir. Örnek olay olarak eğitim alanında uygulanan politikalar ve eğitim sistemindeki mevcut sorunlar araştırılmıştır.

Araştırmada, eğitim politikalarının eğitim sistemindeki sorunların çözümünde etki düzeyi üzerine derinlemesine inceleme yapmak amacıyla konu, “ilkokul kademelerinde uygulanan eğitim politikaları” şeklinde sınırlandırılmıştır.

7.2. Araştırmanın Veri Toplama Tekniği ve Verilerin Analizi

Araştırmada sunulan verilerin toplanmasında doküman taraması yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın kavramsal, kuramsal ve hukuksal çerçevesine dair verilerinin toplanmasında literatür taraması yönteminden yararlanılmıştır.

Tablo 2: İlköğretim Eğitim Politikaları ile İlgili Hedeflenen Kriterlerin Belirlendiği Ulusal Mevzuat

Eğitim Politikaları ile Hedeflenen Kriterlerin Belirlendiği Ulusal Mevzuat	Tarih
T.C. Anayasası	1982
Milli Eğitim Temel Kanunu	1973
İlköğretim Kurumları Yönetmeliği	2003
222 Sayılı İlköğretim ve Eğitim Kanunu	1961
652 Sayılı Millî Eğitim Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname	2011
MEB Okulöncesi Eğitim ve İlköğretim Kurumları Yönetmeliği	2014
Çocuk Kulüpleri Yönergesi	2014
17. Millî Eğitim Şûrası	2006-2010
18. Millî Eğitim Şûrası	2010-2014
19. Millî Eğitim Şûrası	2016-2018
Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı	2001-2005
Dokuzuncu Beş Yıllık Kalkınma Planı	2007-2013
Onuncu Beş Yıllık Kalkınma Planı	2014-2018

Eğitim politikaları hakkında verilerin toplanmasında ve bu veriler ışığında eğitim politikaları ile hedeflenen kriterlerin belirlenmesinde; anayasa, ilköğretim eğitim kademesi alanında hazırlanan kanunlar, kanun hükmünde kararnameler, yönetmelikler, yönergeler, şuralar ve kalkınma planları incelenmiştir.

Tablo 3: Türk Eğitim Sisteminde (İlköğretim Kademesi) Yaşanan Sorunların Tespitinde Yararlanılan Çalışmalar

Yazar(lar)/Kurum-Kuruluş	Çalışma Adı	Tarih	Çalışma Hakkında
MEB	Milli Eğitim İstatistikleri	2020	Milli Eğitim ile ilgili verilerin güncel olarak sunulduğu rapordur.
Özgenur Korlu	Bir Bakışta Eğitim 2019'a Göre Türkiye'de Eğitimin Durumu	2019	OECD raporu olan Bir Bakışta Eğitim raporuna göre Türk eğitim sistemi ile ilgili güncel veriler sunulmaktadır.
OECD	TALIS Raporu	2018	Öğretme ve öğrenme üzerine 2018 sonrası politika uygulamalarının sonuçları üzerinde durulmaktadır.
MEB	PISA 2018 Türkiye Ön Raporu	2019	Türkiye'nin 2018 yılı için eğitim becerilerinin değerlendirildiği rapordur.
Hasan Azaklı	Eğitim Sistemimizde Sık Sık Değişen Sınav Sistemleri	2017	Türk eğitim sisteminde sıklıkla değişen sınav sistemi ve öğrenciler üzerine etkileri üzerinde durulmaktadır.
Rüştü Yeşil ve Enver Şahan	Öğretmen Adaylarının Türk Eğitim Sisteminin En Önemli Sorun, Neden ve Çözüm Yollarına İlişkin Algıları	2015	Eğitim sistemindeki sorunlara ve bu sorunların çözümlerine ilişkin öğretmen adaylarının görüşlerinin derlendiği çalışmadır.
Yasemin Mamur Işıklı	Çocuk Gözüyle Türkiye'de Çocuk Hakları Sorunu	2015	Çocuk hakları alanında yaşanan sorunlar çocukların görüşleri doğrultusunda yansıtılmaktadır.

Türk eğitim sisteminde ilköğretim kademesinde yaşanan mevcut sorunlar ise MEB, OECD güncel raporlarından ve problem ile doğrudan ilişkili akademik çalışmalardan derlenmiştir.

Araştırmada elde edilen verilerin analizi için içerik analizi yönteminden yararlanılmıştır. İçerik analizi ile elde edilen verilerin, düzenlenmiş bir şekilde sunulması amaçlanmaktadır. Elde edilen veriler bu analiz yöntemi ile önceden belirlenen temalara göre sınıflandırılmakta, özetlenmekte ve yorumlanmaktadır. Bulgular arasında neden-sonuç ilişkisinin kurulmasına ve gerektiği takdirde bu bulgular arasında karşılaştırma yapma imkânı sunulmaktadır (Karataş, 2015: 73).

Araştırmanın problemi dahilinde elde edilen verilerin analizinde, nitel verileri ölçülebilir şekilde çalışmaya sunan MAXQDA Analytics Pro 20 (2020.2. sürümü) programı kullanılarak kelime, cümle ve paragraf düzeyinde içerik analizinden yararlanılmıştır. Bu analiz sonucunda 2

adet tema ve 30 adet alt kod oluşturulmuştur. Bu tema ve kodlar ise eğitim alanında uygulanan politikaların hedeflediği kriterler ile eğitim sistemindeki mevcut sorunların belirlenmesi ve eğitim politikalarının eğitim sistemindeki sorunların çözümüne etki düzeyinin analizini sunmaktadır.

8. Bulgular

Kamu politikaları, bir alanda duyulan ihtiyaç ve istemlere göre belirlenmeye başlar. Bir alan, konu veya sorun hakkında çözüme yönelik bir uygulama yapılması gerekiyorsa, burada kamu politikalarının üretilmesi söz konusudur. Uygulanan kamu politikaları ise analistler ve araştırmacılar tarafından analiz edilerek, politikanın başarısının yeterli olup olmadığı, yeterli değilse problemin ne boyuta evrileceği konusunda öneriler geliştirilmektedir. Politikaların analizinde ise oldukça işlevsel olarak kullanılan süreç analiz modeline göre analiz, problemin belirlenmesi, formüle edilmesi, kanunlaştırılması, uygulanması ve değerlendirilmesi aşamaları çerçevesinde analiz edilmektedir.

Çalışmada, süreç analizi modeli aşamalarından olan politikaların uygulanması aşaması için ilköğretim kademelerinde uygulanan temel kamu politikaları uygulama çerçevesinde incelenmiş, uygulama sonrasında (değerlendirme aşaması) ise ilgili sorunlara ne düzeyde çözüm üretildiği tespit edilmeye çalışılmıştır.

8.1. İlköğretim Eğitim Kademesinde Uygulanan Politikaların ve Eğitim Sistemindeki Mevcut Sorunların Analiz Göstergeleri

MAXQDA Analytics Pro 20 programı dahilinde politikaların analizinin gerçekleştirilebilmesi ve eğitim sistemindeki mevcut sorunlar ile karşılaştırılabilmesi için temalar ve alt kodlar belirlenmiştir. Oluşturulan temadan birincisi olan “Uygulanan Politikalarda Hedeflenen Kriterler” teması altında 15 adet belge incelenmiş ve 15 adet alt kod oluşturulmuştur. İkinci tema olan “Eğitim Sistemindeki Mevcut Sorunlar” (ilköğretim kademesi düzeyi) temasında ise 7 adet belge incelenmiş, 15 adet alt kod oluşturulmuştur. Çalışma dahilinde toplamda 20 belge incelenmiş ve bu belgeler temel alınarak 2 adet tema ve 30 adet alt kod oluşturulmuştur. Bu temaların oluşturulmasındaki amaç, uygulanan politikaların hedeflediği kriterler doğrultusunda sorunların giderilmesi ve/veya eğitimin kalitesinin ve niteliğinin artırılması amacının ne düzeyde gerçekleştirildiğinin analiz edilebilmesidir. Dolayısıyla “Uygulanan Politikalarda Hedeflenen Kriterler” teması altında oluşturulan 15 alt kod bu kriterleri ifade etmekte, politikaların amaçları hakkında bilgi vermektedir. “Eğitim Sistemindeki Sorunlar” teması altında oluşturulan 15 alt kod ise güncel olarak eğitim sisteminde ilköğretim kademeleri düzeyindeki mevcut sorunları ifade etmektedir. Bu bağlamda eğitim politikalarının uygulanmasından sonra sorunların çözümüne yönelik etki düzeyi ortaya konmaya çalışılmıştır.

Şekil 3: İlköğretim Kademesi Düzeyinde Uygulanan Politikalarda Hedeflenen Kriterler

Kod Sistemi	belge 13	belge 12	belge 11	belge 10	belge 9	belge 8	belge 7	belge 6	belge 5	belge 4	belge 3	belge 2	belge 1
▼ Mevcut Politikalarla Hedeflenen Kriterler													
Demokratik eğitim sisteminin ve katılımın sağlanması				2	5	2					7		
Öğrenci başarısını artıracak ve değerlendirecek sınav sistemi						2							
Çocukların her alanda gelişiminin sağlanması					5		3						
Eğitimde sürekliliğin sağlanması											7		
Ayrımcılık karşıtı eğitimin benimsenmesi												7	
Kaliteli, nitelikli, verimli eğitim sunulması	2	1		2							7		
Teknik ve teknolojik eğitim imkanlarının sunulması			1		5					3		3	
İlgi ve yeteneğe yönelik eğitimin verilmesi							3					3	
Herkesin eşit eğitim imkanlarından yararlanması	2				5						7		7
Anadilde eğitim imkanı													7
Devlet eğitim desteği/yardıminin sağlanması													7
Her çocuğun ücretsiz eğitimden faydalanması										3			7
Her çocuğun (zorunlu) eğitim hakkının gerçekleştirilmesi										3	7		7
Öğrencinin kendi isteği doğrultusunda ders seçiminin sağlanması						2						3	7
Eğitim kalitesini artıracak kurum görevlerinin belirlenmesi					5		3	1	1			3	7
Σ TOPLAM	2	1	1	2	5	2	3	1	1	3	7	3	7

Program dahilinde belge temelli kod matris tarayıcısı analizine göre söz konusu ilköğretim politikaları ile demokratik eğitim sisteminin ve katılımın sağlanması, öğrenci başarısını artıracak ve değerlendirecek bir sınav sistemi, çocukların her alanda gelişiminin sağlanması, eğitimde sürekliliğin sağlanması, ayrımcılık karşıtı eğitimin benimsenmesi, kaliteli-nitelikli-verimli eğitim sunulması, teknik ve teknolojik eğitim imkanlarının sunulması, ilgi ve yeteneğe yönelik eğitimin verilmesi, herkesin eşit eğitim imkanlarından yararlanması, anadilde eğitim imkanı, devlet eğitim desteği veya yardıminin sağlanması, her çocuğun ücretsiz eğitimden faydalanması, her çocuğun zorunlu eğitim hakkının gerçekleştirilmesi, öğrencinin kendi isteği ve ilgisi doğrultusunda ders seçiminin sağlanması, eğitim kalitesini artıracak kurum görevlerinin belirlenmesi gibi hedefler belirlenmiştir.

Belirlenen hedeflerin gerçekleşmesi konusunda, eğitim sistemindeki mevcut sorunların analizi yol gösterici niteliktedir. Bu durumda karşılaştırmalı analiz yapılabilmesi için eğitim sistemindeki mevcut sorunlar araştırılmış ve analiz edilmiştir.

Şekil 4: Eğitim Sisteminde İlkokul Kademeleri Düzeyinde Yaşanan Sorunlar

Kod Sistemi	belge 20	belge 19	belge 18	belge 17	belge 16	belge 15	belge 14
▼ Mevcut Sorunlar							
• Öğrencilerin saygı görmemesi	5						
• Ücretsiz eğitim kurumlarının ücret alması	5						
• Gelir dağılımı adaletsizliği	5						
• Bilginin öğrenilememesi ve yaşama yansıtılmaması		3					
• Öğrenci yeteneklerinin keşfedilememesi		3					
• Ezberci ve öğretmen odaklı öğretim	5	3					
• Sıklıkla değişen sınav sistemi ve zorunu eğitim sistemi			1				
• Bölgeler arası eğitim farklılığı	5			1			
• Öğrenciler arası eşitsiz eğitim sunulması (yerli-yabancı)					5		
• Öğretmenlerin iş yükünün fazla olması					5		
• Verimsiz ders öğretim teknikleri					5		
• Verimsiz okul ortamı					5		
• Öğretmenlerin niteliklerinin sınırlı olması					5		
• Yetersiz eğitim harcamaları						1	
• Eksik okullaşma oranı							1
Σ TOPLAM	5	3	1	1	5	1	1

Program kapsamında elde edilen kod matris tarayıcısı analizine göre ilgili raporlar ve literatür taradığında eğitim sisteminde 15 adet sorun tespit edilmiştir. Elde edilen verilere göre ilköğretim kademe düzeyinde Türk eğitim sisteminde; öğrencilerin öğretmenler ve diğer öğrenciler tarafından saygı görmemesi, ücretsiz olmasına rağmen bazı eğitim kurumlarının ücret alması, gelir dağılımının adaletsizliği, mevcut eğitim sistemi ile bilginin öğrenilememesi ve günlük yaşama yansıtılmaması, öğrencilerin yeteneklerinin keşfedilememesi, ezberci ve öğretmen odaklı öğretim sunulması, sıklıkla değişen sınav sistemi ve zorunlu eğitim sistemi (LGS-OKS-SBS-TEOG ve 8 yıllık/1+4+4+4/4+4+4), bölgeler arası eğitim farklılığı, öğrenciler arası eşitsiz eğitim sunulması (yerli ve yabancı öğrencilerin aynı dilde ve düzeyde eğitim görmesi), öğretmenlerin iş yükünün fazla olması, verimsiz ders öğretim teknikleri, verimsiz okul ortamı, öğretmenlerin niteliklerinin diğer OECD ülkeleri öğretmenlerine göre sınırlı olması, yetersiz eğitim harcamaları, eksik okullaşma oranı (%100 yeterliliğe ulaşmayan net okullaşma oranı) gibi sorunlar yaşamaktadır.

Bu iki tema değerlendirildiğinde; uluslararası eğitim sistemine paralel bir şekilde tasarlanan ve oluşturulan eğitim sisteminde uygulanan politikaların, sorunların giderilmesi ve çözüme kavuşturulması açısından etki düzeyinin yeterli olmadığı görülmektedir. Türk eğitim sisteminde, ilköğretim kademesi düzeyinde yaşanan sorunlar da bunun somut göstergeleri arasındadır.

8.2. İlköğretim Eğitim Kademesinde Uygulanan Politikalarının Değerlendirilmesi

İlköğretim politikalarının değerlendirilmesi aşamasında öncelikle bu politikalarda ağırlıklı olarak nelerin daha fazla ve öncelikli hedeflendiği analiz edilmek istenmiştir. Bunun yanında benzer analiz mevcut sorunlar kapsamında da yapılmıştır. Bu kapsamda MAXQDA programı frekans tablosu ile hem ilköğretim politikalarının hedeflerinde hem de eğitim sistemindeki sorunlarda daha çok değinilen parametreler belirlenmiştir.

Tablo 4: İlköğretim Politikaları ile Hedeflenen Kriterleri Gösterir Belge Temelli Frekans Tablosu

	Belgeler	Yüzde	Yüzde (geçerli)
Eğitim kalitesini artıracak kurum görevlerinin belirlenmesi	6	46,15	46,15
Teknik ve teknolojik eğitim imkanlarının sunulması	4	30,77	30,77
Herkesin eşit eğitim imkanlarından yararlanması	4	30,77	30,77
Kaliteli, nitelikli, verimli eğitim sunulması	4	30,77	30,77
Her çocuğun (zorunlu) eğitim hakkının gerçekleştirilmesi	3	23,08	23,08
Öğrencinin kendi isteği doğrultusunda ders seçiminin sağlanması	3	23,08	23,08
Demokratik eğitim sisteminin ve katılımın sağlanması	3	23,08	23,08
İlgi ve yeteneğe yönelik eğitimin verilmesi	2	15,38	15,38
Çocukların her alanda gelişiminin sağlanması	2	15,38	15,38
Her çocuğun ücretsiz eğitimden faydalanması	2	15,38	15,38
Devlet eğitim desteği/yardıminin sağlanması	1	7,69	7,69
Eğitimde sürekliliğin sağlanması	1	7,69	7,69
Ayrımcılık karşıtı eğitimin benimsenmesi	1	7,69	7,69
Öğrenci başarısını artıracak ve değerlendirecek sınav sistemi	1	7,69	7,69
Anadilde eğitim imkânı	1	7,69	7,69
Kodlanmış BELGELER	13	100,00	100,00
Kodlanmamış BELGELER	0	0,00	-
ANALİZ EDİLEN BELGELER	13	100,00	-

Yapılan analizler sonucunda elde edilen frekans tablosuna göre ilköğretim politika hedeflerinde ağırlıklı olarak ‘eğitim kalitesini artıracak kurum görevlerinin belirlenmesi’ hedefi üzerinde durulmaktadır. İncelenen 13 belgeden 6 tanesinde kurum görevleri ayrıntılı olarak ifade edilmektedir. 13 belgeden 4 tanesinde teknik ve teknolojik eğitim imkanlarının sunulmasına, 4 tanesinde herkesin eşit eğitim imkanlarından yararlanmasına, 4 tanesinde kaliteli-nitelikli-verimli eğitimin sunulmasına, 3 belgede her çocuğun zorunlu eğitim hakkının gerçekleştirilmesine, 3 belgede öğrencinin kendi isteği doğrultusunda ders seçiminin sağlanmasına, 3 tanesinde demokratik eğitim sisteminin ve katılımın sağlanmasına, 2 tanesinde ilgi ve yeteneğe yönelik eğitimin verilmesine, 2 tanesinde çocukların her alanda gelişiminin sağlanmasına, 2 tanesinde her çocuğun ücretsiz eğitim imkanlarından yararlanmasına, 1’er adet belgelerde de devlet eğitim

desteği veya yardımının sağlanmasına, eğitimde sürekliliğin sağlanmasına, ayrımcılık karşıtı eğitimin benimsenmesine, öğrencinin başarısını artıracak ve değerlendirecek sınav sisteminin oluşturulmasına ve anadilde eğitim imkanının sağlanmasına değinilmiştir.

Tablo 5: Eğitim Sistemindeki Mevcut Sorunları Gösterir Belge Temelli Frekans Tablosu

	Belgeler	Yüzde	Yüzde (geçerli)
Bölgeler arası eğitim farklılığı	2	28,57	28,57
Ezberci ve öğretmen odaklı öğretim	2	28,57	28,57
Öğretmenlerin niteliklerinin sınırlı olması	1	14,29	14,29
Verimsiz okul ortamı	1	14,29	14,29
Verimsiz ders öğretim teknikleri	1	14,29	14,29
Öğretmenlerin iş yükünün fazla olması	1	14,29	14,29
Öğrenciler arası eşitsiz eğitim sunulması (yerli-yabancı)	1	14,29	14,29
Eksik okullaşma oranı	1	14,29	14,29
Sıklıkla değişen sınav sistemi ve zorunu eğitim sistemi	1	14,29	14,29
Yetersiz eğitim harcamaları	1	14,29	14,29
Öğrenci yeteneklerinin keşfedilememesi	1	14,29	14,29
Bilginin öğrenilememesi ve yaşama yansıtılmaması	1	14,29	14,29
Gelir dağılımı adaletsizliği	1	14,29	14,29
Ücretsiz eğitim kurumlarının ücret alması	1	14,29	14,29
Öğrencilerin saygı görmemesi	1	14,29	14,29
Kodlanmış BELGELER	7	100,00	100,00
Kodlanmamış BELGELER	0	0,00	-
ANALİZ EDİLEN BELGELER	7	100,00	-

Mevcut sorunlar dahilinde yapılan frekans tablosuna göre ise incelenen belgelerde en çok değinilen iki sorun bölgeler arası eğitim farklılığı ile ezberci ve öğretmen odaklı öğretimin verilmesidir. Bu iki sorun incelenen 7 belgeden farklı 2'şer belgede yer almaktadır. Bu sorunları takiben 1'er belgede değinilmek üzere öğretmenlerin niteliklerinin sınırlı olması, verimsiz okul ortamı, verimsiz ders öğretim teknikleri, öğretmenlerin iş yükünün fazla olması, öğrenciler arası eşitsiz eğitimin sunulması, eksik okullaşma oranı, sıklıkla değişen sınav sistemi ve zorunlu eğitim sistemi, yetersiz eğitim harcamaları, öğrenci yeteneklerinin keşfedilememesi, bilginin öğrenilememesi ve yaşama yansıtılmaması, gelir dağılımı adaletsizliği, ücretsiz eğitim kurumlarının ücret alması, öğrencilerin saygı görmemesi sorunları tespit edilmiştir.

Bu kapsamda mevcut sorunlar göz önüne alındığında uygulanan politikaların; sorunları çözmeye, eğitimin hedefler doğrultusunda sürdürülmesinde, çocukların eğitim sürecinde başarılı bir eğitimin verilmesinde yetersiz ve eksik kaldığı görülmektedir. Hedeflenen kriterler, eğitim

sistemindeki sorunları çözmeye yönelik tasarlanırsa da mevcut sorunlar hala varlığını sürdürmektedir.

Sonuç ve Öneriler

Kamu politikası hükümetler tarafından ilgili alanda vatandaşların talep ve istemleri doğrultusunda sorunların çözümü ve faaliyetlerin sürdürülmesi için oluşturulan politikalar. Kamu politikaları, araştırmacılar ve analistler tarafından süreç analizi modeli ile analiz edilmekte ve anlamlandırılmaktadır. Bu analizler ile politikaların sorun tespiti, gündeme taşınması, formüle edilmesi, yasalaşması, uygulanması ve değerlendirilmesi aşamalarının ayrıntılı, sistematik ve anlaşılır bir şekilde anlaşılması sağlanmaktadır.

Bu kapsamda bu çalışmada süreç analizi modelinden uygulama ve değerlendirme aşamaları ele alınmıştır. Bu aşamalardan uygulama aşamasında eğitim politikaları ve politikaların hedeflediği kriterler belirlenmiş, değerlendirme aşamasında ise eğitim sistemindeki sorunlar belirlenerek eğitim politikalarının sorunların çözümünde ne düzeyde yeterli olduğunun analizi yapılmıştır.

Analiz sonucunda, özellikle nitelikli, kaliteli, sürekli ve herkes için eşit eğitim sisteminin oluşturulması için uygulanan politikaların ardından bahsi geçen sorunların halen varlığını sürdürdüğü tespit edilmiştir. İlgili dökümanlardan elde edilen verilere göre herkes için sürekli, zorunlu eğitim politikaları uygulandığı halde ücret alan eğitim kurumlarının varlığının yanısıra, okula gidemeyen çocukların da olduğu görülmektedir. Buna ilaveten, okula gidemeyen çocukların varlığı %100 okullaşma oranının gerçekleşmediğinin de bir göstergesidir. Öğrencilerin her alanda eşit şekilde eğitim imkanlarından yararlanması için uygulanan politikalara rağmen, bölgeler arası eğitim farklılıklarının ve öğrenciler arası eğitim seviyesi farklılığının halen bir sorun olarak varlığını sürdürdüğü, raporlarda yer alan can alıcı unsurlar arasındadır.

Ayrıca ilgili dökümanlardan elde edilen bilgilere göre, öğrencilerin performans, ilgi ve yetenekleri doğrultusunda eğitim politikalarına rağmen ezberci ve öğretmen merkezli eğitim sistemi halen devam etmektedir. Tüm bu sorunlar sonucunda öğrencilerin Netice itibarıyla, bu çalışmada ele alınan eğitim politikaları ve sorunların analizi sonucunda “eğitim alanında uygulanan politikaların, eğitim alanında yaşanan sorunlara çözüm geliştirmek ve bu sorunları ortadan kaldırmak adına etki düzeyinin yeterli olmadığı” savı desteklenmekte ve ispatlanmaktadır. Özellikle OECD ve Avrupa ülkeleriyle kıyaslandığında bu sorunların boyutu ve ciddiyeti daha çok göze çarpmaktadır.

Sonuç olarak Türkiye’de eğitim alanında uygulanan politikaların eğitim sistemindeki bazı temel sorunlara çözüm üretme noktasında yetersiz kaldığı ifade edilebilir. Bu sonucu, devam eden sorunların hala çözüme kavuşmamış olması da destekler niteliktedir. Bu doğrultuda konu ile ilgili daha fazla ve ayrıntılı sorun tespiti araştırmaları yapılmalı, eğitim politikaları analizleri gerçekleştirilmelidir. Alana ve bilgi birikimine katkı sunmak açısından konu ile ilgili akademik çalışmalar yapılmalıdır. Bunun yanında politika yapımcılar, eğitim alanında yaşanan sorunların çözümüne yönelik politikaları yeniden tasarlamalıdır. Bu politikalar, eğitim alanında yaşanan sorunlar ve gerekli olan düzenlemeler dikkate alınarak oluşturulmalıdır.

Kaynakça

1739 Sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu, 1924.

222 Sayılı İlköğretim ve Eğitim Kanunu, 1961.

430 Sayılı Öğretim Birliği Kanunu, 1924.

652 Sayılı Millî Eğitim Bakanlığı'nın Teşkilat ve Görevleri Hakkında Karar Hükümünde Kararname.

Albayrak, H. (2019). Türkiye'nin Tarım Arazileri Politikası: Bir Kamu Politikası Süreç Analizi. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 29(2), 211-231.

Azaklı, H. (2017). *Eğitim Sistemimizde Sık Sık Değişen Sınav Sistemleri*. Hopam: <http://www.hopam.com/icerikdetay.php?iid=20095> adresinden alındı

Babaoğlu, C. (2017). Kamu Politikası Analizine Yönelik Kavramsal ve Kuramsal Bir Çerçeve. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 15(30), 511-532.

Çevik, H. H. (1998). Kamu Politikaları Analizi Çalışmaları Üzerine Türkiye Açısından Bir Değerlendirme. *Amme İdaresi Dergisi*, 31(2), 103-112.

Demir, F. (2011). Kamu Politikası ve Politika Analizi Çalışmalarının Teorik Çerçevesi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*(30), 107-120.

DPT. (2001-2005). Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı.

DPT. (2007-2013). Dokuzuncu Beş Yıllık Kalkınma Planı.

DPT. (2014-2018). Onuncu Beş Yıllık Kalkınma Programı.

Gürbüz, S., & Şahin, F. (2018). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri: Felsefe-Yöntem-Analiz* (5. Baskı b.). Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Karataş, Z. (2015). Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri. *Manevi Temelli Sosyal Hizmet Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 62-80.

Kaptı, A., & Alaç, A. E. (2018). Kamu Politikalarının Uygulama Aşaması. M. Z. Derleyenler: Mete Yıldız. içinde Adres Yayınları.

Korlu, Ö. (2019). *Bir Bakışta Eğitim 2019'a Göre Türkiye'de Eğitimin Durumu*. Eğitim Formu Girişimi.

Kulaç, O., & Çalhan, H. S. (2013). Bir Kamu Politikası Süreci Analizi: Millî Eğitim Bakanlığı ve Yükseköğretim Kurulu Yurtdışı Lisansüstü Bursları. *Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(10), 205-225.

Mamur Işıklı, Y. (2015). *Çocuk Gözüyle Türkiye'de Çocuk Hakları Sorunu* (1. Baskı b.). Ankara: Hegem Yayınları.

MEB. (2020). *Millî Eğitim İstatistikleri 2018-19*. Millî Eğitim Bakanlığı.

Millî Eğitim Bakanlığı . (2006-2010). 17. Millî Eğitim Şurası.

Millî Eğitim Bakanlığı. (2010-2014). 18. Millî Eğitim Şurası.

Millî Eğitim Bakanlığı. (2014-2018). 19. Millî Eğitim Şurası.

Millî Eğitim Bakanlığı. (2019). *PISA 2018 Türkiye Ön Raporu*. Ankara: MEB.

Millî Eğitim Bakanlığı Okulöncesi Eğitim ve İlköğretim Kurumları Çocuk Kulüpleri Yönergesi. (2014).

Millî Eğitim Bakanlığı Okulöncesi Eğitim ve İlköğretim Kurumları Yönetmeliği. (2014). Resmi Gazete Sayısı: 29072.

Türk Eğitim Derneği. (2019). *TALIS 2018 Sonuçları ve Türkiye Üzerine Değerlendirmeler*. (E. Karip, Dü.) Ankara: Türk Eğitim Derneği.

Türkiye Cumhuriyeti 1982 Anayasası, 1982

Usta, A. (2013). Kamu Politikaları Analizine Kuramsal Bir Bakış. *Yasama Dergisi*(24), 78-102.

Yeşil, R., & Şahan, E. (2015). Öğretmen Adaylarının Türk Eğitim Sisteminin En Önemli Sorun, Neden ve Çözüm Yollarına İlişkin Algıları. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16(3), 123-143.

Yıldız, M., & Sobacı, M. Z. (2013). Kamu Politikası ve Kamu Politikası Analizi Genel Bir Çerçeve. M. Z. Derleyenler: Mete Yıldız içinde, *Kamu Politikası: Kuram ve Uygulama* (s. 14-43). Adres Yayınları.

Ekler

Ek 1: Belgelerin Temsil Ettiği İlgili Mevzuatı, Raporları ve Akademik Çalışmaları Gösterir Tablo

Belge Adı	İlgili Mevzuat, Rapor veya Akademik Çalışma
Belge 1	T.C. Anayasası
Belge 2	Milli Eğitim Temel Kanunu
Belge 3	İlköğretim Kurumları Yönetmeliği
Belge 4	222 Sayılı İlköğretim ve Eğitim Kanunu
Belge 5	652 Sayılı Milli Eğitim Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname
Belge 6	MEB Okulöncesi Eğitim ve İlköğretim Kurumları Yönetmeliği
Belge 7	Çocuk kulüpleri Yönergesi
Belge 8	17. Milli Eğitim Şurası
Belge 9	18. Milli Eğitim Şurası
Belge 10	19. Milli Eğitim Şurası
Belge 11	Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı
Belge 12	Dokuzuncu Beş Yıllık Kalkınma Planı
Belge 13	Onuncu Beş Yıllık Kalkınma Planı
Belge 14	MEB Milli Eğitim İstatistikleri
Belge 15	Bir Bakışta Eğitim 2019 Raporu
Belge 16	TALIS Raporu
Belge 17	PISA Raporu
Belge 18	Azaklı, H. (2017). <i>Eğitim Sistemimizde Sık Sık Değişen Sınav Sistemleri</i>
Belge 19	Yeşil, R., & Şahan, E. (2015). <i>Öğretmen Adaylarının Türk Eğitim Sisteminin En Önemli Sorun, Neden ve Çözüm Yollarına İlişkin Algıları.</i>
Belge 20	Mamur Işıkçı, Y. (2015). <i>Çocuk Gözüyle Türkiye'de Çocuk Hakları Sorunu</i>



Sosyal Sermaye Oluşumunda Hemşehri Derneklerinin Etkisine Yönelik Bir Araştırma *

A Research on the Effect of Hometown Associations on Social Capital Formations

Gizem YENİ¹, Melike ERDOĞAN ÖZBEY²

Öz

Sosyal sermaye birçok disiplinin ilgilendiği ayrıca beşeri ve ekonomik sermaye gibi diğer sermaye türlerine göre de çok daha yeni bir kavram olmakla birlikte normlar, güven, iletişim ve sosyal ağ öğelerini kapsamaktadır. Çalışmada var olan bilgiler ışığında ilişkilerin ve birlikteliklerin, bağlantı ve ağların bireylerin dışında kolektif açıdan da değer yaratan bir sermaye çeşidi olduğu kabulünden yola çıkılmıştır. Hemşehri dernekleri kente göç sonrasında bireylerin yardımlaşma ve dayanışma temelinde oluşturdukları ve sosyal sermayenin oluşmasında da akla ilk gelen yapılanmalardır. Çalışmanın amacı; hemşehri derneklerinde güven, iletişim, sosyal ağ ve normlar çerçevesinde sosyal sermaye oluşumunun değerlendirilmesi, sosyal sermaye ve hemşehri dernekleri arasındaki ilişkiyi açıklamaktır. Çalışma nicel araştırma yöntemi olan anket tekniği ile gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın örneklemini Edirne Merkez ilçede bulunan hemşehri derneklerindeki 240 üye oluşturmaktadır. Araştırmada elde edilen veriler sosyal ağ, güven, iletişim ve norm boyutları çerçevesinde SmartPLS hazır yazılımı ile analiz edilmiştir. Analiz neticesinde katılımcıların sosyal sermaye düzeyinin yüksek olduğu sonucuna varılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Sosyal sermaye, Hemşehri dernekleri, Edirne, Güven, Sosyal Ağ

Makale Türü: Araştırma

Abstract

Social capital is a much newer concept that many disciplines are interested in, and also compared to other types of capital, such as human and economic capital, but it includes norms, trust, communication and social network elements. In the study, it is based on the acceptance that relationships and associations, connections and networks are a type of capital that creates value from a collective point of view other than individuals in the light of existing information. Citizen associations are the first structures that come to mind in the formation of social capital, which are formed by individuals on the basis of cooperation and solidarity after migration to the city. The aim of the study is to evaluate the formation of social capital in the framework of trust, communication, social networks and norms in citizen associations, to Explain the relationship between social capital and citizen associations. The study was carried out with the survey technique, which is a quantitative research method. The sample of the study consists of 240 members of citizen associations located in the Central district of Edirne. The data obtained in the research were analyzed with SmartPLS ready software within the framework of social network, trust, communication and norm dimensions. As a result of the analysis, it was concluded that the level of social capital of the participants is high.

* Bu makale Doç.Dr.Melike Erdoğan Özbey'in danışmanlığında Gizem Yeni tarafından yazılan " Hemşehri Demekleri ve Sosyal Sermaye İlişkisi Üzerine Bir Değerlendirme: Edirne Örneği" adlı yüksek lisans tezinin bir bölümünden yararlanılarak hazırlanmıştır.

¹ Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Doktora Öğrencisi, gzm_yeni@hotmail.com, ORCID: 0000-0002-2954-1666

² Doç.Dr. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, melike.erdogan@comu.edu.tr, ORCID: 0000-0001-6822-7445

Keywords: Social capital, Hometown associations, Edirne, Trust, Social Network

Paper Type: Research

Giriş

Sosyal sermaye “ilişkiler önemlidir” fikrinden hareket etmektedir (Field, 2006: 18). Sosyal sermaye kişilerin iletişim ağlarıyla güçlendirdikleri, topluluk halinde hareket etmenin ve ilişkilerin önemli sayıldığı fikrinden oluşmaktadır. Sosyal sermayenin dört önemli ögesi güven, normlar, iletişim ve sosyal ağlardır. Diğer insanları tanıyarak olmak ve onlarla iletişim kurmak sosyal sermayenin oluşması için yeterli değildir. Bu kişilere güvenmeniz ve zaman içerisinde onlarla bir sosyal ağ oluşturmanız ve iletişim kurduğunuz kişilerle bazı ortak değerleri taşıdığınızı inanmanız gerekir.

Sosyal sermayenin oluşmasında en önemli öğelerden biri güvendir. Güven, ortak olarak paylaşılan değerlerle kurulan ve toplumdaki insanların karşılıklı beklentilerinin iş birliği içerisinde gerçekleşme gücüdür. Sosyal sermayenin diğer bir ögesi olan iletişim bireylerin birbiriyle oluşturdukları etkileşim halidir. Sosyal sermayenin merkezinde bulunan sosyal ağlar ise, kişilerin içinde yer aldıkları geniş ilişkiler kümesidir. Normlar, genellikle yazılı olmayan sosyal davranış ve değerleri açıklamaktadır. Sosyal sermaye kavramının tabanını güven ve beraber yaşama değerlerinin verdiği rahatlık oluşturmaktadır. Bu çerçevede şehre göçten sonra bireylerin yerleşim alanlarının tercihinde hemşehrilik ilişkileri ön plana çıkmaktadır. Bu bağlamda hemşehrilik ilişkilerini bir sosyal ağ şeklinde düşündüğümüzde, bu etkileşimde beliren öğelerin sosyal sermaye değerini ortaya çıkarabilmesi kayda değerdir. Hemşehri dernekleri kente göç edenlerin yardımlaşma ve sosyal ağ oluşturabildikleri, hemşehrilik bilinci ve hemşehrilik dayanışmasının kurulmasında etkili, göç edenlere yardımcı olan birimlerdir. İnsanlar sosyal ağlarını oluştururken benzer özelliklere sahip oldukları kişilerle bir arada olmayı değerli bulurlar. Hemşehri dernekleri de kente göç sonrasında kişilerin ortak paydalarda birbirleriyle sosyal sermaye oluşturabilecekleri mekânların başında gelmektedir.

1. Kavramsal Çerçeve

1.1. Sivil Toplum ve Dernek Kavramı

“Sivil” kelimesi, Latince “civis (yuttaş)” kökünden gelmektedir. Sivil toplum kavramının farklı tanımlamaları bulunmaktadır (Karararslan vd, 2006: 1). Çaha’ya göre (2005: 20) sivil toplum, sosyal bir hayat biçimi demektir. En genel anlamıyla sivil toplumdan, bireylerin kendi çevrelerinden başlayarak sosyal yapıyı değiştirme çabaları anlaşılmaktadır (Akatay ve Harman, 2014: 2). Sivil toplum kuruluşları ekonomik amaçları olmayan, ortak fayda temelini benimseyen; kamuoyunu aydınlatmak ve yönlendirmek adına gönüllülük esasına dayanan tutum sergileyen örgütlenmelerdir (Özer, 2018: 91). Sivil toplum kuruluşları, insanların kendi aralarında örgütlenerek, karşılıklı faydalarını belirtebilecekleri bir temelde oluşan yapılardır. STK’lar dernek oluşumlarından uzman kuruluşlara kadar birçok türde gruplardan oluşmaktadır (Özdemir, 2004: 18).

Dernekler ise belirli bir amaç doğrultusunda kurulan yasal topluluklardır. Dernekler kültür, yardımlaşma ve dayanışma örgütleridir. Dernekler ulaşılmak istenen amaçlarını tek başlarına gerçekleştiremeyen kişilerin bunlara ulaşmak için örgütlenme ihtiyacı duymaları neticesinde oluşmaktadır (Yücekök vd., 1994: 147). Dernekler 1982 Anayasası’nın 33. maddesinde; “Herkes, önceden izin almaksızın dernek kurma ve bunlara üye olma hakkına sahiptir.” açık bir şekilde düzenlenmiştir (Özdamar vd., 2006: 80). Ayrıca 1983 yılında 2908 Sayılı, 2004 yılında 5253 Sayılı Dernekler Kanunu yürürlüğe girmiştir. Dernekler Kanunu derneği “Kazanç paylaşma dışında, kanunlarla yasaklanmamış belirli ve ortak bir amacı

gerçekleştirmek üzere, en az yedi gerçek veya tüzel kişinin, bilgi ve çalışmalarını sürekli olarak birleştirmek suretiyle oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kişi toplulukları” olarak tanımlamaktadır (Dernekler Kanunu, Madde 2/a). 09.07.2020 tarihinde 31180 sayılı Resmî Gazete’de “Dernekler Yönetmeliği’nde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik” yayımlanmıştır. Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemine geçiş yapılmasıyla beraber STK’lara daha dinamik hizmet sağlayabilmek amacıyla 2018 tarihinde Dernekler Dairesi Başkanlığı yerine Sivil Toplumla İlişkiler Genel Müdürlüğü kurulmuştur (siviltoplum.gov.tr).

1.2. Hemşehrilik ve Hemşehri Dernekleri

Türk Dil Kurumu’na göre hemşehri; “aynı şehirden olan kimse, memleketli” şeklinde, hemşehrilik ise; “hemşehri olma durumu” olarak açıklanmıştır. Hemşehri teriminin aynı memleketten olan insanları ifade ettiğini söylemek yerinde olacaktır. Bu bağlamda hemşehri olgusu memleketten ayrı kalmakla, kısaca göçle ilişkilidir (Kurtoğlu, 2004: 147). Günümüzdeki kullanımı dikkate alındığında hemşehrilik, ortak mekândan göç edenleri ve aralarındaki ilişkiyi anlatan bir kavram olarak tanımlamak mümkündür (Uzun, 2013: 68). Yılmaz (2008: 1) ise hemşehrilik, kentleşme ile birlikte kentsel alanda ortaya çıkacak olan bir bağ türü olarak tanımlamaktadır.

Hemşehrilik ağları beraberinde dernekleşmeyi oluşturmuştur. Hemşehrilik ilişkisi ile oluşan aidiyet bilinci, gurbete çıkıldığında kente entegrasyonu kolaylaştıran, memleket ve gelenekler ile olan bağları koparmayan örgütlenme biçimlerini ortaya çıkarmıştır. Hemşehri dernekleri de bu açıdan göç edenlerin hemşehrilik ilişkileriyle örgütlendikleri sosyal ağların kayda değer birliktelikleridir (Tekeli, 1998: 17).

Türkiye’de 1950’li yıllardan günümüze kadar 300.000’den fazla dernek kurulmuş ve büyük bir bölümü türlü nedenlerden kapatılmış veya kapanmıştır. 2022 yılı itibarıyla toplam faal dernek sayısı 122256’dır ve %12’sini hemşehrilik olgusunu kapsayan dernekler oluşturmaktadır.

Tablo 1. Faaliyet alanlarına göre hemşehri dernekleri

FAALİYET ALANI	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
MESLEKİ VE DAYANIŞMA DERNEKLERİ	27781	30007	32638	35575	38031	38225	38223
SPOR VE SPOR İLE İLGİLİ DERNEKLER	17927	19492	21353	23768	27124	27241	8854
DİNİ HİZMETLERİN GERÇEKLEŞTİRİLMESİNE YÖNELİK FAALİYET GÖSTEREN DERNEKLER	15840	16610	17324	18119	18422	18474	18033
EĞİTİM ARAŞTIRMA DERNEKLERİ	5024	5422	5701	6043	6190	6209	6205
KÜLTÜR SANAT VE TURİZM DERNEKLERİ	4496	4804	5184	5681	6029	6039	5913
İNSANİ YARDIM DERNEKLERİ	4321	4741	5041	5352	5560	5619	5825
SAĞLIK ALANINDA FAALİYET GÖSTEREN DERNEKLER	2015	2168	2362	2564	2647	2661	2673
BİREYSEL ÖĞRETİ VE TOPLUMSAL GELİŞİM DERNEKLERİ	2006	2160	2316	2510	2612	2617	2506
TOPLUMSAL DEĞERLERİ YAŞATMA DERNEKLERİ	1765	1915	2155	2484	2723	2727	2740
ÇEVRE DOĞAL HAYAT HAYVANLARI KORUMA DERNEKLERİ	1547	1771	2085	2320	2568	2599	2672

İMAR, ŞEHİRCİLİK VE KALKINDIRMA DERNEKLERİ	1446	1515	1581	1647	1650	1656	1617
HAK VE SAVUNUCULUK DERNEKLERİ	1208	1315	1388	1466	1505	1512	1525
ENGELLİ DERNEKLERİ	1106	1181	1265	1380	1403	1406	1272
KAMU KURUMLARI VE PERSONELİNİ DESTEKLEYEN DERNEKLER	1035	1055	1070	1089	1044	1037	937
DÜŞÜNCE TEMELLİ DERNEKLER	948	997	1050	1080	1109	1.108	1055
GIDA, TARIM VE HAYVANCILIK ALNINDA FAALİYET GÖSTEREN DERNEKLER	558	580	635	719	803	813	851
DIŞ TÜRKLER İLE DAYANIŞMA DERNEKLERİ	526	568	604	635	667	667	719
ULUSLARARASI TEŞEKKÜLLER VE İŞBİRLİĞİ DERNEKLERİ	525	563	591	618	629	628	572
ŞEHİT YAKINI VE GAZİ DERNEKLERİ	290	319	361	422	471	472	490
YAŞLI VE ÇOCUKLARA YÖNELİK DERNEKLER	261	280	296	328	323	327	306
ÇOCUK DERNEKLERİ	7	8	10	11	12	13	14
TOPLAM	90632	97471	105010	113811	122152	122256	103002

Kaynak: www.siviltoplum.gov.tr, 2022

Tablo 1’de 2015-2021 yılları arasında faal dernek sayılarına yer verilmiştir. Sivil Toplumla İlişkiler Genel Müdürlüğü verilerine göre derneklere ilişkin istatistiklere bakıldığında faal dernek sayısı 102998, fesih olan dernek sayısı 204822’dir. Faal dernekler içerisinde %31,10’u hemşehri derneklerinin içinde yer aldığı mesleki ve dayanışma dernekleri oluşturmaktadır.

1.3. Sosyal Sermayenin Tanımı ve Tarihsel Gelişimi

İngilizce “social capital” sözcüğü ile ifade edilmekte olan kavram, Türkçe’ye “sosyal sermaye” olarak çevrilmektedir. “Sosyal sermaye kavramının temelini, sosyalleşme ile kurulan iletişim ağlarının toplumun ilerlemesinde hayati bir değeri olduğu düşüncesi oluşturmaktadır” (Şan, 2007: 71).

Sosyal sermaye kavramında toplumsal ilişkiler, sosyal yapı, sosyal ağlar ve iletişim kavramları ortak olarak vurgulanmaktadır. Sosyal sermayeyi bireylerin toplumda sosyal ağlar, toplumsal normlar ve güven sayesinde ortaklık ilişkisi kurması, bir bütün olarak hareket edebilmesi ve yarar sağlayabilmesi olarak tanımlayabiliriz. Sosyal sermayenin temel kaynağı toplumdaki bireylerin iletişime geçerek ortaklık ilişkisi kurmasıdır (Erdoğan, 2013: 17-18).

1.4. Sosyal Sermayenin Unsurları

Sosyal sermayenin oluşumu, sosyal yapılardaki örgülerle aynı yönlüdür ve insanların kurduğu bağlantıların oranı sosyal sermaye derecesini belirler. Başka deyişle, sosyal sermaye sosyal ağlarda yaşam ve canlılık oluşturur (Şavkar, 2011: 18). Ünlü düşünürler Coleman, Putnam ve Bourdieu sosyal sermayenin insanlar arasındaki bağlantılara endeksli olduğunu göz önünde bulundurarak savunmuşlardır (Lin, 2001).

Kişiler birbirine destek olmak için mecburiyet duymuyorlarsa, insanlarla yalnızca tanışıyor olmak yararsızdır. Eğer birbirlerine destek olacaklarsa bir paydaşlarının olduğunu hissetmelilerdir. Böylece müşterek amaçlara erişmek için birlikte davranma ihtimalleri de fazla olacaktır (Field, 2006: 3).

Francis Fukuyama (2005), “Güven” isimli eserinde ülkelerin iktisadi refahları arasındaki farklılıkları açıklayan faktörlerden biri olarak güven kavramını tanımlamaktadır. Sosyal sermayenin, toplumdaki güven düzeyine göre politik ve iktisadi açıdan etkilerinin olduğunu belirtmektedir. Güven kavramını insanları yardımlaşma ve iyi niyet çevresinde birleştiren kayda değer bir olgu olarak açıklamaktadır.

Sosyal sermaye alanında yapılan çalışmalarda güven genelleştirilmiş güven ve özelleştirilmiş güven olarak iki başlık altında incelenmektedir. Genelleştirilmiş güvende karşılaşılan çoğu insanla aynı değerlerin paylaşıldığı varsayımı geçerlidir. Bu nedenle genelleştirilmiş güvende yabancılar da dâhil olmak üzere bütün insanlara güven söz konusudur (Erdoğan, 2013: 42-43). Özelleştirilmiş güven ise aile, arkadaşlık ve gönüllü kuruluşlardaki ortaklık deneyimlerinden ve tekrar eden etkileşimlerden ortaya çıkan güvendir (Stolle, 1998: 503).

Hemşehrilik, Türkiye’de memleketlerinden göç etmiş bireylerin özelleştirilmiş güven formudur. Çünkü hemşehrilik, şehre yeni gelen göçmenlerin, neredeyse “kente tutunabilme” yöntemidir. Hemşehri dernekleri ise, özelleştirilmiş güvenin kurulması ve varlığının devamlılığı hakkında güzel bir örnek oluşturmaktadır (Can, 2019: 53).

İletişim insanın toplumsal bir varlık olabilmesinin ön koşullarındandır. İletişim sözcüğü Batı Dillerinde kullanılan “communication” teriminden dilimize geçmiştir (Işık, 2000: 21). İnsanlar iletişim ağları kurarak birbirlerine bağlanmaktadır ve ortak değerlerini de bu yolla birbirleriyle paylaşarak sosyal sermaye oluştururlar. Ne kadar çok insan tanıyorsanız ve ne kadar çok insanla iletişim halindeyseniz sosyal sermaye bakımından o kadar zenginsinizdir (Kartal vd., 2017: 354).

Normlar bir topluluk ya da grup içinde inanışları ve geleneksel davranışları açıklamak adına kullanılır (Axelrod, 1984: 86). Norm kavramı, kişilerin bağlı oldukları topluluk bakımından nasıl davranışlar sergilemeleri gerektiği hakkındaki yöntemleri oluşturmaktadır (Keleş, 2012: 31). Diğer bir deyişle normlar, topluma ait ahlaki değerlerin toplamı ve toplumsal yardımlaşma ve sosyal statü benzeri faydalar sağlamakta, bireyler arasındaki bağları güçlendirmektedir (Şavkar, 2011: 22).

2. Araştırma

2.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Araştırmanın temel amacı; Edirne Merkez ilçedeki hemşehri dernekleri ile sosyal sermaye arasındaki ilişkiyi anlamaktır. Çalışma, Edirne Merkez ilçede bulunan hemşehri dernekleri yönetici ve üyelerinin güven, iletişim, sosyal ağ ve normlar çerçevesinde sosyal sermaye düzeyini incelemektir.

Bu araştırma; hemşehri ilişkileriyle süreç içerisinde oluşan hemşehri derneklerinin sosyal sermayenin öğeleri olan güven, iletişim, norm ve sosyal ağ ile ilişkisini ortaya çıkaracak olması ve farklı grupların etkileşimini algılamak açısından önemlidir.

2.2. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmanın evrenini Türkiye'deki hemşehri dernekleri oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise, ilde faal olan 784 hemşehri derneğinden sadece Edirne Merkez ilçede farklı illerden gelen kişilerce kurulmuş 10 hemşehri derneğin yöneticileri ile üyeleri oluşturmaktadır. Çalışma nicel araştırma yöntemi kullanılarak 240 kişi ile gerçekleştirilmiştir ve anket tekniği kullanılmıştır. 01 Ekim 2020 ve 20 Ekim 2020 tarihleri arasında anketler yüz yüze uygulanmıştır.

Çalışmanın uygulama boyutunda ise, araştırmanın alanını oluşturan Edirne Merkez ilçedeki farklı illerden gelenlerce oluşturulmuş olan hemşehri derneklerinin yöneticileri ve üyelerine anket uygulaması yapılmıştır. Veriler SmartPls programıyla analiz edilmiştir. Sosyal sermaye ölçeğini oluşturan güven, iletişim ve normlar bölümüne ait anket soruları Mehmet Ertuğrul Uçar'ın "Sosyal Sermaye Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması" adlı ölçek geliştirme çalışmasından, anket sorularının sosyal ağ ve kategorize edilmiş bilgiler bölümünü oluşturan sorular ise Tahsin Kurtbeyoğlu'nun "Kırklareli İl Merkezi'nde Faaliyet Gösteren Hemşehri Dernekleri ve Bu Derneklerin İlin Sosyal, Kültürel ve Siyasal Yapısına Etkileri" başlıklı tez çalışması ile Melike Erdoğan'ın 2011 yılında gerçekleştirdiği "Yerel Yönetimlerde Toplumsal Sermaye, Teori ve Katılımcı Pratikler" başlıklı doktora tez çalışmasından izinleri alınarak kullanılmıştır. Çalışma genelleştirilmiş güven boyutunda 5, özelleştirilmiş güven boyutunda 8, iletişim boyutunda 8, norm boyutunda 5, sosyal ağlar boyutunda 6 ve kategorize edilmiş bilgiler başlığında ise 8 soru ile birlikte toplamda 40 sorudan oluşmaktadır. Çalışmanın güven ve norm bölümünde, "kesinlikle katılıyorum", "katılıyorum", "kararsızım", "katılmıyorum" ve "tamamen katılmıyorum"; iletişim bölümünde ise sorulara verilecek cevapların daha net 72 anlaşılması açısından "kesinlikle geçerli", "geçerli", "kararsızım", "geçersiz" ve "kesinlikle geçersiz" şeklinde 5'li Likert-tipi uygulanmıştır.

Araştırmada, dört farklı ölçek kullanılmış ve ölçeklerde yer alan maddelerin birimler tarafından benzer sonuçlar verecek şekilde anlaşılıp anlaşılmadığı veya ölçeklerin güvenilirliklerini görebilmek için 81 dernek üyesinden dönen anketler istatistiksel hazır yazılımlara aktararak analiz edilmiştir. Böylelikle araştırmanın pilot çalışması gerçekleştirilmiştir. Pilot çalışmaya göre ölçeklerin güvenilirlikleri için Cronbach's Alpha istatistiklerine bakılmıştır. Cronbach's Alpha istatistiği en küçük genelleştirilmiş güven boyutunda 0,75, özelleştirilmiş güvende 0,854, iletişimde 0,837 en yüksek ise 0,872 Cronbach's Alpha istatistiği ile normlar ölçeğinde ulaşılmıştır.

2.3. Araştırma Modeli ve Hipotezler

Araştırma değişkenleri ve kuramdaki neden sonuç ilişkileri dikkate alınarak araştırma modeli oluşturularak, modeldeki değişkenler/faktörler, ξ_{GG} : Genelleştirilmiş güven, η_{OG} : Özelleştirilmiş güven, η_{IL} : İletişim ve η_N : Norm olarak belirlenmiştir. Şekil 1'de değişkenler arasındaki etkiler gösterilmiştir. Araştırma modelinde yer alan faktörlerin tanımları aşağıda açıklanmaktadır:

Sosyal ağlar; insanların birbirleriyle kurdukları bağlantıların sayısıdır (Şavkar, 2011: 18).

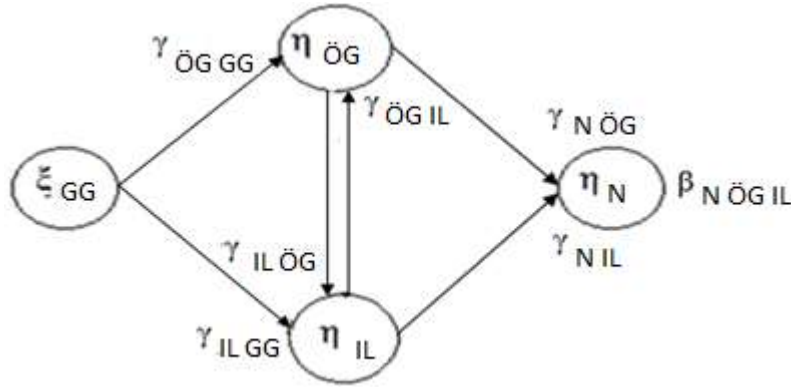
Genelleştirilmiş güven; insanların herkese karşı duyduğu güven olarak tanımlanmaktadır (Can, 2018: 488).

Özelleştirilmiş güven; ortak paydaya sahip kişilerin birbirlerine duydukları güvendir. Kapsamını aile, arkadaşlar ve aynı grup içerisindeki insanlar oluşturmaktadır (Can, 2018: 488). Hemşehri dernekleri özel bir yapılanma olduğu için özelleştirilmiş güven olarak çalışılmıştır.

İletişim; kişiler arasındaki duygu, fikir ve bilgi akışının çeşitli biçimlerde karşılıklı olarak aktarılmasıdır (Özer, 2014: 165).

Normlar; sosyal bir ortam ile etkileşim içerisindeki bir kişinin uyması ve kabul etmesi gereken değerleri, fikirleri, davranışları ve sosyal kuralları ifade etmektedir (Açıkgöz, 2020).

Şekil 1. Araştırma modeli



Araştırmada normlar değişkeni içsel, geliştirilmiş güven değişkeni dışsal bir değişkendir. Özelleştirilmiş güven ve iletişim değişkenleri aracı içsel değişkenlerdir. Araştırma modelinde yer alan faktörlerin (değişkenlerin) ve faktörler arası varsayımsal ilişkiler özet olarak aşağıda verilmiştir. $\gamma_{OG\ GG}$ geliştirilmiş güvenin, özelleştirilmiş güven değişkeni üzerindeki doğrudan etkisini göstermektedir. $\gamma_{IL\ GG}$ geliştirilmiş güvenin, dernek üyeleri ile olan iletişimi üzerindeki doğrudan etkisini göstermektedir. $\gamma_{IL\ OG}$ özelleştirilmiş güvenin, iletişim üzerindeki doğrudan etkisini göstermektedir. $\gamma_{OG\ IL}$ iletişim değişkeninin, özelleştirilmiş güven değişkenine doğrudan etkisini göstermektedir. $\gamma_{N\ OG}$ özelleştirilmiş güven değişkeninin, normlara doğrudan etkisini göstermektedir. $\gamma_{N\ IL}$ iletişim değişkeninin, normlar değişkenine doğrudan etkisini göstermektedir. Araştırmanın hipotezleri aşağıda yer verildiği şekildedir.

H1: Geliştirilmiş güven ile özelleştirilmiş güven arasında olumlu bir ilişki vardır.

H2: Geliştirilmiş güven ile iletişim arasında olumlu bir ilişki vardır.

H3: Özelleştirilmiş güven ile iletişim arasında olumlu bir ilişki vardır.

H4: Özelleştirilmiş güven ile normlar arasında olumlu bir ilişki vardır.

H5: İletişim ve normlar arasında olumlu bir ilişki vardır.

3. Bulgular

3.1. Katılımcıların Özelliklerine İlişkin Bulgular

Araştırma 240 katılımcı ile gerçekleştirilmiştir. Elde edilen sonuçlar Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2. Katılımcıların özelliklerine ilişkin bulgular

	Özellik	Sayı	%		Özellik	Sayı	%
Cinsiyet	Kadın	29	12,1	Eğitim durumu	İlk Öğretim	189	78,8
	Erkek	211	87,9		Orta öğretim	26	10,8
Dernek konum	Yönetim	8	3,3		Ön lisans	8	3,3
	Üye	232	96,7		Lisans	17	7,1
Gelir	< 2000 TL	8	3,3	Nereli hissetme	Edirneli	185	77,1
	2001-2500 TL	64	26,7		Doğduğum yer	44	18,3
	2501 +	168	70,0		Babanın doğduğu yer	11	4,6
Göç nedeni	Ekonomik	94	39,2	Edirne’de yaşama yılı	1-5 yıl	4	1,7
	Ailenin göç etmesi	143	59,6		6-10 yıl	8	3,3
	Eğitim alma	3	1,3		11 +	228	95,0

Tablo 2’ye göre, üyelerin % 12,1’i kadınlardan, % 87,9’u erkek üyelerden oluşmaktadır. Üyelerin ortalama yaşı 54,34 iken medyan yaşları 55 olarak hesaplanmıştır. Üyelerin % 3,3’ü dernek yönetimde yer alırken, % 96,7’si dernek üyesi olarak belirlenmiştir. Üyelerin % 78,8’sinin ilköğretim, % 10,8’inin ortaöğretim eğitimine, % 10,4’ünün ise üniversite eğitimine sahip olduğu saptanmıştır. Üyelerin % 70’inin 2501 TL + gelire sahip iken, % 26,7’sinin 2001-2500 TL arasında gelire sahip olduğu hesaplanmıştır. Üyelerin % 95’i 11 yıl ve daha fazla Edirne’de yaşadığını belirtmiştir. Üyelerin göç nedenleri araştırılmış ve % 59,6’sı ailelerinin Edirne’ye göç etmesi nedeniyle Edirne’ye gelmişlerdir. Ekonomik nedenlerle Edirne’ye göç eden üyelerin oranı % 39,2 olarak bulunurken, % 1,3’ü eğitim amaçlı Edirne’ye geldiklerini belirtmişlerdir. Dernek üyelerinin % 77,1’i gelinen süreçte kendilerini Edirneli hissettiklerini, % 22,9’u ise doğdukları yer veya babalarının doğduğu yere ait olduklarını hissettiklerini ifade etmektedir.

3.2. Sosyal Ağ Boyutuna İlişkin Bulgular

Tablo 3. Sosyal ağ dağılım ve özellikleri

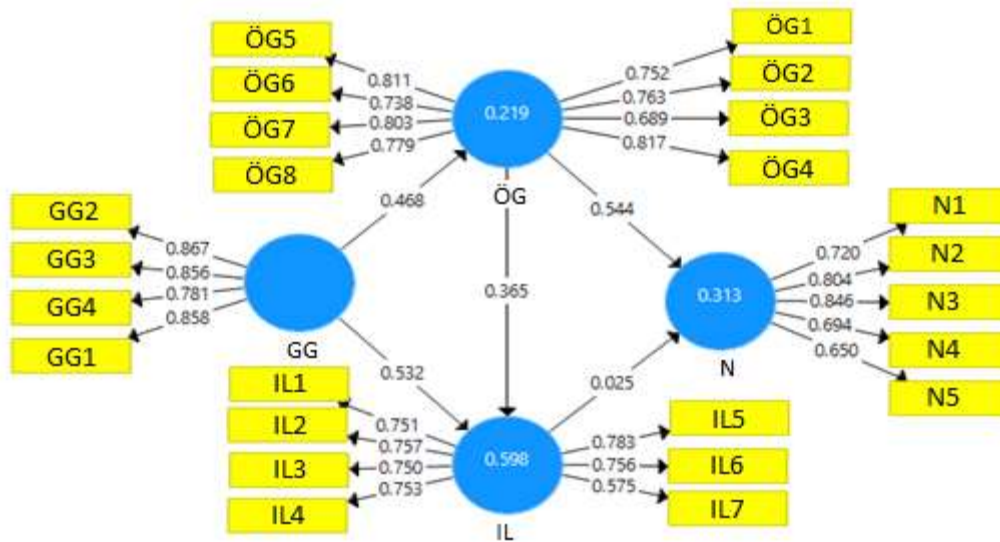
	Özellik	Sayı	%		Özellik	Sayı	%
Derneğe üye olma nedeni	İş bulmak	21	8,8	Dernekten ilk haberdar olma durumu	Komşulardan	19	7,9
	Memleket hasreti	6	2,5		Hemşehrilerimden	65	27,1
	Gelenekleri yaşatmak	42	17,5		İş	105	43,8
	Yardımlaşma	167	69,6		Araştırdım	43	17,9
	Güvende hissetme	4	1,7		Diğer	8	3,3
	Evet	155	64,6	Derneğin	Sık görüşebilme	26	10,8
	Hayır	11	4,6		Siyasi tercihler	3	1,3

Dernek memleketi hatırlatması	Çok az	10	4,2	sağladığı yarar	Memlekettten haber	29	12,1
	Çok fazla	64	26,7		Yardımlaşma	182	75,8
Dernek üyeliği süresi	1 yıldan az	11	4,6	Hemşehri olarak görülmesi	Kendi köylümler	14	5,8
	1-5	93	38,8		Kendi ilçemdekiler	36	15,0
	5-10	47	19,6		Kendi ilimden olanlar	68	28,3
	10+	89	37,1		Edirne’de yaşayanlar	122	50,8

Tablo 3’e göre; üyelerin % 50,8’i Edirne’de yaşayanların tamamını hemşehrisi olarak, % 28,3’ü ise kendi kütüğünün olduğu ilden olanları hemşehri olarak görmektedir. Üyelerin % 15’i kendi ilçelerinden olan vatandaşları, % 5,8’i ise kendi köyünden olanları hemşehri olarak kabul etmektedir. Üyelerin hangi nedenlerle hemşehri derneğine üye oldukları incelenmiş ve % 69,6’sı yardımlaşma/dayanışma için, % 17,5’i kendi geleneklerini yaşatma gayreti için üye olduklarını ifade etmişlerdir. İş bulma amaçlı üye olanların oranı ise % 8,8 iken % 2,5’inin memleket hasretini giderme amaçlı olduğu hesaplanmıştır. Kendini güvende hissetme amaçlı üyeliğe sahip olan üyelerin oranı ise % 1,7’dir. Dernek üyelerinin % 43,8’i ilk olarak iş arkadaşları sayesinde derneklerinden haberdar olduğunu, % 27,1’i ise hemşehrilerinden haberdar olduğunu belirtmişlerdir. Araştırarak derneklerden haberdar olan üyelerin oranı % 17,9 iken, % 7,9’u ise komşularından haberdar olmuşlardır. Derneklerin üyelerin, memleketlerini hatırlattığını düşünen üyelerin oranı % 64,6 iken, % 26,7’si derneklerinin çok fazla memleketlerini hatırlattığını ifade etmişlerdir. Derneklerinin memleketini hatırlatmadığını veya çok az hatırlattığını belirten üyelerin oranı ise % 8,8 olarak bulunmuştur. Üyelerin derneğe üyelikleri incelenmiş ve % 38,8’inin 1-5 yıldır üye oldukları belirlenmiştir. % 37,1’i ise 10 + yıldır bir hemşehri derneğine üye olduğunu, % 19,6’sı ise 5-10 yıl arasında bir hemşehri derneğine üye olduğunu belirtmiştir.

3.3. Güven, İletişim ve Norm Boyutlarına İlişkin Bulgular

Şekil 2. Güven ve iletişim normlarına olan etkisine yönelik yapısal model



Şekil 2’ye göre,

- Genelleştirilmiş güven ile özelleştirilmiş güven arasında aynı yönde istatistiksel açıdan anlamlı 0,468 birimlik bir ilişki saptanmıştır ($t=12,201$ $P=0,000$). Belirlenen bu ilişkiye göre üyelerin genelleştirilmiş güven düzeylerinde gerçekleşen bir birimlik artış özelleştirilmiş güvende 0,468 birimlik bir artış sağlamaktadır. Dolayısıyla H_1 desteklenmiştir.
- Genelleştirilmiş güven ile dernek üyeleri arasında iletişimde aynı yönde istatistiksel açıdan anlamlı 0,532 birimlik bir ilişki saptanmıştır ($t=13,598$ $P=0,000$). Belirlenen bu ilişkiye göre üyelerin genelleştirilmiş güven düzeylerinde gerçekleşen bir birimlik artış dernek üyeleri ile iletişimlerinde 0,532 birimlik bir artış sağlamaktadır. Dolayısıyla H_2 desteklenmiştir.
- Özelleştirilmiş güven ile dernek üyeleri arası iletişimde aynı yönde istatistiksel açıdan anlamlı 0,365 birimlik bir ilişki saptanmıştır ($t=8,759$ $P=0,000$). Bu ilişkiye göre üyelerin, özelleştirilmiş güvende gerçekleşen bir birimlik artış dernek üyeleri ile iletişimlerinde 0,365 birimlik bir artış sağlamaktadır. Dolayısıyla H_3 desteklenmiştir.
- Özelleştirilmiş güven ile normlar arasında aynı yönde istatistiksel açıdan anlamlı 0,544 birimlik bir ilişki saptanmıştır ($t=9,138$ $P=0,000$). Bu ilişkiye göre üyelerin özelleştirilmiş güvende gerçekleşen bir birimlik artış normlarda 0,544 birimlik bir artış sağlamaktadır. Dolayısıyla H_4 desteklenmiştir.
- Dernek üyeleri arasında iletişim ile normlar arasında aynı yönde 0,025 birimlik bir ilişki saptanmıştır. Bu ilişki istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($t=0,460$ $P>0,05$). Dolayısıyla H_5 desteklenmemiştir.

Sonuç ve Öneriler

Sosyal sermaye ilişkileri, bireylerin sahip oldukları iletişim ağlarının boyutunu, değerleri ve güveni kapsayan toplumsal içerikli bir oluşumdur. Toplumu oluşturan bireyler ve sivil toplum örgütleri arasındaki etkileşimleri harekete geçiren kavram özellikle hemşehri derneklerinde güvene dayalı iletişim ve sosyal ağ oluşturma şeklinde karşımıza çıkmaktadır. Çalışmada, kavram incelenirken hemşehri derneklerindeki insan ilişkileri ve bu ilişkilerin sonucunda sosyal sermayenin özelliklerinin ne olduğu araştırılmıştır.

Kente göç eden insanların toplumsal yaşama uyum sağlamaları zaman alabilmektedir. Ekonomik şartların olgunlaşması, kente adaptasyonu ve eğitim seviyesinin yükselmesi süreç içerisinde gerçekleşecektir. Bu aşamada, kent ortamına uyum sağlaması için bireylere kendilerinden önce o yerleşim yerine gelen hemşehri tarafından destek verilmektedir. Hemşehri arasında gelişen dayanışma ağları zaman içerisinde dernekleşmeye dönüşmüştür. Bu bağlamda göç sonrası geçiş sürecinde ortaya çıkan hemşehri dernekleri kentte bir dayanışma ve yardımlaşma örüntüsü olarak önemli yapılarıdır.

Araştırmada, Edirne ilinde etkinlik gösteren ve hemşehrilik esaslarına bağlı olarak kurulan dernek üyelerinin güven ve iletişimin normlarını benimsemesine olan etkisi incelenmiştir. Araştırmanın verileri sosyal sermaye ölçeği ile toplanmıştır. Sosyal sermaye ölçeği de güven, iletişim, normlar ve sosyal ağ boyutlarından oluşmaktadır. Güven boyutu çalışmada herkese karşı duyulan genelleştirilmiş güven ve belirli bir topluluk olarak hemşehri derneklerinde üyelere duyulan özelleştirilmiş güven kapsamında incelenmiştir.

Çalışmada, sosyal ağların oluşumuna yönelik soruların olduğu bölümde, bireylere kimleri hemşehriniz olarak görüyorsunuz ifadesine yönelik cevaplar istenmiştir. Katılımcılar bu soruya en düşük kendi köyünden olanları, en yüksek oranda ise Edirne’de yaşayanları yanıtını vermiştir. Elde edilen cevapların yarısında insanlar hemşehri olarak kendi geldikleri alanları tercih

etmişlerdir. Diğer yarısı ise görüşmeler esnasında uzun süredir kentte olduklarını veya kente yeni gelmelerine rağmen oldukları yerin burası olduğunu söyleyip Edirne halkını hemşehrim olarak görüyorum seçeneğini tercih etmişlerdir.

Genelleştirilmiş güven duygusunun özelleştirilmiş güven değişkeni üzerinde doğrudan etkisi vardır. Üyelerde, genelleştirilmiş güven artarken özelleştirilmiş güven de paralel biçimde artmaktadır. Aynı dernekte bulunan üyeler arasındaki sosyalleşme daha fazla güven oluşumuna sebep olmaktadır. Genelleştirilmiş güven ile dernek üyeleri arasında iletişimde aynı yönde bir ilişki vardır. Üyelerin genelleştirilmiş güveni artarken dernek üyeleri ile iletişim de artmaktadır. Bu birbirine güvenen insanların karşılıklı daha rahat iletişim kurabildiği anlamına gelmektedir. Bu durum, sosyal sermaye kavramının önemli göstergeleri arasında yer almaktadır.

Güvenin özelliklerinden biri karmaşıklık azaltmasıdır. Birbirlerine güven duygusu besleyen bireylerde bilgi alışverişi daha doğru sağlanabilir ve iletişim ağları da daha güçlü olabilir. Çalışmada üyelerin özelleştirilmiş güven düzeyi artarken dernek üyeleri ile iletişim de arttığı saptanmıştır. Ayrıca, üyelerin dernek üyeleri ile iletişimi artarken özelleştirilmiş güvenin de arttığı sonucuna varılmıştır. Dernekteki kişiler arası ilişkilerin iletişim ağlarını ortaya çıkarması aynı gelenekleri paylaşan dernek üyelerinin hem kültürel değerlerde, hem de günlük yaşamda birbirleriyle ortak iletişim ağlarına sahip olmasının bir sonucudur.

Kente yeni göç etmiş bireyler adaptasyon sürecinde yalnızlaşma duygusuna kapılmaktadır. Bu nedenden konuşma dili aynı memleketten olan insanların yer aldığı ortamlarda bulunmak ve kendilerine yakın gördükleri hemşehrileriyle vakit geçirme istekleri vardır. Üyelerin özelleştirilmiş güveni artarken normları benimsemesi ve uyması da artmaktadır. Hemşehri derneklerinin işlevi bakımından, üyeler arasında beraberlik ve güven duygusunu artırır, birbirlerini desteklemenin önemli olduğu bu hipotezin sonucudur.

Çalışmada, üyelerin dernek üyeleri ile iletişimi artarken normları benimsemesi de artar hipotezi istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır. Grup içinde iletişim ağları yüksek bile olsa çalışmanın ana kütlelerini oluşturan dernek üyeleri diğerleriyle aynı değerleri kolektif temelde taşımamaktadır. Bunun nedeni; dernekteki üyelerin birbirleriyle geçirdiği zaman dilimidir. Güvenin içselleştirilmesi ve üyelerin aynı değerleri birbirleriyle paylaşması için birlikte geçirdikleri ve aralarında kurdukları iletişim süresi uzun olmalıdır. Bu durumu 11+ yıl dernek üyesi olan bireylerin özelleştirilmiş güven düzeylerinin 0-5 yıl olanlardan daha yüksek olması ve kentte kalış süresi arttıkça dernek üyelerinin birbirleri arasında kurdukları sosyal ağların kuvvetlenmesi desteklemektedir.

Hemşehri derneklerinde sosyal sermaye düzeyinin ölçülmesine yönelik olarak yapılan bu çalışma özelleştirilmiş güven sorularına da yer verdiği için dernek yöneticileri ve üyeler arasındaki güveni de sorguladığı için önemlidir. Sonuç olarak dernek üyelerinin sosyal sermaye düzeyi bulgular çerçevesinde yüksek bulunmuştur. Yapılan çalışma sonucunda aşağıdaki öneriler tespit edilmiştir:

- Genel olarak sosyal sermaye kavramının başlıca kaynakları olarak kabul gören aile yapısı, kültürel ve sosyal ilişkiler, sosyal değerler ve normlar gibi unsurların Türkiye’de zengin olduğu fikri yaygın anlayış olmakla birlikte yapılan araştırmalar aksi yönde sonuçlar ortaya çıkarmaktadır. Sivil toplumun işleyişindeki aksaklıklar ve güven duygusunun eksikliği sosyal sermayenin azalmasını tetiklemektedir. Sivil toplum ve çalışmanın da konusu hemşehri dernekleri sosyal ağların oluştuğu, iletişim kanallarıyla dernek içerisindeki güvenin artıp ve beraberinde bunun genelleştirilmiş güven üzerinde olumlu etki yaratabileceği başlıca yerler olduğundan güçlendirilmelidir.

- Güvenin içselleştirilmesi için hemşehri derneklerinde geçirilen zaman süresi çeşitli etkinlikler ile arttırılmalıdır.
- Hemşehri derneklerine katılımında kadınların azlığı dikkat çekmektedir. Bu çerçevede kadınların katılımını arttırmaya yönelik çalışmalar yapılabilir.
- Farklı bölgelerdeki hemşehri derneklerinin sosyal sermaye üzerindeki etkisini inceleyen karşılaştırmalı çalışmalar yapılmalıdır.
- Ülkemizde yapılan sosyal sermaye seviyesini ölçmeye yönelik çalışmaların sayısı son dönemlerde yükselme eğiliminde olsa da yetersizdir. Sosyal sermayeyi konu edinen çalışmalar yapılabilir ve desteklenebilir. Türkiye İstatistik Kurumu tarafından sosyal sermaye konusunda ülke genelinde araştırmalar yapılarak, sosyal sermaye düzeyine yönelik veriler elde edilmelidir. Ulaşılan verilerin dikkate alınması yönetim ve ekonomi yapısındaki sorunların kaynağı ve çözüm yolları hakkında yararlı olabilir.

Kaynakça

- Açıkgöz, A. (2020). Sosyal Sermayede Normlar ve Değerler. <https://netika.com.tr/makaleler/sosyal-sermayede-normlar-ve-degerler--4>
- Akatay, A. ve Harman, S. (2014). *Sivil Toplum Kuruluşları: Yönetim, Yönetişim ve Gönüllülük*, Ekin Yayınevi: Bursa.
- Axelrod, R. (1984). *The Evolution of Cooperation*, Basic Books: New York.
- Can, İ. (2018). ‘‘Güven Araştırmaları Güvenilir Mi?: Sosyal Güven Araştırmalarının Yöntemine İlişkin Eleştirel Bir Yaklaşım’’. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7(2), 488.
- Çaha, Ö. (2005). *Sivil Toplum Üstüne*, (Ed). Lütfi Sunar, içinde Sivil Toplum ve Demokrasi, Kaknüs Yayınları, İstanbul.
- Erdoğan, M. (2013). *Yerel Yönetimlerde Toplumsal Sermaye, Teori ve Katılımcı Pratikler*, Legal Yayıncılık: İstanbul.
- Field, John (2006). *Sosyal Sermaye*. Bahar Bilgen ve Bayram Şen (çev.), İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları: İstanbul.
- Güngör, C. ve Özdemir, M. Ç. (2017). ‘‘Sosyal sermaye ve eğitim ilişkisi’’. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 15(1), 70-90.
- Işık, M. (2000). *İletişimden Kitle İletişimine*. Micro Yayınları: Konya.
- Kararşlan, E., Yorgan, A. B., Civelekoğlu, F. ve İkiz, F. (2006). ‘‘Sivil Toplum Kuruluşları İletişim Platformu’’. Erişim adresi: <http://inet-tr.org.tr/inetconf10/bildiri/59.doc>
- Kartal, O.Y., Yazgan, A. K. ve Kıncal, R.Y. (2017). ‘‘Bilişim çağında sosyal sermayenin yeni belirleyicileri: Dijital uçurum ve sosyal medya okuryazarlığı. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi (KEFAD)*, 18(2), 353-373.
- Keleş, H. N. (2012). *Sosyal Sermaye*, Eğitim Yayınevi: Konya.

- Kurtoğlu, A. (2004). *Hemşehrilik ve Şehirde Siyaset: Keçiören Örneği*. İletişim Yayıncılık: İstanbul.
- Lin, N. (2001). *Social Capital: A Theory Of Social Structure and Action*. Cambridge University Press: New York.
- Özer, A. (2014). ‘‘Siyasal İletişimin Etkinliğinde Algılama Yönetiminin Rolü’’. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 3(3): 165.
- Özer, H. (2018). ‘‘Günümüz itibariyle sivil toplum kuruluşlarının iktisadi ve sosyal fonksiyonları’’, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(26), 86-97.
- Stolle, D. (1998). ‘‘Bowling together, bowling Alone: The development of generalized trust in voluntary associations’’, *Political Psychology*, 19(3), 497-525.
- Şan, M. K. (2007). *Sosyal Bilimlerde Yıldızı Yükselen Yeni Bir Kavram: Sosyal Sermaye Ve Türkiye*. Sosyoloji Yazıları I, Sakarya Üniversitesi Sosyoloji Bölümü Ortak Çalışması. (der.) M.K. Şan. *Kızılelma Yayınları*: İstanbul.
- Şavkar, E. (2011). Sosyal Sermayenin Unsurları ve Ekonomik Kalkınmayla İlişkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Anabilim Dalı, Afyonkarahisar.
- Tekeli, İ. (1998). *Türkiye’de İç Göç Sorunları Yeniden Tanımlanma Aşamasına Geldi, Türkiye’de İç Göç*. Tarih Vakfı Yayınları: İstanbul.
- Uzun, G. (2013). Kentsel Kimlik Olgusu ve Hemşehri Dernekleri (İzmir Örneği). Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi Anabilim Dalı, İzmir.
- Yılmaz, N. (2008). *Hemşehri Kimliği*. Beta Yayınları: İstanbul.
- Derneklere İlişkin Genel Bilgiler. Erişim adresi:
<https://www.siviltoplum.gov.tr/dernekler-yonetmeliginde-degisiklikyapildi>
- Derneklere İlişkin İstatistikler. Erişim adresi:
<https://www.siviltoplum.gov.tr/dernekler-bilgi-sistemi-derbis>
- Dernekler Yönetmeliği. Erişim adresi:
<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=8038&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5>
- 5253 Sayılı Dernekler Kanunu. Erişim Adresi:
<https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5253.pdf>



1980-2020 Yılları Arasında Medyada Kadın Temsilinin Dönüşümü¹

The Transformation of Women's Presentation in the Media

between 1980 and 2020

Çağrı KARA², Serhat ULAĞLI³

Özet

Cumhuriyet tarihimiz boyunca ekonomik ve siyasi yapılarıdaki değişimlerin neticesinde çeşitli toplumsal normlar oluştuğu ve yaygınlaştırıldığı bilinmektedir. İktidarın ideolojik yapısının yansıması olarak oluşturulmuş olan normların yaygınlaştırılmasında ise medya yayınlarının önemli bir etkisi olduğu yapılan çalışmalarda ortaya koyulmuştur. Butler'in öne sürdüğü, toplumsal alanda özne olarak varlık gösteren kadın, ideolojik ve söylemsel pratiğin birleşimidir, düşüncesinden hareketle gerçekleştirdiğimiz araştırmamızda, iktidar yapılarının onar yıllık süreler ile değişmesi sonucu ideal kadın normlarındaki temsilin değişmesi arasındaki ilişkiyi analiz etmeye çalışılmak amaçlanmıştır (2012, s.44). Bu amaçla 1980-2020 yılları arasındaki kırk yıllık dönemde her on yıl için yıllık bir sayı olacak şekilde seçilen, dönemin çok satan kadın dergilerinden Elele Dergisi içerik analizine tabi tutulmuştur. Örneklem yapılarındaki eğilimi belirleyebilmek, karşılaştırma yapabilmek ve sayısal değerler elde edebilmek açısından oldukça kullanışlı olan içerik analizi yöntemi ile feminist perspektifte hazırlanmış kadın temsili kategorileri araştırılmıştır. Medyada Kadın temsili "annelik", "cinsel obje olarak kadın" ve "kariyer sahibi kadın" olarak üç kategoride sınırlayan ve idealize eden içerik yapılarının dönemin siyasi ve ekonomik özellikleri ile ilişkisi incelenmiştir. Araştırmanın amacı dönemsel olarak içerik yapısı değişim gösteren kadın dergilerindeki kadın temsillerinin, iktidar yapıları ile ilişkisini anlayabilmektir. Tarihsel süreçteki kadın temsili dönüşümünü analiz edebilmek açısından önemli olduğunu düşündüğümüz araştırmamızın sonuçlarına göre; ülke içindeki dönemsel ideal kadın temsili, ülkenin dönemsel, ekonomik ve siyasi yapısı ile ilişkili olarak şekillendiği analiz edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Kadın Temsili, Medyada Kadın Temsili, İdeolojik Kimlik, Toplumsal Cinsiyet

Makale Türü: Araştırma

Abstract

It is known that various social norms have been formed and expanded because of changes in economic and political structures throughout our republican history. Based on Butler's idea that the woman, who exists as a subject in the social sphere, is a combination of ideological and discursive practice, our research aims to analyze the relationship between the change in representation in ideal women's norms because of the change in power structures over ten-year periods (2012: 44). For this purpose, Elele Magazine, one of the best-selling women's magazines of the period, which was selected as an annual issue for each ten years in the forty-year period between 1980-2020, was subjected to content analysis. Comparisons were made with the content analysis method, which is very useful for determining the trend in sample structures. The relationship between the content structures that limit and idealize the representation of women in the media in three categories as "motherhood", "woman as a sexual object" and "career woman" with the political and economic characteristics of the period has been examined. According to the results of our research, which we think is important in terms of analyzing the return of women's representation in the historical process;

¹ 1940-2019 Tarihleri Arasında Türkiye'de Yayınlanmış Kadın Dergilerinde Toplumsal Cinsiyet Sunumunun Dönemsel İncelenmesi" Başlıklı Doktora Tezinden Üretilmiştir.

² Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kişilerarası İletişim A.B.D. Doktora Öğrencisi, ekincagrikara@gmail.com ORCID No: 0000-0003-0736-0087

³ Prof. Dr. Marmara Üniversitesi İletişim Fakültesi, serhat.ulagli@marmara.edu.tr ORCID No: 0000-0001-7565-332X

It has been analyzed that the ideal representation of women in the country is shaped in relation to the periodical, economic and political structure of the country.

Keywords: Women Representation, Representation of Women in the Media, İdeological Identity, Gender.
Paper Type: Research

Giriş

Son yıllarda dünya çapında yapılan bilimsel araştırmalara bakıldığında özellikle medya sektöründe kadın temsili konusunun önemli ölçüde artış gösterdiği görülmektedir. Medyanın işlevsel olarak toplumsal cinsiyet rollerini üreten bir yapı olduğu öngörüsü ile yayınların formunu şekillendirdiği kabul edilmektedir. İdeal kadın, ideal eş, ideal anne figürleri ile toplumun ataerkil yapısını korumaya ve sürdürmeye yönelik yayınlar medya içeriklerinin genel yapısını oluşturmaktadır (Büyükbaykal, 2007, s. 21). Geleneksel yapı kadınların toplumsal alanda ikinci kişi olarak konumlandırılması üzerine oluşturulmakta böylece geleneksel toplumsal cinsiyet rolünü oluşturmaktadır. Bu yapının getirisi olarak toplumsal alanda aynı iş yapan ve aynı yeteneklere sahip olan iki insanın arasında cinsiyet farkından kaynaklanan bir ayırım olduğu görülmektedir.

Çalışmamızda ilk olarak toplumsal cinsiyet eşitliği kavramı teorik olarak açıklanmış, bu çerçevede toplumsal cinsiyet eşitsizliği ve ayrımcılık konuları da tartışılmıştır. Sonrasında medyada söylem ve içerik yolu ile üretilmiş olan ideal kadın modelinin, dönemselsel olarak ülke içi siyasi ve ekonomik yapı ile ilişkisini anlayabilmek amacıyla, medya, yönetim ve söylem ilişkisi üzerinde durulmuştur. Medyanın işlevleri ve yayın politikaları ile rıza imal etmede, toplumsal, kültürel ve ideolojik kimlik yaratmadaki etkisi teorisyenlerin görüşleri çerçevesinde aktarılmıştır.

Çalışmamızın analiz kısmında içerik analizi yapmak amacıyla 1980-2020 yılları arasında yayınlanmış kadın dergilerinden en yaygın ve Türkiye merkezli üretim gerçekleştiren Elele Dergisi'nden örneklem seçimi gerçekleştirilmiştir. Dergiler 10'ar yıl arayla 4 döneme ayrılarak, derginin içerikleri, kadınları çeşitli stereotiplerle idealize eden kategorilere ayrılarak Feminist Eleştirel Yöntem çerçevesinde gruplandırılmış ve genel tarama modeli kullanılarak sayısallaştırılmıştır.

1. Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği ve Ayrımcılık

Cinsiyete dayalı ayrımcılık özünde bir bireyin cinsiyetine bağlı olarak evrensel hakları çerçevesinde ulaşması gereken haklara ulaşmasının engellenmesidir, denilebilir. Bireyin eşit hak ve hürriyete, kaynaklara, fırsatlara ulaşmada engellenmesi durumunu da içerisinde bulundurmaktadır (Başak, 2013, s. 10). Cinsiyete dayalı ayrımcılık temelde kadınlara yönelik ortaya çıkmaktadır. Günümüzde cinsiyete dayalı ayrımcılık geçmiştekenden farklı olarak şekillenmesine rağmen özünde kadına yüklenen rollerdeki değişimler hızlı değildir.

Çeşitli yaklaşımlarda farklı şekillerde ele alınan toplumsal cinsiyet eşitsizliği Çatışma yaklaşımına göre bir sorundur ve kadınlar sömürdüklerinin farkına vararak harekete geçtikleri zaman düzelecektir. Feminist teoriye göre ise kadınlar toplum içerisinde alt sınıf olarak konumlandırılmakta ve ancak kendi güçlerinin kendileri ele aldıkları zaman değişim başlayacaktır. Etkileşimci teori bu davranışların değişimindeki eylem planlarını incelemek yerine durumu semboller üzerinden açıklamayı uygun görmüştür (Ç. Kağıtçıbaşı, 1991, s. 71).

Kadınların ve erkeklerin herhangi bir cinsiyet ayırımına maruz kalmadan tüm insani haklardan eşit şekilde yararlanması evrensel insan haklarının gereğidir. Cinsiyete dayalı eşitsizlik bulunan topluluklarda temel insan haklarının ihlali söz konusudur. Adalet sisteminin yeniden yapılanması ile düzelebilecek olan bu eşitsizlik durumu, eşitliği sağlayacak bir sistem oluşana kadar kadın cinsiyetini baskılamaya devam etmektedir.

Toplumsal cinsiyete yönelik eşitsizliğin artması kadına yönelik şiddeti arttırmaktadır. Kültürel faktörlerle yeniden üretilen eşitsizlik ile kalıplaşmış roller kuşaktan kuşağa aktarılmakta ve şiddet sarmalı devamlılığını sürdürmektedir.

Ülkemizde Cumhuriyetin kazanımlarından biri olarak kadın erkek eşitliği üzerine çalışmalar hızlanmış dahi olsa yeterli seviyeye geldiği söylenemez. CEDAW'ın hazırladığı, kadına karşı her türlü ayrımcılığın önlenmesi sözleşmesinde, kadının medeni durumu ne olursa olsun ekonomik, toplumsal, bireysel ve kültürel alanlarda erkeklerle eşit konuma sahip olması gerekliliği vurgulanmaktadır. Uluslararası kalkınma planları içerisinde olan bu sözleşme ile kadınların sahip olması gereken hakların engellenmesi durumunda toplumsal cinsiyet eşitsizliği ortamı oluştuğu ifade edilmektedir

2. 1980-2020 Yılları Arasında Türkiye’de Kadın

Askeri darbelerin sıkça yaşandığı Türkiye Cumhuriyeti’nde küreselleşme politikaları 1980 itibari ile hız kazanmıştır. Ekonomik dışı açılmayı hızlandıran 1980 darbesi ile liberal sistemi benimseyen politik tavrı ülke yapısını dönüştürmeye başlamıştır. Toplumsal yapının dönüşümünün başlangıcı sayılabilecek olan bu dönem, 1970 sonrası yaşana durağan ekonomik dönemin yeniden canlanmasına ve tüketim kültürünün yeniden artmasına neden olmuştur (Boratav, 2007, s.118-120). Hızla gelen küreselleşme ile toplumsal dinamiklerin tamamı kitle iletişim araçları vasıtasıyla dönüşüme geçmiş ve tüm dünya ortak bir köy haline getirilmek üzere çalışmalara başlanmıştır. Toplumların ortak değer üretmesi ve tüketmesi için benimsenen politikalar medya aracılığı ile yaygınlaşmaya başlamıştır.

12 Eylül 1980 darbesi ile Türkiye hem siyasi hem de ekonomik açıdan sarsıcı bir döneme giriş yapmıştır. 1987 seçimlerine kadar Kenan Evren yönetiminde olan ülkenin ekonomi politikaları Turgut Özal tarafından yönetilmektedir. Bu dönemin liberal politikaları ile dışı dönük bir yapı benimseyen sistem, enflasyon oranlarının artması sonucu yoksul oranının artışı ile sonuçlanmıştır. Bu dönem aynı zamanda Siyasal İslam’ın yükselişe geçtiği dönem olarak da adlandırılmaktadır.

1980-1989 yılları arası karma ekonomiden serbest piyasa ekonomisine geçiş yapılmıştır. Turgut Özal’ın Başbakan olduğu dönem devletçi politikaların kalkınma yolunda engel teşkil ettiği düşüncesiyle dönüşüme gidilmesi kararı almıştır. Hızla özelleştirme politikaları kabul edilmiş ve yeni liberal ekonomi modeli uygulanmaya başlanmıştır. 12 Eylül Darbesi sonrası uygulanmaya başlayan kararlar ile Türk lirası değer kaybetmiş, işçiye grev yasağı geri gelmiş, tarımsal faaliyetleri teşvik politikaları askıya alınmış, memur ve işçi maaş oranlarında düşüş politikası güdülmüştür. Devletin başlıca hedeflerinden biri haline getirilen özelleştirme ile liberal politikalar teşvik edilmiştir. Liberalleşme ve modernleşme adına gerçekleştirilen özendirici ve teşvik edici çalışmalar da bu dönem sıkça medya aracılığı ile sunulmaya başlamıştır. Kadınların da politik alandan uzak durmasını hedefleyen bu uygulamalarla kadınlar medya aracılığı ile magazinsel alana itilerek nesneleştirilmeye başlamıştır.

Bu dönem serbest piyasa ekonomisinin öne açılmış, ABD ve IMF’den alınan yardımlarla sermaye piyasasında artış ve özelleştirmelerde teşvik politikaları izlenmiştir. Sermaye piyasasını besleyen ve kısmi olarak ekonomik rahatlama getiren bu durum işçi ve yoksul kesimin alım gücünün düşmesi ile sonuçlanmıştır. Bu dönemde sağlık alanında da özelleştirmeye gidilmiş, hastaneler ve sağlık giderleri ticari faaliyet kapsamında değerlendirilmeye alınmıştır.

Türkiye’de 1980 dönemi kadın hareketleri için önemli bir dönüm noktası olmuştur. Bu döneme kadar siyasi bir yapılanmanın içerisinde ilerleyen kadın hareketleri siyaset üstü bir yapı olarak kendini farklı bir seviyeye taşımıştır. 1980’li yıllara kadar Feminizmi bir Burjuva eğlencesi olarak gören sol hareketin tavrına karşı Türkiye’de Feminizm akımı kadınlar arasında hızla yayılmaya başlamıştır. 1980’li yıllarda kadınlar toplumsal cinsiyet eşitliği olgusunu keşfederek cinsiyet rolleri üzerine çalışmalar gerçekleştirmişlerdir. Kadın erkek eşitliği konusunu yalnızca iş ortamına mal eden yapıya karşı tüm alanlardaki eşitliği savunan çalışmalarda buluşmuşlardır.

Ataerki ve feminizm kavramları toplumsal alanda yaygınlaşmaya başlamıştır. Kadınlar üzerine çıkan yayınlar da bu dönem önemli yol kat etmiştir. Kolektif kadın bilinci geliştirmek üzere pek çok dernek kurularak feminist yapıların güçlendirilmesi üzerine çalışmalarda bulunulmuştur. 1985 yılında CEDAW'ın (Birleşmiş Milletler Kadına Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi) imzalanmasıyla Türkiye toplumunda kadın haklarına yönelik önemli değişimler meydana gelmiştir. 1986 yılında Semra Özal tarafından kurulan "Türk kadınlarını Güçlendirme ve Tanıtma Vakfı" maddi olarak varlıklı kadınların faaliyet merkezi olarak görülmüştür. Üst seviye çalışan kadınların erkeklere karşı güçlü olmasını ve tanınmasını sağlamak üzere politika güden bu yapı feminist perspektifte bir bakış açısı geliştirememiştir. 1987 yılında "Ayrımcılığa Karşı Kadın Derneği" hemen ardından da "Feminist" dergisi kurulmuştur. Devlet Planlama Teşkilatı 1987 yılında "Kadına Yönelik Politikalar Danışma Kurulu" kuruluşunu gerçekleştirmiştir.

Türkiye'nin 1980 dönemindeki kadın hareketlerinde siyasi parti içerisindeki çalışmaları da ele alacak olursak özellikle Refah Partisi'nin Belediye seçimlerini kazanmasında Siyasal İslam hareketi içerisinde yer alan kadınların etkisinin büyük olduğu görülmektedir. Türban tartışmasının yükselişe geçtiği dönem olarak 1980'ler Siyasal İslamcı yapıların güçlenmesine ön ayak olmuştur. Fakat Parti içerisinde kadınlara yeterli kadro verilmediği ve ayrımcılığa uğradıkları düşüncesi geliştiren kadınlar ülke içerisinde "İslami Feminizm" hareketi başlatmışlardır. Siyasal İslamcı hareketi tehdit olarak gören "Atatürkçü Kadın Hareketi" karşıt bir yapı olarak 1989 yılında "Çağdaş Yaşamı Destekleme Derneği" kurmuşlardır (Kılıç, 1998, s. 356).

İlk kadın sorunları araştırma merkezi İstanbul Üniversitesinde 1989'da kurulmuştur. 1990 yılında "Kadın Eserleri Kütüphanesi" kurulmuş, 1993 yılında yine İstanbul Üniversitesi'nde kadın Araştırmaları Ana Bilim Dalı açılmıştır. Aynı yıl Ankara Üniversitesi "Kadın Kimliği Kongresi" düzenlemiş ve kongrede siyasi hayattaki kadın ve örgütlenme biçimlerini tartışmıştır. 1990'lı yılların başlangıcında yaşanan ekonomik kriz tüketim kültürünün değişmesine sebep olmadıysa da sınıflar arasındaki uçurumun giderek açılmasına neden olmuştur. Dönemde Türkiye tarihindeki ilk kadın Başbakan olan Tansu Çiller'in seçimleri kazanması bir dönüşümün işareti olmuştur. Siyasal yapı olarak Özal döneminden farklı bir anlayış benimsemeyen Çiller bu döneme gümrük birliği ile yaptığı anlaşmayla ve liberal politikayı geliştirici uygulamalarıyla damga vurmuştur.

1990'lı yıllar Türkiye'de tüketim toplumunun en yoğun şekilde kendini gösterdiği döneme denk gelmektedir. Ayrıca kültürel dönüşüm açısından da bir dönüm noktası olan 90'lı yıllar liberal politikaların halk üzerindeki etkilerini göstermektedir. Özellikle genç ve orta yaş kesimde başlayan aşırı tüketim oranları, bireyselleşen hayat standartları, çok kanallı televizyonlar, yazılı basındaki artan çeşitlilik dönemin önemli dönüm noktaları olarak sayılmaktadır. Ülkeye belirsiz kaynaklardan giren sıcak para, dış borçlardaki artış, yüksek faiz oranları 1994 krizinin gelişmesine sebebiyet vermiştir. Bu süreç tarihsel olarak karanlık bir ekonomik dönem olarak görülmektedir (Kongar, 2015, s.420). 1998 yılında borçları oldukça fazla olan ülke ekonomisi kurtuluşu IMF'den borç almakta bulmuştur. Fakat bu süreç de ekonomik rahatlamayı getirememiştir.

1993 yılı interneti Türkiye'ye girişiyle günlük hayat dinamiklerinde önemli yer edinmeye başlamıştır. Aynı dönem 90'lı hatlar, özel havayolu firmaları, büyük alışveriş merkezleri, mobil telefonlar, hazır ve hızlı gıda tüketimi dönemin değişim dinamiklerinin parçası olarak sayılmaktadır.

Geleneksel yapının yerini alan batı tipi tüketim anlayışı ile bireylere sağlanan özgürlük düşüncesi, toplumsallaşma ve yardımlaşma duygularını zedelemiş ve bireyselleşmeyi hızlandırmıştır. Sürekli artan ithal Pazar ile yalnızca somut tüketim nesnelere değil aynı zamanda müzik kültürü, okuma kültürü gibi pratikler de dönüşüm göstermeye başlamıştır (Kongar, 2015, s.330). Kredi kartlarının hayatımıza girdiği bu dönem yeni bir borçlandırma metodu olarak günlük

hayat pratiklerimizde yerini almıştır. Batı tipi yemek alışkanlıkları geleneksel beslenmenin yerini alırken, dondurulmuş gıda ürünleri de bu dönem toplumsal hayat pratiklerine girmiştir.

Kitle iletişim araçları toplumun her kesimine ulaşmayı başararak ürün pazarlama ve satışı için önemli araçlar olmuştur. Kitle iletişimi ile tüketim kültürünün yaygınlaşması, ülkenin tüketim alışkanlıklarını şekillendirmede en önemli görevlerden birini üstlenmiştir. Turgut Özal döneminde yaşanan ekonomik sistem değişiklikleri ülke pazarına uluslararası ürünlerin açılmasını sağlamıştır. Özelleşen piyasada daha önce tezgahlarda bulunmayan ürünler ithal edilmiş ve ekonomik canlanma süreci başlamıştır. Televizyon ve basında yeni ürün çeşitliliği reklamlar üzerinde de oldukça etkili olmuştur. Kişilerin evlerinden televizyon izlerken ya da gazete ve dergi okurken gördükleri ürünler cazip hale getirilerek pazarlanmıştır. Dergilerde de bu dönem içerik kadar tüketime yönelik reklam çalışmaları artışa geçmiştir.

Kadın hakları konusunda yaşanan gelişmeler arasında sayılan kadınların kocalarının soyadı ile birlikte kendi soy adlarını da kullanma hakkı, dul tanımının nüfustan çıkarılması, zinanın suç kapsamı dışı bırakılması gibi hukuki gelişmeler yaşanmıştır. Bu dönem tüketim kültürünü teşvik eden değerli olma algısı ile çalışmalar yürüten medya yayınları ürünlerin satışı alanında oldukça yenilikçi yöntemler gelişmesine vesile olmuştur. En pahalı kıyafetleri, araçları, ev aletlerini güç ile bağdaştıran ve modernleşmenin bir gereği olarak sunan reklam yapılanmaları, tüketim kültürünü sistematik bir şekilde beslemiştir.

1990'lı yıllarda başlayan kupon furçası, basın yayın organlarının satış oranını arttırmış, artan satış oranları da yayıncılara reklam geliri olarak geri dönüş yapmıştır. Okuyuculuğun ötesi bir tüketim modeline dahil olan bireyler gazeteleri biriktirdikleri kuponlar için günlük olarak edinme alışkanlığı geliştirmiş bu vesile ile de günlük reklamlara da sıkça maruz kalmışlardır (Kozanoğlu, 1995, s.117). Tüketim kültürünün hızla yaygınlaştığı dönemde çalışmanın amacı da daha fazla harcayabilmeye dönüşmüştür. Modernleşme olarak görülen bu durum toplumsal sınıflar arasındaki farkın oldukça açılmasına sebebiyet vermiştir. Gelir dengesizliği ile ciddi krizler yaşanmaya başlamış, alt gelir grubu ihtiyaçlarını karşılayabilmek adına ciddi kredi ve borç yükü altına girmiştir.

2000'li yıllar itibariyle dünyada yaşanan dijital gelişmelerin yansıması Türkiye'de de kendini göstermiştir. İnternetin yaygınlaşması ve iletişim sistemlerinin yeni bir boyuta taşınması ile dünya daha küçük bir hale gelmiş bilginin dolaşım hızı artmıştır. Sanal dünyada uzakların yakın olması ve bilginin erişilebilir hale gelmesiyle iletişim yeni bir çağa giriş yapmıştır. 2000'lere IMF'den ve Dünya Bankası'ndan aldığı yüklü kredilerin yarattığı ekonomik kriz ile giren Türkiye, dış politika geliştirme ve ülke ekonomisini yönetebilme açısından zayıf kalmaktaydı. 1990 sonrası ülkenin kapitalist tüketim dinamiklerini benimsemesinden sonra 2000'li yıllar bu dinamikler hızla yaygınlaşmıştır.

Türkiye 2002 yılında AKP'nin seçim kazanmasıyla birlikte yeni bir döneme giriş yapmıştır. AKP hükümetinin ilk başbakanı Abdullah Gül olmuş, bir yıl sonra siyasal yasaklarının kalkması sonucu siyasete katılma hakkını geri alan Recep Tayyip Erdoğan başbakanlık makamına geçmiş ve 14 Mart 2003 yılında yeni kabinesini kurmuştur.

2000'li yıllar ülke için yeni bir çalışma alanı olan toplumsal cinsiyet kavramının literatüre girmesinin ve bu alanda çalışmalara başlanılmasının dönüm noktasıdır. Uygulamalı eğitimler ile Avrupa Birliğine uyumlu ders içerikleri pilot uygulamalar yapılarak denemelere başlanmıştır. Birleşmiş Milletler Eylem Planı içerisinde yer alan Türkiye bu alanda yapılan etkinliklere katılarak aktif olmaya özen göstermiştir. Kadın mücadelesi alanında oldukça artan kadın hareketleri platformları 2000'li yıllarda toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda da oldukça başarılı eylemler gerçekleştirerek toplumsal farkındalık yaratma noktasında önyak olmuşlardır. Ayrıca bu dönem kadınlar eşit siyasal temsil, kadına yönelik şiddet ve ayrımcılıkla mücadele alanlarında da gündemde kalmayı ve hak elde etmeyi başarmışlardır.

Kopenhag kriterleri kapsamında çeşitli uygulamaların hızlandığı bu dönemde kadın hakları kapsamında pek çok panel ve konferans kayda geçmiştir. TBMM’de kadın-erkek eşitliği komisyonu kurulması üzerine çalışmalara başlanmıştır. Avrupa Birliği kriterlerine uyum sağlama yapılanmalarının teşvik edilmesiyle kadın hareketlerinde artışın da önü açılmıştır. 2001 Ekim ayında kabul edilen yeni medeni kanun ile kadın-erkek eşitliğine dair olumlu gelişmeler ve değişiklikler gerçekleşmiştir.

Yeni medeni kanun ile aile reisi kabul edilen erkek egemen yapı kaldırılarak eşler arasında eşitlik kanun maddeleri ile kabul edilmiştir. 2009 yılında komisyon tarafından kadın-erkek fırsat eşitliğine yönelik sunulan 5840 sayılı yasa tasarısı meclisten geçmiş, eşitliği uluslararası seviyede denetlemeye yönelik kurullar kurulmaya başlanmıştır. Feminizmin yükselişe geçtiği bu dönemde kadınlara yönelik yayınlarda da artış görülmektedir. Feminist yayınlar ile kadınları bilinçlendirmek ve farkındalık yaratarak harekete geçirmek amacıyla olan süreli yayınların etkisinin toplumsal olarak bir araya getirmede oldukça başarılı olduğu görülmektedir. Bu yayınların bir çıktısı olarak toplumsal eylemler gerçekleştiren kadınların hakkı olanı alma konusunda da oldukça etkin ve başarılı çalışmalar yapmışlardır. Yayınlarda feminizm ve kadın hareketlerinin söyleme yansıması yine bu dönem kendini göstermektedir.

3. Medyanın İdeoloji ve Rıza Üretme İşlevi

Medya yayınlarının toplumun geneli üzerinde oldukça baskın bir etkisinin olduğu yapılan çalışmalarda görülmektedir. Bu etkinin ölçülmesi ile yeni bir tartışma konusu daha gündeme gelmiştir. Medyanın güçlü olan ideolojiyi yaymada ne derece etkin olduğuna dair çeşitli kuramlar ortaya atılmıştır.

Genel kanaatlere göre medya içerikleri oluşturulurken çerçevelenmiş bir yapı içerisinde oluşturulmaktadır. Amaçsız ve hedefsiz değildir. Yani medya yayınları gözler önüne serdiği gerçeklerde de göz ardı ettirdiği gerçeklerde de tarafsız ve özgür değildir. Medya yayınlarının içeriği nasıl sunduğu ve bu sunumlarda neleri amaçladığı tamamen benimsediği ideolojik yapının yansıması olarak karşımıza çıkmaktadır.

Lipmann medyanın siyasal sistemle doğru orantılı olarak var olduğunu iddia etmektedir. Medya aracılığı ile var olan dünyanın sunulması ve hegemonyanın çıkarına uygun bir gerçeklik algısı oluşturulması söz konusudur. Güçlü olan yapının gerçeği toplumun genel gerçeği olarak sunulur ve kabul ettirilir. Böylece iktidar sahiplerinin herhangi bir çabası olmadan ideoloji bireyler içerisinde yayılır ve kendini yeniden üretmeye devam eder (Mutlu, 1991, s.78-79).

Medya sektörünün temel amacı kar elde etmek ve varlığının devamlılığını sağlamaktır. Toplumun genelini bilgi ve eğlence içerikli edimleri aldığı medya yayınları aynı zamanda büyük topluluklara ulaşmada birçok propaganda ve reklam yönteminden daha kullanışlıdır. Bu sebeple kar elde etmenin yanında ideolojik yapının sürdürülmesi ve yayılması aşamalarında da oldukça yaygın olarak kullanılmaktadır. Foucault bu durumu bilgi ve iktidarın bir arada yürütülebildiği gerçekliğine dayandırmakta ve “iktidar ve bilgi birbirine eklenerek ilerlemektedir” şeklinde açıklamaktadır (2012, s. 35). İktidar tek başına varlık gösteremezken daima yayılmak için bir bilgi sistemine ihtiyaç duymaktadır. Bu sistem de halkın kolayca ve kendi rızası ile ulaşacağı medya içerikleri olarak karşımıza çıkmaktadır.

Devlet yayın organlarının ardından özellikle popüler kültürün yaygınlaşmaya başladığı yıllarla beraber artışa geçen özel sektör, hegemonik inşa sürecinde iktidar saikleri için önemli bir nimet olmuştur. Medya içeriklerinden yararlanılmayan süreçteki baskı ve yaptırımlarla ikna süreci yerini gönüllü bir rıza sürecine bırakmış ve güç kullanmadan iktidarın meşruluğu yayılmaya ve yeniden üretilmeye başlamıştır. Bireyler ideolojik olarak yönlendirildiklerinin farkında olmadan yeni kabuller, yeni gerçeklikler ve yeni tutumlar edinmeye başlamışlardır. Bu yeni düzeni kabul ederken üzerlerinde bir baskı ya da yaptırım hissetmeyen birey gönül rızası ile yeni hayat düzenine uyum sağlayabilmektedir.

Althusser'e göre ideolojik yüklemeler bireylerin çocukluğundan itibaren başlar ve birey değerlerini ve tutumlarını aile yapısı içerisinde yer alan medyatik içeriklerin ideolojik bağlarına göre şekillendirir. Gerbner, televizyon gibi yaygın kullanılan medya yayın organlarının insanların bilinçlerini uzun vadede şekillendirmede önemli bir etken olduğunu ifade etmektedir (Özer, 2005, s.76). Kendi gerçekliği ile şekillendirdiği bilinç dünyasını hegemonyanın hizmetine sunmaya hazır hale getirir.

Günlük hayatımızda haber kaynağına ulaşımın bir yolu olarak varlığını sürdüren medyadan uzak kalmak mümkün değildir. Hayatımızın her alanında lazım olan bilgi ve pratiklere ulaşmamızı sağlayan medya aracılığıyla çevremizle iletişimimizi sürdürürüz. Medya içeriklerini kullanırken ve onlardan faydalanırken medyanın ekonomi politik yapısından haberdar olarak bu olumsuz etkileri en aza indirmek mümkün olabilir.

Medyanın Ekonomi politik yapısına göre ekonomik olarak gücü elinde bulundurmayan kesimin haber değeri bulunmamaktadır. Medya yapılanması güçlünün güçsüz olanı kontrol edebilmesi üzerine kuruludur (Tekinalp, 2002, s. 21). Frankfurt okulu düşünürlerinin de kültür endüstrisi çerçevesinde ele aldıkları medya yapılanması halkın kendine ayırdığı zamanlarda onların bilinçlerini şekillendirmede fark ettirmeden görev yaparlar. Böylece hem kazanç elde eden endüstri hem de kolayca kullanabileceği yeni bir toplumu da üretmiş olur. Yeni toplum medyanın gerçekliğini kendi gerçekliği olarak kabul ettiğinden hegemonyanın fazladan çaba harcamasına gerek kalmamaktadır. Biz ve ötekiler üzerinden şekillendirilmiş olan ideolojik yapı kendinden olmayı dışlayacak ve toplum dışına itecektir.

Medyanın ideoloji üretiminde çocukluktan itibaren çizgi filmler ve çocuklara yönelik yayınlar aracılığı ile çalışmalar gerçekleştirdiği görülmektedir. Toplumun tüm alanlarında içi boşaltılmış ve insanları düşünmekten uzaklaştıran gerek sabah kuşağı kadın programları ile gerek spor ve yarışma programları ile çalışmalarını sürdürmektedir. Böylece insanlar günlük hayat sorunlarından uzaklaşmakta daha az düşünmekte daha az sorgulamakta ve itiraz etmemektedirler. Bireylerin toplumsal süreçlerini yöneten ve yönlendiren medya aracılığı ile hegemonyanın ideolojisi varlığını ve güncelliğini medya içerikleri yolu ile yaygınlaştırmaya ve sürdürmeye devam edebilmektedir.

Demokrasi ile yönetilen ülkelerde yönetimin sürekliliği halkın desteği ile gerçekleşmektedir. Bu sebeple yönetim toplumun yapısına uygun ve onları etkileyecek yöntemlerle çalışmalarını sürdürmek durumundadır. Etki altına alarak varlığını sürdürme gayretinde olan iktidar için bu durumu toplumun rızasını kazanmak suretiyle gerçekleştirmek büyük önem taşımaktadır (Fromm 2004, s. 107). Güçlü iktidar yapısı için toplum fark ettirilmeden yönlendirilmeli ve ideoloji kendini toplum üzerinde sürekli yenilemelidir. Bu yenilenme ancak güvenilir ve kabul edilebilir kaynaklardan aktarıldığı zaman olağan karşılanmakta ve onaylanmaktadır.

Geçmişte iktidar sahipleri güçlerini ve meşruiyetlerini kabul ettirmek için çeşitli baskı ve otorite yöntemleri kullanmak durumundayken günümüzde bu kabulü medya araçları yardımı ile gerçekleştirmektedir. İdeolojik aygıtlar olarak kullandığı en önemli araçlardan biri olarak medya vesilesiyle rıza imal etmeyi ve iktidarını güç kullanmadan sürdürmeyi başarabilmektedir. Baskı ile gerçekleştirilen tüm yapıların karşılığı olacağı fikri ile doğan ve tam hegemonyanın ancak tam kabulle gerçekleşeceğini bilen iktidar yapısı bu amaçları için en önemli ayaklardan biri olarak medya yayıncılığını görmektedir. Medya aracılığıyla toplumsal ikna gerçekleştirilebilmektedir.

Medya sahipleri yayımladıkları medya içerikleri ile hem yüksek kar elde etmekte hem de güçlü iktidar sahiplerinin ideolojilerini yaymaktadırlar. Medya sahipleri hegemonyanın sürekliliğini sağlayacak içerikler üreterek devamlılık sağlamaktadır. Medya üstlendiği egemen ideolojiyi yayma görevini çeşitli yöntemlerle gerçekleştirmektedir.

Medya tekelleri, içeriklerini oluşturdukları yeni gerçeği imgeler yardımıyla sunar ve kabul ettirirler. Medya yayınları dış dünyanın gerçekliğine kendi ideolojik gerçekliğini ekleyerek

yeniden yaratır. Böylece yeni bir gerçeklik yaratmış ve sunmuş olur (Ulağlı, 2006, s.15). Bu yeni gerçeklik toplumda kabul edilene ve meşrulaştırılana kadar içeriklere eklenerek sunulur.

Geçmişten günümüze siyasi otoriteler tarafından sıklıkla kullanılmış olan medya aygıtları teknolojik gelişmelerle beraber değişim göstermiştir. Geçmişti basılı ve görsel medya kanallarıyla yürütülen siyasi çalışmalar günümüzde web üzerinden birçok kanaldan halkla buluşabilmektedir. Ekonomik yapıyı şekillendirmekte ve tüketim alışkanlıklarını domine etmekte kullanılan yeni medya teknolojileri topluluklar hakkında daha fazla bilgi sahibi olmak isteyen iktidar için de önemli çıktılar elde etmektedir.

Kişisel bilgilere ulaşmanın kolaylaştığı ve gizliliğin hızla ortadan kalktığı bu online platformlar ile medya yeni rıza elde etme pratikleri geliştirmiştir. Bireylerin medya tarafından servis edilenlere tepkilerini anlık olarak ölçebilmek ve bu doğrultuda söylem ve pratik geliştirmek medya yapılarının daha da güçlü konumlanmasını sağlamıştır.

Toplumsal rıza üretimini sadece ekonomik güç kazanmak amacıyla değil aynı zamanda kültürel, ideolojik ve toplumsal her alanı elinde tutabilmek hedefiyle gerçekleştirmek zorunda olan medya, ancak bu şekilde tam olarak meşru zeminde güvenilirlik kazanacağını idrak etmektedir. Bu bağlamda hem güçlü hem bağımsız hem de tarafsız bir medya yapısının gerçek dışı olacağı söylenebilir. Medya demokratik yapı içerisinde tarafsız ve bağımsız görünse dahi güç sahibinin denetimindedir. Çünkü ancak bu şekilde devamlılığını sürdürebilmektedir.

Mevcut sistem içerisinde iktidarın istikrarı yönetilenlerin rızası ile mümkündür. Tek seferlik rıza kazanmak ise iktidarın sürekliliğini sağlayamayacağından dolayı ideolojik aygıtların yardımına başvurur (Yaylagül 2016, s. 119). Medya bir endüstri olarak birbirine bağımlı yapıların birleşiminden oluşmaktadır. Bu durum üretilen içeriklerin yapısının da birbiriyle bağımlı halde ilerlediğini işaret etmekte, farklı farklı üretimlerin içerisinde aynı ideolojik yapıların yansıtıldığı sonucuna ulaşılmaktadır (Giddens 2012, s. 665-666). Kendi güçlenmesi ancak hegemonyayı yanına alarak mümkün olan medya endüstrisi, kendi varlığını sürdürebilmek için medyayı elde tutabilme zorunluluğu taşıyan iktidar ile sürekli ve doğrudan ilişki içerisinde.

4.Yöntem

Eğlence ve tüketim kültürünün bir parçası olarak Cumhuriyet tarihi ile hızla yaygınlaşan kadın dergileri, dönemsel yönetimlere göre nicelik ve nitelik açısından çeşitli değişimler göstermiştir. Dönemsel değişimlerin basının içerik özelliklerine yansıtılarak toplumsal yapı üzerindeki ikna edici etkisi çalışmamızın odak noktasını oluşturmaktadır. Çalışmamızda Butler'in ve Foucault'un toplumsal cinsiyet rolleri teorilerinden hareketle feminist eleştirel söylem analizi çerçevesinde çalışılmıştır. Araştırmamız, kadın dergilerindeki içeriklerin dönemin politik ve ekonomik yapısının özelliklerine göre şekillendiği ve dönemin toplumsal ve idari yapısını tanımladığı düşüncesinden hareketle 1980-2019 yılları arasında en uzun periyotlarla yayınlanmış kadın dergileri arasından örneklem seçilerek gerçekleştirilmiştir.

Araştırmamız Türkiye'de ideal kadın imajının siyasal ve ekonomik dönem değişimlerinde nasıl dönüşüm gösterdiğini anlayabilmek ve analiz edebilmek açısından önem arz etmektedir. Türkiye'deki siyasal düzendeki değişimlerin dönüm noktalarında kadın kimliği temsilinin devletin ideolojik aygıtlarından biri olarak medya yayınları aracılığı ile nasıl üretildiğini ve yayıldığını anlayabilmek açısından araştırmamız önemlidir. Medya yayınlarının söylemle, içerik türleriyle, kalıplaştırıcı ve kategorize edici kelimeleri kullanım oranları ile ideolojik yapı ve iktidarı nasıl beslediği ve sürdürdüğü üzerine yürüttüğümüz analizimiz, Türkiye Cumhuriyeti'nin 1980'den sonra 40 yıllık siyasi dönüşümünü anlayabilmek adına da önem arz etmektedir.

Çalışmamızda, kadınlar özelinde hazırlanan süreli yayınlarda, ağırlıklı içerik seçimlerinin subjektif bir yapıyı temsil ettiği gerekçesiyle örneklem olarak seçilen yayınların, Jarvelin (1990) ve Vakkari (1993) tarafından sistemleştirilen içerik analizi modeli ile analize tabi tutulmasına karar verilmiştir. Bu içerik analizi modelinin ilk aşamasında örneklem olarak seçilen yayınların feminist eleştirel yöntem çerçevesinde tematik kümelerini oluşturma işlemi gerçekleştirilmiştir.

Böylece kategorize ettiğimiz konu başlıkları üzerinden sayısal veri elde edebilme fırsatı oluşmuştur. İkinci aşamada ise sayısal verilere dökülen içerik oranlarını periyodik olarak ayrılmış tarihsel dönemlerle karşılaştırabilme imkânı oluşmuştur. Bizim araştırma modelimizdeki gibi uzun bir zaman aralığını kapsayan çalışmalarda yapıdaki dönüşümü gözlemleyebilmek adına içerik analizi modeli oldukça verimli bir metot olarak görülmektedir.

Sosyal bilimci Butler ve Paisley kadın temsillerinin medya yayınlarındaki yansımalarını araştırmak amacıyla gerçekleştirdikleri çalışmalarda, medyada kadın temsili üzerine bir ölçek geliştirmişlerdir. Hazırladıkları bu ölçeğe göre medyada temsil edilen kadın beş farklı şekilde stereotipleştirilerek idealize edilmektedir; (Tanrıöver, 2012, s.157):

- Nesne olan kadın: sessiz, akıllı olmayan, edilgen.
- Toplumsal cinsiyet rollerine göre makbul kadın: Anne, eş, evlat vb.
- Çalıştığı halde toplumsal cinsiyet rollerini yerine getiren kadın: çalışan anne, çalışan eş.
- Erkekle toplumsal cinsiyet rolleri açısından eşit seviyede kadın.
- Tüm kalıpların dışında kalmış, öteki kadın.

Medyada kadın temsilleri ölçeğinde de görüldüğü gibi içeriklerin yapısında kadın çeşitli stereotiplerle sunulmaktadır. Bu kategorileştirmeden yola çıkarak kadınları Anne-Eş-Ev Kadını olarak birinci, Cinsel obje-Güzellik ve Giyim merkezli bedensel olarak kalıplaştıran ikinci, İş hayatında başarılı ve kültürlü olarak kendini kanıtlayan kadın olarak üçüncü tip kategoriler oluşturulmuştur. Biz çalışmamızda bu kategoriler ekseninde araştırma yaparak kadına yönelik cinsiyet kalıpları çerçevesinde içerik analizi ve kodlama yöntemi gerçekleştirdik.

Çalışmamızın ana sorusu;

- Dergi içerikleri (söylemleri) aracılığıyla toplumsal cinsiyet rolleri ülkenin ideolojik yapısı ekseninde yeniden mi inşa edilmektedir?
- Örneklem dahilinde incelenen dergilerdeki içerik türleri ve söylemleri, toplumsal algıda hâkim olan eril bakış açısıyla ve eril iktidarın söylemleriyle benzer midir?

Çalışmamızda kadın dergilerindeki kadın temsillerinin dönüşümü dönemsel olarak ele alınmaktadır. Çalışmamızda tümden gelimci yaklaşımla veriler nicel ve nitel analize tabi tutulmuştur. Nicel analizde dergiler konulara göre kategorilendirilmiş ve sistematik bir şekilde sınıflandırılmıştır. Dergi içeriklerinin frekansları dergi sayfa sayılarına göre tek tek analiz edilmiştir. İçerik analizi ile feminist eleştirel söylem analizi çerçevesinde hazırlanan anahtar kelimelerden kodlama kümeleri oluşturulmuş ve dergilerde kadınları kalıplara göre idealize eden sözcüklerden oluşan kümeler ayrı ayrı analiz edilmiştir. Elde edilen veriler karşılaştırmalı analiz yöntemi ile sınanmıştır.

Elele Dergisi'nin 1980 Ocak, 1981 Kasım, 1982 Ekim, 1983 Ekim, 1984 Mart, 1985 Ağustos, 1986 Şubat, 1987 Temmuz, 1988 Nisan, 1989 Kasım, Elele Dergisi'nin 1990 Mart, 1991 Ağustos, 1992 Ekim, 1993 Ocak, 1994 Ekim, 1995 Aralık, 1996 Kasım, 1997 Şubat, 1998 Ocak, 1999 Ekim, Elele Dergisi'nin 2000 Ağustos, 2001 Kasım, 2002 Ocak, 2003 Mart, 2004 Şubat, 2005 Ocak, 2006 Mayıs, 2007 Haziran, 2008 Nisan, 2009 Temmuz, Elele Dergisi'nin 2010 Ekim, 2011 Ekim, 2012 Mart, 2013 Eylül, 2014 Ağustos, 2015 Aralık, 2016 Kasım, 2017 Şubat, 2018 Ocak, 2019 Şubat sayıları değerlendirme için seçilmiştir.

5. Bulgular

Bu başlık altında araştırma makalemizin bulguları, tablolar ve sayısal veriler kronolojik olarak paylaşılacaktır.

5.1. Elele Dergisi 1980-1989

Dergi içeriklerinin yüzde oranlarını incelediğimizde karşımıza çıkan tablo şu şekildedir; Reklam içerik oranlarının yüzdelik dağılımı, 1980 yılında %11,764, 1981 yılında %19,23, 1982 yılında %19,11, 1983 yılında %16,17, 1984 yılında %16,17, 1985 yılında %11, 1986 yılında %12,93, 1987 yılında %14,91, 1988 yılında %31,81, 1989 yılında %28,3 olarak analiz edilmiştir.

Annelik kategorisinin yüzde içerik dağılımı; 1980 yılında %48,53, 1981 yılında %32,69, 1982 yılında %41,16, 1983 yılında %45,57, 1984 yılında %27,93, 1985 yılında %7, 1986 yılında %3,45, 1987 yılında %7,9, 1988 yılında %1,51, 1989 yılında ise 0 oranında analiz edilmiştir. İlişkiler kategorisinde içerik yüzde oranları; 1980 yılında %13,23, 1981 yılında %13,46, 1982 yılında %11,76, 1983 yılında %2,94, 1984 yılında %16,21, 1985 yılında %6, 1986 yılında %17,24, 1987 yılında %17,54, 1988 yılında %6,06, 1989 yılında %18,18 olarak ölçülmüştür. Kültür sanat başlığı altındaki içeriklerin yüzde oranı; 1980 yılında %2,94, 1981 yılında %5,76, 1982 yılında %1,47, 1983 yılında %0, 1984 yılında %2,94, 1985 yılında %15, 1986 yılında %14,655, 1987 yılında %6,14, 1988 yılında %9,84, 1989 yılında %15,15 olarak ölçülmüştür. Derginin sağlık sayfaları en yüksek oranı 1984 yılında %17,724 ile ölçülmüş en düşük oran ise 1987 ve 1988 yıllarında 0 olarak kaydedilmiştir.

Derginin 1985 yılında yapısının değişmesi sürecine kadar hiç röportaj sayfasının bulunmadığı 1986 yılından sonra ise en yüksek röportaj içerik oranının 1989 yılında %16 oranında içerik sayfası olarak kaydedilmiştir. Moda-giyim başlığı altında en yüksek içerik oranının 1987 yılında %23,68 ile ölçülmüş Güzellik- Kozmetik başlığındaki en yüksek içerik oranı da 1987 yılında %9,65 olarak ölçülmüştür. Derginin en düşük içeri oranı ile iş hayatında kadına ayrılan rolü ve kadının çalışma hayatına yönelik içerikleri kapsayan kariyer başlığı altında analiz edilmiştir.

Kariyer başlığı altında yalnız 1980 yılında %1,47, 1983 yılında ise %4,41 oranında ölçülmüştür. Dergi içeriklerinin %18,11 oranını Reklamlar kategorisi, %6,30 oranını Röportaj kategorisi, %9,09 oranını Moda/Giyim kategorisi, %2,36 oranını Güzellik/Kozmetik kategorisi, %9,36 oranını Sağlık kategorisi, %0,59 oranını Kariyer/İş Hayatı alanı, %21,57 oranını Annelik kategorisi, %4,67 oranını Yemek/Ev İşleri kategorisi, %7,39 oranını Kültür/Sanat kategorisi, %12,56 İlişkiler/Cinsellik kategorisi, %7,99 oranında ise Diğer kategorisinde içerik oranına ulaşılmıştır.

Tablo 1- 1980-1989 Elele Dergisi İçerik Analizi Tablosu

Dergi Adı	Yılı-Sayısı	Toplam Sayfa Sayısı	Reklam Dağılımı						Reklam Sayfa Sayısı	İçerik Dağılımı								İçerik Sayfa Sayısı		
			Moda/Giyim	Güzellik/Kozmetik	Sağlık	Yemek/Mutfak/Ev İşleri	Kültür/Sanat	Diğer		Röportaj	Moda/Giyim	Güzellik/Kozmetik	Sağlık	Kariyer/İş Hayatı	Annelik	Yemek/Ev İşleri	Kültür/Sanat		İlişkiler/Cinsellik	Diğer
Elele	1980 Ocak	68	-	3	-	1	4	-	8	-	-	2	7	1	33	-	2	9	6	60
Elele	1981 Kasım	52	-	1	-	8	-	1	10	-	-	-	7	-	17	2	3	7	6	42
Elele	1982 Ekim	68	1	5	1	5	-	1	13	-	4	-	7	-	28	1	1	8	6	55
Elele	1983 Ekim	68	2	4	-	5	-	-	11	-	2	-	11	3	31	3	-	2	5	57
Elele	1984 Mart	68	-	3	-	8	-	-	11	-	4	-	12	-	19	-	5	9	8	57
Elele	1985 Ağu.	100	2	4	1	3	1	-	11	16	7	1	19	-	7	6	15	12	6	89

Elele	1986 Şubat	116	1	9	-	4	-	-	15	13	23	2	6	-	4	11	17	20	5	101
Elele	1987 Tem.	114	3	4	3	3	-	4	17	8	27	11	-	-	9	9	7	20	6	97
Elele	1988 Nisan	132	13	6	9	10	3	1	42	18	21	9	-	-	2	10	13	9	8	90
Elele	1989 Kasım	132	3	11	-	19	-	4	37	20	13	2	2	-	-	8	20	24	6	95

Darbeye birlikte toplam üçüncü kez askeri yönetim altına giren ülkenin hem demokrasi konusunda hem de ekonomi konusunda güven açıkları bu dönem yükselişe geçmiştir. 1980 darbesi ve arkasından gelen yeni sağ hükümet politikaları ile yeni bir liberal ekonomik döneme daha sağlam geçiş yapılmıştır. Dışarıya yönelik politikalar ile yönetilmeye başlanan ekonomik yapı medya aracılığı ile yeni yapısını meşrulaştırma stratejisi izlemiştir. Basın alanında darbe sonrası oluşan baskı ortamının etkisi ile birçok medya yayınına sansür uygulanmış ve kapatılmıştır. Bu dönem dergi içeriklerinde vasıflı üretimin düşüşüne geçmesi ve içerik yapılarının basitleşmesi sonucunu doğurmuştur (Dağtaş, 2006, s.39). Yeni ekonomik yapıyı halkın benimsemesini sağlayan politikalar ile piyasada hareketlilik sağlanmıştır. Küreselleşme politikası temelinde kurulu olan bu yeni sistemin lokomotiflerinden biri de medya olmuştur. Medya sektörü vesilesiyle insanların sosyal yaşam tarzları birbirine benzer hale getirilmeye ve bunun karşılığı olarak standart insan modeli teşvik edilmeye başlanmıştır.

Bu dönem hızlıca gelen değişimlerden biri de dikkat çekici olarak dergi içeriklerinde kendine yer bulan cinsellik alt metinli yayınlar olmuştur (Duran, 1999, s.21). Kadın dergilerinde kadınların giymesi gereken kıyafetler, toplumsal olarak statüsünü arttırmaya yönelik tüketim tavsiyeleri, satın alması gereken kozmetik ve bakım ürünleri, gitmesi gereken film ve konserler, takip etmesi gereken ünlüler, okuması gereken kitap ve dergiler sıkça paylaşılmaya başlamıştır. İdealize edilmiş kadın modelini yaratan medya, kadının özgür olması ile özgürce istediğini giymesi ya da batı tarzını en yakından yansıtmaya mümkün olacak şekilde şekillendirmiştir. Tek tipleştirilen kadın modelleri yeni liberal dönemin getirisi olarak medyada meşrulaştırılmıştır. Ortak değerler üretimi ile sanki ülke içinin pratikleri gibi gösterilen yeni alışkanlıklar medya içerisinde kadın tüketicinin huzuruna sunulmakta, bu pratikleri uygulayamayan okuyucularda da yetersizlik ve geri kalmışlık hissi yaratılmaktadır.

Kenan Evren yönetiminin ardından iktidarı devralan ANAP liderliğindeki Özal, dışı açılımın temellerini sağlamlaştırırken medyanın nimetlerini sonuna kadar kullanmış, geleneksel yapı gibi görünen yeni liberal sistemi ülke içerisinde ikna yolu ile meşrulaştırmıştır. Bu dönemin içerik dağılımına baktığımızda kadınlar için kabul edilmiş rolleri ev içi alanla kısıtlı görmektedir. 1980'lerin il döneminde kadınlar annelik ve eşlik rolleri ile idealize edilirken 1984 itibarıyla kadınlar liberal siyasi sistemin toplumsal alana yansması ile metalaştırılmış şekilde temsil edilmeye başlamıştır.

Her ne şekilde kalıplaştırılmış olursa olsun kadınların temsilinde kadının mekânsal konumu bu dönem de ev içi alanla sınırlıdır. Kadın temsili için oluşturulmuş olan modelde kadın erkeğe bağımlı, erkeğe güzel görünme çabasında ve tüm kriterlerinde erkeğe göre şekillenmek durumundadır (Bailey, 2014, s.404-408). Bu dönemde kadın çalışsa da muhakkak ev içinde üzerine düşen emeği kusursuz şekilde yerine getirmek ve asli görevi olarak kabul etmek durumunda idealize edilmektedir.

5.2. Elele Dergisi 1990-1999

Derginin en yoğun içerik sayısına sahip olduğu ilişkiler cinsellik kategorisinin 1990 Mart sayısı oranı %23,274, 1991 Mart sayısında %24,998, 1992 Ekim sayısında %21,09, 1993 Ocak sayısında %13,398, 1994 Ekim sayısında %10,458, 1995 Aralık sayısında %7,524, 1996 Kasım sayısında %12,21, 1997 Şubat sayısında %18,97, 1998 Ocak sayısında %10,125 ve 1999 Ekim

sayısında %7,7265 oranında içerik sayfası analiz edilmiştir. Derginin Kültür-Sanat alanındaki içerik oranları 1990 Mart sayısında %15,516, 1991 Mart sayısında %18,964, 1992 Ekim sayısında %13,32, 1993 Ocak sayısında %8,526, 1994 Ekim sayısında %6,391, 1995 Aralık sayısında %9,504, 1996 Kasım sayısı %8,88, 1997 Şubat sayısı %11,11, 1998 Ocak sayısı %10,125, ve 1999 Ekim sayısında %7,7265 olarak analiz edilmiştir.

Derginin Reklam sayfalarındaki en yüksek oran 1995 yılında hesaplanan %38,745 sayıdır. Derginin röportaj kategorisindeki en yüksek içerik yüzde oranı 1993 yılında %20,706 olarak hesaplanmıştır. 10 yıllık periyotta incelediğimiz Elele dergilerinin arasında yapılan analize göre moda giyim kategorisinde en yüksek içeriğe sahip olan sayı %16,268 ile Ekim 1994 sayıdır. Güzellik kozmetik kategorisindeki en yüksek içerik yüzdesi yine 1994 yılında %8,715 olarak analiz edilmiştir. Derginin nicel içerik ortalamaları grafiğini incelediğimizde ise 10 yıllık süreçte analizimize konu ettiğimiz dergilerin ortalama yüzdeleri şu şekilde analiz edilmiştir; Reklamlar kategorisinin ortalama yüzde analizi %25,58, Röportaj kategorisinin ortalama yüzde analizi %11,34, Moda/Giyim kategorisinin ortalama yüzde analizi %11,68, Kozmetik kategorisinin ortalama yüzde analizi %5,79, Sağlık kategorisinin ortalama yüzde analizi %2,06, Kariyer kategorisinin ortalama yüzde analizi %1,32, Annelik kategorisinin ortalama yüzde analizi %0,37, Yemek kategorisinin ortalama yüzde analizi %7,28, Kültür/Sanat, kategorisinin ortalama yüzde analizi %11,01, İlişkiler kategorisinin ortalama yüzde analizi %14,97'dir. 1990 dönemi siyasi ve ekonomik alanda 1980 döneminin getirisi liberal politikaların yerleşik hale geldiği ve popüler kültürün toplumun kültürü haline geldiği dönem olarak kabul edilmektedir.

İç pazara giriş yapan yabancı ürünlerin artması, özel televizyon kanallarının açılması, basın yayın alanında kategorik dergilerde hızla yükselme bu dönemde başlamıştır. Bu dönem ülkenin üretim ve tüketim dinamikleri de değişime uğramış ve bu değişim basının içeriklerine de yansımıştır.

Tablo 2- 1990-1999 Elele Dergisi İçerik Analizi Tablosu

Dergi Adı	Yılı-Sayısı	Toplam Sayfa Sayısı	Reklam Dağılımı						Reklam Sayfa Sayısı	İçerik Dağılımı										İçerik Sayfa Sayısı
			Moda/Giyim	Güzellik/Kozmetik	Sağlık	Yemek/Mutfak/Ev İş	Kültür/Sanat	Diğer		Röportaj	Moda/Giyim	Güzellik/Kozmetik	Sağlık	Kariyer/İş Hayatı	Annelik	Yemek/Ev İş	Kültür/Sanat	İlişkiler/Çinsellik	Diğer	
Elele	1990 Mart	116	4	10	1	10	-	2	27	13	9	2	-	4	-	5	18	27	11	89
Elele	1991 Ağustos	116	1	-	1	7	1	1	11	17	8	12	4	-	3	2	22	29	8	105
Elele	1992 Ekim	180	16	14	-	13	-	2	45	13	8	14	6	-	2	20	24	38	10	135
Elele	1993 Ocak	164	3	6	-	11	2	1	23	34	26	11	2	2	-	14	14	22	15	141
Elele	1994 Ekim	172	15	23	1	17	1	2	59	13	28	15	6	3	-	13	11	18	6	113
Elele	1995 Aralık	252	25	45	-	14	2	19	105	18	29	10	6	3	-	22	24	19	16	147
Elele	1996 Kasım	180	15	24	4	9	4	9	65	16	22	10	5	2	-	13	16	22	9	115
Elele	1997 Şubat	180	7	13	1	8	3	4	36	23	19	7	1	1	-	13	20	34	26	144
Elele	1998 Ocak	148	2	16	5	1	6	2	32	21	24	7	1	2	-	17	15	15	14	116

Elele	1999 Ekim	220	26	31	3	8	7	7	82	20	35	10	6	3	-	11	17	17	19	138
-------	--------------	-----	----	----	---	---	---	---	----	----	----	----	---	---	---	----	----	----	----	-----

Bu dönem liberal politikalar çerçevesinde eğlence odaklı yayıncılıkta artış görülmüştür. Medya sektöründe sermayenin el değiştirmesi ile tüketimi besleyen yapıların oluşması 1990 dönemiminin belirgin özellikleri arasında sayılmaktadır (Uzel, 2008, s.41). Tüm dergilerdeki hızlı magazinleşme ve popüler kültüre uyum sağlayacak şekilde dönüşme çeşitli araştırmalara konu olmuş ve iktidar yapısı ile medya yayınları arasındaki bağlantının gücünü analiz etmede doğrulayıcı veriler sunmuştur (Mutlu, 2005, s.414). Medya sahiplerinin profesyonel ellerden sermaye sahiplerine devredilmesi, yayın içeriklerinin de ekonomik olarak kâr amacı güden yapıya verilmesi sonucunu doğurmuştur.

Bilgilendirici içerik yapısının yerini merak uyandıran, eğlendiren, özendiren ve tüketimi teşvik eden içerik yapısı almıştır (Alemdar 1999, s.136). Yeni kadın dergilerinde bu durum kendini içerik oranından çok reklam ve görsel ağırlıklı yapı şeklinde göstermiştir. (Arberkli, 2001, s.111). Ayrıca kadınların cinsel obje olarak kullanıldığı tanıtım içerikleri de bu dönem geçen yıllara oranla ölçülebilir oranda artış göstermiştir.

Dergi içeriklerinde reklam sayılarında ve ürün çeşitliliğinde artış, kadın dergilerinde tüketime yönelik içerik üretimi, kadınları tek tipleştirmeye yönelik güzellik kalıpları, ilişkiler üzerine analizler ve tavsiyeler, zayıflama reçeteleri ve estetik alanına yönelik içeriğe yerleştirilmiş reklamlar bu dönem oldukça yaygınlaşmıştır.

Elele dergisi Türkiye’de yayınlanan ve Türkiye kaynaklı bir dergi olmasına karşın içerik yapısı olarak Avrupa ve Amerika kaynaklı diğer dergi yapılarına dönüşmeye bu dönemde başlamıştır. Dergi içeriklerinde yer bulan cinsellik konularındaki artış, evlilik ve aile yapısının işlendiği bir önceki dönemlere göre flört ve özgür ilişkileri vurgulayan içerikler bu dönemin yayınlarında sıkça görülmektedir. Dergi içeriğinde geçmiş dönemlerde ülke içi ekonomik yapıdan, tarihi yerlerden ve kadın haklarından söz eden içeriklere rastlanırken bu dönem içerik politikası bu tip içerikleri dergi içine almama yoluna gitmiştir.

Bu dönem özelinde baktığımızda görülmektedir ki toplumsal cinsiyet iktidarın sürekliliğini sağlamak üzerine iktidar tarafından oluşturulmuş ve medya tarafından üretilmiş rollerin yansımalarıdır (Butler, 2012, s. 56). Toplumsal kabul yaratmada gereklilik olarak sunulan bu normlar, eğlence aracı kabul edilen dergilerde farkına varılmadan, tehlikesiz kabul edilerek topluma sızar ve oluşan sempati ile kendine yer edinir.

İçerikler genel yapıda hangi kategori içerisinde olursa olsun tüketime yönelik teşvik edici yapıyı gözler önüne sermektedir. Bu durum ülkenin siyasi ve ekonomik yapısının basın ve özellikle kadın dergileri üzerindeki etkisini gözler önüne sermektedir.

5.3. Elele Dergisi 2000-2009

Elele dergisinin incelenen yayınlarının içerik yüzde analizlerine baktığımızda 2000-2009 yılları arasındaki 10 yıllık periyotta derginin reklam oranının ortalama 27,1439 ile en yüksek içeriğe sahip olduğu görülmektedir. Dergi içeriklerinde en yüksek oranı %18,1134 ile Moda-Giyim kategorisi almıştır. Derginin Moda-Giyim sonrası en yüksek içerik oranı %11,5831 ile Kültür-Sanat, %9,7156 ile Röportaj, %7,5526 ile Güzellik-Kozmetik, %7,1238 ile İlişkiler, %4,6115 ile Ev İşi- Yemek, %3,2598 ile Kariyer, %3,0667 ile Sağlık ve %1,2887 ile Annelik kategorileri takip etmektedir.

10 yıllık periyotta en yüksek reklam oranına sahip yıl derginin toplam içeriğinin %40,186’sı ile 2007 yılının da incelenen Elele dergisidir. En yüksek röportaj oranı %14,375 ile 2003 yılının Elele Dergisidir. İncelenene Elele dergilerinin içerisinde Moda ve Giyim alanında en yüksek içeriğe sahip olan dergi %25,22 oranla 2000 yılının Ağustos Elele dergisidir. Güzellik-

Kozmetik alanında en yüksek oranlara rastladığımız Elele dergisi ise %12,79 ile Ocak 2002 yılına ait olan sayıdır. Sağlık kategorisinde en yüksek içerik oranları 5,4 ile 2009 yılında ölçülmüştür.

Kariyer kategorisine geldiğimizde yıllar arasında çok büyük değişkenler görünmemesine rağmen özellikle Ocak 2005 yılında %10,2 olarak diğer yılların çok üzerinde bir içerik sayfası dağılımıyla karşılaşmıştır. Annelik kategorisi de aynı yıl %10,2 oranı ile en yüksek değerini yakalamıştır. Yemek ve Ev iş kategorisi %6,545 ile Ocak 2001 yılında en yüksek oranı görmüştür. Kültür-Sanat kategorisi %18,879 ile 2002 yılında en yüksek oranını yakalamıştır.

İncelenen Elele dergileri sınırı ile yaptığımız analizlerin sonucunda hesaplanmış olan yüzdelik oranlara göre İlişkiler kategorisindeki en yüksek içerik oranları %12,625 ile 2004 yılında görülmüştür.

Tablo 3- 2000-2009 Elele Dergisi İçerik Analizi Tablosu

Dergi Adı	Yılı-Sayısı	Toplam Sayfa Sayısı	Reklam Dağılımı						Reklam Sayfa Sayısı	İçerik Dağılımı								İçerik Sayfa Sayısı		
			Moda/Giyim	Güzellik/Kozmetik	Sağlık	Yemek/Mutfak/Ev İşleri	Kültür/Sanat	Diğer		Röportaj	Moda/Giyim	Güzellik/Kozmetik	Sağlık	Kariyer/İş Hayatı	Annelik	Yemek/Ev İşleri	Kültür/Sanat		İlişkiler/Cinsellik	Diğer
Elele	2000 Ağustos	206	12	18	4	14	9	14	71	10	52	12	6	1	-	8	23	12	11	135
Elele	2001 Ocak	168	2	15	3	9	10	9	48	12	23	11	6	2	-	11	30	14	11	120
Elele	2002 Ocak	164	4	11	1	-	5	7	27	10	33	21	4	6	1	7	31	16	8	137
Elele	2003 Mart	160	5	26	-	4	6	1	42	23	27	8	7	5	-	9	16	9	14	118
Elele	2004 Şubat	198	5	20	5	7	6	8	51	15	41	11	8	5	-	8	17	25	17	147
Elele	2005 Ocak	196	1	10	2	7	14	7	41	26	23	19	3	20	8	12	15	16	13	155
Elele	2006 Mart	216	12	15	-	8	6	3	44	24	37	21	3	7	-	8	23	34	15	172
Elele	2007 Haziran	214	32	17	12	10	8	7	86	18	34	12	5	4	1	9	21	8	16	128
Elele	2008 Nisan	186	23	14	2	3	8	6	56	24	36	10	5	8	3	10	17	5	12	130
Elele	2009 Temmuz	148	10	6	-	7	8	11	42	17	29	14	8	3	-	4	18	6	7	106

Kadın dergileri arasında en uzun süre yayında kalan Elele dergisi, 1990'lar sonrası Türkiye'nin politik ve iktisadi dönüşümlerinin izlerini 2000'li yıllarda yayınlarında gözler önüne sermektedir. Serbest piyasa kurallarının yaygınlaştığı ve artık sistemin bir parçası olarak siyasi yapıda yer aldığı bu süreçte kadın dergilerinin de piyasa pratiklerine uygun şekilde içerik ürettiği görülmektedir.

Laswell'e göre medya içeriklerinin insanı etkileme ve kontrol altına alma gücü sanılanın çok üzerindedir (Yaylagül, 2008, s.41). İçerikler ile dönemin kadın dergilerinin ekonomik yapıyı destekler nitelikte tüketimi özendirici ve şekillendirici bir yapıda olduğu görülmektedir.

Elele dergisi Türkiye içerisinde yayınlanan ve yabancı kaynaklı olmayan dergiler içerisinde en yüksek satış oranına sahip kadın dergisi olmuştur. 2000'li yıllar ülke içerisinde online platformların hızla yayılmaya başladığı ve internetin evlere giriş yaptığı sürece denk gelmektedir. İnternet sayesinde bilgiye erişim hızlanmış ve basılı medyaya olan ilgi azalmaya başlamıştır.

Daha önceki yıllarda moda ve magazin rehberi olarak sıkça kullanılan basılı yayınların yerini online platformlar almaya başlamışken dergi içerikleri de kendini bu şartlara uygun olarak yenilemiştir. Dönemin değerlendirmesini yaptığımızda, enformasyon çağının başlangıcı olduğunu söylemek mümkündür. Bilgiye ve içeriğe erişimin hızla arttığı bir dönem olan 2000'ler dergi yapılarının da hızlı değişimini gözler önüne sermektedir.

Dergi sayfalarındaki tasarım ve içerik görüntüleri önceki yıllarla kıyaslandığında çok daha nitelikli görülmektedir. Elele dergisi bu dönem ayrıca online platformda da basılı olan halini okuyucuya sunmak üzere girişimlerde bulunmuş ve kendi sitesinde yayın hayatına başlamıştır. Ayrıca dergi online dergi okuma platformlarına da ücret karşılığı indirme yöntemiyle dahil olmuştur.

İçerikler açısından dönemsel değerlendirme yapıldığında dönemin şartları ile doğrudan bir etki olduğu gözlemlenebilmektedir. Serbest piyasa ekonomisinin yoğun olduğu fakat aynı zamanda teknolojinin de evlere giriş yaptığı bu dönemde içerikler de yurt içi kaynaklardan çok yurt dışı alışverişe özendirici nitelikler taşımaktadır.

Serbest piyasa ekonomisinin kendisini açıkça gösterdiği içerikler estetizm ve idealize edilmiştir. Moda ve kozmetik çekimlerinin önceki dönemlere nazaran daha sanatsal ve özenli olduğu da görülmektedir. Dergi içeriği önceki dönemlerden tamamen farklı olarak yalnız tüketime odaklı yayıncılık politikası benimsemiş ve kadınların gündelik hayatlarına yardımcı olmaya yönelik içerikleri neredeyse tamamen kaldırmıştır.

5.4. Elele Dergisi 2010-2019

Derginin Kariyer/İş hayatı kategorisindeki en yüksek içerik oranları toplamda 8'er sayfa ile Eylül 2013 ve Şubat 2017 sayısı olmuştur.

Derginin sayfa dağılımını yüzde analizine baktığımızda reklam sayfalarını yüzde oranları şu şekildedir; Ekim 2010 sayısında %38,3, Ekim 2011 sayısında %40,1, Kasım 2012 sayısında %28,3, Eylül 2013 sayısında %28,9, Ağustos 2014 sayısında %16,44, Aralık 2015 sayısında %22,95, Kasım 2016 sayısında %29,87, Şubat 2017 sayısında %12,83, Ocak 2018 sayısında %14,61 ve Şubat 2019 sayısında %9,45 olarak analiz edilmiştir.

Derginin Moda/Giyim kategorisindeki sayfa sayılarının yüzde ortalamaları; Ekim 2010 sayısında %20,54, Ekim 2011 sayısında %14,27, Kasım 2012 sayısında %15,54, Eylül 2013 sayısında %12,765, Ağustos 2014 sayısında %22,533, Aralık 2015 sayısında %15,837, Kasım 2016 sayısında %16,2, Şubat 2017 sayısında %24,36, Ocak 2018 sayısında %31,05 ve Şubat 2019 sayısında %19,6045 olarak hesaplanmıştır.

Derginin röportaj kategorisindeki en yüksek oranları 2017 ve 2019 yıllarına ait %24,975, Güzellik kategorisindeki en yüksek oran 2019 yılına ait dergideki %9,45, Sağlık kategorisindeki en yüksek oran 2016 yılına ait %6,669, Kariyer kategorisine ait en yüksek oran 2012 yılına ait %4,44, Yemek/Ev işi kategorisindeki en yüksek oran 2012 yılına ait %3,885, Kültür/Sanat kategorisine ait en yüksek oran 2018 yılına ait %19,488, İlişkiler kategorisine ait en yüksek oran ise 2012 ve 2013 yıllarına ait %9,435 olarak analiz edilmiştir

Tüm bu oranlar göz önüne alındığında 10 sayılı analiz evrenimizin içerik dağılım ortalamaları şu şekilde bulunmuştur; derginin 10 yıllık içerik ortalaması %24,175, röportaj ortalaması %16,6909, moda, giyim ortalaması %19,6045, güzellik, kozmetik ortalaması %8,057, sağlık ortalaması %2,9959, Kariyer ortalaması %2,4064, annelik ortalaması %0,439, yemek, ev iş ortalaması %2,6967, kültür, sanat ortalaması %11,9317, ilişkiler kategorisinin ortalaması ise %5,1877 olarak hesaplanmıştır.

Tablo 4- 2010-2019 Elele Dergisi İçerik Analizi Tablosu

Dergi Adı	Yılı-Sayısı	Toplam Sayfa Sayısı	Reklam Dağılımı						Reklam Sayfa Sayısı	İçerik Dağılımı									İçerik Sayfa Sayısı	
			Moda/Giyim	Güzellik/Kozmetik	Sağlık	Yemek/Mutfak/Ev İş	Kültür/Sanat	Diğer		Röportaj	Moda/Giyim	Güzellik/Kozmetik	Sağlık	Kariyer/İş hayatı	Annelik	Yemek/Ev İş	Kültür/Sanat	İlişkiler/Cinsellik		Diğer
Elele	2010 Ekim	214	35	20	2	9	10	6	82	30	44	20	1	2	-	1	13	6	16	132
Elele	2011 Ekim	182	24	17	6	9	5	12	73	15	26	8	14	4	-	5	19	7	11	109
Elele	2012	180	13	14	4	5	7	8	51	25	28	16	4	8	-	7	13	17	11	129
Elele	2013 Eylül	180	10	14	-	11	10	7	52	31	23	20	-	4	-	4	15	17	14	128
Elele	2014 Ağust.	164	-	4	-	4	8	11	27	22	37	16	3	2	5	4	25	14	9	137
Elele	2015 Aralık	196	11	12	2	9	6	5	45	34	45	17	1	4	-	6	23	11	10	151
Elele	2016 Kasım	164	14	4	3	7	9	12	49	21	26	10	11	3	-	5	26	5	8	115
Elele	2017 Şubat	148	5	3	-	3	6	2	19	37	24	11	9	8	-	5	20	8	7	129
Elele	2018 Ocak	164	2	3	1	2	9	7	24	33	40	9	4	4	-	5	32	4	9	140
Elele	2019 Şubat	148	-	2	-	3	6	3	14	37	46	14	3	2	2	4	17	2	7	134

Bu dönem ülke ekonomisinin iç üretimi destekleyici faaliyetlerde bulunması sonucu yurt içi ve yurt dışı pazarda Türk markalarında artış gözlenmiştir. Aynı zamanda yabancı ürünlerin muadili ürünlerin üretimi ile pazarda ürün çeşitliğinin artması ile hareketlilik sağlanmıştır. Kredi kartlarının önceki dönemde yaygınlaşması ve taksit sayılarının artması gelirden daha yüksek oranda harcama olarak ekonomiye yansımış bunun sonucunda da ekonomik açıklar ortaya çıkmıştır.

Bu dönem aynı zamanda medyanın hızla dijitalleşme sürecine doğru ilerlediğine şahit olmaktayız. Basılı yayınlardan çok dijital sistemler üzerine yüklenmiş gazete ve dergi okuma alışkanlığının artmasıyla kadın dergileri de bu sistemin içerisinde yer almıştır. Dergilerin okunduğu platformlarda abonelik sistemi üzerinden satışı yapılan kadın dergileri artık basılı halde yayınladığından çok daha fazla kitleye ulaşma şansına sahip olmuş fakat dergi çeşitliliğinin de aynı oranda artması sebebiyle dergilere olan ilginin azaldığı görülmüştür.

Dergi yayın modelleri form değiştirmiş olsa da kadın temsili konusunda içerik yapılarında ilerici bir gelişme gözlenmemektedir. İçeriklerde kadının özgürlük alanına ve haklarına yönelik

çeşitli metinler yer almasına rağmen genel itibarıyla içeriklerde normalize edilmiş eril davranış kalıpları kadınların bu alanda kendilerini ifade edebilmeleri için bir değişime zorlamaktadır (Agacinski, 2015, s.200-201). Bu durum kadınların toplumsal alanda var olabilmemesinin ancak kadınların erkekleşmesi ile mümkün olabileceği sonucunu göstermektedir.

Toplumsal cinsiyet baskısı üzerine çalışmalar yapan kuramcılar, Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin sebebinin direkt olarak iktidar ilişkisi ile bağlantılı kabul etmişler, kadınların bu yöntemle kontrol altında tutulmasını erkek egemen yapının güçlenmesi için bir yöntem olarak tanımlamışlardır (Josette, 1998, s.70). Toplumun tamamına yerleşen bu baskı kendini kadınlara özel olarak üretilmiş olan süreli yayınlarda gerek içerik yapısında gerek dil ve söylem yapısında gerek simgesel olarak kullanılan görsellerde kendini göstermektedir.

Dijital ve yazılı basının içeriklerinin büyük oranının reklam ve ürün yerleştirme sistemi ile kurulu olduğu, içerik denilen alanlarda dönemin siyasi yapısına yönelik idealize edilmiş içeriklerin fikir olarak sunulduğu, kadının bedeni üzerinden ideal tiyolojiler oluşturduğu ve kültür sanat sayfası altında dahi magazinsel içeriklerin paylaşıldığı görülmektedir. Modernizm adı altında kadınların söylemler ve içerikler yoluyla inşa edilmesi, kadınların öznenen tamamen maddi amaçlarla nesneye dönüştürme çabası medya içeriklerinin analizinde feminist teorinin odaklandığı alandır. Kadınların tektipleşmek için gönüllü olarak uyguladığı yemek programları, zorlayıcı fiziksel aktiviteler, özendirilen ve ihtiyaç haline getirilen estetik operasyonlar, kozmetik

Dergi Yayın Dönemi	İçerik Sayfası Ortalaması	Reklam Sayfası Ortalaması	Moda/Giyim	Güzellik/Kozmetik	Sağlık	Yemek/Mutfak/Ev İş	Kültür-Sanat	Röportaj	Annelik	Kariyer İş Hayatı	İlişkiler/Cinsellik	Diğer	
Elele Dergisi	1980	81,88	18,12	9,09	2,36	9,36	4,67	7,39	6,30	21,57	0,59	12,56	7,99
Elele Dergisi	1990	81,88	25,57	11,68	5,79	2,06	7,28	11,0	11,34	0,37	1,31	14,97	8,620
Elele Dergisi	2000	90,28	27,14	18,134	7,5526	3,0667	4,6115	11,5	9,71	1,288	3,26	7,123	6,540
Elele Dergisi	2010	75,825	24,17	19,6045	8,057	2,9959	2,6967	11,9	16,69	0,439	2,4064	5,187	5,815

ve giyim içerikleri iktidar yapısına göre uyumlanan medyanın sömürü alanları olarak varlık göstermektedir (Ritzer ve Stepnisky, 2018, s.47).

Aşağıda 40 yıl boyunca yayınlanmış Elele Dergilerinden örneklem olarak seçilmiş sayıların 10'ar yıllık periyotlarla alınmış ortalamalarının karşılaştırma tablosu paylaşılmıştır.

Tablo 5Tablosu- 1980-2019 Elele Dergisi Dönemsel İçerik Karşılaştırma

İçerik sayfalarının dönemsel karşılaştırmasını yaptığımızda ilk olarak dergilerin reklam sayfalarını karşılaştırmak doğru olacaktır.Dergilerin reklam sayfalarını karşılaştırdığımızda dönemsel olarak 1980'li yıllarda %18,12, 1990'lı yıllarda %25,57, 2000'li yıllarda %27,14, 2010'lu yıllarda ise %24,17 ortalama rakamlarına ulaşmıştır.

İlk dönemlerde dergi içerik oranlarının hemen hemen %20 seviyesinde bulunan reklamlar son 30 yıllık periyotta dergilerin içeriklerinin dörtte biri seviyesinde kendisine yer bulmaya başlamıştır. Dergilerin sayfa sayılarının da artmasıyla orantılı artış gösteren reklamlar aynı zamanda reklam olarak sayılamayan sayfalarda ürün yerleştirme olarak da karşımıza çıkmaktadır. Röportaj sayfalarında, moda sayfalarında, sağlık sayfalarında ya da güzellik ve kozmetik tavsiyeleri sayfalarında çeşitli markalarda ürünlerin kullanıldığı ve tavsiye edildiği görülmektedir. Bu durum dikkate alındığında reklam olduğu belirgin olan sayfaların yanında reklam içeriği diyemeyeceğimiz sayfalarda da gizli reklam olduğu varsayılabilir. Reklam tanıtım sayfaları ile tüketimi özendirici içeriklerde dönemsel olarak dikkat çeken detay reklam içeriklerinin kadınların temsil edildiği role uyumlu seçilmesidir. Kadınların anne ve eş olarak temsil edildiği dönemlerde reklam ve tanıtımlar mutfak ürünleri, ev ürünleri ağırlıklıyken kadınların cinsel meta olarak temsil edildiği dönemlerde reklam ve tanıtımlar kozmetik ve giyim ağırlıklı olarak ölçülmüştür. Değişmeyen şey şudur ki dergilerin var oluşlarında maddi bir zorunluluk olarak varlık gösteren reklam sayfaları, her dönem muhakkak kendine yer bulmuştur. Poyraz'a göre (2016) kültür endüstrisinin bir parçası olarak bu sistemde ortaya çıkmış olan göstergeler, yine bu amaca uygun şekilde biçimlendirilmektedir (s.375). Özellikle neo liberal politikalar çerçevesinde siyasi yapının değişim göstermesiyle birlikte son otuz beş yıllık dergi içeriklerinin hemen hemen yarısının açık ve gizli reklam sayfaları ile dolu olduğunu söyleyebiliriz.

Dergilerin dönemsel olarak moda ve giyim sayfalarının karşılaştırmalı analizi şu şekildedir; 1980'li yıllarda %9,09, 1990'lı yıllarda %11,68, 2000'li yıllarda %18,1134, 2010'lu yıllarda %19,6045'tir. Dergilerin moda içeriklerindeki artış dönemsel yıllara göre artış eğilimi göstermiştir. Bu durum tüketim modeli değiştikçe moda ve giyim açısından gerek reklam içeriklerinde gerekse dergi içeriklerinde yükseliş olduğunu göstermektedir. Moda giyim kategorisine ait yükselişin 1980'li yılların ortaları itibariyle yeni liberal modelin getirileri sonucunda basında ve kadın dergilerinde kendine hızlı bir yükseliş bulduğu görülmektedir. Popüler kültürün bir getirisi olarak kabul edilen bireyin kendini gösterme çabasının bir ürünü olarak moda, kadın dergilerinde ihtiyaç olarak gösterilmesine rağmen bireyi bir üst seviyedeki toplumsal sınıfa taşımak için dayatma haline gelmiştir (Simmel, 2014, s.35). Moda ve giyim konusunda özendirici şekilde içerik üretimi tüketim toplumunu şekillendirerek, ekonomik döngünün içerisine sokma çabası olarak görülmektedir.

Güzellik ve kozmetik kategorisinin dönemsel periyotlardaki değerlendirmesini yaptığımızda karşımıza çıkan oranlar şu şekildedir; 1980'li yıllarda %2,36, 1990'lı yıllarda %5,79, 2000'li yıllarda %7,5526, 2010'lu yıllarda ise %8,057'tir. Araştırma kapsamında ele aldığımız ve evrenimizi oluşturan 40 sayılı kaynağa görülmektedir ki güzellik ve kozmetik alanında dönemsel bir artış eğilimi görülmektedir. Özellikle 1980'li yılların ortaları itibariyle içeriklerde önemli bir alanı kapsamaya başlayan güzellik ve kozmetik alanı, ilgi çekmesini hem dışarı açık ekonomik modelimizin getirisine hem de hızla yükselen medya yayıncılığının dünyayı küresel bir köy haline getirmesine borçludur diyebiliriz.

Tüm dünyada en kazançlı ticari alanlardan biri olan güzellik ve kozmetik alanı, idealize ettiği bedenleri medya araçları ile kamuya sunmakta ve meşrulaştırmakta oldukça başarılıdır. Dolayısıyla liberal ekonomik sistem içerisinde satışı mümkün olan her türlü ürünün içerisinde güzellik ve kozmetik kategorisi de önemli bir kalemdir. 1980'li yıllardaki içeriklerde kadınlara evde uygulanabilir güzellik önerileri de bulunmaktayken 2000'li yıllardaki içerikler ürün yerleştirme, kozmetik tavsiyeleri ve estetik önerileri ağırlıklıdır. Kadın dergileri bireysel olarak toplulukların hayatlarını şekillendirmekte oldukça masum görünmesine karşın, ürettiği kültürel kimliği sunmada ne kadar etkin bir rol oynadığını görmekteyiz (Oktay, 2009, s.12). Var olan yapının sürekliliğine yönelik kültürel sermaye üretimi yapan yayınlar oluşturduğu yeni simgeler dünyası çerçevesinde yeni ve istenilen kadın figürünü teşvik etmektedir.

Sağlık kategorisindeki 40 yıllık periyottaki değişimi ele aldığımızda elde ettiğimiz sonuçlar şu şekildedir; 1980'li yıllarda içerik yüzdesi %9,36, 1990'lı yıllarda içerik yüzdesi %2,06, 2000'li yıllarda içerik yüzdesi %3,0667 ve 2010'lu yıllarda içerik yüzdesi %2,9959 olarak

hesaplanmıştır. Dergilerin en yüksek sağlık içeriği dönemi 1980’li yıllara denk gelmektedir. Bu dönem dergi içerik yapısındaki değişimle birlikte hem kadın hastalıkları hem de çocuk hastalıkları konusunda pek çok içerik dergi sayfalarında yerini almıştır.

Dergilerin bir diğer inceleme başlığı olarak ele aldığımız kadınların önemli görevlerinden biri olarak sunulmuş ve kadınla bütünleştirilmiş bir kategori yemek, mutfak, ev işi kategorisidir. Bu kategorideki dönemsel oranlar şu şekildedir; 1980’li yıllarda %4,67, 1990’lı yıllarda %7,28, 2000’li yıllarda %4,6115, 2010’lu yıllarda 2,6967 olarak hesaplanmıştır.

Tüketimden çok ev içi üretime teşvik etme amacı taşıyan içeriklerde kadının ev içi hayatını idealize eden içerikler bulunmasının yanında sonraki dönemlerdeki gibi kadını hazır almaya değil, tasarruf yapmaya yöneltmesi bakımından da oldukça yoğun içerikler bulunmaktadır. Ev işleri, yemek ve mutfak kategorisinde kadınlara düşen görevleri anlatan ve kadınları bu işlerle bütünleştiren içeriklerin oldukça kalınlaştırıcı görünmesine karşın dönemin ekonomik yapısına bakıldığında savaştan yeni çıkmış halkın tasarruf yeteneklerini geliştirebilmesi yolunda da tavsiyelerde bulunduğu söylenebilir. Sonraki dönemlerdeki dergilerde bu kategoriye ait hemen hemen aynı oranlarda içerik sayfa yüzdeleri olmasına karşın, kadını idealize etme açısından baktığımızda diğer yıllarda da kadını dolaylı olarak ev içinde idealize ettiği görüşü çıkartılabilmektedir.

Araştırmamıza dahil olan dergilerin içerik analizi yaptığımız başka bir başlık da “Kültür/Sanat” kategorisidir. Bu kategorideki yıllara göre yüzde oranları şöyledir; 1980’li yıllarda %7,39, 1990’lı yıllarda %11,01, 2000’li yıllarda %11,5831, 2010’lu yıllarda %11,9317 olarak hesaplanmıştır. Genel olarak kadın dergilerinde kültür sanat sayfalarında açılışlar, sergiler, kitap tanıtımları, edebi hikayeler ve çeşitli sanatsal tavsiyeler bulunmaktadır. 1980’li yıllar sonrası sanat faaliyetleri sayfalarının daha ziyade magazinsel boyutta tanıtıldığı ve sanat olarak tanıtılan faaliyetlerin bir kısmının magazin haberi olduğu gözlemlenmiştir.

Röportaj sayfaları yalnız kadın dergilerinin değil genel olarak tüm kategorilerdeki dergilerin içerisinde mutlaka bulunan sayfalardır. Bu içerik dönemin ilgi çeken kişi ve kurumları ile yapılmış sohbet tarzı yapıyı tanımlamaktadır. Kadın dergilerinde de bu içerikler kadın okuyucunun ilgisini çekmek amacıyla gerçekleşmektedir. 40 yıllık periyottaki röportaj içeriklerine baktığımızda karşımıza şöyle bir tablo çıkmaktadır; 1980’li yıllarda %6,3, 1990’lı yıllarda %11,34, 2000’li yıllarda %9,71, 2010’lu yıllarda ise %16,69’dur. Dönemsel olarak sürekli artış eğilimi gösteren bu sayfalar, medyanın çeşitlenmesi, tüketimin artması, içerik üretiminin artması, TV sayısının çoğalması, sinema ve dizi sayılarının artması, basılı ve dijital yayınların yükselmesi, estetik ve güzellik alanında dinamiklerin değişmesi ve dünyanın küçülerek enformasyonun çok daha hızlı yayılması ile merak edilenin artmasına dolayısıyla sayı olarak da artmasına sebep olmuştur.

Dergi içeriklerinden son kategorimiz “İlişkiler ve Cinsellik” kategorisidir. Bu kategorinin yüzde oranları dönemsel olarak şöyledir; 1980’li yıllarda %12,56, 1990’lı yıllarda %14,97, 2000’li yıllarda %7,1238, 2010’lu yıllarda %5,1877 olarak bulunmuştur. Özellikle 1980 Darbesi sonrası dönemde medya tarafından özellikle politik olmayan bir alan olarak tercih edilen cinsellik temelli içeriklerde artış hız kazanmıştır.

6. Sonuç ve Öneriler

Çalışmanın teorik alt yapısı, Butler’in, ideolojik yapıyı temsil eden güç sahipleri yapıya uygun özne üretimi yapar, onları denetler, biçimlendirerek iktidarın sürdürülmesine uygun hale getirir (Direk, 2011, s.67-84), görüşünden hareketle feminist eleştirel söylem analizi çerçevesinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmamızda, kadın dergilerindeki içeriklerin dönemin özelliklerine göre nasıl şekillendiğini açıklamak üzere çalışılmıştır. Araştırmamız, içeriklerin dönemsel özelliklerine göre şekillendiği ve dönemin toplumsal ve idari yapısını tanımladığı düşüncesinden hareketle 1980-2019 yılları arasında en uzun periyotlarla yayınlanmış kadın dergilerinden Elele Dergisinden seçilen örneklerle ile gerçekleştirilmiştir

Kadınların medyadaki temsillerinin dönüşümünü ve toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin dönemlerle ilişkisini anlayabilmek amacıyla seçilen kadın dergileri ile uzun dönemli bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Çalışmamızda 1980-2019 tarihleri arasında yayınlanmış ve en uzun süre yayında kalmış, yüksek tiraj oranına sahip, geniş kitlelere yayılmış ve tamamen Türkiye içerisinde üretilmiş dergiler örnek olarak seçilmiştir. Bu kapsamda, 1980-1989, 1990-1999, 2000-2009, 2010-2019 yılları arasında Elele Dergisi'nin on sayısı toplamda 40 yıl için 40 sayı dergi içerik analizi ile analize tabi tutulmuştur.

İçerik analizi yöntemi ile analiz edilen ilk dergimiz ve bundan sonraki diğer üç dergimiz Elele Dergisidir. Dergi ilk yayının Aralık 1978 yılında gerçekleştirmiştir. Derginin kadın imajı ve ideal kadın yapısı üzerine üretimleri oldukça yoğundur. Dergide 80'li yıllarda en yaygın içerik oranı güzellik- kozmetik ve ev işi-yemek olarak analiz edilmiştir.

Kadın dergilerinde kadınların giymesi gereken kıyafetler, toplumsal olarak statüsünü arttırmaya yönelik tüketim tavsiyeleri, satın alması gereken kozmetik ve bakım ürünleri, gitmesi gereken film ve konserler, takip etmesi gereken ünlüler, okuması gereken kitap ve dergiler sıkça paylaşılmaya başlamıştır. İdealize edilmiş kadın modelini yaratan medya, kadının özgür olması ile özgürce istediğini giymesi ya da batı tarzını en yakından yansıtmaya mümkün olacak şekilde şekillendirmiştir. 1990'lı yıllarda ülke pazarında hızla yaygınlaşmaya başlayan yabancı asıllı dergiler yerli üretim yapan Elele dergisinin de içerik yapısını şekillendirmiştir.

Dergi içeriği ideal kadın algısı ve güzellik önerileri ağırlıklı hale gelmiş dönem içerisinde kadın sağlığı sayfaları, söyleşi sayfaları ve gezi sayfalarında azalma olmuştur. Dergi kaliteli kuşe kâğıda basılmaya başlamış ve hacim olarak ağırlaşmıştır. Dergi içeriklerinde yoğun olarak kozmetik ve moda içerikleri, kadınlara aşk ve güzellik tavsiyeleri bulunmaktadır. Derginin en yüksek içerik sayfası sayıları ilişkiler ve cinsellik kategorilerinin bulunduğu sayfalardır. 2000'li yıllarda Elele Dergisi Doğan Burda Dergi yayıncılık ve Pazarlama tarafından satın alındıktan sonra rakipleri olan yabancı asıllı dergilerin yayınlarına benzer içerikler üretmeye ve yaymaya başlamıştır. Derginin 2000-2009 yılları arasındaki sayılarda genel olarak moda ve güzellik içeriklerinin ağırlıklı olarak yer aldığı görülmektedir.

Piyasadaki yabancı asıllı dergilerden farklı olarak yerli içerik üreticisi olmasına rağmen içerik dağılımı açısından diğerlerinden farklı değildir. Kadın dergileri arasında en uzun süre yayında kalan Elele dergisi, 1990'lar sonrası Türkiye'nin politik ve iktisadi dönüşümlerinin izlerini 2000'li yıllarda yayınlarında gözler önüne sermektedir. Serbest piyasa kurallarının yaygınlaştığı ve artık sistemin bir parçası olarak siyasi yapıda yer aldığı bu süreçte kadın dergilerinin de piyasa pratiklerine uygun şekilde içerik ürettiği görülmektedir. İçerikler açısından dönemsel değerlendirme yapıldığında dönemin şartları ile doğrudan bir etki olduğu gözlemlenebilmektedir.

Serbest piyasa ekonomisinin yoğun olduğu fakat aynı zamanda teknolojinin de evlere giriş yaptığı bu dönemde içerikler de yurt içi kaynaklardan çok yurt dışı alışverişe özendirici nitelikler taşımaktadır. Daha önceki yıllardaki ev ekonomisine ve ev içi üretime yönelik olan içerikler yerini dışarıdan tüketime ve harcama ekonomisine bırakmıştır. Modern, bakımlı ve çalışan kadının idealize edilmesiyle ev kadınına yönelik içerik oranları hızla azalmıştır. Derginin 2010-2020 yılları arasındaki sayılarda genel olarak moda ve güzellik içeriklerinin ağırlıklı olarak yer aldığı görülmektedir.

Piyasadaki yabancı asıllı dergilerden farklı olarak yerli içerik üreticisi olmasına rağmen içerik dağılımı açısından diğerlerinden farklı değildir. Dergi ortalama 180-200 sayfa aralığındadır. Reklam sayfaları dergi toplamının dörtte biri oranını bulmaktadır. Reklam içerikleri giyim, takı ve kozmetik temalıdır. Her sayıda ortalama iki ünlü ile röportaj, üç kadın sağlığı teması göze çarpmaktadır. Diğer yıllardaki yayınlara benzer olarak güzel olmak üzerine tavsiyeler her sayıda yer almakta ve her sayıya astrolojik tahmin ve öğütler bulunmaktadır. Dergide kadınların dış görünüşüne yönelik içerikler, estetik ameliyatlara, kozmetik tanıtımlarıyla, güzel kadın resimleriyle ve bu yapıya uygun olarak gerçekleştirilmiş röportaj ve moda çekimleriyle

desteklenmektedir. Dergi içeriği genel olarak kadınların fiziksel özelliklerine göre idealize edilen figürleri tanıtımlarda ve içeriklerde kullanmak üzere yayın yapmaktadır.

Dijital ve yazılı basın içeriklerinin büyük oranının reklam ve ürün yerleştirme sistemi ile kurulu olduğu, içerik denilen alanlarda dönemin siyasi yapısına yönelik idealize edilmiş içeriklerin fikir olarak sunulduğu, kadının bedeni üzerinden ideal tipolojiler oluşturduğu ve kültür sanat sayfası altında dahi magazinsel içeriklerin paylaşıldığı görülmektedir.

Dergilerde özellikle 1980 sonrası dönemde cinsel alt metinli içerik yapısının oldukça tercih edilen bir dikkat çekme yöntemi olarak kullanıldığı görülmektedir. İçerik çeşitliliği ve kadınlara yönelik yayınların sayısı artış göstermiştir. Bu durumun sebebi olarak geçen dönemlerde yükselişe geçen feminist hareketlerin etkileri ve özellikle 24 Ocak kararlarını takiben siyasi yapının uyguladığı kapitalist politikanın tüm basın içeriklerini ticari bir gelir kaynağı olması olarak görmeye başlaması gösterilebilir. 1980'li yıllar itibariyle aile ve toplumsal hayat arasına sıkıştırılmış kadın meselesi daha özel bir alana çekilmeye başlanmış ve dergi içeriklerine kadın ve cinsellik konularında çeşitli yazılar dahil edilmeye başlamıştır. Bu dönem özelinde ele aldığımız Elele dergisinde özellikle liberal politikalar sonucu değişime uğrayan 1983 sonrası etki açık olarak görülmektedir. Özellikle 1980 darbesinin halk üzerinde yarattığı baskıyı rahatlatmak amacıyla medyanın bu dönem tehlikesi olarak kabul edilen cinsel içerikli yayınları tercih ettiği görülmektedir (Kozanoğlu, 1995,s.45). Bu çerçevede 1980 sonrası yayınlarda kadını cinsel obje-arzu nesnesi haline getiren içerik sayfalarının, söylemlerin ve görsellerin sıkça kullanıldığı görülmektedir.

1980'li yıllar ayrıca liberal ekonomik sistemin bireyi pazarlamaya başladığı yıllar olarak tanımlanmakta ve bireyin güzellik kalıplarının değiştirilerek tüketim pratiklerine katılımının teşvik edildiğine dikkat çekilmektedir (Özkazanç, 1997, s. 42). Bireyin modernleşme ve dünyaya uyum sağlamasını küreselleşme politikası içerisinde medya üzerinden dayatan iktidar, tüketim alışkanlıklarındaki lüksleri de söylem yoluyla ihtiyaçlara çevirmeyi başarmakta ustalaşmaktadır. Kültür endüstrisi içerisinde kadınlara kendilerini sevmenin ve saygı duymanın bir ölçütü olarak aktif tüketim pratiklerine yönelmek ve tektipleştirmek konusunda da medya aracılığı ile inşa etme sürecini gerçekleştirmektedir.

Elele dergisi 1980 ve 1984 yılları arasında kapaklarında bebek ve çocuk kullanmayı tercih ederken ülkenin ekonomik yapısındaki dönüşümün getirdiği furya ile 1985 yılında derginin kapak fotoğraflarında güzel kadın resimleri kullanılmaya başlamıştır. Dergi içerik yapıları da değişime uğramıştır. 1984 yılına kadar dergide kadınlar annelik ve aile özelinde idealize edilirken 1985 sonrasında kadınların özel hayatları ve dış görünüşleri derginin kadınları idealize eden ana teması olmuştur. Dergide en sık işlenen tema güzellik ve modadır.

Kadınlar güncel kadın dergilerinde iş hayatlarındaki başarılarının yanında evdeki başarıları ile de tanımlanmaktadır. Dergilerde, Kadınlar iş hayatlarında ne kadar başarılı olursa olsun ev hayatlarını başarılı olarak inşa edemedikleri sürece ideal kadın olamayacaklarına yönelik bir imaj yaratılmıştır. Kadın dergilerinde kadının esas konumu olarak ev içi işaret edilmektedir.

1990 sonrası Elele dergi yapısında içerik türü olarak belirgin bir değişim görülmemiştir. Tüm dönemlerde liberalizmin etkisinin zaman zaman arttığı zaman zaman azaldığı görülmesine karşın medya yayın yapısının kadın dergisi dahi olsa eril bir perspektifte baktığı açıkça görülmektedir. Tüm içerikler, özgür kadın söylemine doğru ilerlerken kadın bedenini eril yapının nesnesine dönüştüren medya yayınları kadın bedeni ve kadın rolleri üzerinde erkeğin hakkını bu yolla inşa etmektedir.

1990 dönemi sonrası Elele dergisinde içerikler kadın sorunlarını yüzeysel bir boyuta indirgeyerek popülist bir yaklaşımla ele almıştır. Dergi içeriklerinin çoğunu tüketime özendirici giyim ve reklam içerikleri ile örtülü olarak içerik içine sıkıştırılmış reklam çeşitleri oluşturmaktadır. Yayımlandığı ilk dönemlerin aksine kültür sanat yayınları azalarak bitmiş ve

kadın meselesi yalnız güzellik ve ideal bedenler üzerinden tanımlanmaya başlamıştır. İçerik sayfalarında geniş alanlarda giyim ve moda, güzellik ve bakım, ilişki tavsiyeleri yer almaktadır.

1990 sonrası Elele dergisinde kozmetik içeriklerinin tanıtımında ve kullanım önerileri içeriklerinde gözle görülür bir artış göze çarpmaktadır. Çeşitli güzellik sloganları araştırmaya konu olan tüm dergilerde karşımıza çıkmaktadır. Daha güzel olmak için yapılması gerekenler, daha pürüzsüz ciltler, daha ince bacaklar, genç görünüm gibi vaatler derginin her sayısında içeriklerde yerini almaktadır. İdeal kadın modeli olarak sunulan kusursuz fizikli model ve mankenler de içerik sayfalarında görsel alanları süslemektedir.

Güzellik ve kozmetik ürünlerinin tanıtıldığı ve tavsiyeler verildiği sayfalarda sloganların özellikle cinsel çağrışımlı seçildiği de okurun dikkatini çekme yöntemlerinden biri olarak göze çarpmaktadır. Elele, Kadınları tüketime özendiren ve toplumsal güzellik kabullerinin ancak bu güzellik kriterlerine bağlı olduğu izlenimi veren profesyonel içerik yapısı ile kadın sorunlarından uzak tamamen ticari amaçlar güden bir dergi halini almıştır. Dönemin neoliberal politik dönüşümünün kadını şekillendirmedeki ana aygıtlarından biri olarak Elele dergisi, dönemin politik yapısı ile uyum içerisinde yayıncılık hayatına devam etmektedir.

Genel değerlendirmede kadın dergileri kadınlara ev içinde ve ev dışında nasıl varlık gösterecekleri yönünde model oluşturan içerik üretimi yapmaktadır. Yapısal olarak eril üretim modeli ile üretilen ana akım içeriklerin dönemsel politik yapıya ters düşecek içerik üretmesi imkansıza yakındır. Kadının ev içi üretimle sınırlandırılması, ilk görevi olarak annelik ve eşlik vazifelerinin vurgulanması bu yapının getirisi olarak görülmektedir.

Sonuç olarak Türkiye içerisinde 1980-2019 yılları arasında yayınlanmış kadın dergilerindeki kadın temsili dönüşümünü onar yıl ara ile ele aldığımız ve içerik analizi yöntemi ile araştırma yaptığımız çalışmamızın sonuçlarına göre, makalemizin girişinde öne sürdüğümüz; ülke içerisindeki ekonomik ve siyasal yapının özelliklerinin medyayı şekillendirmede etkisi olduğu önermesinin anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Kaynakça

- Agacinski, S. (2005) “Kadınların En Güzel Tarihi” Çev: Yonca Dalar, İş Bankası Yayınları, İstanbul.
- Alemdar, K. (1999), Kitle İletişiminde Temel Yaklaşımlar. Savaş Yayınevi, Ankara.
- Arberkli, S, B. (2011). Feminist Kuram Çerçevesinde Magazin Dergilerinde Kadının Sunumu, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi SBE Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Bailey, M. (2009), “Editor’s Introduction”, Narrating Media History, Bailey, M (Ed.), Routledge, London and New York.
- Boratav, K. (2005). İktisat Tarihi (1981-2002) Türkiye Tarihi 5: Bugünkü Türkiye 1980-2003 Cilt: 5. Cem Yayınevi, İstanbul.
- Butler, J. (2012). “Cinsiyet Belası: Feminizm ve Kimliğin Altüst Edilmesi”. Çev. Başak Ertürk. Metis Yayınları, İstanbul.
- Büyükbaykal, G. (2007). Günümüzde Türk Basınındaki Magazinleşme Olgusu: İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi. Y.15, S.29, 51-62.
- Dağtaş, B, (2009), Reklam Kültür Toplum, Ütopya Yayınları, Ankara.
- Foucault, M. (2012). Cinselliğin Tarihi (Çev. H. U. Tanrıöver) Ayrıntı Yayınları, İstanbul.
- Fromm, E. (2004). “The Dogma Of Christ And Other Essays On Religion, Psychology And Culture”, Routledge Classics, New York.
- Giddens, A. (2012). “Sosyolojinin Savunusu”, Çev. İbrahim Kaya, Say Yayıncılık, Ankara.

- Kağıtçıbaşı, Ç. (1991). “İnsan, Aile, Kültür”, Remzi Kitapevi, İstanbul.
- Kongar, E. (1985), “Toplumsal Değişme Kuramları ve Türkiye Gerçeği”, Remzi Kitabevi, İstanbul.
- Kozanoğlu, C. (1995). Cilalı İmaj Devri: 1980’lerden 90’lara Türkiye ve Starları. İletişim Yayınları, İstanbul.
- Mutlu, E. (2005), Globalleşme, Popüler Kültür ve Medya, Ütopya Yayınevi, Ankara.
- Oktay, A. (1987). Toplumsal Değişme ve Basın 1960-1986 Türk Basını Üzerine Uygulamalı Bir Araştırma, Say yayıncılık, Ankara.
- Özer; İ. (2005). Avrupa Yolunda Batılılaşma Ya Da Batılılaşma: İstanbul’da Sosyal Değişimler. Truva Yayınları, İstanbul.
- Özkazanç, A. (1997). “Refah Devletinden Yeni Sağa: Siyasi İktidar Tarzında Dönüşümler.” Mürekkep Dergisi, (7): 21-37. İstanbul.
- Poyraz, E, ve Özalp, H. (2017). Kültür Endüstrisi ve Tüketim Bağlamında “Örnek Aile” Filminin Bir Analizi. Intermedia International E-Journal , 3 (5) , 371-386 .
- Ritzer ve Stepnisky, (2018) “Modern Sosyoloji Kuramları”, De Ki Yayınevi, Ankara.
- Simmel, G. (2014). “Paranın Felsefesi”. İthaki Yayınları, İstanbul.
- Tekinalp, Ş., Uzun, R. (2009) İletişim Araştırmaları ve Kuramları, Beta Yayınları, İstanbul.
- Ulağlı, S. (2020). “Toplumsal İletişim Dili Olarak Kimlikler”, Motto Yayınları, İstanbul.
- Uslu, Z. K. (2001). Yazılı ve Görsel Medyada Magazinleşmenin Tarihsel ve Sosyolojik Dinamikleri, İletişim Yayınları, İstanbul.
- Yaylagül, L. (2012), Kitle İletişim Kuramları, Dipnot Yayınları, Ankara.

EKLER

Tablo 1- 1980-1989 Elele Dergisi İçerik Analizi Tablosu	151
Tablo 2- 1990-1999 Elele Dergisi İçerik Analizi Tablosu	153
Tablo 3- 2000-2009 Elele Dergisi içerik Analizi Tablosu	155
Tablo 4- 2010-2019 Elele Dergisi İçerik Analizi Tablosu	157
Tablo 5- 1980-2019 Elele Dergisi Dönemsel İçerik Karşılaştırma	158



A Study on the Evaluation of Developments in the Field of HRM within the Scope of Organization Theories

İKY Alanındaki Gelişmelerin Örgüt Kuramları Kapsamında Değerlendirilmesine Yönelik Bir Çalışma

Zeynep Ceren NURATA¹

Abstract

In order to compel the limits of other production factors in competitive environment, there is a need for the full use of the potential of human resources and the use of human creative intelligence and talents. In this case, the organization should be able to develop a holistic understanding or culture to understand, interpret, develop and manage multifaceted, variable, complex, and diverse human behaviors. This understanding includes the human resources approach. It is seen that the evolution in human management passes through the stages of personnel management, human resources management (HRM), and strategic HRM, respectively. It is observed that various approaches in organizational theories are also effective in this development. The aim of this study is to examine the developments in the field of HRM in light of the developments in organizational theories. Organizational theories also evolved over time. In this respect, the pioneers of each approach will be discussed and their effects on the development of HRM will be examined. It is aimed to contribute to the field literature with this study since organizational theories and the discipline of HRM have been studied separately so far and there is a lack of study in the literature for comparative consideration of these subjects.

Anahtar Kelimeler: Scientific management approach, neoclassical organization theory, modern organization theory, human resources management

Makale Türü: Review

Öz

Günümüzün rekabetçi ortamında şirketler için örgütsel hedeflerin başarılmasında ve örgütün başarıya ulaşmasında insan kaynaklarının önemi açıktır. Ancak insanın bir kaynak olarak öneminin anlaşılması hemen olmamış ve örgütsel süreçte bazı aşamalardan geçilerek bugünkü algı ve anlayışa ulaşılmıştır. İnsan yönetimindeki örgütsel gelişimin, personel yönetimi, insan kaynakları yönetimi ve stratejik insan kaynakları yönetimi aşamalarından geçtiği gözlenmektedir. Örgüt kuramları içerisinde çeşitli yönetsel yaklaşımlar olduğu ve bu yönetsel yaklaşımların İKY gelişiminde etkili olduğu görülmektedir. Çalışmanın amacı, insan kaynakları yönetimi alanındaki gelişmeleri, örgüt kuramlarındaki gelişmeler ışığında incelemektir. Bu açıdan her bir yaklaşımın öncüleri ele alınarak insan kaynakları yönetiminin gelişmesine etkilerinin incelenmesine çalışılacaktır. Öncelikle örgüt ve insan kaynakları yönetimi arasındaki ilişki incelenerek personel yönetiminden insan kaynakları yönetimine geçiş süreci ve insan kaynakları yönetiminin stratejik insan kaynaklarına nasıl evrildiği ele alınacaktır. Örgütlerin benimsediği yönetim felsefesi ile insan kaynakları uygulamaları arasında ilişki bulunmaktadır. Söz konusu ilişki göz önünde bulundurularak yönetsel düşüncenin izlediği süreç dâhilinde örgüt kuramlarındaki gelişmelerin insan kaynakları yönetimi disiplinine ve örgütlerin insan kaynakları pratiklerine nasıl yansıdığı analiz edilmeye

¹PhD student, Ankara Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi & Senior Expert, TÜBİTAK ULAKBİM, znurata@gmail.com, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0133-5596>

çalışılacaktır. Literatürde örgüt kuramlarını ele alan çalışmalar mevcuttur. İnsan kaynakları yönetimine ilişkin de yazılmış çok sayıda kaynak vardır. Ancak bu iki konunun karşılaştırmalı olarak birlikte ele alındığı yeterince çalışma olmamasından yola çıkılarak söz konusu çalışma ile alan yazınına katkı sağlanması amaçlanmıştır.

Keywords: Bilimsel yönetim akımı, neoklasik örgüt kuramı, modern örgüt kuramı, insan kaynakları yönetimi

Paper Type: Derleme

Introduction

Organizations are systems that are formed as the result of the planned coordination of group or individual activities for the realization of a common purpose. Management, on the other hand, is defined as the process of realizing the common goal within the organization. The main element of both the organization and the management is the human factor. One of the most important duties of organizational managers is the management of human resources (Can et al., 2001, pp. 4-5). Human resources (HR) in an organization refers to “human factors that are outside of the capital and natural resources and include all employees of the organization, from the lowest level worker to the highest-level manager” (Mucuk, 2016, p. 313).

The ‘human factor’ which was considered a cost or input item for employers in the first years of industrialization did not receive the necessary importance and appreciation but started to be accepted as a valuable resource for the organization following the developments in production technologies and as a result of the awareness of organizations which aim to provide a competitive advantage. The perception of human added value has changed over time. As a matter of fact, in today’s information societies, employees who think that they are not cared enough or their needs and expectations are not adequately met by the organization, may exhibit negative attitudes and behaviors toward the management, which in turn has a negative impact on the overall success of the organization. It is natural for organizations that understand the importance of human resources to aim to use and manage this resource in the most effective way to obtain maximum benefit from their employees. At the same time, a change in perception towards human resources has taken place in organizations with prominent issues such as expanding this resource, diversifying it, equipping it with different abilities and skills, educating and motivating this resource, and harmonizing the needs and expectations of the employees with the goals and plans of the organization and attributing strategic value to the employees.

This study aimed to examine the development stages in HRM in the context of their interaction with organizational theories. The subject has been prepared and presented under the title of two chapters. In the first part, the relationship between organization-management-HRM and the transition from personnel management approach to HRM are examined and the strategic aspect of HRM is emphasized. In the second chapter, the development of HRM and the point it has reached today are under discussion within the scope of its interaction with organizational theories. In the last section, a general assessment is presented.

1. Organization-Management-HRM Relationship and the Evolution of HRM

The most important task of management is to motivate people for joint performance, to make their strengths more effective, and to downplay their weaknesses. This is the reason why management is the determining and critical factor in the organizational structure (Drucker, 2000, p. 232). Human resources management (HRM) is one of the most important products of

management in recent years (Orhan, 2010, p. 273). The HRM department is an organizational unit that takes decisions to regulate the relations of the organization with employees and the relations of employees with each other. It includes managerial practices and decisions on employee selection, training, rewarding, regulation of relations between employees, and similar issues (Barutçugil, 2004, pp. 32-33).

HRM is a discipline that includes applications for people in organizations and has a wide field of study. Since the birth of management thought, all kinds of developments and changes towards work-life and people have affected the scope of HRM practices (Demirkaya, 2006a, p. 2).

Management is the sum of efforts and activities aimed at ensuring the cooperation of people to achieve organizational goals. In other words, management is the process of achieving goals through others (Tosun, 1984, p. 5). Therefore, with the emergence of management, it is possible to see examples of HR processes and practices (Demirkaya, 2006b, p. 2).

The transition to a knowledge-based society has led to the restructuring of the labor market. Accordingly, in order for an organization to gain a competitive advantage, it has become a must to have human skills that cannot be replicated (Göksel & Baytekin, 2008, pp. 81-96). An effective working individual creates added-value for the organization, thus organizations become stronger, and ultimately the individual values of the employees rise even more (Baltaş, 2005, p. 222). The way to have individuals who create value is possible by ensuring that their needs are satisfied (İnce, 2005, p. 330).

In today's business world, the increase in capital and investments or the developments in technology will not carry organizations to a higher level unless human resources are paid attention. Factors of production such as technology, natural resources, and capital do not make sense on their own. The element that makes these inputs meaningful is the human factor. HR units in businesses are the units that operate to maximize the efficiency that can be obtained from this resource (Kaya & Kesen, 2014, p. 98). HRM has a dual function, which is defined as both ensuring the realization of organizational goals by using human resources effectively and meeting the expectations of employees from the organization (Filizöz, 2003, p. 162). It is possible that the decisions taken by the HR department also concern other department managers and the effects of these decisions spread to the whole organization (Palmer and Winters, 1993, p. 25).

The first HR department was founded in 1920, marking the beginning of HR functions approximately 90 years ago. Since that time, this discipline has continuously advanced and developed. Over the years, HR's roles have expanded beyond record keeping to participation as a strategic partner. The industrial revolution marked the beginning of HR transformation. The practices employed to manage the workforce were influenced by the industrial revolution. It was around this period that HR theories began to emerge. As a result of increased production, the workforce increased, necessitating the adoption of additional new regulations by managers to control the workplace (Oswal & Narayanappa, 2015, p. 22).

The personnel function, which was the forerunner of HRM, performed a "caretaker function" in the early 20th century and before World War II by keeping clerical records of employee information. The dominant management theory at the time was known as "scientific management." Because there were so little government impacts on labor relations at this time in history, it was up to the business owners to decide on employment terms, practices, and circumstances. As a result, violations like child labor and hazardous working conditions were widespread. Some firms create labor welfare and administration divisions to protect the rights of employees by keeping track of payroll, hours worked, and health and safety records (Thite et al., 2012, p. 8).

As the transition from the classical management approach to the modern management approach, the human factor began to turn into an important capital factor, and thus the attention

was focused on the employees (Önelge, 2007, p. 31). Performance can be expressed as a quantitative and qualitative expression of whether it has reached a certain goal or how much it has been achieved for the individual, the group, and the organization (Tinaz, 1999, p. 389). It is possible to express performance as “quality of labor” in terms of human resources (Önelge, 2007, p. 31).

HRM has a significant impact on organizational performance. As a matter of fact, the effectiveness of HR policies in an organization is important for the decrease in production costs, increase in business performance (Bhattacharya et al., 2005, p. 624; Marangoz & Biber, 2007, p. 202) and increase in competitiveness, achieving organizational goals faster and for the longer survival in uncertain environmental conditions (Cho, 2004, p. 9).

The evolution in human management has passed through the stages of ‘personnel management (PM)’, ‘human resources management’, and ‘strategic human resources management (SHRM)’, respectively (Yüksel, 1997, p. 32). Personnel management in the 1920s (in the USA) was largely concerned with technical issues such as recruiting, evaluating, training, and paying wages and benefits and constituted the majority of the personnel function in most organizations (Chukwunonso, 2013). The evolution of the personnel function was significantly influenced by the mobilization and use of labor during the war. Managers realized that a firm’s profitability was significantly impacted by staff motivation and productivity. After the war, the human relations movement stressed that motivation for workers came from a variety of social and psychological variables, such as getting praise for a job well done or conforming to workplace standards, in addition to financial rewards (Thite et al., 2012, p. 8). The term “human resource” began to appear in the academic literature with the studies carried out in the field of industrial relations and economics, in the late 1950s (Kaufman, 2002, p. 964).

Western companies that faced the transition from a supply economy to a demand economy in the 1950s and 1960s had begun to give importance to the competitiveness of organizations and their outwardly sensitive organizational structures. Organizations have taken the path of product equality and personalization of the product according to consumer demands in order to respond to different market demands. Therefore, open systems and contingency approaches have dominated the management literature, and it has begun to be accepted that ‘the best’ changes from situation to situation (Güçlü, 2003, p. 65).

With the emergence of modern organizational theories, the process of PM and industrial relations have changed; within the framework of the systems approach, the issues of individual-organization harmony, the harmony of the organization with the environment, and the ability to change have come to the fore and are seen as conditions for success. With the developments in organizational theory, the ‘personnel management’ approach has begun to evolve into the ‘human resources management’ process (Demirkaya, 2006a, p. 8).

Between 1963 and 1980, during the social issues era, the number of labor laws in the United States increased dramatically. These laws governed different aspects of the employment relationship. As a result, the personnel department was given the extra task of complying with laws, which necessitated gathering, analyzing, and reporting vast amounts of data to statutory authorities (Thite et al., 2012, p. 10). PM was acknowledged as a crucial organizational activity and a stand-alone theory in the study of management and organizations by the end of the 1970s (Carberry & Cross, 2019, p. 4). Around this time, human resources departments started to replace personnel departments, and the field of HRM emerged (Thite et al., 2012, p. 10).

By the 1980s, a second shift from a hard HRM strategy to a softer HRM strategy started to emerge. The hard approach put a strong emphasis on business performance and strategic fit. On the other hand, the soft approach focused mostly on how human resources affected the organization’s internal and external stakeholders. Contrasting strategies caused HRM to evolve from calculated actions intended to use resources effectively and efficiently to management choices that valued both the employer and the employee (Richman, 2015, p. 123).

When personnel textbooks, journals, academic courses, professional organizations, and organizational departments began to gradually change their names to ‘human resources management’, there were the claims that HRM was not radically different from personnel management, instead, the new title was just simply seen as more prestigious and up-to-date (Strauss, 2001, p. 878).

This transformation is also reflected in the field of vocational education. In the early 1980s, HRM began to be taught as a course, and human resources departments were established in businesses. At first, it is difficult to argue that these departments carried out real human resources activities since the conversion to human resources was initially just a change of signboard. In order to realize a structuring in accordance with the human resources philosophy in an organization, the HR manager should be directly subordinate to the top manager, HR should be the general subject of senior management meetings, HR should be taken into account when making strategic decisions, HR should be evaluated well and their weaknesses should be strengthened and strengths should be fully exploited and investing in the people recruited, keeping the training and development budget in high amounts should be provided by the organization (Demirkaya, 2006b, pp. 7-8). This shift in perception was caused by a variety of circumstances. Due to the 1980s recession, which resulted in high employment rates, fierce competition in the market—especially from Japan—and other factors, an emphasis on productivity and quality came to be recognized as characteristics of cutting-edge businesses. Traditional manufacturing industries experienced a collapse, while the service sector has grown significantly and the knowledge worker has emerged (Carberry & Cross, 2019, p. 3).

U.S. and other multinational companies have intensified their attention on cost reduction through automation and other productivity enhancement techniques in response to greater competition from emerging European and Asian economies. In terms of HRM, the expanding administrative burden made it more important than ever to comply with an increasing number of legal regulations, while the general functional emphasis switched from managing employees to encouraging employee growth and involvement. The HR departments were under pressure to use technology that was becoming more affordable and potent in order to increase effectiveness and efficiency in service delivery through cost savings and value-added services (Thite et al, 2012, p. 11).

With technological innovations, changes in production and management models, globalization, and increasing international competition (Bayat, 2008, p. 73), HRM has begun to be seen as strategically important and this understanding has paved the way for participation in senior management; it has made itself a voice in the formation of organizational decisions and policies (Demirkaya, 2006b, p. 9).

In the historical process, there has been a transition from a management approach in which employees are expected to do the work that is assigned to them and the employees are considered ineffective, to a different management perception that accepts employees and customers as strategic partners. This differentiation of perception clearly reveals the process experienced in the transition from the PM approach to HRM (İnce, 2005, p. 327).

Today, HRM evaluates the human factor as an entity that has needs and provides added value to the organization as long as he/she is satisfied in response to the personnel management’s attitude that sees people as ordinary production staff (Tunçer, 2012, p. 206). In strategic HRM, the HR unit makes suggestions to the top management regarding the compatibility between its opportunities in human resources and the goals and plans of the organization, develops and implements behavior-influencing (rewarding and performance evaluation) systems in order to ensure that the personnel behave in the desired manner and assumes a consultancy role between the employer and the employee (Uyargil & Dündar, 1997, pp. 24,25).

The relations between HRM and organizational strategy started to be discussed at the beginning of the 1990s (Ayyıldız Ünnü & Keçecioglu, 2009, p. 1172), and some factors were

noted in the transition to the ‘strategic’ management of human resources. First, strategic management of human resources focuses on organizational performance rather than individual performance. Second, it emphasizes the role of HRM systems as solutions to business problems rather than individual HRM practices (Becker & Huselid, 2006, p. 899).

Therefore, it is possible to define SHRM as planning human resources activities to achieve organizational goals. This definition emphasizes the connection between human resources practices and the strategic management process of the organization (Wright & McMahan, 1992, p. 298).

It is emphasized that SHRM is largely about compliance and integration. Particular emphasis is placed on: (1) HRM is fully integrated with the strategy and strategic needs of the business; (2) HR policies should be compatible with both policy areas and hierarchies; (3) HR practices are accepted and used by line managers and employees as part of their daily work (Schuler, 1992, p. 18).

The value given to the strategic aspect of HR in organizations is associated with the quality phenomenon (Demirkaya, 2006b, p. 8). With the emergence of total quality management, HR has gained even more importance. Because total quality management, which focuses on the unconditional satisfaction of customer needs and expectations, can only be achieved if all employees fulfill the obligations expected of them (DİSK Genel-İş, 2000, p. 13). For this reason, HR has gained strategic importance and other motivators (motivation, job enrichment, job enlargement, autonomous working groups, etc.) have begun to be used in addition to material elements in order to motivate the workforce more towards success (Demirkaya, 2006b, p. 8).

To better understand the stages in HRM processes, the table below summarizes the milestones in the history, evolution, and development of HRM,

Table 1. Milestones in the history, evolution, and development of HRM.

Period	Time	HR factors and characteristics
Pre-World War	1700-1900	The advent of scientific management theory as the dominant management philosophy at the time, the beginning of the industrial revolution that resulted in the displacement of small industries by large factories, the growth of a sizable workforce brought on by immigration, the introduction of personnel functions primarily for keeping workers’ records, the rise of middle-level supervisors, the greatest level of worker exploitation, the rise of child labor, the widening of the gap between workers and supervisors, and poor working conditions, emergence of labor unions to

		fight for workers' rights; broadening of personnel duties to encompass administration and welfare, particularly in the UK and the USA.
	1920-1930	The Hawthorne research has led to an increase in motivational techniques as well as attempts to improve employee satisfaction through improved payment and favorable working conditions.
Post-World War II	1945-1960	The human relations movement influenced the management philosophy of the era, placing a strong emphasis on employee productivity through various motivational techniques, welfare concerns, the emergence of job descriptions that improved recruitment and selection, the emergence of compensation and evaluation strategies, the official recognition of trade unions in various countries, primarily in the UK and the USA, the introduction of computer technology and its application for record-keeping, the development of job analysis, the growth of the personnel function including hiring, training labor relations, benefits, and government relations; advancements in computer technology for accounts, payroll, and inventory.
Social Issues Era	1963-1980	The civil rights movement influenced management thought at the time, HRM replaced personnel management, and the HR

function was increasingly computerized, increasing trade unionism for better working conditions, which also resulted in the adoption of a number of laws regarding retirement benefits, occupational health and safety, and tax regulation, the emergence of employee involvement in management decision-making, and an increase in employee empowerment.

Cost-Effectiveness Era	1980-early 1990s	Increased use of automation in the workplace to increase productivity; a shift away from employee administration toward employee involvement and development, a focus on efficiency and effectiveness through the help of technology; the emergence of hard and soft HR approaches. The question of whether an employee is a wasteful expense to be reduced or removed or a crucial resource to be developed, is under debate.
Technological Advancement Era	1990-Present	This period is characterized by globalization, enormous technological advancements, and focus on efficiency. All industries are characterized by fierce competition, the emergence of SHRM, talent management, balanced scorecard approach, the influence of mass media, ethics, green economy, e-HR, e-training, e-recruitment, work life balance etc.

Kaynak: Rotich, 2015.

2. The Developments in HRM within the Scope of Organizational Theories

Organizational structure, functions and operations, information systems that examine the group behaviors and individual behaviors in the organization are expressed as organizational theories. Depending on industrialization, organizational theories have followed three stages of development. Classical, neoclassical, and modern organizational theories (Yang et al, 2013, p. 4470). It is obvious to see that the different managerial approaches included in organizational theories affect the evolution of HRM (Yüksel, 2000, p. 11).

The industrial revolution in late nineteenth-century England is where HRM first emerged. The growth of the factory system was facilitated by the introduction of steam power, the manufacture of iron, and new machine-based manufacturing techniques. Men, women, and children had to work in dreadful conditions in the factories. However, some firms made improvements to the working environment for their staff. Some employers have religious motivations, but others are aware of the link between employee welfare and the level of production in their enterprises. This initial stage of HRM signified a change in how management saw companies and gave rise to various HRM practices, such as adhering to safe and healthy laws or offering benefits to employees like sick pay and pensions. It is shown that there is a connection between employee benefits and productivity, which remains a key issue in HRM today (Carberry & Cross, 2019, p. 3).

2.1. Classical Organization Theory and Personnel Management

Classical organizational theories emphasize that organizational characteristics are impersonal and rational, and the organizational structure focuses on the basic principles and basic management functions of organizations. Classical organizational theories are the philosophies based on the economic-human hypothesis from the perspective of the human-machine relationship, and in the theory in question, the metaphors of organization and people are 'machines' and 'gears/screws'. People have turned into machines rather than human beings and have lost their initiative in work (Yang et al., 2013, p. 4471).

2.1.1. Scientific Management Approach

Increasing production costs in this century have led organizations to find solutions to increase productivity, and with the work of F. Taylor and his followers, significant developments have been made in work-related methods (Can et al., 2001, pp. 8-9).

With the concept of scientific management, Taylor aimed and defended the transition from a management approach based on personal experience, thought or estimation to a management approach based on scientific facts. By determining the best way to do the job, the standard amount in production in a given time will be determined. It was determined that when the standard amount in production was exceeded, the worker should be paid as much as the excess. In this way, it is aimed to motivate the worker for more production (Leblebici, 2008, pp. 106-107). These findings served as the foundation for piece-rate pay schemes, which were at the time considered to be the most effective means of motivating workers (Thite et al., 2012, p. 8).

In addition to the goals set by Taylor, he also established the foundation of today's HRM. Prior to Taylor, hiring, training, and termination of employment were done by the closest supervisor. For the first time, Taylor proposed the establishment of a personnel department to carry out routine personnel activities. It has ensured the prevention of employee fatigue by using scientific methods, the creation of a promotion policy, and the implementation of personnel evaluation methods based on success at work (Yıldırım, 2013, p.12). However, Taylor's views on the production process, his principles, and his approaches to management have been criticized by his colleagues and other scientists (Aktan, 2005, pp. 213-214). In response to the criticisms that he served the profitability of the business owners rather than the interests of the employees,

Taylor's views were expressed that the gains obtained as a result of productivity should go to the workers, not the owners of the company. By emphasizing that company owners and workers, capitalists and proletariat have common interests in productivity, Taylor is motivated to establish a social order in which harmonious relations develop between the employer and the employee (Drucker, 1993, p. 55).

The use of a scientific management approach to work resulted in strict employee control. Workers frequently opposed these methods, which are linked to the growth of trade unions and collective activities. The use of scientific management techniques also significantly increased the number of union members. Between 1896 and 1900 and again between 1900 and 1904, the number of union members in the USA doubled. By 1914, a quarter of workers in the UK belonged to a union. As a result, the organization's industrial relations were the focus of HR at this time (Carberry & Cross, 2019, p. 4).

Taylorism, which ignored job satisfaction, lost its theoretical importance in the 1930s. Regardless, Taylorism's introduction of scientific techniques into HRM is a significant development, and many of today's modern techniques are built on this legacy. The belief that the selection and motivation of employees can be carried out in accordance with objective, rational and testable criteria forms the basis of today's HRM (Koçak, 2006, p. 66).

2.1.2. Administrative Process Approach

In response to the views of Taylor and his followers on the design and way of doing work, the administrative process approach, pioneered by Fayol, focused on organizational management and organizational design (Koçel, 2001, p. 146).

The field of administrative management, a branch of classical management that focuses on monitoring the entire company, was developed by Henri Fayol and others in the late 18th century. He set out to provide a framework that other managers could use to practice successful leadership by relying on his own management experiences. The fundamental components of management that Fayol first defined are planning, organizing, leading, and controlling (Kadam et al., 2022, p. 213).

The scientific management approach mostly reflects the engineers' micro-perspective approach to the development of the technical side of the business, focusing on production issues at the worker level. The administrative process approach, on the other hand, is a macro perspective that tries to determine the methods and principles related to the organization and management (Can et al., 2011, p. 65).

The principles set forth regarding the administrative process have expanded the framework of PM, enabling it to be interpreted in a broader sense, including activities for the development of HR (Yüksel, 2000, p. 13).

2.1.3. Bureaucracy Approach

Bureaucracy, which is the third approach of the classical theory and was developed by the German sociologist Max Weber in the early 1900s, is used to express an effective organizational structure, contrary to its use in daily language in the sense of delaying and driving things up (Koçel, 2001, p. 160). The advantages of the bureaucratic management approach are expressed as follows: "speed, precision, file information, continuity, discipline, security, ... density and prevalence of services, universality, and being suitable for obtaining the highest efficiency" (Ertekin, 2017, p. 47).

According to Weber, in the historical process, rulers derive their administrative power from three types of authorities. The first one is ‘traditional authority’. There is a social acceptance that the king or leader, who uses the power and authority given to him by the traditions, can use the said power. The second type of domination that Weber mentioned is ‘charismatic authority’. In charismatic authority, the source of the legitimacy of sovereign power is not tradition, but the natural, God-given characteristics of the king or leader. The third type of sovereignty, in which existing laws and rules give power to the leader, is legal-rational sovereignty. In this understanding of sovereignty, the administrative device is bureaucracy (Leblebici, 2008, pp. 102-103). Among the characteristics of the ideal type of bureaucracy, there is the understanding of conducting the work by people who are experts in their fields (meritocracy). Employees come to their current positions in bureaucracies in line with their abilities and characteristics (Ergün, 2018, p. 139). Therefore, bureaucratic organizations are rational and centralized structures in which all tasks are carried out by people with appropriate skills and abilities and are dominated by rules and regulations (Can et al., 2015, p. 24).

As a result, classical theorists conceived organizations as smoothly functioning machines. It has been argued that in case of problem, it is due to the inadequacies of the engineers (Bayramoğlu, 2016, p. 53). The most important shortcoming of the theory is that it overlooks the internal relations of the organization by attributing too much importance to the formal structure. The classical organization theory’s view of the organization as a mechanical, closed system and its emphasis on economic rationality led to the adoption of labor productivity-enhancing methods and monetary incentives in PM as the basic approach (Yüksel, 2000, p. 13).

Until the First World War, managers did not have any concerns about creating a suitable working environment for their employees and they saw the necessary regulations as a waste of time and money. However, with the start of the war, the labor force went to war and the managers began to have difficulties in finding personnel to work in the factories, which led to some changes. The famine and poverty experienced after the war caused the 1929 World Economic Crisis. The economic and socio-cultural problems that emerged with the crisis also affected the organizations and the classical management approach became insufficient to respond to these organizational problems. As a result, the foundations of the neoclassical approach were laid with the Hawthorne research conducted by Elton Mayo et al. (Kula, 2006, p. 21).

2.2. Neoclassical (Behavioral) Organization Theory and Importance of Human Relations

Determining the working conditions for the highest level of efficiency has been determined as the main problem of the classical school. As a matter of fact, Taylor examined the works with a stopwatch in his hand and tried to reveal “how the work is done, in which environment, what kind of tools are used and with the help of which movements, the fastest results are obtained”. The works were examined with technical truths and engineering knowledge, and the reasons and compensation for time losses in the way the work was done were emphasized (Dikmen, 2015, pp. 88,133).

The facts that classical organizational theories do not attach sufficient importance to human factors, ignore the human element in the solution of organizational problems, and therefore cannot find timely and effective solutions to many problems have led to the emergence of neoclassical management approach (Öğütoğulları & Akpınar, 2016, p. 37). This process, which started with the explanation of the results of Hawthorne research, initially continued as the human relations approach, then HRM, and today as organizational behavior, and was based on human behavior in organizational structures (Koçel, 2001, p. 171). In this approach, the understanding that what is good for the person will also be good for the organization is dominant (Kocakaya, 2006, p. 20).

2.2.1. Hawthorne Studies and Human Relations School

The beginning of approaching organizational problems from the perspective of human behavior was with the research conducted at the Hawthorne factory. Studies have been carried out to test the classical theory that productivity will increase when physical conditions such as heat, lighting, rest periods, etc. are improved (Koçel, 2001, p. 172).

The work that started in the Western Electric Company in 1923 had an unexpected result. It was seen that the physical elements tested were insufficient to explain the resulting increase in yield (Orhan, 2010, p. 276). Despite the improvements in physical conditions, results were obtained that the productivity did not change or the productivity increased without any improvement. It has been seen that the intra-group relations and norms that people create among themselves rather than the physical factors in the workplace are effective in production and productivity. It has been observed that workers determine their own norms in groups they form among themselves (Koçel, 2001, pp. 172-173) and choose their informal leaders (Orhan, 2010, p. 276).

Although the Hawthorne studies played a very important role in the development of the behavioral approach, they have also been the subject of criticism in many respects. While these criticisms are mostly towards the methodological and technical scientificness of the research, there have also been criticisms that the research is manipulative (Koçel, 2001, p. 173).

It can be said that the two most important psychology branches affecting HRM are behaviorism and human needs hierarchy. Behaviorism, pioneered by John B. Watson, who believed that human behavior could be studied scientifically, led to the formation of tests and evaluation systems, which are also a part of modern HRM. Abraham Maslow's theory of the hierarchy of human needs also broke new ground and determined that employees should not be seen as a part of the production chain that can be changed immediately (Koçak, 2006, p.67).

Maslow gathered the human needs, which came to the forefront with the Human Relations School, in five levels and stated that people cannot turn towards higher-level needs until the lower-level needs are satisfied. This point is remarkable in terms of PM. Until their basic physiological needs and safety needs are satisfied, the employee obeys the directives of his supervisor strictly. When these requirements are met to a certain extent, it is possible for the employee to resist the orders given. Social needs come after the satisfaction of basic physiological needs, and since the individual needs to be a part of a group and to be accepted by the group, the effect of the group on the individual begins to be strong (Yüksel, 1997, pp. 34,35).

2.2.2. Behavioral Approach

Some sociologists, who brought some criticisms to Max Weber's bureaucracy approach and tried to compensate for the deficiencies of this approach with the behavioral data of the human relations school, likened Weber's model to a machine. The machine has an unexpected result as well as its expected purpose. Bureaucratic structures may also have some unpredictable and unexpected functions as well as their expected purposes. In bureaucracies, there are principles and rules that everyone must follow, and employees are expected to comply with the requirements of their roles in the organization and to resemble each other. Employees develop some methods among themselves to break this effect. The group spirit that occurs can create a situation where the purpose of the subdivisions of the organization becomes the main purpose. As a matter of fact, it was stated that while bureaucracies grew rapidly, the duties did not increase proportionally with

this growth. It is stated that the committees established in bureaucratic structures actually contribute to the negative functions of the bureaucracy instead of doing business (Can et al., 2011, pp. 71-72).

In the 1940s, PM, which was rather a small service position, developed, and after World War II, it has become a department that deals with the employment of qualified workforce and their problems (Kula, 2006, pp. 10-11). By the 1960s, the human factor began to come to the fore in businesses thanks to the change in the employee profile as a result of industrialization and globalization, the emergence of new employee types, learning organizations, and the total quality management approach, which advocates the spread of quality from the top to the bottom (Koçak, 2006, p.68).

Historically, the duties and titles of the PM department have changed from the status of the clerk who keeps the records to the status of middle-level manager who deals with the organization-employee problems and finally to the status of the senior manager responsible for establishing systems and creating strategies to increase the efficiency of the employees and the organization (Demirkaya, 2006b, p. 5).

2.3. Modern Organization Theories and the Birth of Strategic HRM

In the middle of the twentieth century, the rapid development of economics brought along many new economic phenomena and deeply affected the organizational environment. Knowledge of classical and neoclassical organizational theories became insufficient to explain organizational changes in dynamic conditions; necessitating the transformation of existing theories and carrying organizational theories to a new stage of development. From the perspective of the human-environment relationship, modern organizational theories consider organizations as open systems and emphasize the influence that organizations receive from their environment (Yang et al., 2013, p. 4472).

2.3.1. Systems Approach

After the Second World War, scientists realized that dealing with the substances existing in the universe not one by one, but in a system would provide various benefits. Items enable meaningful analysis only when they are considered together with their environment. When groups of people, which are much more complex than the matter, are considered, the idea that it would not be right to treat these groups in isolation from their environment has come to the fore. System understanding and the use of this understanding as an analysis tool is called the systems approach (Tosun, 1987).

The systems approach combines and integrates the findings of classical management theories and the neoclassical approach (Öğütoğulları & Akpınar, 2016, p. 44). The approach in question applied to social systems is the view that there is interdependence between the parts of the system and that the system is greater than the sum of its parts (Can et al., 2015, p. 28). In the systems approach, each event is examined in terms of its relationship with other events, and it is argued that this is a more effective way to control events (Öğütoğulları & Akpınar, 2016, p. 45).

A system refers to a whole made up of parts. The parts that make up the system have a unique functioning and each part influences the other. Also, the system is affected by changes in the external environment in which it is located. Organizations, as systems, consist of sub-systems and are influenced by the external environment, and have the characteristics of open systems (Can et al., 2015, p. 28).

One of the most important innovations brought by the systems approach is that it treats organizations as open systems that are related to their environment. Organizations will have to make some changes in their structures to adapt to their environment. Organizations that do not make this change will fail. The second innovation is the emphasis on the interrelationship and interdependence between the parts of the system (sub-systems). The manager's job is to manage these loyalties. It provides an explanation for the organization not only of what happened but also of how and why it happened. With the system approach, it can be ensured that the variables and parameters affecting the organization appear together, and thus, it becomes possible to make a healthier generalization (Koçel, 2005, p. 258).

In addition to the benefits that the open system approach provides to the manager, there are also some approaches that it brings to HRM. In the systems approach, it is accepted that the issues and problems related to the personnel cannot be examined independently from the other functions of the organization, the problems related to the personnel are the problems of the entire organization, and the success of the personnel is a factor affecting the success of the entire organization (Yüksel, 2000, p. 17).

By virtue of the systems approach, the personnel and the organization complement each other as parts of the system and a more effective organizational structure is tried to be created by trying to reconcile their different goals (Kula, 2006, p. 31).

2.3.2. Contingency Approach

Classical and neoclassical theories have always aimed to find the best structure. At this point, it would not be wrong to say that the behavioral school is methodologically similar to the scientific management school. Behavioral school, like the scientific management school, has tended to determine the 'universal managerial truths' in organizations. With only one difference, this time, the search for truth is directed toward social and psychological formations in organizations rather than the mechanical organization (Dikmen, 2015, p. 137).

Classical and neoclassical approaches envisage the observance of certain principles in organizational design and processes within the organization and argue that 'the best structure and functioning' will be achieved if these principles are followed. The contingency approach argues that when and how to comply with which principles depend on the situation and conditions of the organization. Therefore, according to the contingency approach, the dimensions/elements that make up an organizational structure will differ according to the situation and conditions of the organization (Koçel, 2001, p. 211). Thus, contingency theory developed as a reaction to the 'one-best way' approach to management. In contrast to the 'one best way' approach, the argument that 'everything depends on circumstances' has been put forward (Stacey, 1993, p. 61).

The approach derives from empirical research showing that success is not associated with a single set of factors. Rather, the effectiveness of a particular organizational structure depends on many factors. The most important of these situational factors are usually:

- Environment, especially the market,
- The size of the organization,
- The technology used,
- The history of the organization,
- Expectations of employers and customers.

The contingency approach refers to an effective organizational design that needs to be adapted to cope with ‘unexpected situations’ created by the organization’s environment, technology, scale, resources, and other factors (Stacey, 1993, p. 61).

It is stated that the practices related to HRM will differ according to the current situation and conditions, with the effect of the contingency approach in management (Yüksel, 2000, p. 17).

2.3.3. Configuration Theory

By referring to some of the inadequacies of the systems and contingency approaches and taking into consideration the need for harmony and flexibility in organizations, the configuration theory has come to the fore. Contrary to the contingency theory, the configuration theory examines the organization in a more holistic way (Yüksel, 2000, pp. 18-19). The theory argues that no single factor can be effective on the organization alone and that the organizational structure should be internally consistent as well as its compatibility with environmental conditions (Bayat, 2008, p. 88). The human factor is particularly important in organizational integration. For this reason, the fact that the ‘human’ element should be included in organizational strategies and that employees should be associated with the strategic goals of the organization has brought SHRM to the agenda (Yüksel, 2000, pp. 18-19).

The search for sustainable competitive advantage has been influential in the gaining importance of strategic HRM, which represents the third period in the field of HRM, and HRM functions have begun to be integrated with strategy (Gürbüz, 2013, p. 5).

The HR division has emerged as a strategic partner as a result of growing use of technology and a shift in the HRM function’s focus to enhancing the company’s product or service. SHRM has gained crucial importance in management theory and practice as a result of the increasing importance and awareness of people and people management in modern businesses. The resource-based view of the company, which views human capital as a strategic asset and a competitive advantage in enhancing organizational performance, is where SHRM draws its theoretical relevance (Thite et al, 2012, p. 12).

Colbert (2004, p. 341) expressed the importance of SHRM in two aspects. The first is the idea that the skills, behaviors, and interactions of employees in the organization are both fundamental to strategy formulation and have the potential to provide the tools for strategy implementation. The second is the belief that an organization’s HRM practices are effective in improving the strategic capability of the human resource pool.

When contrasting SHRM to HRM, it can be said that the former adopts a macro-level perspective on organizational performance while the latter acts at the micro level. It is thought that the combination of HRM and business strategy directly influences organizational effectiveness. Critical elements of SHRM include the connections between the organizational context, high-level HR approach characteristics, and the specific practices that the organization engages in (Carberry & Cross, 2019, p. 6).

In the SHRM approach, HR managers had to change their activities from operational to strategic, from policy implementation to business partnership, from short-term focus to long-term focus, from management to consultancy, from a functional orientation to business orientation, from reactivity to proactivity, from activity orientation to the result-orientation (Polat Dede, 2007, p.33).

In the early 1990s, two themes arose. The framework and elements of HR systems are elaborated in one line of inquiry. The other body of research underlines how crucial it is to implement HR policies and practices effectively and make sure the strategic goal is carried out.

As the area matured later in the 1990s, assessing the results of SHRM initiatives became more important. Since 2000, methodological concerns and queries have drawn more attention as the area has evolved (Lengnick-Hall et al., 2009, p. 65).

To sum up, organizational theories originate from and ultimately serve organizational practices. The development of productivity and new technologies cause changes in the organizational environment and organizational practices, and this leads to the continuous development of organizational theories. In terms of the human-machine relationship, classical organizational theories have created a new field of research in the field of scientific management and provided the replacement of arbitrary practices with scientific and rational procedures (Yang et al., 2013, p. 4475). With Taylorism, which shaped the formation of PM, productivity concerns were put at the forefront; this understanding focuses on the design of work to increase productivity (Üsdiken and Wasti, 2002, p. 4). In the field of HRM, it is possible to say that the roots of the approach to establish rational causality and order in the conduct of business come from this tradition (Sayılar, 2004, p. 62). However, classical organizational theories ignored human nature. With the improvement of productivity and the education level of employees; mechanistic, static, structural, and physiological research in classical organization theory have been replaced by humanistic, dynamic, and psychological research of neoclassical organization theories, which have the perspective of human-human relations (Yang et al., 2013, p. 4475).

As a result, in classical and neoclassical theories, it has been emphasized how the processes that ensure the functioning of the organization can be carried out better, how the resources of the organization will be used more effectively and how the design of the organization should be (Kula, 2006 p. 35). Today, humanity has entered the information age where scientific innovations are the driving force of social development. As organizations and their environment become more complex, modern organizational theories have focused on the organizational environment and have begun to consider the organization as an open and dynamic system (Yang et al., 2013, p. 4475).

In the systems and contingency theories that emerged due to the deficiencies of the classical and neoclassical organizational approaches, it was stated that the best management method could not be applicable to every organization because the organization is an open system in interaction with its environment, and therefore it will be under the influence of variable environmental conditions (Kula, 2006, p. 35).

With the changes in the field of management over time, HR processes have also changed and developed. The importance of HRM is better understood today (Kula, 2006, pp. 41-42) and more intensive research and studies have been carried out on this subject, especially in recent years. The personnel position changed from a “caretaker” to a “protector” function as a result of the growing emphasis on employee participation and empowerment, shifting the emphasis from employee upkeep to employee growth. As a result, the range and depth of HRM functions increased, necessitating strategic thinking and improved HR service delivery (Thite et al, 2012, p. 11).

General Assessment and Conclusion

Considering organization theories, the stages of the perception and evaluation of the meaning of the ‘human factor’ for the organization can be understood.

The Frederick Taylor-founded classical school (scientific management), which Henry Ford best exhibited in his auto assembly plants, places a strong emphasis on the task at hand and the productive adaptation of employees to work procedures. The behavioral school places an

emphasis on the fulfillment of workers' needs in order to increase organizational productivity. Later management theories make an effort to build on prior concepts in order to benefit both individuals and their organizations (e.g., systems theory, contingency approaches). Theorists of contingency, total quality management (TQM) and excellence have applied these concepts to specific businesses and organizations, as well as to other societal and economic contexts. These ideas have two applications in the field of HRM. First, HR managers can more successfully adjust their practices to organizational requirements and realities by having a solid understanding of these ideas. Second, PM has historically evolved into HRM by incorporating management theories (Rotich, 2015, pp. 59-60).

It is understood from the history of management theories that it is not possible to isolate the perception and perspective of the human factor in the organizational order from the socio-economic conditions of the current period. It is possible to see the effects of political, economic, and social events such as wars, economic crises, globalization, increasing competition, etc. on management approaches. The fact that the workforce is exposed to bad workplace conditions and their needs and expectations are not considered at the time of a high labor supply reveals that there is not yet awareness among employers about the value of the qualified workforce. The decrease in labor supply following the war periods, but the increase in demand following mass production and the lack of a qualified labor force led organizations to take different measures. Regulations in workplace conditions and developments in working relations are the products of this period. In management theories, there is a transition from classical management thought to neoclassical thought in which the human factor is relatively prominent. With the philosophy of thought put forward by modern management theories, it has been understood that organizations cannot be considered as independent structures from their environment, but that they can survive with successful strategies they develop against the advancements and changes in the environment they live in.

The reflection of this situation on HR processes has been in the form of a change in the position and perception of the HR unit within the organization. The HR unit has gone far beyond being a unit that merely performs the tasks of finding, selecting, placing the workforce, and creating HR processes and regulations, but has become a unit that participates in the decisions of the upper management and has a word in the formation of organizational goals and strategies.

HR is in the charge of managing organizational leadership and culture on a macro basis. Additionally, HR maintains adherence to employment and labor laws, which vary by geographic region and frequently regulate health, safety, and security. When workers desire and are authorized to legally hold a collective bargaining agreement, the HR department acts as the main point of contact for the business with the workers' representatives. As a result, HRM furthers its priorities by influencing government organizations (Obedgiu, 2016, p. 988).

Therefore, HRM has become one of the top-level functions of the organization. The HR unit receives input from the entire organization and provides output to the entire organization. It is not a unit that merely has an internal functioning, it has an impact on the whole organization, and organizational success is related to how effectively it functions.

As a result, organizations were considered socio-technical systems, especially with the contributions of modern approaches, and it was aimed to optimize the technical structure together with the social structure. With the developed organizational structures and operational features, it was tried to provide technical rationality on one hand, and on the other hand, to use the findings of social disciplines regarding the human element, thus realizing rationality in organizations as a whole (Koçel, 2005, p. 351). In this sense, HRM has started to show the feature of being a prominent part of taking strategic decisions and taking place in all strategy formulation processes within the organization. Ultimately, HRM is a task shared and fulfilled by all parts of the organization, if you consider the organization as a system, meaning that all managers of different

departments within the organization (other subsystems) contribute to the subsystem-HRM and HRM affects the whole system of the organization.

References

- Aktan, C. C. (2005). Değişim çağında yönetim. (2. baskı), İstanbul, Sistem Yayıncılık.
- Ayyıldız Ünnü, N. A. & Keçecioğlu T. (2009). The transformation from human resource management to “strategic” human resource management, *Ege Academic Review*, 9 (4), 1171-1192 (in Turkish with an abstract in English).
- Bayat, B. (2008). Strategic Qualification Of Human Resource Management, *Gazi University Journal of Faculty of Economics and Administrative Sciences*, 10 (3), 67-91 (in Turkish with an abstract in English).
- Baltaş, A. (2005). Ekip çalışması ve liderlik (6. baskı). İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Barutçugil, İ. (2004). Stratejik insan kaynakları yönetimi (1. baskı), İstanbul, Kariyer Yayıncılık.
- Bayramoğlu, G. (2016). Re-Evaluation of Organization Theories in Light of the Paradigm of Complexity. *Journal of Selçuk University Social Sciences Institute*, 35, 49-63 (in Turkish with an abstract in English).
- Becker, B. E. & Huselid M. A. (2006). Strategic human resources management: where do we go from here?, *Journal of Management*, 32 (6), 898-925. doi: 10.1177/0149206306293668.
- Bhattacharya, M., Gibson D. E. & Doty D. H. (2005). The effects of flexibility in employee skills, employee behaviours, and human resource practices on firm performance, *Journal of Management*, 31 (4), 622-640.
- Can H., Akgün A. & Kavuncubaşı Ş. (2001). Kamu ve özel kesimde insan kaynakları yönetimi, Ankara, Siyasal Kitabevi.
- Can H., Aşan Azizoğlu Ö. & Miski Aydın E. (2011). Organizasyon ve yönetim. (8. baskı), Ankara, Siyasal Kitabevi.
- Can H., Aşan Azizoğlu Ö. & Miski Aydın E. (2015). Örgütsel davranış, Ankara, Siyasal Kitabevi.
- Carberry, R. & Cross, C. (Eds.) (2019). *Human Resources Management. 2nd Edition*. London : Bloomsbury Academic.
- Cho, Y. S. (2004). Examining the impact of human resources management: a performance based analytic model, Unpublished doctoral dissertation Thesis, Nevada University, Las Vegas, NV, USA.
- Chukwunonso, F. (2013). The development of human resource management from a historical perspective and its implications for the human resource manager. Retrieved from: <https://www.researchgate.net/publication/234017585>
- Colbert, B. A. (2004). The complex resource-based view: implications for theory and practice in strategic human resource management, *Academy of Management Review*, 29 (3), 341-358.
- Demirkaya, H. (2006a). İnsan kaynakları bölümünün organizasyonu, *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12, 1-21 (in Turkish).
- Demirkaya, H. (2006b). Tarım toplumundan bilgi toplumuna insan kaynakları yönetiminde değişim, *Erciyes University Journal of Faculty of Economics and Administrative Sciences*, 27, 1-23 (in Turkish).
- Dikmen, A.A. (2015). Makine, iş, kapitalizm ve insan (3. baskı), Ankara, NotaBene Yayınları.

- DİSK Genel-İş (2000). Esnek üretim, esnek istihdam, insan kaynakları yönetimi nedir? Neden karşıyız? Ankara, Genel-İş Yayınları (in Turkish).
- Drucker, P. F. (1993). Kapitalist ötesi toplum, İstanbul, İnkılap Kitabevi. (Çev. Belkıs Çorakçı).
- Drucker, P. F. (2000). Yeni gerçekler (2. baskı), Ankara, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları. (Çev. Birtane Karanakçı).
- Ergün, E. (2018). Culture Bureaucracy and Corruption: A Longitudinal Cross-Cultural Study, Doğuş University Journal, 2 (19), 131-149 (in Turkish with an abstract in English).
- Ertekin, İ. (2017). Comparison Of Organizational Communication Works in Public and Private Sector Healthcare Institutions, Unpublished PhD Thesis, İstanbul Aydın University, Institute of Social Sciences, İstanbul (in Turkish).
- Filizöz, B. (2003). The Need of International Approach in Human Resources Management, Cumhuriyet University Journal of Economics and Administrative Sciences, 4 (1), 161-180 (in Turkish with an abstract in English).
- Göksel, A. B. & Baytekin E. P. (2008). An Important Wealth in the Knowledge Society in View of Enterprises: The Intellectual Capital-An Evaluation from PR Perspective, İstanbul University Faculty of Communication Journal, 31, 81-98 (in Turkish with an abstract in English).
- Güçlü, N. (2003). Strategic Management, G.Ü. Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi, 23 (2), 61-85 (in Turkish with an abstract in English).
- Gürbüz, S. (2013). Theoretical Basis Of Strategic Human Resources Management: Universalistic, Contingency and Configurational Approaches, Gazi University Journal of Faculty of Economics and Administrative Sciences, 15 (1), 1-35 (in Turkish with an abstract in English).
- İnce, M. (2005). Değişim olgusu ve örgütlerde insan kaynakları yönetiminin değişen fonksiyonları, Journal of Selçuk University Social Sciences Institute, 14, 319-339 (in Turkish).
- Kadam, S., Luharia, A., Tivaskar, S., Khatib, W. (2022). Evolution of Human Resource Management. Journal of Pharmaceutical Negative Results, 13 (8), 212-218.
- Kaufman B. E. (2002). The role of economics and industrial relations in the development of the field of personnel/human resource management, Management Decision, 40 (10), 962-979.
- Kaya, N. & Kesen M. (2014). An Empirical Study Aiming to Analyze the Influence of Human Resource Management Practices and Organizational Culture Types on Employee Performance, EKEV Academy Journal, 18 (58), 97-122 (in Turkish with an abstract in English).
- Kocakaya, A. (2006). The role of the leader while forming the organisational culture, Unpublished Master's Thesis, Marmara University, Institute of Social Sciences, İstanbul (in Turkish).
- Koçak, A.T. (2006). Globalleme Sürecinde İnsan Kaynakları Yönetiminde Değişimler, Unpublished Master's Thesis, İstanbul University, nstitute of Social Sciences, İstanbul (in Turkish).
- Koçel, T. (2001). İşletme yöneticiliği Yönetim ve Organizasyon Organizasyonlarda Davranış Klasik-Modern-Çağdaş ve Güncel Yaklaşımlar, İstanbul, Beta Basım Yayım Dağıtım AŞ.
- Koçel, T. (2005). İşletme yöneticiliği Yönetim ve Organizasyon Organizasyonlarda Davranış Klasik-Modern-Çağdaş ve Güncel Yaklaşımlar (10. Baskı), İstanbul, Arıkan
- Kula, S. (2006). Relationship between human resources management and organizational culture in the base of different sectors, Unpublished Master's Thesis, Adnan Menderes University, Institute of Social Sciences, Aydın (in Turkish).

- Leblebici, D. N. (2008). A Study of Revisiting Classical Period in Management Sciences, *Dumlupınar University Journal of Social Sciences*, 21, 99-118 (in Turkish with an abstract in English)
- Lengnick-Hall, M.L., Lengnick-Hall, C. A., Andrade, L. S., Drake, B. (2009). Strategic Human Resource Management: The Evolution of the Field. *Human Resources Management Review*, 19, 64-85.
- Marangoz, M. & Biber L. (2007). A Research On Analysing The Relationship Between Businesses, Market Performance and Human Resources Applications, *Doğuş University Journal*, 8 (2), 202-217 (in Turkish with an abstract in English).
- Mucuk, İ. (2016). Modern işletmecilik. (20. baskı), İstanbul, Türkmen Kitabevi.
- Obedgiu, V. (2016). Human Resource Management, Historical Perspectives, Evolution and Professional Development. *Journal of Management Development*, 38, 8, 986-990.
- Orhan, K. (2010). A Comparison of Human Resources Management Approaches' in the United States and European Union: Is Actually European Approaches of The Human Resources Management Possible? *Ege Academic Review*, 10 (1), 271-301 (in Turkish with an abstract in English).
- Oswal, N. & Narayanappa, G. L. (2015). Evolution of HRM to E-HRM to Achieve Organizational Effectiveness and Sustainability. *International Journal of Business Administration and Management Research*, 1 (2), 22-26.
- Öğütöğulları, E. & Akpınar T. (2016). İnsan kaynakları yönetiminin kuramsal gelişimi: klasik, neo-klasik ve modern örgüt kuramları, *Karatahta İş Yazıları Dergisi*, 6, 23-50.
- Önelge, Y. (2007). As a human resource function: Performance appraisal and one application, Unpublished Master's Thesis, Yıldız Technical University, Institute of Social Sciences, İstanbul (in Turkish)
- Palmer, M. & Winters, K.T. (1993). İnsan kaynakları, İstanbul, Rota Yayınları.
- Polat Dede, N. (2007). İnsan Kaynakları Yöneticilerinin Değişen Roller ve Yetkinlikleri ve Bir Araştırma, Unpublished PhD Thesis. İstanbul University, Institute of Social Sciences, İstanbul (in Turkish).
- Richman, N. (2015). Human Resource Management and Human Resource Development: Evolution and Contributions. *Creighton Journal of Interdisciplinary Leadership*, 1 (2), 120-129.
- Rotich, K. J. (2015). History, Evolution and Development of Human Resource Management: A Contemporary Perspective. *Global Journal of Human Resource Management*, 3 (3), 58-73.
- Sayılar, Y. (2004). İnsan kaynakları yönetimi alanında kuram ve araştırmanın gelişimi: stratejik olan ve olmayan perspektiflerden bir inceleme, *Journal of Administration Sciences*, 3 (1), 45-64 (in Turkish with an abstract in English).
- Schuler, R. S. (1992). Strategic human resources management: linking the people with the strategic needs of the business, *Organizational Dynamics*, 21 (1), 18-32. doi: 10.1016/0090-2616(92)90083-Y.
- Stacey, R. D. (1993). Strategic management and organisational Dynamics, London, UK, Pitman Publishing.
- Strauss G. (2001). HRM in the USA: correcting some British impressions, *International Journal of Human Resource Management*, 12 (6), 873-897.
- Thite, M., Kavanagh, M. J., Johnson, R. D. (2012). Evolution of Human Resource Management & Human Resource Information Systems: The Role of Information Technology, In Kavanagh,

- M.J., Thite, M. & Johnson, R. D (Eds.), Human Resource Information Systems: Basics, Applications & Directions Thousand Oaks, CA: Sage, 2-34.
- Tınaz, P. (1999). Performans değerleme sistemlerinin önemi ve Türkiye’deki uygulamalarına ilişkin bir inceleme, Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 5 (1), 389-406.
- Tosun, K. (1984). İşletme yönetimi, İstanbul, Mars Yayınları.
- Tunçer, P. (2012). Career Management in the Understanding of Changing Human Resources Management, Ondokuz Mayıs University Journal of Education Faculty, 31 (1), 203-233 (in Turkish with an abstract in English).
- Wright, P. M. & McMahan G. C. (1992). Theoretical perspectives for strategic human resource management, Journal of Management, 18 (2), 295-320.
- Üskiden B. & Wasti S. A. (2002). Türkiye’de akademik bir inceleme alanı olarak personel veya insan “insan kaynakları” yönetimi: 1972-1999, Amme İdaresi Dergisi, 35 (3), 1-37 (in Turkish).
- Uyargil, C. & Dündar, G. (1997). Bilgi çağında insan kaynakları yöneticilerinin değişen rol ve sorumlulukları, İ.Ü. İşletme Fakültesi Dergisi, 26, 2, 21-30 (in Turkish).
- Yang C-X., Liu H. M. & Wang X-X. (2013). Organization theories: from classical to modern, Journal of Applied Sciences, 13 (21), 4470-4476.
- Yıldırım, C. (2013). The Association Between the Organizational Culture and Human Resources: An Application in Public and Private Sector Banking, Unpublished Master’s Thesis, Atatürk University, Institute of Social Sciences, Erzurum (in Turkish).
- Yüksel, Ö. (1997). Örgüt kuramlarındaki gelişmelerin insan kaynakları yönetimine etkileri, Amme İdaresi Dergisi, 30 (2), 31-43.
- Yüksel, Ö. (2000). İnsan kaynakları yönetimi (3. baskı), Ankara, Gazi Kitabevi.