

E-ISSN 2718-0484

# BALIKESİR ÜNİVERSİTESİ İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ DERGİSİ

*Cilt 4 Sayı 1 Haziran 2023*

Balıkesir University  
Faculty of Economics and  
Administrative Sciences Journal

*Volume 4 Issue 1 June 2023*



**BALIKESİR ÜNİVERSİTESİ**  
**İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ DERGİSİ**  
Balıkesir University Faculty Of Economics And Administrative Sciences Journal



**Balıkesir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Adına Derginin Sahibi /**  
**Owner on Behalf of Balıkesir University Faculty of Economics and Administrative Sciences**  
Prof. Dr. İlter KUŞ – Balıkesir Üniversitesi Rektörü (*Balıkesir University Rector*)

**Baş Editör / Editor-in-Chief**  
Prof. Dr. Ahmet ERGÜLEN – Dekan (*Dean*)

**Editörler / Editors**  
Prof. Dr. Bülent BAYRAKTAR – Balıkesir Üniversitesi  
Doç. Dr. Yasemin HAYTA – Balıkesir Üniversitesi  
Dr. Öğretim Üyesi Mustafa OĞUZ – Balıkesir Üniversitesi

**Editör Yardımcısı**  
Dr. Öğr. Üyesi Sinem ŞAHNAGİL – Balıkesir Üniversitesi

**Alan Editörleri / Field Editors**  
Prof. Dr. Ahmet ERGÜLEN – Balıkesir Üniversitesi  
(*Ekonometri / Econometrics*)  
Prof. Dr. Bülent BAYRAKTAR – Balıkesir Üniversitesi  
(*İktisat / Economics*)  
Prof. Dr. Şakir SAKARYA – Balıkesir Üniversitesi  
(*İşletme / Business Administration*)  
Prof. Dr. Şeniz ANBARLI BOZATAY – Balıkesir Üniversitesi  
(*Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi / Political Science and Public Administration*)  
Doç. Dr. Arman Zafer YALÇIN – Balıkesir Üniversitesi  
(*Maliye / Public Finance*)  
Doç. Dr. Suat KARA – Balıkesir Üniversitesi  
(*Uluslararası Ticaret ve Lojistik / International Trade and Logistic*)

**Dil Editörü / Language Editor**  
Prof. Dr. Mehmet KIRBIYIK – Necmettin Erbakan Üniversitesi

**Yayın Sekreteri / Editorial Staff**  
Arş. Gör. Dr. Abdullah ERKUL – Balıkesir Üniversitesi  
Arş. Gör. Dr. Kumru TÜRKÖZ – Balıkesir Üniversitesi  
Arş. Gör. Dr. Melek AKSU – Balıkesir Üniversitesi  
Arş. Gör. Arif SEZGİN – Balıkesir Üniversitesi  
Arş. Gör. Güven DEMİRDAŞ – Balıkesir Üniversitesi

**Yayın Türü / Publication Type**

İşletme, İktisat, Maliye, Siyaset Bilimi, Kamu Yönetimi, Uluslararası Ticaret ve Lojistik ve ilgili diğer konularda Türkçe ve İngilizce dillerinde yayın kabul eden, yılda 2 kez (Haziran ve Aralık aylarında) elektronik ortamda yayımlanan ulusal, hakemli, bilimsel ve süreli yayını.

National, peer-reviewed, scientific and periodical journal which accepts articles related to the fields of business administration, economics, public finance, political sciences, public administration, international trade and logistic, and other topics in Turkish and English, and is electronically published biannually (in the months of June and December).

Balıkesir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi'nin amacı; işletme, iktisat, maliye, siyaset bilimi, kamu yönetimi, uluslararası ticaret ve lojistik ve ilgili diğer alanlarda yapılan bilimsel çalışmaların etik değerlere ve yayın koşullarına bağlı olarak değerlendirilmesi ve içerdiği görüşler yazarlarına ait olmak kaydıyla bilim dünyası ve uygulamacılarla paylaşılmasıdır.

*Aim of Balıkesir University Faculty of Economics and Administrative Sciences Journal is to evaluate the submitted articles related to the fields of business administration, economics, public finance, political sciences, public administration, international trade and logistic, and other topics depending on ethic values and publication guidelines and share the views in these articles (which are directly belonged to their authors) with scientific world and practitioners.*

***Yönetim Merkezi ve Yazışma Adresi / Headquarter and Inquiry Address***



0 266 249 65 35 (Pbx)  
0 266 249 04 64



[dergipark.org.tr/tr/pub/bauniibfd](http://dergipark.org.tr/tr/pub/bauniibfd)



[iibfdergi@balikesir.edu.tr](mailto:iibfdergi@balikesir.edu.tr)

Balıkesir Üniversitesi

İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Çağış Kampüsü 10145 Altıeylül/BALIKESİR

Bu derginin tüm telif hakları Balıkesir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'ne aittir.

All copyrights of this journal are reserved by Balıkesir University Faculty of Economics and Administrative Sciences.

*Telif: Tüm hakları saklıdır. Bu derginin tamamı ya da bir kısmı 5846 Sayılı Fikir ve Sanat Eserler Yasası'nın ilgili hükümleri uyarınca, Editör-Yayın Kurulu ve/veya yazarın izni olmaksızın elektronik, mekanik, fotokopi olarak ya da herhangi bir kayıt sistemiyle çoğaltılamaz, özetlenemez, yayınlanamaz, depolanamaz. Kaynak gösterilmek koşuluyla alıntı yapılabilir.*

*Copyright: All rights reserved. According to Code of Intellectual and Artistic Works Act, all or the particular parts of this journal cannot be summed, transmitted, stored electronically, mechanically, by photocopying or reproduced in any recording system without permission of the editorial board and/or the authors. Be quoted, provided the source displayed.*

E-ISSN 2718-0484

Bu dergide ileri sürülen fikirler, makalelerin yazarlarına aittir. Bu fikirler Balıkesir İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nin görüşlerini yansıtmaz.

Views expressed in this journal are those of authors. Those views do not reflect the opinions of Balıkesir University Faculty of Economics and Administrative Sciences.

Balıkesir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi aşağıdaki arşivlerde taranmaktadır:

ASOS İndeks (Cilt: 2 Sayı: 1 Haziran 2021)  
İdeal Online (Cilt: 3 Sayı: 2 Aralık 2022)

Balıkesir University Faculty of Economics and Administrative Sciences Journal has been indexed by the following archives:

ASOS Indeks (since June 2021, Vol: 2 No: 1)  
İdeal Online (since December 2022, Vol: 3 No: 2)

***Makale Gönderimi / Manuscript Submission***  
<https://dergipark.org.tr/tr/pub/bauniibfd>

## ***Bilim-Danışma Kurulu / Scientific-Advisory Board***

Prof. Dr. Abdülkadir BULUŞ (Necmettin Erbakan Üniv.)  
Prof. Dr. Abitter ÖZULUCAN (Niğde Ömer Halisdemir Üniv.)  
Prof. Dr. Ahmet Burçin YERELİ (Hacettepe Üniv.)  
Prof. Dr. Bedriye TUNÇSİPER (İzmir Demokrasi Üniv.)  
Prof. Dr. Çağatay ÜNÜSAN (KTO Karatay Üniv.)  
Prof. Dr. Erdoğan GAVCAR (Muğla Sıtkı Koçman Üniv.)  
Prof. Dr. Erkut DÜZAKIN (Çukurova Üniv.)  
Prof. Dr. Fatih Mehmet ÖCAL (Necmettin Erbakan Üniv.)  
Prof. Dr. Gökhan ORHAN (Bandırma Onyediy Eylöl Üniv.)  
Prof. Dr. Hakan AY (Dokuz Eylöl Üniv.)  
Prof. Dr. Halim KAZAN (İstanbul Üniv.)  
Prof. Dr. Hasan GÜL (Ondokuz Mayıs Üniv.)  
Prof. Dr. Himmet KARADAL (Abant İzzet Baysal Üniv.)  
Prof. Dr. Hüseyin AKAY (İzmir Demokrasi Üniv.)  
Prof. Dr. İbrahim Attila ACAR (İzmir Kâtip Çelebi Üniv.)  
Prof. Dr. İbrahim ÖRNEK (Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniv.)  
Prof. Dr. İlhan EROĞLU (Tokat Gaziosmanpaşa Üniv.)  
Prof. Dr. İsmail BEKÇİ (Süleyman Demirel Üniv.)  
Prof. Dr. Mehmet Emin ERÇAKAR (Bandırma Onyediy Eylöl Üniv.)  
Prof. Dr. Mehmet ERKAN (İstanbul Gedik Üniv.)  
Prof. Dr. Melih ÖZÇALIK (Manisa Celal Bayar Üniv.)  
Prof. Dr. Muhsin HALİS (Kocaeli Üniv.)  
Prof. Dr. Mustafa Erkan ÜYÜMEZ (Anadolu Üniv.)  
Prof. Dr. Nihat BATMAZ (Pamukkale Üniv.)  
Prof. Dr. Özgür ÖNDER (Kütahya Dumlupınar Üniv.)  
Prof. Dr. Tuğrul KANDEMİR (Afyon Kocatepe Üniv.)  
Prof. Dr. Yakup ALTAN (Süleyman Demirel Üniv.)  
Doç. Dr. Ahmet ÇALIK (KTO Karatay Üniv.)  
Doç. Dr. Aybeniz AKDENİZ AR (Bandırma Onyediy Eylöl Üniv.)  
Doç. Dr. Elif Ayşe ŞAHİN İPEK (İzmir Kâtip Çelebi Üniv.)  
Doç. Dr. Elif TÜRKAN ARSLAN (İzmir Kâtip Çelebi Üniv.)  
Doç. Dr. Hakan ÇELİKKOL (Kütahya Dumlupınar Üniv.)  
Doç. Dr. Metin KILIÇ (Bandırma Onyediy Eylöl Üniv.)  
Doç. Dr. Mustafa Necati ÇOBAN (Tokat Gaziosmanpaşa Üniv.)  
Doç. Dr. Sezer BOZKUŞ KAHYAOĞLU (Kırgızistan-Türkiye Manas Üniv.)

## ***Yayın Kurulu / Editorial Board***

Prof. Dr. Ahmet ERGÜLEN (Balıkesir Üniv.)  
Prof. Dr. Bülent BAYRAKTAR (Balıkesir Üniv.)  
Prof. Dr. Ferit KULA (Balıkesir Üniv.)  
Prof. Dr. Hakan ÇETİNTAŞ (Balıkesir Üniv.)  
Prof. Dr. Oya İnci BOLAT (Balıkesir Üniv.)  
Prof. Dr. Oya SEYEMEN (Balıkesir Üniv.)  
Prof. Dr. Sinan AYTEKİN (Balıkesir Üniv.)  
Prof. Dr. Şakir SAKARYA (Balıkesir Üniv.)  
Prof. Dr. Şeniz ANBARLI BOZATAY (Balıkesir Üniv.)  
Prof. Dr. Tamer BOLAT (Balıkesir Üniv.)  
Doç. Dr. A. Zafer YALÇIN (Balıkesir Üniv.)  
Doç. Dr. Binali KILIÇ (Balıkesir Üniv.)  
Doç. Dr. Cem KIRANKABEŞ (Balıkesir Üniv.)  
Doç. Dr. Fazlı YILDIZ (Balıkesir Üniv.)  
Doç. Dr. Hasan MEMİŞ (Balıkesir Üniv.)  
Doç. Dr. Mine BİNİŞ (Balıkesir Üniv.)  
Doç. Dr. Musa ATGÜR (Balıkesir Üniv.)  
Doç. Dr. Ömer Faruk BİÇEN (Balıkesir Üniv.)  
Doç. Dr. Sami BUHUR (Balıkesir Üniv.)  
Doç. Dr. Suat KARA (Balıkesir Üniv.)  
Doç. Dr. Şerif ÖNER (Balıkesir Üniv.)  
Doç. Dr. Tahsin GÜLER (Balıkesir Üniv.)  
Doç. Dr. Yasemin HAYTA (Balıkesir Üniv.)  
Dr. Öğr. Üyesi Aysun YILMAZTÜRK (Balıkesir Üniv.)  
Dr. Öğr. Üyesi Enes FİLİZ (Balıkesir Üniv.)  
Dr. Öğr. Üyesi Esat PINARBAŞI (Balıkesir Üniv.)  
Dr. Öğr. Üyesi Gamze AYTEKİN (Balıkesir Üniv.)  
Dr. Öğr. Üyesi İbrahim Murat BİCİL (Balıkesir Üniv.)  
Dr. Öğr. Üyesi Mustafa OĞUZ (Balıkesir Üniv.)  
Dr. Öğr. Üyesi Mutlu YORULDU (Balıkesir Üniv.)  
Dr. Öğr. Üyesi Orhan ŞAHİN (Balıkesir Üniv.)  
Dr. Öğr. Üyesi Özlem KUVAT (Balıkesir Üniv.)  
Dr. Öğr. Üyesi Serap YÜCEL (Balıkesir Üniv.)  
Dr. Öğr. Üyesi Şerife ÖZKAR (Balıkesir Üniv.)  
Dr. Öğr. Üyesi Türker BATMAZ (Balıkesir Üniv.)

## **Editör'den / From Editor**

---

Değerli okurlarımız,

Haziran 2020'den beri yayınlanan Balıkesir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergimizin beşinci sayısını sizlerle buluşturmanın mutluluğu içindeyiz.

Dergimizin bu sayısında dört farklı çalışma bulunmakta olup, Haziran 2023 sayısına bilimsel katkıda bulunan kıymetli yazarlarımıza teşekkürlerimizi iletiyoruz. Ayrıca dergimizde yayınlanan makaleleri bilimsel sorumluluk ve gönüllülük esasına bağlı olarak değerlendiren ve çalışmaların nitelikli hale gelmelerini sağlayan değerli hakemlerimize de minnettarız.

Balıkesir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi'nin ulusal ve uluslararası akademik düzeyde daha iyi yerlere gelebilmesi için editör, yayın ve bilim kurulları ile yayına hazırlama ekibi olarak çalışmalarımıza büyük bir istekle devam etmekteyiz. Aralık 2023'te yayınlanacak olan sayımızda çok değerli yayınlarınızı yayımlamaktan mutluluk duyacağımızı bildirmek isterim.

Sevgi ve saygılarımızla.

**Prof. Dr. Ahmet ERGÜLEN**

Balıkesir Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dekanı

# İÇİNDEKİLER / CONTENTS

## ARAŞTIRMA MAKALELERİ / RESEARCH ARTICLES

**İŞYERİNDE KİŞİ UYUMU VE İŞ TATMİNİ İLİŞKİSİ: KİŞİ-ÖRGÜT UYUMU AÇISINDAN BİR DEĞERLENDİRME.....1-20**

*Person Fit in the Workplace and Job Satisfaction Relation: An Assessment in terms of Person-Organization Fit*

Taner ATILMIŞ, Oya İnci BOLAT

**BALIKESİR'İN EKONOMİK YAPISI.....21-42**

*Economic Structure of Balıkesir*

Özge ÖZBEY, Bülent BAYRAKTAR

**DİJİTALLEŞME DÜNYASINDE METAVERSE'NİN MUHASEBE VE DENETİM İLE İLİŞKİSİ.....43-57**

*The Raltionship of Metaverse with Accounting and Auditing in the World of Digitalization*

Güllüzar ER

**SOSYAL VE BEŞERİ SERMAYENİN EKONOMİK BÜYÜME ÜZERİNE ETKİSİ: BİR ALANYAZIN ARAŞTIRMASI.....59-68**

*The Effect of Social and Human Capital on Economic Growth: A Literature Study*

Çağatay TUNÇSİPER



# İşyerinde Kişi Uyumu ve İş Tatmini ilişkisi: Kişi-Örgüt Uyumu Açısından Bir Değerlendirme\*

*Person Fit in the Workplace and Job Satisfaction Relation: An Assessment in terms of Person-Organization Fit*

TANER ATILMIŞ<sup>a, \*\*</sup> , OYA İNCİ BOLAT<sup>b</sup> 

<sup>a</sup> Doktora Öğrencisi, Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme ABD, Balıkesir, Türkiye

<sup>b</sup> Prof. Dr., Balıkesir Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Balıkesir, Türkiye

(Gönderim Tarihi/Received: 11.04.2023; Kabul Tarihi/Accepted: 15.05.2023)

**ÖZ** İş dünyasında, küreselleşme ile birlikte rekabet her geçen gün artmaktadır. Örgütlerin diğer örgütlere kıyasla bir adım öne çıkmaları, kaynaklarını en etkin şekilde kullanmaları ile doğrudan orantılıdır. Örgütlerin rekabet üstünlüğü elde etmesine yardım edebilecek en önemli kaynaklarından biri de işgörenleridir. Bu kaynaktan etkin olarak yararlanabilmek için işgörenlerin örgüte uyumu ve işten tatmin olmaları önem kazanmaktadır. Bu çalışmada, öncelikle işyerinde kişi uyumu, kişi-örgüt uyumu ve iş tatmini açıklanmıştır. Daha sonra, çekim-seçim-ayrılma modeli ve iş özellikleri modeline değinilmiş ve yapılan çalışmalar ile bu iki model esas alınarak kişi-örgüt uyumu ve iş tatmini arasındaki pozitif ilişki açıklanmaya çalışılmıştır. Alanyazın incelenerek, kişi-örgüt uyumu ve iş tatmini ilişkisi görgül çalışmalarla desteklenmiştir. Sonuçta, örgütlerdeki uygulamalara ve daha sonra yapılacak çalışmalara ilişkin tavsiyelerde bulunulmuştur.

**Anahtar Kelimeler:** İşyerinde kişi uyumu, iş tatmini, kişi-örgüt uyumu

**JEL Sınıflandırması:** M1, M12, M140

**ABSTRACT** In the business world, competition is increasing day by day with globalization. The fact that organizations are one step ahead compared to other organizations is directly proportional to the most effective use of their resources. One of the most important resources that can help organizations gain competitive advantage is their employees. In order to benefit from this resource effectively, it is important for the employees to fit to the organization and be satisfied with the job. In this study, first of all, person fit in the workplace, person-organization fit and job satisfaction are explained. Afterwards, the attraction-selection-attrition model and the job characteristics model were mentioned and the meaningful and positive relationship between person-organization fit and job satisfaction has been tried to be explained based on these two models. By examining the literature, the relationship between person-organization fit and job satisfaction has been supported by empirical studies. As a result, recommendations were made regarding the practices in organizations and further studies.

**Keywords:** Person fit in the workplace, job satisfaction, person-organization fit

**JEL Classification:** M1, M12, M140

\* Bu çalışma Prof. Dr. Oya İnci BOLAT danışmanlığında Taner ATILMIŞ tarafından yürütülen, “Kişilik Özellikleri ve Değerlere Göre İşyerinde Kişi Uyumunun İş Tatmini ve Görev Performansı Üzerindeki Etkisi: Kişi-İş, Kişi-Yönetici, Kişi-Çalışma Grubu ve Kişi-Örgüt Uyumu Açısından Bir Değerlendirme” adlı doktora tezinden türetilmiştir.

\*\* Sorumlu yazar / Corresponding author.

E-posta adresi / E-mail address: [taneratilmis@gmail.com](mailto:taneratilmis@gmail.com) (T. Atılmış)





## 1. GİRİŞ

İnternet ve bilişim çağının getirdiği gelişmeler, ulusal sınırların anlamını yitirmesine ve beraberinde rekabetin küresel bir boyut kazanmasına yol açmıştır. Bu nedenle işletmeler, sürdürülebilir rekabet üstünlüğü ile ortalamanın üzerinde kâr elde edebilmek amacıyla, kaynaklarını en etkili ve verimli şekilde kullanmak, çalışanların performansını ve iş tatminlerini istenilen düzeye çıkarmak istemektedir. İşletmelerde bu başarıyı sağlayabilecek en temel koşullardan biri, işyerinde kişi uyumunun sağlanmasıdır.

Özellikle örgütsel davranış, örgütsel psikoloji ve insan kaynakları yönetimi alanlarında oldukça yaygın araştırılan konularından biri olan işyerinde kişi uyumu kavramı, örgütsel psikolojide, bilim insanları ve uygulayıcıları etkilemiş olan tüm konuların içinde belki de en çok ilgi çeken olmuştur (Edwards, 1996; Edwards, Cable, Williamson, Lambert ve Shipp, 2006). Bu alanda yapılan birçok araştırma, işe alım ve personel seçimi, mesleki karar verme, iş tatmini, performans, örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti ile psikolojik ve fiziksel sağlık gibi birçok konunun işyerinde kişi uyumu ile yakından ilgili olduğunu göstermiştir (Edwards, 2008; Greguras ve Diefendorff, 2009).

Daha başlangıçta kişiler, niteliklerine uygun, ihtiyaçlarını karşılayan, hedefleri ve değerleri ile uyuşan uygun bir iş arayışında önemli ölçüde zaman ve çaba harcarlar. Benzer şekilde, işletmeler doğru işgücünü seçmek, uygun pozisyonlara yerleştirmek, işe ve örgütsel çevreye uyumlarını sağlamak için büyük ölçüde emek ve kaynak harcarlar (Schneider, 2001). Başka bir ifadeye işletmeler, daha işe alım aşamasında; işin gereklerini en iyi şekilde karşılayacak, eğitime ve iş hayatındaki ani değişikliklere süratle uyum sağlayabilecek, işletmeye sadakatle bağlanacak çalışanları işe almak isterken, iş başvurusunda bulunan çalışanlar da kendi kişilik özellikleri ve değerlerine uyan, bunun sonucunda en üst düzeyde iş tatmini yaşayabileceği ve performans sergileyebileceği bir iş bulmak istemektedir. Buradan hareketle; işgörenin işi, iş ortamı, çalışma arkadaşları ve örgütü ile uyumun (işyerinde kişi uyumunun), iş tatmini düzeyini etkileyebilecek önemli bir faktör olduğu söylenebilir.

Kişi-örgüt uyumu ve iş tatmini ilişkisini saptamak amacıyla yapılan bu çalışmada, belirtilen amaç çerçevesinde; kişi-örgüt uyumu işgörenlerin iş tatminini etkilemekte midir? sorusuna cevap aranmaktadır. Bu çalışma, son zamanlarda kavramsal ve uygulamalı birçok çalışmada, artan bir ilginin olduğu değerlendirilen, işyerinde kişi uyumu genelinde kişi-örgüt uyumu ve iş tatmini konuları kavramsal açıdan açıklanmaya çalışan öncü araştırmalardan biri olacaktır.

Bu çerçevede, işyerinde kişi uyumu, kişi-örgüt uyumu ve iş tatmini kavramsal açıdan ele alınmış, değişkenler arasındaki ilişkiler, çekim-seçim-ayrılma modeli ile iş özellikleri modelinden yararlanılarak açıklanmaya çalışılmıştır. Ayrıca kişi-örgüt uyumu ve iş tatmini arasındaki ilişki yapılan görgül araştırmalar ile desteklenmiştir. Sonuç ve öneriler bölümünde ise; yazın ve uygulamaya yönelik katkılar ve öneriler sunulmuştur.

## 2. KURAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde işyerinde kişi uyumu, kişi-örgüt uyumu ve iş tatmini kavramlarına değinilecek, aralarındaki ilişkiler açıklanacaktır.

### 2.1. İşyerinde Kişi Uyumu

Uyum kavramı; TDK tarafından “bir bütünün parçaları arasında bulunan uygunluk, ahenk; toplumsal

çevreye veya bir duruma uyma, uyum sağlama, intibak, bütünleşme” olarak ifade edilmektedir (TDK, 2020). Uyum kavramına, örgütsel davranış açısından bakıldığında, işgörenlerin işe yönelik tutumlarını etkilemesi nedeniyle işyerinde kişi uyumu kavramı ayrı bir önem kazanmaktadır.

İşyerinde kişi uyumu ya da yaygın bilinen adı ile kişi-çevre uyumu kuramının başlangıcı, Antik Yunan kaynaklarında Platon'un çalışmalarına dayanmakla birlikte; çağdaş araştırmalar genellikle kişinin nitelikleri ile farklı meslek grupları arasındaki uyumu tanımlayan bir model ileri süren Parsons'a (1909) uzanmaktadır (Edwards, 2008: 168). Bununla birlikte bazı araştırmacılar, John R. P. French'in çalışmalarını, kuramın başlangıç noktası kabul etmektedir (Caplan ve Harrison, 1993). Kişi-çevre uyumu kuramının temelini oluşturan daha sonraki kuramsal çalışmalar, Murray'in İhtiyaç-Baskı Modeli (Edwards, 2008) ile davranışı, birey ve çevrenin bir fonksiyonu olarak formüle eden  $[D=f(B,Ç)]$ , Kurt Lewin'in Alan Kuramı olmuştur (Lewin, 1935). Genel kabule göre, Lewin'in (1951) uyum kuramı; davranışın birey ve çevrenin bir fonksiyonu olduğu fikrine dayanır (Kristof-Brown, Jansen ve Colbert, 2002). Parson'un (1909) kişi-iş eşleştirme modeli geleneğinde ve Murray'in (1938) İhtiyaç Baskı Kişilik Kuramında, ilk olarak 1964'te (Dawis vd., 1964) tanıtılan ve 1968'de revize edilen (Dawis vd., 1968) İşe Uyarlama Kuramında ve bir dizi incelemede (Dawis ve Lofquist, 1976; Dawis ve Lofquist, 1978) detaylandırılan çalışmalar, kişi-çevre uyumu kavramına dayanmaktadır (Rounds vd., 1987).

Dawis, Lofquist ve Weiss (1968), her bir kişinin çevresi ile uyum içerisinde olmayı başarmak ve sürdürmek isteyeceği hakkında temel bir varsayıma sahiptir. Onlara göre çevreyle olan bu uyumu başarmak ve sürdürmek, insan davranışının temel motivasyon kaynağıdır. Ev, okul, iş gibi kişilerin ilişkili olduğu birçok çevre vardır. Bunlar içinde, işyeri özel bir öneme sahiptir. Kişiler işyerine bazı yeteneklerini getirirken, işleri onlara maaş, itibar, kişilerarası ilişkiler gibi bazı ödüller sağlar. Böylece hem kişilerin hem de işyerinin gereksinimleri karşılıklı olarak karşılanırken, bir uyum oluşur (Dawis, Lofquist, & Weiss, 1968). 1960'lı yıllarda başlayan ve işe uyum adı verilen çalışmalarda; iş uyumu, kişilerin çalışma ortamıyla benzeşmeyi sağlamaya ve sürdürmeye çalıştığı sürekli ve dinamik bir süreç olarak tanımlanmıştır (Dawis vd., 1964; Dawis ve Lofquist, 1976; Dawis ve Lofquist, 1978).

Yönetim yazınında yaklaşık 100 yıllık bir geçmişe sahip olan kişi-çevre uyumu, kişiler ile çevreleri arasındaki uyumu ifade eden kavramdır (Kristof-Brown vd., 2005; Jansen ve Kristof-Brown, 2006). Bu bağlamda, sağlık ve stres (Edwards ve Cooper, 1990), işe uyum (Dawis ve Lofquist, 1984), mesleki seçim (Holland, 1985) ve örgütsel kültür (Schneider, 1987) alanlarında etkili uyum kuramları geliştirilmiştir (van Vianen, 2018).

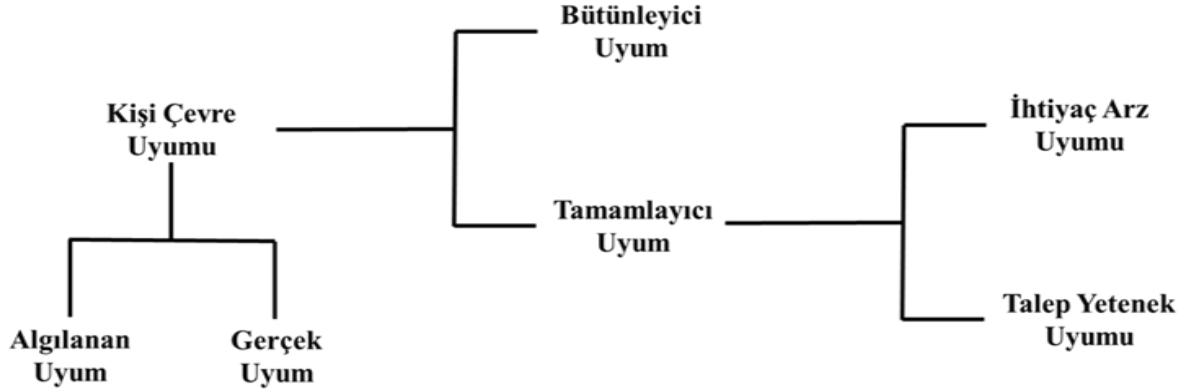
Kişi-çevre uyumu kavramı, etkileşimci davranış kuramına dayanır. Etkileşimci kuram, ne kişisel özelliklerin ne de durumsal kısıtlamaların kişilerin davranışsal ve tutumsal değişkenlerdeki varyans payını belirlemediğini ileri sürer. Aksine, en büyük varyansı oluşturan kişisel ve durumsal değişkenlerin etkileşimidir (Pervin, 1968). Metodolojik bir bakış açısıyla, davranışı anlamak, kişisel ve durumsal değişkenlerin ayrıntılı bir değerlendirmesinin yapılmasını ve ardından iki değişken grubunun birlikte ele alındığı koşulların belirlenmesini ve sonuçların seçilmesini sağlar. Bu nedenle, “kişi-çevre uyumu”, anlamlı pozitif (veya negatif) sonuçların üretilmesinde iki değişken kümesi arasındaki uyum veya eşleşme derecesidir (Muchinsky ve Monahan, 1987).

Bu anlamda kuram, davranışın; kişi ve çevrenin ayrı ayrı yordamasından ziyade kişi ve çevre arasındaki uyum olduğunu savunur (van Vianen, 2018). Kısaca kişi-çevre uyumu kuramı iki temel varsayıma dayanmaktadır: Birincisi, insan davranışı kişinin ve çevrenin bir fonksiyonudur ve ikincisi, kişi ve çevrenin uyumlu olması gerekir (Kristof, 1996). Bu varsayımlardan hareketle, kişi-çevre uyumu, iç içe geçmiş, farklı bakış açılarından ele alınmaktadır. Öncelikle kişi-çevre uyumu, *algılanan uyum* ve *gerçek uyum* olarak iki alt boyuta ayrılabilir. Fakat esas olarak kişi-çevre uyumu *bütünleyici* ve *tamamlayıcı uyum* olarak iki temel yaklaşım ile açıklanabilir (Muchinsky ve Monahan, 1987). Bu

yaklaşımında yer alan, tamamlayıcı uyum, kendi içinde *ihtiyaç-arz uyumu* ve *talep-yetenek uyumu* bakış açısından ayrıca incelenebilir. Kişi-çevre uyumunun farklı kavramsallaştırmaları arasındaki ilişki Şekil 1’de gösterilmiştir (Sekiguchi, 2004).

### Şekil 1

*Kişi-Çevre Uyumunun Farklı Kavramsallaştırmaları Arasındaki İlişki*



Not. Sekiguchi (2004: 184) kaynağından alınmıştır.

*Algılanan uyum*, bir kişinin zihnindeki psikolojik yapıyı yansıtır ve bütüncül tipte bir uyum değerlendirmesi ile ilgilidir. *Gerçek uyum* ise, kişisel ve çevresel özellikler arasındaki tutarsızlığı tespit etmeyi amaçlar. Tutarsızlık ne kadar düşükse, uyum o kadar yüksek olur (van Vianen, 2018).

Kişi-çevre uyumu, Muchinsky ve Monahan’ın çalışmalarında ise *tamamlayıcı* ve *bütünleyici uyum* olarak karşımıza çıkmaktadır. *Bütünleyici uyum*, kişi ile çevre arasındaki benzerlik anlamına gelir. Bazı kaynaklarda “benzerlik uyumu” olarak adlandırıldığı da görülmektedir (Kristof, 1996). Bütünleyici uyum kişilerin, çevrelerinde bulunan kişilerle aynı kişilik özelliklerine, değerlere veya normlara sahip olduklarında ortaya çıktığı düşünülmektedir. *Bütünleyici uyum* ise, bir kişinin özellikleri çevre ile “bütünleştiğinde” veya bulunduğu ortamda eksik olanı tamamladığında ortaya çıkar. Diğer yaklaşım olan *tamamlayıcı uyum* ise, çevrede eksik olan bir hususun kişi tarafından tamamlanması sonucunda oluşur. *Tamamlayıcı uyum*, kişinin bir ortamda “diğer bireylere benzer özelliklere sahip olması, o ortama renk katması veya kucaklaması” durumunda ortaya çıkar (Muchinsky & Monahan, 1987). İhtiyaç-arz uyumu ve talep-yetenek uyumu olarak iki farklı biçimi olan tamamlayıcı uyum (Caplan, 1987), kişi ile çevrenin birbirinin ne gibi ihtiyacı olduğunu anlamasını sağlar. Kişilerin ihtiyaçlarının veya çalışma koşullarının çevre tarafından sağlanması, *ihtiyaç-arz uyumu* olarak adlandırılırken; *talep-yetenek uyumu* ise, çevrenin taleplerinin kişinin yetenekleriyle (bilgi, beceri, enerji vb.) karşılanmasını içerir (Edwards vd., 2006).

Ayrıca, kişi-çevre uyumu üzerine vurgu yapan etkili dört temel düzey; kişi-iş uyumu, kişi-yönetici uyumu, kişi-çalışma grubu uyumu ve kişi-örgüt uyumu, olarak sıralanabilir. Söz konusu boyutların işe alım öncesi ve sonrası sürece ilişkin uyum değerlendirmesi Şekil 2’deki gibi ifade edilebilir.

**Şekil 2***İşe Alım Öncesi Ve Sonrası Sürece İlişkin Uyum Değerlendirmesi*

	Uyum Tipi	Araştırmanın Odağı	
İşe Alım Öncesi	Kişi-İş Uyumu	Minimum Nitelikler Gerçekçi İş Ön İzlemesi	İşe Alım / İş arama
	Kişi-Yönetici Uyumu	İşveren Etkisi	
İşe Alım Öncesi	Kişi-İş Uyumu	Seçim Kriterleri Değerlendirme Merkezi	Seçim İş Tercih
	Kişi-Örgüt Uyumu	Kültürel Uyum İnsan Kaynakları Sistemi	
İşe Alım Sonrası	Kişi-Örgüt Uyumu	Değerler Hedefler	Sosyalleşme
	Kişi-İş Uyumu	İş Tatmini Beceri Temelli Eğitim	
	Kişi-İş Uyumu	İşten Ayrılma Niyeti Tatmin	Uzun Vadeli Görev Süresi
	Kişi-Örgüt Uyumu	Görev Süresi Yıpranma	
	Kişi-Grup Uyumu	Grup Bileşenleri Grup Demografisi	
	Kişi-Yönetici Uyumu	Dikey İkili Bağlantı Lider-Üye Etkileşimi	

Not. Jansen ve Kristof-Brown (2006: 206) kaynağından alınmıştır.

İşyerinde kişi uyumunun türleri, kişinin ihtiyaçlarını ve çevrenin sağladığı ödülleri, kişinin yeteneklerini ve çevrenin taleplerini ve kişiler, gruplar, örgütler veya meslekleri ifade edebilen kişi ile sosyal çevre arasındaki benzerlikleri kapsar (Edwards, 2008). Çalışmanın bundan sonraki bölümünde, kişi-çevre uyumunun dört temel düzeyinden biri olan; kişi-örgüt uyumu üzerinde durulacaktır.

**2.1.1. Kişi-örgüt uyumu**

“Kişi örgüt benzerliği” kavramının vurgulandığı ve “bireylerin, kişilik özelliklerine uygun örgütlerde daha başarılı olacakları” önermesiyle başlayan araştırma (Tom, 1971), kişi-örgüt uyumunun başlangıç noktasını oluşturmuştur. Bazı araştırmacılar, kişi-örgüt benzerliğini, kişilik-örgüt iklimi uyumu olarak devam ettirirken, bazı araştırmacılar kişi-örgüt uyumunda dikkati değerlere çekmiş (Chatman, 1989), bazı araştırmacılar ise, amaç uyumuna odaklanmıştır (Kristof-Brown vd., 2005; Kristof-Brown vd., 2005). Bir kısım araştırmacı ise, kişi-örgüt uyumu kuramının, Argyris’in iş genişletme ve katılımcı yönetimdeki kuramsal çalışmalarına kadar uzandığını ve Argyris (1957)’in, kişilerin örgütsel davranışının kişiler ile örgütler arasında oluşan karşılıklı etkileşimden kaynaklandığını savunduğunu, belirtmiştir (Verquer vd., 2003). Yapılan bu araştırmalar çerçevesinde kişi-örgüt uyumu, kişi ve örgütlerin benzerlikleri oranında birbirlerinden etkilendikleri fikrine dayandığı (Cable & Judge, 1997) ifade edilebilir.

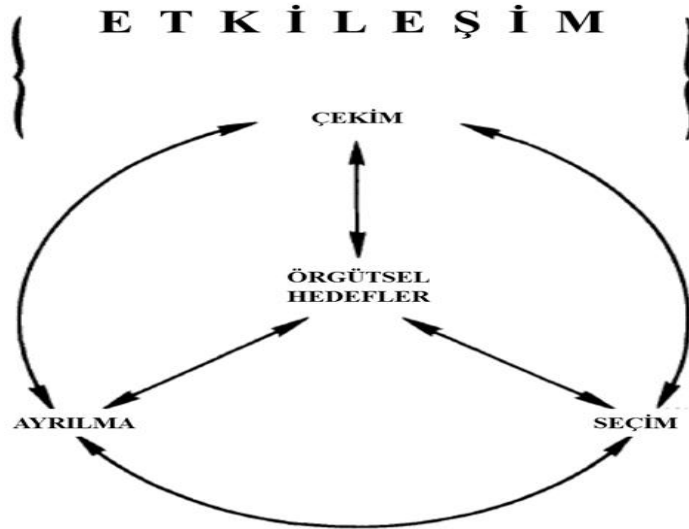
Kişi-örgüt uyumunu, çoğu araştırmacı kişi ile örgüt (Kristof, 1996; Kristof-Brown vd., 2005; van Vianen vd., 2011) veya kişi ile genel örgütsel özellikler arasındaki uyum şeklinde tanımlar (Barrick ve Ryan, 2003; Hamid ve Yahya, 2011). İşgörenler, değerlerinin örgütün ve örgütteki diğer işgörenlerin

değerleri ile uyduğuna inandığında, örgütün daha yüksek ideallerine ortak olduklarını hissederler (Cable ve DeRue, 2002). Bu nedenle kişi-örgüt uyumu, çoğunlukla çalışanın kişisel değerleri ile örgüt kültürü arasındaki uyuma değinmektedir (Cable ve DeRue, 2002). Bu açıdan kişi-örgüt uyumunu, örgütün norm ve değerleri ile kişilerin değerleri arasındaki uyum (Chatman, 1989) olarak ifade etmek yanlış olmayacaktır. Kişi-örgüt uyumu, örgütsel bağlamda değer sistemi ile yan yana getirildiğinde, kişinin değerlerini biçimlendirir ve bireyin davranış ve tutumlarını etkiler (Icheme vd., 2017).

Birçok kişi-örgüt uyumu kavramını açıklamaya yönelik farklı yaklaşımlar geliştirmiştir. Bunlar araştırmacılardan ilki Schneider'dir. Bazı araştırmacılara göre kişi-örgüt uyumu, Schneider'in (1987) Çekim-Seçim-Ayrılma modelinin üzerine kurulmuştur (Cable ve Judge, 1996; Cable ve Judge, 1997; Cable ve Parsons, 2001; Ulutaş vd., 2011). Schneider, kişilerin rastgele durumları değil, kendileri için çekici olan durumları aradığını savunur (van Vianen, 2000). Sonuçta, kişiler durumun bir parçası olarak seçilecek ve o ortamda kalarak durumu belirlemeye yardımcı olacaktır. Schneider, bu modeli örgütlerin işleyişine uygular ve örgütlerin; bireylerin ilgi duydukları, bir üyesi olarak seçildikleri, örgüte uyum sağlamaları halinde kaldıkları veya uyum sağlayamamaları halinde ayrıldıkları bir durum olduğunu savunur (Sekiguchi, 2004). Schneider, farklı örgüt türlerinin farklı insanları cezbedeceğini, seçeceğini ve koruyacağını iddia eder. İşte örgütlerin neden birbirlerinden farklı göründüklerini ve hissettiklerini belirleyen de Şekil 3'te belirtilen çekim-seçim-ayrılma döngüsünün sonucudur (Schneider, 1987).

### Şekil 3

#### Çekim-Seçim-Ayrılma Modeli



Not. Schneider (1987: 440) kaynağından alınmıştır.

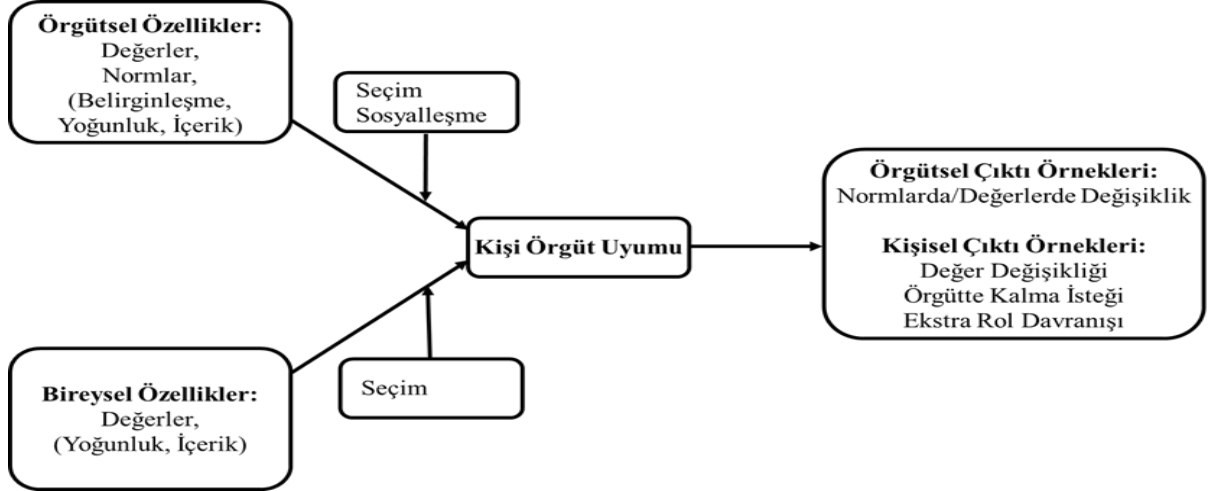
Schneider'e göre, örgütsel hedefler davranış yoluyla işler hale gelir ve bu davranış da yapıları ve süreçleri ortaya çıkarır. Hedeflerin bu dışa yansımaları, belirli bir örgüte ilgi duyan, onu seçen ve orada kalan insanların tiplerini ve davranış kalıplarını belirler (Schneider, 1987).

Konu ile ilgili çalışmalar yapan bir diğer araştırmacı olan Chatman (1989: 339-340) ise, kişi-örgüt uyumu kavramının kuramsal temellerini Şekil 4'te görülen model ile açıklamıştır. Modele göre; kişinin değerleri ile örgütsel değer ve normlar uyduğunda; yapılan seçim ve ardından onu takip eden sosyalleşme süreci sonunda kişi-örgüt uyumu ortaya çıkmaktadır. Yaşanan bu uyum hem kişisel hem

de örgütsel düzeyde olumlu sonuçlar doğurabilir.

#### Şekil 4

Chatman'ın Kişi-Örgüt Uyumu Modeli

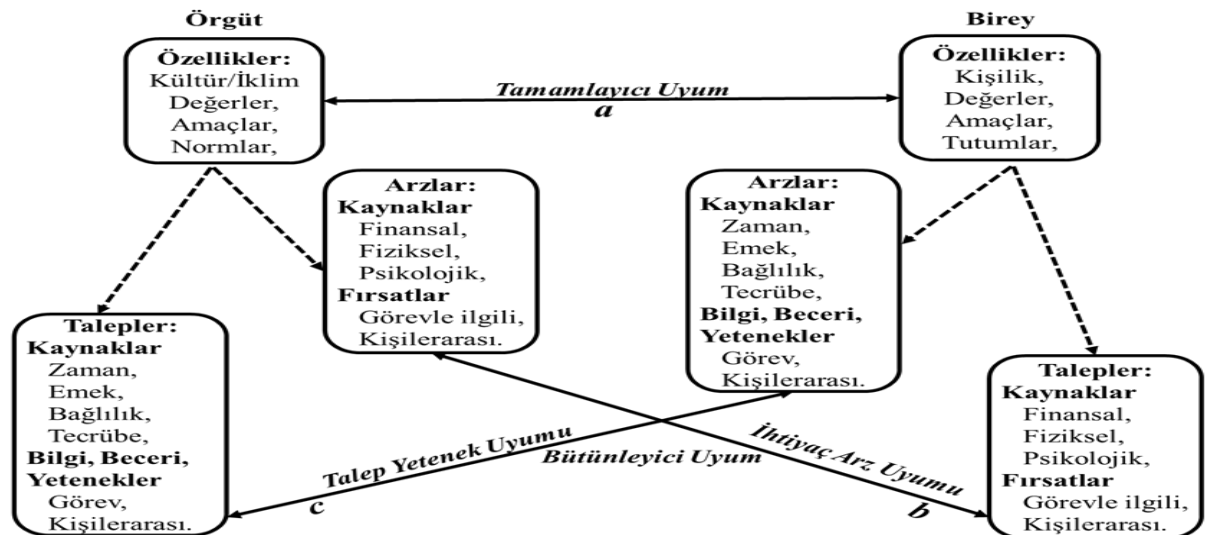


Not. Chatman (1989: 340) kaynağından alınmıştır.

Kişi-örgüt uyumunu açıklamaya çalışan araştırmacılardan bir diğeri de Kristof'tur. Kristof, çalışmasında; tamamlayıcı ve bütüncü uyum yaklaşımları ile talep-yetenek ve ihtiyaç-arz yaklaşımlarını birleştirerek, Şekil 5'deki modeli geliştirmiştir (Kristof, 1996).

#### Şekil 5

Kristof'un Kişi-Örgüt Uyumu Modeli



Not. Kristof (1996: 4) kaynağından alınmıştır.

Bu bağlamda, Kristof, kişi-örgüt uyumunu aşağıdaki durumlarda meydana gelen, kişiler ile örgütlerin uyumu olarak tanımlamıştır (Kristof-Brown, 2007):

- En az bir taraf diğzerinin ihtiyaçlarını sağlarsa,
- Her iki taraf benzer temel özellikleri paylaşırlarsa veya
- Yukarıda sayılan her iki durum da gerçekleşirse.

Bazı kaynaklarda kişi-kültür uyumu (O'Reilly vd., 1991) olarak da yer alan kişi-örgüt uyumu, bu bakış açısıyla değer uyumu, amaç uyumu, çalışanların ihtiyaçlarının karşılanması ve kültür-kişilik uyumu olmak üzere dört boyutta tanımlanmış ve kavramsallaştırılmıştır (Kristof, 1996; Rahmadani ve Sebayang, 2017).

## 2.2. İş Tatmini

İş tatmini çalışmaları, yirminci yüzyılın başlarına dayanmaktadır. İlk çalışmalar arasında; Alman işçilerin iş tatminlerini araştıran Levenstein (1912); tüm işçilerin monoton ve tekrarlayan işlerden memnun olmadığını belirten Munsterberg (1913); yaş, medeni durum, eğitim ve din gibi faktörler ile iş tatmini ilişkisini inceleyen Frier (1926) ve yetenek testi puanları ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi inceleyen Thorndike (1934) sayılabilir (Dawis ve Lofquist, 1981). Fakat iş tatminini kapsamlı bir şekilde ele alan ilk çalışma, Hoppock'un "İş Tatmini" isimli çalışmasıdır (Locke ve Latham, 1990). Hoppock çalışmalarında, beklediğinden daha fazla işinden memnun çalışan olduğunu gözlemlemiş ve ayrıca, bir grup öğretmen için daha çok iş tatmininin, daha iyi zihinsel sağlık, daha güzel insan ilişkileri, daha olumlu sosyal statü vb. ile ilişkili görüldüğünü bulmuştur (Hoppock, 1935).

Bunun yanı sıra, iş tatmini ile ilgili ilk deneysel araştırma, 1920'lerin sonunda ve 1930'ların başında Mayo ve arkadaşlarının, Western Elektrik Firmasının Hawtorne fabrikasında yapmış olduğu çalışmalardır. Bu çalışmalar, iş tatmini ve tatminsizliğinin nedenleri üzerine daha çok araştırmayı teşvik etmiştir. Çalışmalar, daha sonraki yıllarda eleştirilmiş olsa da sonuçlar Taylor'un (1911) çalışmalarında göz ardı edilen ve "sosyal insan" adı verilen yeni bir insan modelini gündeme getirmiş ve işteki odağı ekonomik teşviklerden insan ilişkilerine değiştirme ihtiyacını göstermiştir (Dawis ve Lofquist, 1981).

İş tatminine yönelik olarak alanyazında farklı araştırmacılar farklı yaklaşımlar geliştirmiş ve bu da farklı tanımlamalara yol açmıştır. İş tatmini konusunda yapılan bazı tanımlar şunlardır:

İş tatmininin alanyazındaki ilk tanımı, 1931 yılında Fisher ve Hanna'nın çalışmalarına kadar uzanabilir. İş tatmini, Fisher ve Hanna tarafından "düzenleyici olmayan ruh halinin bir ürünü" (Zhu, 2013), olarak tanımlarken; Hoppock tarafından, bir kişinin işinden memnuniyet duymasına yol açan herhangi bir psikolojik, fizyolojik ve çevresel koşul olarak tanımlanmış (Hoppock, 1935) ve iş ve çalışma ortamına yönelik psikolojik ve fiziksel öznel bir değerlendirme olduğu düşünülmüştür (Zhu, 2013).

İş tatmini, "kişinin işinin, iş başarısının veya iş deneyimlerinin değerlendirilmesinden kaynaklanan" olumlu veya hoş giden duygusal bir tepki (Locke, 1969); işle ilgili duyguların bir değerlendirme kümesi (Spector, 1985); çalışanın işine karşı geliştirdiği olumlu bir tutum (Daft ve Marcic, 2009); kişisel özelliklerden kaynaklanan ve iş hakkında gelişen olumlu bir duygu (Robbins ve Judge, 2013; Robbins ve Judge, 2017) olarak tanımlanmıştır.

Bazı araştırmacılar, iş tatminini, bilişsel, duygusal (Judge vd., 2012) ve davranışsal (Judge ve Klinger, 2008) unsurlar içeren, çok boyutlu psikolojik tepkiler olarak tanımlarken; Luthans da, iş tatmini için genel kabul gören; şu üç boyutun varlığından söz etmiştir: İş tatmini görülemeyen, sadece

sonuç çıkartılabilen iş durumuna yönelik verilen duygusal bir tepkidir. Genellikle sonuçların beklentileri ne kadar iyi karşıladığı veya aştığı ile belirlenir ve birçok tutumu birden temsil eder (Luthans, 2011).

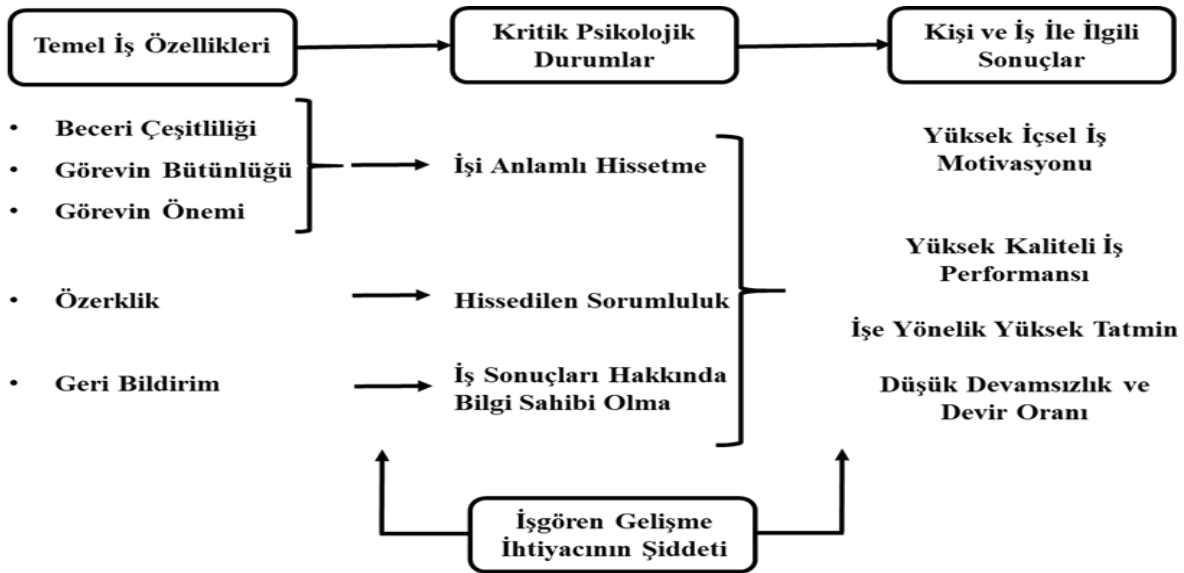
Yukarıda belirtilen tanımlardan hareketle iş tatmini, kişinin işinden memnun olduğunu söylediği psikolojik, fizyolojik ve çevresel koşulların birleşimi olan bir dizi karmaşık değişken olarak ifade etmek mümkündür. Bu değişkenler ekseninde, araştırmacılar tarafından iş tatmini kavramı farklı açılardan farklı kuramlarla açıklanmaya çalışılmıştır. Fakat bu bölümde iş tatmininin kuramsal açıdan dayanağı, iş tatmini ile doğrudan ilgili olduğu değerlendirilen İş Özellikleri Modelinden faydalanarak açıklanmaya çalışılacaktır.

### 2.2.1. İş özellikleri modeli

İş zenginleştirmeye yönelik nispeten basit Herzberg yaklaşımının bazı sınırlamalarını karşılamak için bir grup araştırmacı, belirli iş özellikleri veya işin kapsamı ile çalışan motivasyonu arasındaki ilişkiye odaklanmaya başlamıştır (Luthans, 2011). Bu kapsamda, Hackman ve Oldham tarafından geliştirilen "İş Özellikleri Modeli", iş tatminini açıklamakta en çok ilgi gören yaklaşımlardan biri olmuştur (Cheser, 1998). Belirli iş özelliklerinin belirli psikolojik durumlara katkıda bulunduğunu ve çalışanların gelişme ihtiyacının gücünün önemli bir düzenleyici etkiye sahip olduğunu ifade eden (Luthans, 2011), bu model Şekil 6'da görülmektedir (Hackman ve Oldham, 1975; Hackman ve Oldham, 1976; Hackman ve Oldham, 1980).

#### Şekil 6

##### İş Özellikleri Modeli



Not. Hackman ve Oldham, (1975: 169) kaynağından alınmıştır.

Model, temel iş özelliklerine sahip bir çalışan için üç "kritik psikolojik durum" (işgörenin işini anlamlı hissetmesi, yaptığı işin sonuçlarından sorumluluk duyması ve yaptığı işin sonuçlarına ilişkin bilgi edinmesi) mevcut olduğunda, kişi ve iş ile ilgili olumlu sonuçların (yüksek motivasyon, kaliteli iş performansı, yüksek iş tatmini ile düşük devamsızlık ve devir oranı) elde edileceğini savunur



(Hackman ve Oldham, 1975; Loher vd., 1985; Bolat, 2003; Luthans, 2011). Genel olarak, işte olumlu kişisel ve iş ile ilgili sonuçların elde edilebilmesinin aşağıdaki beş temel iş özelliğinin varlığına bağlı olduğu ileri sürülmektedir (Dalal, 2012; Judge vd., 2012; Judge ve Klinger, 2008; Hackman ve Lawler, 1971). Bu beş temel iş özelliği, işleri nesnel olarak ölçmenin ve onları değiştirmenin anahtarlarıdır; böylece onları yapan insanları tatmin etme potansiyeli yüksek olur (Hackman ve Oldham, 1974; Hackman vd., 1975). Modele göre, bu temel özellikleri sağlayacak şekilde zenginleştirilmiş işler, bu özellikleri sağlamayan işlerden daha tatmin edici ve motive edici olabilir (Judge vd., 2012). Beş temel iş özelliği aşağıda açıklanmıştır:

- *Beceri Çeşitliliği*: İşlerin yerine getirilmesi maksadıyla, çalışanın bir takım farklı yeteneklerini kullanmasını içeren çeşitli becerileri gerektirme ölçüsüdür (Hackman ve Oldham, 1975; Hackman vd., 1975).
- *Görevin Bütünlüğü*: İşin "bütünü" tamamlanmasını ve başından sonuna kadar sonuçlarının görülerek yapılmasını ifade eder (Hackman ve Oldham, 1976). Bu tarz işler, "işgörene, işin bütün bir parçasını yerine getirme fırsatı sağlar" (Bolat, 2003).
- *Görevin Önemi*: İşin, örgütün yakın çevresinde veya dünyanın herhangi bir yerinde olup olmadığına bakılmaksızın diğer insanların hayatında ne kadar önemli bir yere sahip olduğunun derecesidir (Hackman ve Oldham, 1980).
- *Özerklik*: İşin, planlanmasından yürütülmesine kadar izlenilecek yolların belirlenmesinde işgörene önemli ölçüde, bağımsız hareket edebilme ve takdir hakkı sağlama derecesidir (Hackman ve Oldham, 1976). İşgörenin, işini nasıl yürüteceği hususunda tam yetkiye sahip olması olarak da ifade edilebilir (Judge ve Klinger, 2008).
- *Geri Bildirim*: İşin sonucunda çalışanın, işin gerektirdiği faaliyetleri gerçekleştirme derecesi ve performansı hakkında doğrudan ve net bilgi edinmesidir (Hackman ve Oldham, 1975; Hackman ve Oldham, 1976; Mullins, 2010).

Aşağıda açıklanan kritik psikolojik durumlar, beş temel iş özelliğinin varlığıyla ortaya çıkmakta (Hackman ve Oldham, 1975: 160) ve "temel iş özellikleri ile kişi ve iş ile ilgili sonuçlar arasında aracılık etmektedir" (Hackman ve Oldham, 1975).

- *İşi Anlamlı Hissetme*: Kritik psikolojik durumlardan işi anlamlı hissetme, çalışanın işi çoğunlukla anlamlı, faydalı ve değerli bir iş olarak tecrübe etme derecesidir (Hackman ve Oldham, 1975; Hackman ve Oldham, 1976).
- *Hissedilen Sorumluluk*: Çalışanın emeğinin sonuçlarından kişisel olarak sorumlu olduğuna inanmasıdır (Hackman vd., 1975; Hackman ve Oldham, 1976).
- *İş Sonuçları Hakkında Bilgi Sahibi Olma*: Çalışanın işini ne kadar etkili bir şekilde gerçekleştirdiğini sürekli olarak bilme ve anlama derecesidir (Hackman vd., 1975; Hackman ve Oldham, 1975; Hackman ve Oldham, 1976).

İş özellikleri modeline göre; işgörenin işi anlamlı hissetmesini sağlayan, üç temel iş özelliğinden en az biri, iş özerkliği veya iş geri bildirimini yüksekse, bir işten en yüksek düzeyde iş tatminini sağlar (Hackman ve Oldham, 1976). Sonuç olarak; yaptığı işi anlamlı hisseden ve işteki emeğinin sonuçlarından kişisel olarak sorumlu olduğuna inan, işini ne kadar etkili bir şekilde gerçekleştirdiğini sürekli olarak bilen ve anlayan işgörenlerde iş tatmininin yüksek olacağı söylenebilir.

## 2.3. İşyerinde Kişi Uyumu İş Tatmini İlişkisi

İş tatmini, işgörenlerin değişik yönleri çerçevesinde işlerine yönelik değerlendirmelerini ve memnuniyet durumunu, ifade eder (Locke, 1969). Genel olarak işgörenlerin işi, ihtiyaçları ve çıkarları ile örtüştüğünde, çalışma koşulları ve ödülleri (ücret gibi) tatmin edici bulduklarında, iş arkadaşlarını sevdiğlerinde ve yöneticileri ile olumlu ilişkilere sahip olduklarında bu tutumu yaşarlar (Daft ve Marcic, 2009). İş özellikleri modeline göre, temel iş özelliklerine sahip bir çalışan için üç "kritik psikolojik durum" (işgörenin işini anlamlı hissetmesi, yaptığı işin sonuçlarından sorumluluk duyması ve yaptığı işin sonuçlarına ilişkin bilgi edinmesi) mevcut olduğunda, kişi ve iş ile ilgili sonuçlar (yüksek motivasyon, kaliteli iş performansı, yüksek iş tatmini ile düşük devamsızlık ve devir oranı) üzerinde olumlu etkiye sahiptir (Hackman ve Oldham, 1975). İş, kişi ve çevre (iş ortamı) arasındaki etkileşim olarak kavramsallaştırılabilir. Çekim-seçim-ayrılma modeli; işin, insanların ilgi duydukları, bir parçası olmak istediklerinde çekildikleri; kişinin ihtiyaçlarını, isteklerini veya tercihlerini karşıladığında ya da kişinin, örgütsel talepleri karşılamak için gerekli yeteneklere sahip olması durumunda seçtikleri ve uyum sağlamaları halinde kaldıkları veya uyum sağlayamamaları halinde ayrıldıkları bir durum olduğunu savunur (Uysal Irak, 2012). İş hayatında hem kişinin hem de içinde bulunduğu çevrenin birbirinden bazı talepleri olmaktadır. Örneğin bir çalışanın verilen görevleri yerine getirebilmesi için beceri çeşitliliği gibi temel iş özelliklerine sahip olması beklenirken; iş ortamının da kritik psikolojik durumlar (iş anlamlı hissetme, işgörenin yaptığı işin sonuçları ile ilgili sorumluluk duyması ve yaptığı işin sonuçlarına ilişkin bilgi edinmesi) gibi tercih edilir çalışma koşullarına sahip olması beklenir. Bu beklentiler karşılandığında uyum ortaya çıkar. Bu nedenle işyerinde kişi uyumunun, yüksek motivasyon, kaliteli iş performansı, işe yönelik yüksek iş tatmini ile sonuçlanacağı söylenebilir.

### 2.3.1. Kişi-örgüt uyumu iş tatmini ilişkisi

Kişi-örgüt uyumu, “(a) en az biri diğerinin ihtiyaçlarını karşıladığında, (b) benzer temel özellikleri paylaştıklarında veya (c) her ikisi de meydana geldiğinde ortaya çıkan, kişi ve örgüt arasındaki uyumluluk” olarak tanımlanmıştır (Kristof, 1996). Kişi-örgüt uyumunun etkinliği, örgüt ile kişinin değerleri, ilgileri, inançları ve gereksinimleri arasındaki uyumun sonuçlarına dayanır. Çekim-seçim-ayrılma modeli, kişilerin kendi değerlerine ve ilgi alanlarına uyan örgütlere ilgi duyduklarını varsayar. Örgütlere de kendilerine en çok benzeyen adayları seçme eğilimindedir. Örgüte girdikten sonra, değerleri, ilgileri, inançları ve ihtiyaçları örgütle uyumsuz olan bireyler, gönüllü ya da istemsiz olarak ayrılma eğilimi gösterirler (Schneider, 1987). Böylece, örgütte kalanlar birbirine benzer ve bu da örgütün tektipliğini artırır. Oluşan yüksek düzeyli kişi-örgüt uyumu sonucunda; kişiler örgüte bağlanarak işlerinde daha uzun süre kalmayı tercih edeceklerdir. Dolayısıyla kişi ve örgüt arasındaki bu uyumun çalışanlarda iş tatmini ile sonuçlanacağı söylenebilir (Lauver ve Kristof-Brown, 2001).

Alanyazında, kişi-örgüt uyumu ve iş tatmini ilişkisini destekler nitelikte birçok görgül çalışmanın yapıldığı görülmektedir. Aktaş'ın (2014: 297) 426 beyaz yaka çalışan ile yaptıkları çalışmada ( $\beta = 0,482$ ;  $p < 0,001$ ); Andela ve Doef'in (2018: 9) 571 hizmet sektörü çalışanı ile yaptıkları çalışmada ( $\beta = 0,65$ ;  $p < 0,01$ ); Aslan'ın (2019) rastgele seçilmiş 20 bankadan 300 çalışan ile yaptığı çalışmada ( $\beta = 0,464$ ,  $p < 0,001$ ); Boon vd.'nin (2011: 147), 410 perakende ve sağlık hizmetleri çalışanı ile yaptıkları çalışmada ( $\beta = 0,50$ ,  $p < 0,001$ ); Cable ve DeRue'nin (2002: 880) 185 İşletme Yönetimi yüksek lisans mezunu ile yaptıkları çalışmada ( $\beta = 0,28$ ;  $p < 0,01$ ); Dhir vd.'nin (2020: 1184) farklı sektörlerde 220 çalışan ile yaptıkları çalışmada ( $\beta = 0,334$ ,  $p < 0,01$ ); Gul vd.'nin (2018: 76) 270 öğretim üyesi ile yaptıkları çalışmada ( $\beta = 0,732$ ,  $p < 0,001$ ); Iplik vd.'nin (2011: 653) 299 beş yıldızlı otel yöneticisi ile yaptıkları çalışmada ( $\beta = 0,424$ ;  $p < 0,05$ ); Jin ve Hahm'ın (2019: 352) 160 çalışan

ile yaptıkları çalışmada ( $\beta = 0,267$ ;  $p < 0,001$ ); Kılıç ve Yener'in (2015: 169) 196 bankacı ile yaptıkları çalışmada ( $\beta = 0,728$ ;  $p < 0,05$ ); Kristof-Brown vd.'nin (2005: 314) yaptıkları meta analizde ( $\beta = 0,44$ ,  $p < 0,001$ ); Lauver ve Kristof-Brown'ın (2001: 463) taşımacılık şirketinden 231 çalışan ile yaptıkları çalışmada ( $\beta = 0,40$ ;  $p < 0,01$ ), kişi-örgüt uyumu ile iş tatmini arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki tespit edilmiştir.

### 3. SONUÇ VE ÖNERİLER

Alanyazın incelendiğinde; kişi-örgüt uyumu ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi açıklamaya yönelik birçok kuramsal ve görgül araştırma yapıldığı görülmektedir. Bu çalışma, işyerinde kişi uyumu çerçevesinde; kişi-örgüt uyumu ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi açıklamak amacıyla yapılmıştır. Bu amaç doğrultusunda; kişi-örgüt uyumu işgörenlerin iş tatminini etkilemekte midir? sorusuna cevap aranmıştır.

Belirtilen amaç doğrultusunda, çalışmanın kuramsal dayanakları oluşturulmuştur. Bu çerçevede, işyerinde kişi uyumu, kişi-örgüt uyumu ve iş tatmini kavramsal açıdan ele alınmış, değişkenler arasındaki ilişkiler, çekim-seçim-ayrılma modeli ile iş özellikleri modelinden yararlanılarak açıklanmaya çalışılmıştır. Sonuçta, örgütlerdeki uygulamalara ve daha sonra yapılacak çalışmalara ilişkin tavsiyelerde bulunulmuştur. Çalışma konusunun güncel ve önemli kavramlardan oluşması, bu kavramlar arasındaki ilişkilerin alanyazında halen incelenmesi nedeniyle çalışmanın alanyazına önemli bir katkı sağlayacağı değerlendirilmektedir.

Kişi-çevre uyumu özünde, insanların içinde buldukları ortama uymaları ve kendi özelliklerine uygun ortam aramaları için doğuştan bir ihtiyaca sahip olduklarını varsayar. İnsanlar genellikle tutarlılığı tercih ettikleri için, yaşamları üzerinde kontrol sahibi olmak, belirsizliği azaltmak, bir yere ait olmak, mutluluk ve hayattan tatmin olmak maksadıyla çevrelerine uyum sağlamaya çalışırlar (Schneider, 1987). İnsanlar bir yandan görüşlerinin doğrulanmasını isterken, diğer yandan tutumlar, inançlar ve davranışlar gibi benliğin yönleri arasındaki tutarlılığı en üst düzeye çıkarmak ister. Ek olarak, kişiler kendi inançları, tutumları ve davranışları başkalarının inançları, tutumları ve davranışları ile uyuşturabilmek için çaba gösterir (van Vianen, 2018).

Gerek makinelerin, gerekse çalışanların hem kendi içinde hem de örgütle uyum içinde olması, örgüte artı değer katacaktır. Bu bağlamda günümüzde kişi-örgüt uyumu ayrı bir önem kazanmıştır. Bu uyumun merkezinde, öncelikle örgütler için sağladığı yararları anlamak yatmaktadır. Kişi-örgüt uyumu, örgütlere dört değişik düzeyde fayda sağlamaktadır. Bu açıdan kişi-örgüt uyumu (Judge ve Ferris, 1992):

- Belirli normlara, inançlara, hedeflere ve değerlere sahip bireylerin seçileceği bir kontrol mekanizması olarak uygunluk kontrolü yapar.
- Benzer insanları işe alır ve işgücü homojenliği yaratarak uyum sağlar.
- Örgütsel iklim, değerlere veya tüketici ihtiyaçlarına uygun olarak daha etkili çalışanların seçilmesi ile işle ilgili bir ölçüt olarak uyum sağlar.
- Kurumsal imaj geliştirici olarak uyum sağlar.

Zamanın çoğunu işyerinde geçiren kişiler, ailelerinden, arkadaşlarından ve boş zaman aktivitelerinden daha fazla vakti işlerine harcamaktadırlar. Bu sebeple, iş tatmini veya tatminsizliğinin kişi ve örgüt boyutunda bir dizi olumlu veya olumsuz sonucu bulunmaktadır. Bu kapsamda işgörenlerin, iş tatmini oranı ne kadar yüksek olursa; işteki mutlulukları da o oranda artmakta, işlerine

ve örgütlerine daha çok bağlanırken, daha verimli, daha yüksek performans sergileyen, devamsızlık ve iş gücü devir oranları düşük işgörenler olmaktadır (Atılmış, 2016).

İşe yönelik bu olumlu çıktılarının sağlanabilmesi ve işgörenin verilen görevleri yerine getirebilmesi için beceri çeşitliliği gibi temel iş özelliklerine sahip olması gerekirken; işgörenlerin çalışma ortamlarının da kritik psikolojik durumlar (iş anlamlı hissetme, işgörenin yaptığı işin sonuçları ile ilgili sorumluluk duyması ve yaptığı işin sonuçlarına ilişkin bilgi edinmesi) gibi tercih edilir çalışma koşullarına sahip olması beklenir. Bu beklentiler karşılandığında uyum ortaya çıkar (Kristof, 1996).

Kişi-örgüt uyumu bağlamında ortaya çıkan bu uyumun etkinliği, örgüt ile kişinin değerleri, ilgileri, inançları ve ihtiyaçları arasındaki uyumun sonuçlarına dayanır. Çekim-seçim-ayrılma modeli, kişilerin kendi değerlerine ve ilgi alanlarına uyan örgütlere ilgi duyduklarını varsayar. Örgütlere de kendilerine en çok benzeyen adayları seçme eğilimindedir. Örgüte girdikten sonra, değerleri, ilgileri, inançları ve ihtiyaçları örgütle uyumsuz olan bireyler, gönüllü ya da istemsiz olarak ayrılma eğilimi gösterirler. Böylece, örgütte kalanlar birbirine benzer ve bu da örgütün tektipliğini artırır. Oluşan yüksek düzeyli kişi-örgüt uyumu sonucunda; kişiler örgüte bağlanarak işlerinde daha uzun süre kalmayı tercih ederler. Bu nedenle işyerinde kişi-örgüt uyumunun, iş tatmini ile sonuçlanacağı savunulabilir. Alanyazında, bu kapsamda birçok görgül çalışmanın yapıldığı ve sonuçlarının da bu tezi desteklediği görülmüştür. Bu açıdan örgütlerin, kişi-örgüt uyumu sağlayabilmesi ve işgörenin yüksek düzeyli iş tatmini yaşayabilmesi için; kültür, değerler, amaçlar, çevre ve kişinin işinden beklentileri ile işyerinin kişiden talepleri gibi farklı etmenlerin bir araya getirilmesi gerektiği değerlendirilmektedir.

Bu etmenlerden ilki olan örgüt kültürü, örgütün karakter yapısı, alışılmış ya da kalıplaşmış düşünce, algı ve tepki şekillerinin bir kurgusu olarak tanımlanabilir. Örgüt kültürü, bir bakıma, örgütün üyelerini bir arada tutan sosyal bir bağdır. Örgüt kültürü, kişi-örgüt uyumunu etkileyen en önemli etmenddir. Toplumsal kültür olduğu gibi, örgütlerin de kültürü ve üyeleri arasında paylaşılan kültürel değerleri vardır. Bu çerçevede, örgüt kültürü, örgütün ve işgörenlerin “paylaşılan inançlarını, değerlerini, davranışlarını ve sembollerini barındırmakta, bireysel kararları ve grup eylemlerini güçlü bir şekilde etkilemektedir (Kam ve Seymen, 2019). Bir anlamda örgüt kültürü örgütler için pusula işlevi görmekte, sorunların anlamlandırılması ve çözümünün yanı sıra belirsizliğin ortadan kaldırılmasında işgörelere ve yöneticilere kılavuzluk etmektedir”. Bu nedenle bir örgütte hâkim olan kültür, örgütün yaratıcılığına ve yenilikçiliğine güçlü bir katkı sağlayarak, çalışanlarının örgüte uyumunu, aidiyetini, genel mutluluğunu, performansını ve iş tatmin düzeylerini etkileyebilmektedir (Eryılmaz, 2019: 28). Örgüt kültürünün yanında, kişinin büyüdüğü ve içinde yaşadığı kültür de, kişi-örgüt uyumunu etkileyebilir (Güleryüz ve Aydın, 2020). Kişisel başarının ve yeteneğin önemini vurgulayan bireyci kültürlerde yetişen işgörenlerin, kişisel rekabeti ve başarıyı öven ve kişisel başarı için maaş ve ikramiye gibi ödüller sağlayan örgütlere daha çabuk uyum sağlamaları ve daha çok iş tatmini yaşamaları beklenirken; herkes için iyi olanı yapmanın önemini vurgulayan çoğulcu kültürlerde yetişen işgörenlerin, bu tür örgütlere daha çabuk uyum sağlamaları ve iş tatmini yaşamaları beklenebilir (George ve Jones, 2012).

Kişi-örgüt uyumu ve iş tatminini arasındaki ilişkiyi etkileyen diğer etmen değerlerdir. Kişilerin yaşamlarında yol gösterici ilkeler olarak önem verdikleri (Caprara vd., 2006) değerler, yargısal bir unsur içerir; çünkü bireyin neyin doğru, iyi veya arzu edilir olduğu hakkındaki fikirlerini taşırlar (Langton vd., 2015; Robbins ve Judge, 2017). Değerler, işgörenlerin, çalışmanın anlamlı sonuçlarına ve kişinin işte nasıl davranması gerektiğine ilişkin kanaatlerini yansıtır. Örneğin, güçlü içsel iş değerlerine (işin doğasıyla ilgili olanlar) sahip bir kişinin, ilginç ve kişisel olarak anlamlı fakat uzun çalışma saatleri gerektiren ve iyi para ödemeyen bir işte (sosyal hizmet gibi) uyum sağlaması ve tatmin olması, içsel iş değerleri zayıf olan bir kişiye göre daha olasıdır. Güçlü dışsal iş değerlerine (işin sonuçlarıyla ilgili olanlar) sahip bir kişinin, iyi para ödeyen ancak monoton bir işe uyum

sağlaması ve tatmin olma olasılığı, düşük dışsal iş değerlerine sahip bir kişiye göre daha yüksektir (George ve Jones, 2012).

Amaç ve beklentiler, kişi örgüt uyumunu ve iş tatminini etkileyen bir diğer etmendir. İş hayatında, “hem işgörenin hem de içinde bulunduğu ortamın birbirlerinden bazı talepleri olmaktadır. Örneğin bir işgörenin verilen görevleri yerine getirebilmesi için belirli yeteneklere sahip olması beklenirken, iş ortamının da tercih edilir çalışma koşullarına sahip olması beklenir”. Bu beklentiler karşılandığında uyum ortaya çıkar (Kristof, 1996). İşgören ve çalışma ortamına ilişkin özelliklerin uyumlu olması, başarılı çalışma ilişkileri ile motivasyon, verimlilik ve iş tatmini gibi olumlu sonuçları ortaya çıkaracaktır (Uysal Irak, 2012). İşe uyumun sağlanamadığı durumlarda ise işgörenin iş tatminsizliği yaşayacağı düşünülmektedir.

Son yıllarda işgücünün çeşitliliğinin artması nedeniyle çalışma koşulları yeni bir önem kazanmıştır. Günümüz örgütlerinin çalışma koşullarını daha destekleyici ve ayırım gözetmeyen/tehdit edici olmayan hale getirmeye çalışmaktadır (Luthans, 2011). Bu husus, aynı zamanda çalışanların işlerini tamamlayabilmeleri için gerekli donanım ve malzemelerin sağlanması ile tüm işlerin sorunsuz akması ve mümkün olan en iyi çalışma koşullarının sağlanması için tesislerin düzenini de içerir. Kişi-örgüt uyumu ve iş tatmini, aydınlatma, sıcaklık, havalandırma ve çalışma alanlarının temizliğinin yanı sıra alet ve donanımların kalitesi ve bakımı gibi fiziksel çalışma koşullarından da etkilenir (Burrow vd., 2008). Çünkü hiçbir işgören herhangi bir iş hastalığı yakalanmak, iş kazasına uğramak, kendisi veya bakmakla yükümlü olduğu kişiler ile ilgili fiilen çalışırken veya emeklilikte sıkıntı yaşamak istemez.

Yukarıda ifade edilen değerlendirmeler ışığında örgütlerdeki uygulamalara yönelik şu önerilerde bulunmak uygun olabilecektir. Örgütler, bireyci ya da çoğulcu kültürlerden hangisinin toplumun genelinde hâkim olduğunu dikkate alarak örgüt kültürü ve iklimi oluşturabilir. Yine işgörenler iş seçimi aşamasında kendi yetiştikleri kültürü ve örgüt kültürünü göz önünde bulundurarak kariyer planlarını oluşturabilirler. Böylece kendi örgüt kültürüne uygun işgörenleri seçen ya da yetiştirdiği toplumun kültürel değerleri ile içinde bulunduğu örgütün kültürel değerleri uyan işgörenler örgütte kalmaya devam edecek, zaman içerisinde örgütle bütünleşecek ve yüksek düzeyli iş tatmini yaşayabilecektir. Benzer şekilde “değer ve amaçların bütünleştirdiği ve gruplaştırdığı kişiler, aralarındaki ilişkilerin samimiyet ve anlayış temelinde oluşması ile birlikte öncelikle iş arkadaşlarından, dolaylı olarak da tüm örgütten ve işlerinden memnuniyet duyacaktır. Yine farklı beklentilerle bir örgüte katılan işgören, bu beklentilerini gerçekleştirebildiği ölçüde çalıştığı işten ve bu iş yerine mensup olmaktan memnun olacak ve bu şekilde uyum sağlayarak, verimlilik ve performans artış gösterecektir” (Özpehlivan, 2018). Bu açıdan bireysel ve örgütsel değerler ile amaçların uyumu sağlanabilir. Örgütler, iç ve dış çevrelerindeki tehdit ve fırsatları sürekli kollarlar. Bu maksatla buldukları çevreye uyum sağlayarak, bu çevrenin bir parçası haline gelirler. Benzer şekilde çalışanlarda çevrelerindeki fırsatlardan yararlanmak ve tehditlerden korunmak için örgüte uyum sağlarlar. Bu açıdan kişi-örgüt uyumunu sağlayabilmek amacıyla; yeni işe başlayan çalışanların oryantasyon programları vasıtasıyla işe intibakları ve iş ortamına alışmaları sağlanabilir. Ayrıca işgörenler, iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı kendilerini koruyan, bunların oluşmaması için uygun çalışma koşullarını sağlayan; tüm tedbirlere rağmen iş kazası geçirdiğinde veya hastalığa yakalandığında kendisi ile ilgilenileceğini ve bir dizi imkânlarla sahip olduğunu bildiği örgütlere daha kolay uyum sağlayacak ve işinden daha çok tatmin olabileceklerdir.

Her çalışmanın olduğu gibi, bu çalışmanın da bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. Bu çalışma, kuramsal çerçeve bakımından ulaşılabilen alanyazınla sınırlıdır. Gelecekte yapılacak çalışmalara yönelik olarak; işyerinde kişi uyumu kapsamında kişi-iş, kişi-yönetici, kişi-çalışma grubu ve iş tatmini

ilişkisinin, örgütsel davranış alanındaki diğer tutumlar üzerindeki etkisinin de araştırılması ve nicel çalışmalarla desteklenmesi faydalı olabilir.

#### **Beyan ve Açıklama / Disclosure Statement**

Yazarlar tarafından herhangi bir çıkar çatışması beyan edilmemiştir.

The authors have no conflict of interest to declare.

#### **Finansal Destek / Funding**

Bu çalışmada herhangi bir finansal destek alınmamıştır.

No funding to declare for this study.

#### **Araştırmacıların Katkı Oranı Beyanı / Author Contribution Statement**

Bütün yazarlar eşit düzeyde katkı vermiştir.

All authors contributed equally.

#### **Etik Kurul İzni / Ethics Board Approval**

Bu çalışma etik kurul izni gerektirmemektedir.

This study does not require ethics board approval.

**Bu Makaleye Atıf Vermek İçin / To Cite This Article:** Atılmış, T. ve Bolat, O. İ. (2023). İşyerinde kişi uyumu ve tatmini ilişkisi: Kişi-örgüt uyumu açısından bir değerlendirme. *Balıkesir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(1), 1-20.

#### **KAYNAKÇA**

- Aktaş, M. (2014). Moderating effect of idiocentrism and allocentrism on person-organization person-job fit and work attitudes relationship. *Cross Cultural Management*, 21(3), 290-305.
- Andela, M., & Doef, M. (2018). A Comprehensive Assessment of the Person-Environment Fit Dimensions and Their Relationships With Work-Related Outcomes. *Journal of Career Development*, 1-16.
- Aslan, H. (2019). Mediating Role of Person-Organization Fit in Person-Job Fit's Effect on Job Satisfaction. *Journal of Economics and Administrative Sciences*, 3(2), 275-284.
- Atılmış, T. (2016). İşletmelerde Kontrol Odağı ve Lider-Üye Etkileşiminin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi (Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Barrick, M., & Ryan, A. (2003). *Personality and Work*. San Francisco: A Wiley Imprint.
- Bolat, T. (2003). Personeli Güçlendirme: Davranışsal ve Bilişsel Boyutta İncelenmesi ve Benzer Yönetim Kavramları ile Karşılaştırılması. *Balıkesir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(3-4), 199-219.

- Boon, C., Hartog, D., Boselie, P., & Paauwe, J. (2011). The relationship between perceptions of HR practices and employee outcomes: examining the role of person–organisation and person–job fit. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(1), 138-162.
- Burrow, J., Kleindl, B., & Ever, K. (2008). *Business Principles and Management*. Ohio: Thomson South-Western.
- Cable, D., & DeRue, D. (2002). The Convergent and Discriminant Validity of Subjective Fit Perceptions. *Journal of Applied Psychology*, 87(5), 875-884.
- Cable, D., & Judge, T. (1996). Person–Organization Fit, Job Choice Decisions, and Organizational Entry. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 67(3), 294-311,.
- Cable, D., & Judge, T. (1997). Interviewers' Perceptions of Person-Organization Fit and Organizational Selection Decisions. *Journal of Applied Psychology*, 82(4), 546-561.
- Cable, D., & Parsons, C. (2001). Socialization Tactics and Person-Organization Fit. *Personnel Psychology*, 54, 1-23.
- Caplan, R. D. (1987). Person-Environment Fit Theory and Organizations: Commensurate Dimensions, Time Perspectives, and Mechanisms. *Journal of Vocational Behavior*, 31, 248-267.
- Caplan, R. D., & Harrison, R. V. (1993). Person-Environment Fit Theory: Some History, Recent Developments, and Future Directions. *Journal of Social Issues*, 49(4), 253-275.
- Caprara, G. V., Schwartz, S., Capanna, C., Vecchione, M., & Barbaranelli, C. (2006). Personality and Politics: Values, Traits, and Political Choice. *Political Psychology*, 27(1), 1-28.
- Caprara, G., Vecchione, M., & Schwartz, S. (2009). Mediation role of values in linking personality traits to political orientation. *Asian Journal of Social Psychology*, 12, 82-94.
- Chatman, J. (1989). Improving Interactional Organizational Research: A Model of Person-Organization Fit. *The Academy of Management Review*, 14(3), 333-349.
- Cheser, R. (1998). The effect of Japanese kaizen on employee motivation in U.S. manufacturing. *The International Journal of Organizational Analysis*, 6(3), 197-217.
- Daft, R., & Marcic, D. (2009). *Understanding Management*. Ohio: South-Western Cengage Learning.
- Dalal, R. (2012). Job Attitudes: Cognition and Affect. I. Weiner, N. Schmitt, & S. Highhouse içinde, *Handbook of Psychology, Volume 12: Industrial and Organizational Psychology* (s. 816). New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Dawis, R. V., & Lofquist, L. H. (1976). Personality Style and the Process of Work Adjustment. *Journal of Counseling Psychology*, 1, 55-59.
- Dawis, R. V., & Lofquist, L. H. (1978). A Note on the Dynamics of Work Adjustment. *Journal of Vocational Behavior*, 12, 76-79.
- Dawis, R., & Lofquist, L. (1981). *Job satisfaction and work adjustment: implications for vocational education*. Ohio: National Center for Research in Vocational Education.
- Dawis, R., England, G., & Lofquist, L. (1964). *A Theory of Work Adjustment*. Minneapolis: Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation.
- Dawis, R., Lofquist, L., & Weiss, D. (1968). *A theory of Work Adjustment (A Revision)*. Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation, 23.

- Dhir, Dutta, T., & Ghosh, P. (2020). Linking employee loyalty with job satisfaction using with job satisfaction using. *Personnel Review*, 49(8), 1695-1711.
- Edwards, J. R. (1996). An Examination of Competing Versions of the Person-Environment Fit Approach to Stress. *The Academy of Management Journal*, 39(2), 292-339.
- Edwards, J. R. (2008). Person-Environment Fit in Organizations: An Assessment of Theoretical Progress. *The Academy of Management Annals*, 2(1), 167-230.
- Edwards, J. R., Cable, D. M., Williamson, I. O., Lambert, L. S., & Shipp, A. J. (2006). The Phenomenology of Fit: Linking the Person and Environment to the Subjective Experience of Person-Environment Fit. *Journal of Applied Psychology*, 91(4), 802-827.
- Eryılmaz, İ. (2019). Örgüt Kültürü ve İş Tatmini Arasındaki İlişkide Sektörel Değişkenlerin Rolü: Kamu ve Özel Sektör Havacılık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Journal of Aviation Research*, 1(1), 24-41.
- George, J., & Jones, G. (2012). *Understanding and Managing Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall.
- Greguras, G. J., & Diefendorff, J. M. (2009). Different Fits Satisfy Different Needs: Linking Person-Environment Fit to Employee Commitment and Performance Using Self-Determination Theory. *Journal of Applied Psychology*, 94(2), 465-477.
- Gul, H., Usman, M., Liu, Y., Rehman, Z., & Jebran, K. (2018). Does the effect of power distance moderate the relation between person environment fit and job satisfaction leading to job performance? Evidence from Afghanistan and Pakistan. *Future Business Journal*, 4, 68-83.
- Hackman, J., & Lawler, E. (1971). Employee reactions to job characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 55(3), 259-286.
- Hackman, J., & Oldham, G. (1974). The Job Diagnostic Survey: An Instrument for the Diagnosis of Jobs and the Evaluation of Job Redesign Projects. *Technical Report No. 4 Department of Administrative Sciences*, 1-87.
- Hackman, J., & Oldham, G. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159-170.
- Hackman, J., & Oldham, G. (1976). Motivation through the Design of Work: Test of a Theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16, 250-279.
- Hackman, J., & Oldham, G. (1980). *Work Redesign*. California: Addison-Wesley Publishing Company.
- Hackman, J., Oldham, G., Janson, R., & Purdy, K. (1975). A New Strategy for Job Enrichment. *California Management Review*, 17(4), 57-71.
- Hamid: N., & Yahya, K. K. (2011). Relationship between personjob fit and person-organization fit on employees' work engagement: a study among engineers in semiconductor companies in Malaysia. *Annual Conference on Innovations in Business & Management*, 1-30.
- Hoppock, R. (1935). *Job Satisfaction*. New York: Harper and Brothers.
- Icheme, M., Ezenwakwelu, C., & Owuze , C. (2017). Personnel Selection and Person-Organization, Job-Fit, Implication for Employees' Performance in Nigeria. *International Journal of Scientific Research and Management*, 5(1), 7361-7369.



- Iplik, F. N., Kilic, K. C., & Yalcin, A. (2011). The simultaneous effects of person-organization and person-job fit on Turkish hotel managers. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 23(5), 644-661.
- Jansen, K. J., & Kristof-Brown, A. (2006). Toward a Multidimensional Theory of Person-Environment Fit. *Journal of Managerial Issues*, 18(2), 193-212.
- Jin, X., & Hahm: (2019). The Way to Improve Employees' Job Satisfaction in Korean Social The Way to Improve Employees' Job Satisfaction in Korean Social Person-Job Fit, and Person-Supervisor Fit. *International Journal of Financial Research*, 10(5), 347-358.
- Judge, T., & Ferris, G. (1992). The Elusive Criterion of Fit in Human Resources Staffing Decisions. *Human Resource Planning*, 15(4), 47-67.
- Judge, T., & Klinger, R. (2008). Job Satisfaction Subjective Well-Being at Work. M. Eid, & R. Larsen içinde, *The science of subjective well-being* (s. 560). Guilford.
- Judge, T., Hulin, C., & Dalal, R. (2012). Job Satisfaction and Job Affect. *The Oxford Handbook of Organizational Psychology*, 1, 1-53.
- Kam, A., & Seymen, O. (2019). Örgüt Kültürü ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisinde X ve Y Kuşağı İşgören Özelliklerini Etkisi. *Balıkesir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1(1), 1-26.
- Kılıç, K., & Yener, D. (2015). Birey-Örgüt ve Birey-İş Uyumunun Çalışanların İş Tutumlarına Etkisi: Adana İlinde Bankacılık Sektöründe Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24(1), 161-174.
- Kristof, A. L. (1996). Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology*, 1-49.
- Kristof-Brown, A. L. (2007). Person-Organization Fit. S. Rogelberg içinde, *Encyclopedia of industrial and organizational psychology* (s. 615-621). California: SAGE Publications.
- Kristof-Brown, A., Barrick, M., & Stevens, C. K. (2005). When Opposites Attract: A Multi-Sample Demonstration of Complementary Person-Team Fit on Extraversion. *Journal of Personality*, 73(4) 935-57.
- Kristof-Brown, A., Jansen, K., & Colbert, A. (2002). A Policy-Capturing Study of the Simultaneous Effects of Fit With Jobs, Groups, and Organizations. *Journal of Applied Psychology*, 87(5), 985-993.
- Kristof-Brown, A., Zimmerman, R., & Johnson, E. (2005). Consequences of Individual's Fit at Work: A Meta-Analysis of Person-Job, Person-Organization, Person-Group, and Person-Supervisor Fit. *Personnel Psychology*, 58(2), 281-342.
- Langton, N., Robbins:, & Judge, T. (2015). *Organizational Behaviour Concepts, Controversies, Applications*. Toronto: Pearson.
- Lauver, K., & Kristof-Brown, A. (2001). Distinguishing between Employees' Perceptions of Person-Job and Person-Organization Fit. *Journal of Vocational Behavior*, 59, 454-470.
- Lewin, K. (1935). *A Dynamic Theory of Personality*. New York: McGraw-Hill.
- Locke, E. (1969). What is Job Satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance*, 4, 309-336.

- Locke, E., & Latham, G. (1990). Work Motivation and Satisfaction: Light at the End of the Tunnel. *American Psychological Society*, 1(4), 240-246.
- Loher, B., Moeller, N., Fitzgerald, M., & Noe, R. (1985). A Meta-Analysis of the Relation of Job Characteristics to Job Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 70(2), 280-289.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill.
- Muchinsky, P. M., & Monahan, C. J. (1987). What Is Person-Environment Congruence? Supplementary versus Complementary Models of Fit. *Journal of Vocational Behavior*, 31, 268-277.
- Mullins, L. (2010). *Management & Organisational Behavior*. Essex: Pearson Education Limited.
- O'Reilly, C., Chatman, J., & Caldwell, D. (1991). People and Organizational Culture: A Profile Comparison Approach to Assessing Person-Organization Fit. *The Academy of Management Journal*, 34(3), 487-516.
- Özpehlivan, M. (2018). İş Tatmini: Kavramsal Gelişimi, Bireysel ve Örgütsel Etkileri, Yararları ve Souçları. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(2), 43-70.
- Pervin, L. A. (1968). Performance and satisfaction as a function of individual-environment fit. *Psychological Bulletin*, 69, 56-68.
- Rahmadani, V. G., & Sebayang, I. R. (2017). The Influence of Person-Organization Fit and Person-Job Fit on Work Engagement among Policemen in Sumatera Utara. *International Journal of Management Science and Business Administration*, 4(1), 45-51.
- Robbins, & Judge, T. (2013). *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Robbins, & Judge, T. (2017). *Organizational Behavior*. Essex: Pearson.
- Rounds, J., Dawis, R., & Lofquist, L. (1987). Measurement of Person-Environment Fit and Prediction of Satisfaction in the Theory of Work Adjustment. *Journal of Vocational Behavior*, 31, 297-318.
- Schneider, B. (1987). The People Make the Place. *Personnel Psychology*, 40(3), 437-453.
- Schneider, B. (2001). Fits About Fit. *Applied Psychology: An International Review*, 50(1), 141-152.
- Schwartz: (1992). Universals in the Content and Structure of Values: Theoretical Advances and Empirical Tests in 20 Countries. *Advances in Experimental Social Psychology*, 25, 1-65.
- Sekiguchi, T. (2004). Person-Organization Fit and Person-Job Fit in Employee Selection: A Review of the Literature. *Osaka Keidai Ronshu*, 54(6), 179-196.
- Spector, P. (1985). Measurement of Human Service Staff Satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. *American Journal of Community Psychology*, 13(6), 693-713.
- TDK. (2020, 03 08). *Uyum*. <https://sozluk.gov.tr> adresinden alınmıştır
- Ulutaş, M., Kalkan, A., & Çetinkaya Bozkurt, Ö. (2011). The Effect of person-Organization Fit on Job Stress and Conflict: An Application on Employees of Businesses in Dalaman International Airport. *International Journal of Social Sciences and Humanity Studies*, 3(1), 281-291.
- Uysal Irak, D. (2012). İşyerinde Birey-Çevre Uyumu: Kuramsal Yaklaşımlar ve Örgütsel Psikolojideki Yeri. *Türk Psikoloji Yazıları*, 15 (30), 12-22.

- van Vianen, A. (2000). Person-organization fit: The match between newcomers' and recruiters' preferences for organizational cultures. *Personnel Psychology*, 53(1), 113-149.
- van Vianen, A. (2018). Person–Environment Fit: A Review of Its Basic Tenets. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, 75-101.
- van Vianen, A., Shen, C.-T., & Chuang, A. (2011). Person–organization and person–supervisor fits: Employee commitments in a Chinese context. *Journal of Organizational Behavior*, 32(6), 906-926.
- Verquer, M., Beehr, T., & Wagner: (2003). A meta-analysis of relations between person–organization fit and work attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 473-489.
- Zhu, Y. (2013). A Review of Job Satisfaction. *Asian Social Science*, 9(1); 293-298.



# Balıkesir'in Ekonomik Yapısı

## *Economic Structure of Balıkesir*

ÖZGE ÖZBEY<sup>a,\*</sup> , BÜLENT BAYRAKTAR<sup>b</sup> 

<sup>a</sup> *Yüksek Lisans Öğrencisi, Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İktisat ABD, Balıkesir, Türkiye*

<sup>b</sup> *Prof. Dr., Balıkesir Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İktisat Bölümü, Balıkesir, Türkiye*

(Gönderim Tarihi/Received: 08.05.2023; Kabul Tarihi/Accepted: 21.06.2023)

**ÖZ** Yaşamsal bir dürtü olan hayatta kalabilme içgüdüleriyle insanlar oluşturmuş oldukları toplum içerisinde ve diğer var olan toplumlar ile sınırlı olan kaynakları sınırsız ihtiyaçlarını karşılamak için birtakım ekonomik ilişkiler içerisine girmişlerdir. Var olan toplumlar geliştikçe ekonomik ilişkilerde değişim ve gelişim sürecine girmiştir. Bu da belli bir ekonomik yapının oluşmasını sağlamakla birlikte çeşitli sektörler arasındaki ilişkilerin de oluşumunun temelini atmıştır. Ayrıca ekonominin belli bir bölgedeki ekonomik faaliyetler sonucu geliştiğini göz önünde bulundurursak bunu Balıkesir bölgesi için de değerlendirebiliriz. Bu faaliyetler bölgedeki tarım, hayvancılık, üretim, ticaret, sermaye ve lojistik gibi pek çok alanı kapsamakla birlikte bölge içerisindeki mal ve hizmet üretimini ve tüketimini de içermektedir. Bu çalışmamızda Balıkesir'in içinde bulunmuş olduğu coğrafi konumunu ve metropol kentlere olan yakınlığını da göz önünde bulundurursak sahip olduğu verimli toprakları, önemli ticaret güzergahlarının geçiş yolu üzerinde bulunması ve doğal güzellikleriyle turizmin canlanmasında göz ardı edilemeyecek önemli katkılar sağladığı anlaşılacaktır.

**Anahtar Kelimeler:** Balıkesir, ekonomi, sanayi, ulaşım, tarım

**JEL Sınıflandırması:** A10, R10, R19

**ABSTRACT** Geothermal resources are among the renewable energy resources. In our country, it is generally used in the fields of health and energy production. As a result of the use of renewable energy resources, it does not harm the environment like non-renewable resources. In addition, the fact that it is not depleted as a result of the use of renewable resources ensures the continuity of energy production. In this study, the geothermal resources in Balıkesir, which have high tectonic mobility in our country, are examined. The locations of the geothermal resources in Balıkesir provide information within the framework of previous researches on their chemical structure. As a result of the resources examined, it is observed that Balıkesir has 16 geothermal resource areas. Their temperature ranges from 30°C to 98°C. Balıkesir has utilized its geothermal resources in various areas. Utilization of geothermal resources for greenhouse cultivation, heating, thermal plant, drying process of fruits and vegetables was examined.

**Keywords:** Balıkesir, economy, industry, transportation, agriculture

**JEL Classification:** A10, R10, R19

\* Sorumlu yazar / Corresponding author.

E-posta adresi / E-mail address: [ozgeozbey@gmail.com](mailto:ozgeozbey@gmail.com) (Ö. Özbey)



## 1. GİRİŞ

İnsanlar var oldukları zamanlardan günümüze kadar sürekli bir etkileşim içerisinde bulunmuşlardır. Karşılıklı olarak ihtiyaçlarını gidermek için mal-mal şeklinde ilişkiler gerçekleştirirken paranın icadı ile mal-para-mal şeklinde bir ilişki içerisine girmişlerdir. Zamanla gerçekleştirmiş oldukları ekonomik ilişkiler daha da gelişmiştir. Bölgeler ise yapılan ekonomik ilişkilere ve ticaretlere göre özellik kazanmıştır. Hatta şehirler de ekonomik ilişkilere göre kendilerine özgü karakteristik özelliklere sahip olmuştur. Edinmiş oldukları karakteristik özelliklerle ekonomik faaliyetlerini gerçekleştirmişlerdir. Kendine has bir şekilde elde ettiği başarılı kimliğini ortaya koyan Balıkesir'in de ekonomik yapısının genel bir çerçevesini çizmeye çalışacağız. İlk olarak Balıkesir'in geçmişten günümüze kadar gelen serüvenine kısaca değineceğiz.

Sahip olduğu topraklarının büyük bir çoğunluğu Güney Marmara Bölgesinde bulunan ve Anadolu'nun kuzeybatısında yer alan Balıkesir'in etrafını çevreleyen illerden Bursa ve Kütahya doğusunda yer alırken, güneyinde İzmir, Manisa; batısında ise Ege Denizi ile Çanakkale yerini almış kuzeyinde de Marmara Denizi bulunmaktadır (Hayat Dolu Balıkesir, 2021).

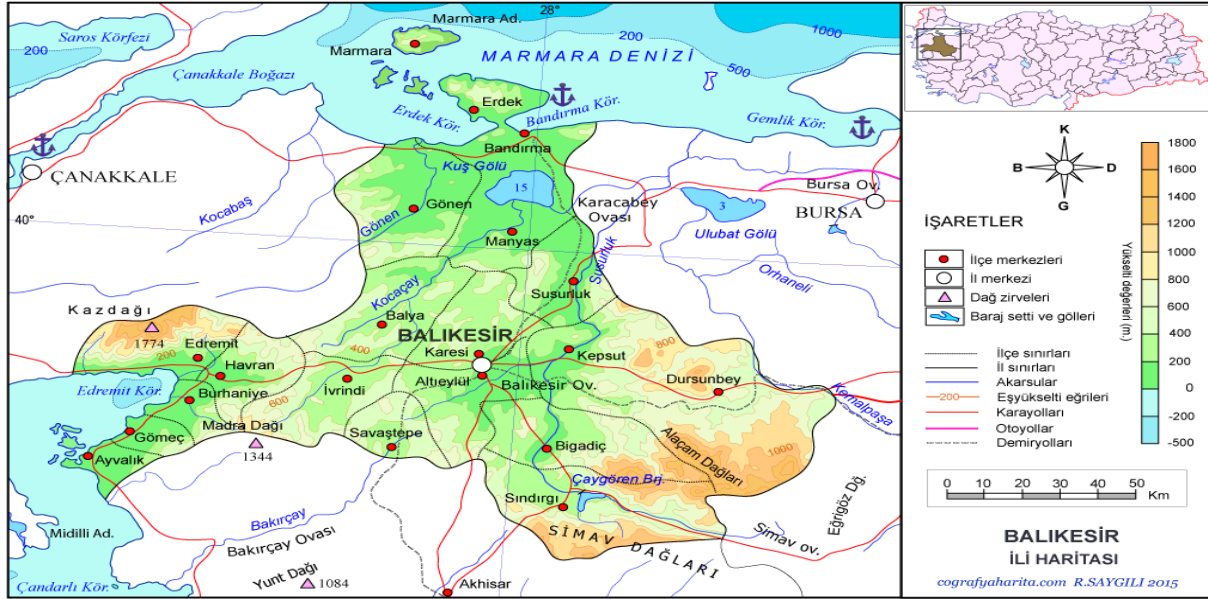
Balıkesir'in geçmişi oldukça eski iskân alanlarını içerisine alan Arkaik Çağı'nın milattan önce 3000 yılına kadar uzandığı biliniyor. Köklü bir tarihe sahip olmasının nedeni ise Ege Denizi ile Marmara Denizine kıyıların bulunmasıdır. İlin, Balıkesir ismini nereden aldığı hakkında ise farklı ve değişik söylentiler bulunmaktadır. Söylentilerden bazısına göre Paleo Kastro (Eski Hisar) veya Bal-ı Kesr (Balı çok) iken diğer değişik söylentilere göre ise Pers Devlet adamı Balı-Kisra'nın ismi olduğu söylenir. Ayrıca Balak-Hisar'dan ya da Balık-Hisar'dan ismini aldığı da söylentiler arasındadır. İsmi Antik Çağda, Mysia kelimesinden almış bulunan bu bölgedeki Edremit (Adramytteinen) ilçesinin Altınoluk bucağında Antandros ve Erdek (Ertaka), (Belkıs-Kyzikos) ile Bandırma (Pandermit) isimlerinde birbirinden değerli olan antik iskân bölgeleri bulunmaktadır. 1071 yılında gerçekleşen Malazgirt Zaferi sonrasında akın akın Anadolu topraklarına gelen Türkler bir süre sonra Selçuklu Devleti'nin himayesinde uç bölgelerde toplanmışlardır. Buralardaki bilinmeyen bölgeleri almış ve Beylikler kurmaya başlamışlardır. Kurulan Beyliklerden biri olan Karesi Beyliği, Danişment Gazi'nin soyundan gelmekte olan Kalemşah Oğlu Karesi Bey tarafından kurulmuş bir Beyliktir. (Kurulan Beylik, Balıkesir ilinin belli bir oluşum kazanmasında etkili olmuştur.) 1862 yılından başlayarak bölgedeki farklı Yörük Aşiretler yerleşime zorunlu bırakılmış ve yine 1877-1878 yıllarında gerçekleşen 93 Harbi ile bölgeye gelmiş olan Muhacirler buralarda yeni yerleşim alanları kurmuşlardır. Ayrıca düşmanın Kurtuluş Savaşı sırasında 15 Mayıs 1919 tarihinde İzmir topraklarına girerek işgal etmesinin ardından olayı müzakere etmek için farklı kongreler de toplanmıştır. Gelişmeler üzerine Redd-i İlhak Cemiyeti'nin kurulmasını sağlayan Balıkesirliler almış oldukları karar sonrasında direniş göstererek kısa süre içerisinde Akhisar, Ayvalık ve İvrindi Cephelerinde 13 ay boyunca düşmana karşı direnmiştir. Milli Mücadele yıllarında Cemiyeti kurarak düşman karşısında direnen illerin içerisinde yer alan Balıkesir'in 30 Haziran 1920 tarihinden sonra işgalde iken 6 Eylül 1922 tarihinde düşmandan kurtardı (DHMİ, t.y.).

Milli Mücadele yıllarında oldukça önemli bir yer edinmiş olan Balıkesir, Anadolu'nun hâkimi olduğunu Sakarya Zaferiyle kanıtlayan Türk Milletinin Kurtuluş Savaşı'nda da 9 Eylül 1922 tarihinde İzmir topraklarında bulunan Yunanlıları mağlup ederek denize dökmüş, Savaştan başarılı şekilde ayrılmıştır. Ayrıca Eylül ayının ilk günlerinde Balıkesir'in kazaları da özgürlüğüne kavuşmuştur (T.C. Kültür ve Turizm Bakanlığı, t.y.).

Yaşanabilir iller sıralamasında, yedinci sırayı alan Balıkesir aynı zamanda Türkiye GSYH'sinin % 1,3'ünü üreterek, üretmiş olduğu ekonomiyle de iller sıralamasında, Türkiye ekonomisinin 14. sırasında olmayı başarmıştır (Hayat Dolu Balıkesir, 2021).

## Şekil 1

## Balıkesir İli Haritası



Not. Coğrafya Harita (2015) tarafından yayınlanan *Balıkesir Fiziki Haritası 2* başlıklı kaynaktan uyarlanmıştır ([http://cografyaharita.com/haritalarim/2a\\_balikesir\\_ili\\_fiziki\\_haritasi.png](http://cografyaharita.com/haritalarim/2a_balikesir_ili_fiziki_haritasi.png)).

## Tablo 1

## Yıllara Göre Balıkesir'in Kişi Başı GSYH'si (TL)

Yıllar	Kişi Başı GSYH (TL)
2004	7.653
2005	8.921
2006	10.107
2007	11.105
2008	12.669
2009	12.830
2010	14.700
2011	16.769
2012	18.560
2013	19.530
2014	22.227
2015	24.885
2016	28.069
2017	32.515
2018	38.639
2019	44.302

Not. Veriler Bandırma Ticaret Odası'nın 12 Nisan 2021 tarihinde yayınladığı Balıkesir İli Bazında Temel Ekonomik Göstergeler Sunumu'nda bulunan bilgilere göre hazırlanmıştır (TEPAV, 2021).

En önemli üç özelliğe sahip olan Balıkesir ekonomisinin birinci özelliği; tarım, hayvancılık, sanayi, turizm ile madencilik, yenilenebilir enerji ve lojistik gibi pek çok sektörde ekonomik faaliyet gerçekleştirip, sadece tek sektörle sınırlı kalmadığıdır. Ayrıca İlimizin içinde bulunduğu coğrafi konumunun Balıkesir'e sağladığı faydalardan en önemlisi onun birçok alanda ekonomik faaliyette

bulunmasına neden olmuştur. İkinci olarak ise ilin üretmiş olduğu ekonomideki değeri, il geneline dengeli olarak yayıp sadece bir merkeze bağlı kalmaması sonucunda birbirinin rakibi değil de tamamlayıcısı durumunda olan Merkez yöresinin ki, bu yöre tarıma dayalı sanayi merkezi olarak, Güney Marmara yöresi ise ağır sanayinin bir merkezi durumunda ön plana çıkarken, Körfez yöresinin ise turizmin merkezi olma rolünü üstlenerek öne çıkmasıyla üç alt bölgenin oluşmasına neden olmuştur. Üçüncü ve son özellik ise üç gelişmiş metropolle çevrili bir il olmasından dolayı bunların “manavı” ile “mandırası” konumunda oluşuna bağlı tarımda olduğu gibi hayvancılıkta da ve tarıma dayalı olan sanayisinde de uzmanlaşma göstermiştir. Bunun sonucunda Balıkesir’de tarımın ve hayvancılığın sektör içindeki payı Türkiye genelinin üstünde seyrettiği ve sanayi sektöründeki payı ise Türkiye ortalamasının altında yer aldığı bilinmektedir. Son olarak tarıma bağlı gıda sanayisinin ön plana çıktığı fark edilmektedir (Balıkesir Kent Konseyi, 2020).

## 2. BALIKESİR’İN EKONOMİK YAPISI

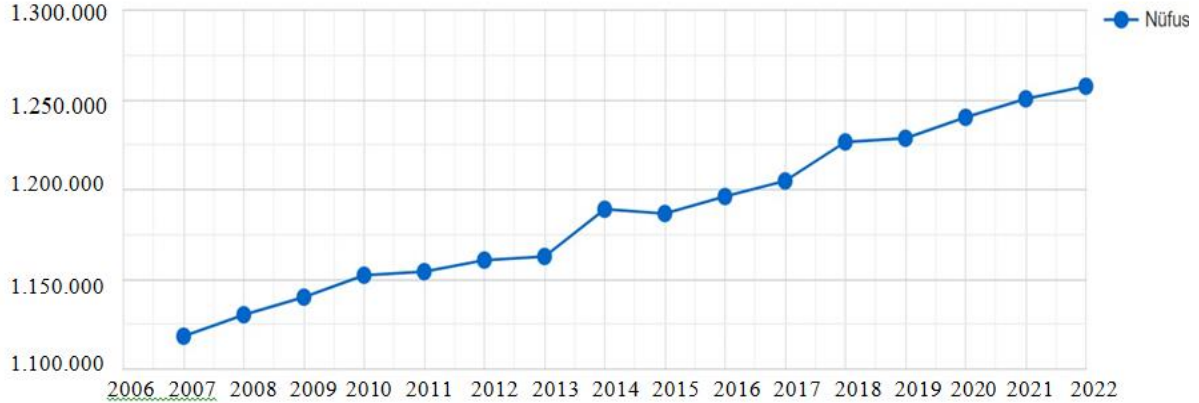
Hem sanayi hem de ticarete gelişimine devam eden Balıkesir daha çok tarıma bağlı olan sektörlerde ilerlemesini devam ettirmiş, başta İstanbul, İzmir ile Bursa gibi sanayisi gelişmiş şehirlere kara, deniz ve demiryolu ile bağlantısını sağlamış, Ege Bölgesinin ve Marmara Bölgesinin de genel özelliklerini taşıdığı görülmektedir (Balıkesir Kent Konseyi, 2020).

Balıkesir’in ekonomisi genel olarak tarıma dayalıdır. Balıkesir’de her türlü tarım ürününün yetiştirilmesine elverişli arazi ve iklim yapısının bulunmasıyla beraber tarımsal değeri bakımından Türkiye’de üçüncü olmayı başarmıştır. 2007 bulgularında toplam 6.888.179 (dekar) tarım bölgesine sahip Balıkesir, 250.000 adet büyükbaş hayvan ile 750.000 adet küçükbaş hayvan ile de yüksek bir hayvancılık potansiyeline sahiptir. Yine bu bulgulara göre İlimiz Konya ve Erzurum illerini 716.227 ton süt üretimi ile geçerek birinciliği elde etmiş, Bolu’yu da 190.314 ton beyaz et ile geçip ikinci olmuştur. Son olarak birinciliğe sahip Konya ilinin ardından 31.003 ton kırmızı ette ikinci ve 381.916 ton domates üretimini gerçekleştirerek beşinci olmayı başarmıştır (Balıkesir Sanayi Odası, 2018).

Balıkesir, ekonomik faaliyetin yüksek olduğu ve ülke nüfusunun da oldukça yoğun olduğu Marmara Bölgesi içerisinde bulunduğu İstanbul kent-bölgesine yapılan yatırımlardan etkilenmekte ve bu da İstanbul kent-bölgesine eklenmesine zemini hazırlanmaktadır. Bölgede yatırımların giderek yoğunlaşması 2009 yılı sonrasına rastlamaktadır. Merkezi ve yerel yönetimin yaptığı müdahalelerin, hazırlanan raporların ve yapılan yatırımların Balıkesir’in ulus-altı düzeyde yeniden yapılanmasında rolü büyüktür (Kızıltepe, 2022).

## Şekil 2

## Balıkesir Nüfus Grafiği

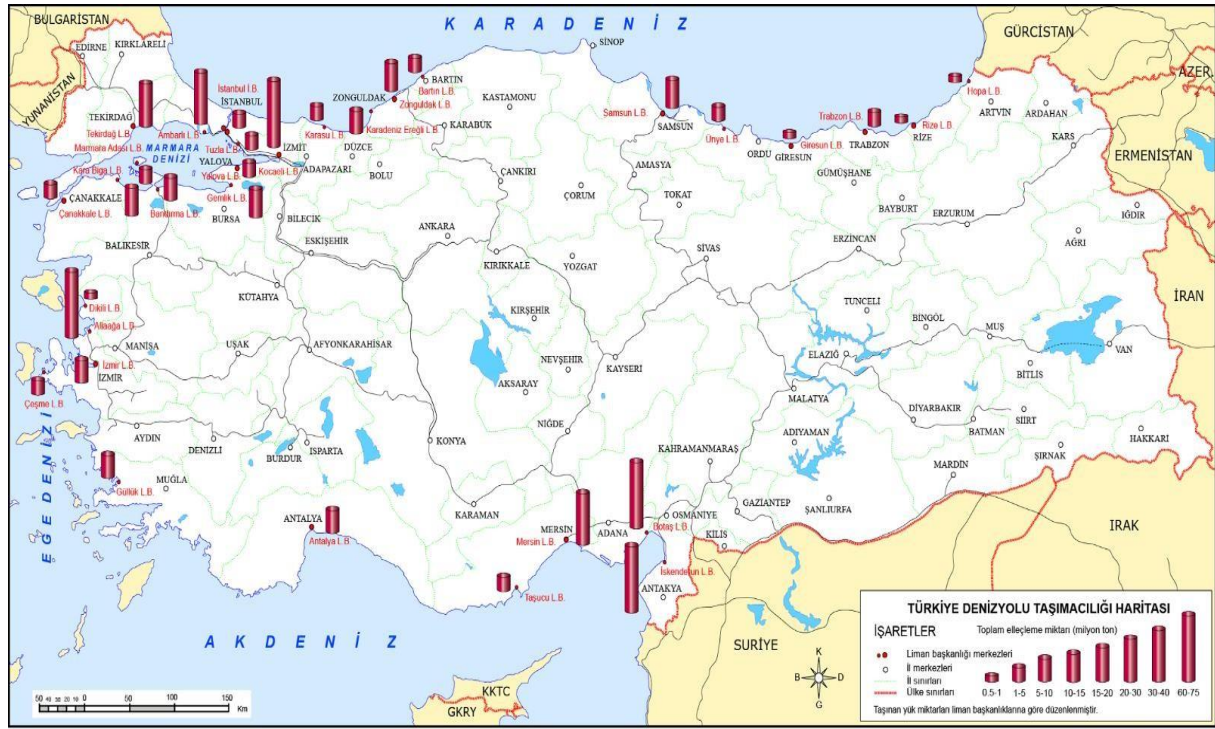


Not. Veriler Nufusu.com'un internet adresinden alınmıştır (Nufusu.com, 2022).

Kuzeyinde Bandırma ilçesi ve çevresindeki diğer ilçeler ile Balıkesir, ilin öncüsü olma rolünü üstlenmektedir. Bir yandan bir liman kenti olma özelliğini devam ettiren Bandırma, bir yandan da birçok sanayi tesisine kucak açmış durumdadır. Sanayi ve liman kenti olma özelliğini devam ettiren Bandırma, tarım ve hayvancılıkta da önemli bir ilçe olmayı sürdürmüştür. Bandırma aynı zaman da kanatlı hayvan yetiştiriciliği bakımından da ülkenin en önemli merkezlerinden birisidir. Balıkesir, tohum üreticiliği bakımından da önemli yerlerdendir (Söylemez, 2019).

## Şekil 3

## Türkiye Denizyolu Taşımacılığı Haritası



Not. Coğrafya Harita (2020) tarafından yayınlanan Türkiye Denizyolu Taşımacılığı Haritası kaynaktan uyarlanmıştır (<http://cogrfyaharita.com/haritalarim/4hturkiye-deniz-tasimaciligi-haritasi2019.png>).



## 2.1. Sanayi

Dünyada ilk kez İngiltere’de 19. yüzyılda uygulanan Organize Sanayi Bölgesine (OSB) 20. yüzyılda ABD’de rastlanmış ve sonra gelişmiş diğer ülkelerde de görülmeye başlamıştır. OSB’ler İkinci Dünya Savaşının başladığı dönemde devletin bir yatırımı şeklinde görülmüş, bununla birlikte az gelişmiş ülkelerdeki küçük ölçekli işletmeler ve orta ölçekli işletmelerin gelişmesi amacıyla düzenlenmiştir. Cumhuriyetle beraber yoğunluk kazanan sanayileşme çabaları kazanılmış olan siyasi bağımsızlığın ve ekonomide kalkınmanın temeli olduğu anlaşılmış ve bu dönemde özel kesim girişimlerine bırakılmıştır. Fakat mali gücün olmaması ve yeterince deneyimin kazanılamaması yüzünden özel kesim kendinden bekleneni gerçekleştirememiştir. 1960’lı yıllarda Planlı Kalkınmaya başlanması ile sanayinin öncü sektörden biri olduğu anlaşılmış ve ekonomide dengenin sağlanması, ekonomi ile toplumsal kalkınma çabalarının aynı anda gerçekleştirilmesi gibi uzun vadeli planlar belirlenmiştir. Belirlenen amaçlara yönelik birçok teşviklerden biri olan OSB’lerin uygulamalarına, ilk olarak Bursa’da 1962 tarihinde OSB kurulması ile başlamıştır (T.C. Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, t.y.).

**Tablo 2**

*Balıkesir Organize Sanayi Bölgesi Ulaşım Tablosu*

Ulaşım	Mesafe	Ulaşım	Mesafe
Karayolu		Havayolu	
İzmir-Bursa Karayolu	6 km	Balıkesir Koca Seyit Havalimanı	90 km
İstanbul- İzmir Otobanı	5 km	Balıkesir Merkez Havalimanı	15 km
Demiryolu		Denizyolu	
Gökköy Lojistik Merkezi	500 km	Bandırma Limanı	111 km

*Not.* Invest in Balıkesir tarafından yayınlanan *Balıkesir Organize Sanayi Bölgesi* kaynaktan uyarlanmıştır (invest in Balıkesir).

Birinci ve devasa bir Organize Sanayi Bölge olan BALOSB, Balıkesir topraklarında kurulmuş olmasından itibaren başta ulaşımda sağladığı faydalar, güçlü yönetim ve enerjik yapısı ile ülkemizin ekonomideki değerine değer katmaktadır. Ayrıca gerçekleştirilen ulaşım projeleri ve köprü projelerinin de sağladığı faydalarla da yatırımcıların gözdesi durumundadır. Önemli bir kavşak noktası durumunda olması sayesinde İzmir Limanı ile Bandırma Limanına 1 saatlik mesafede iken İstanbul ile ulaşımı iki saatte sağlanmaktadır. Endüstri bölgesine yalnızca 500 metrelik mesafede olan Gökköy Lojistik Merkezi’nde yüklenmiş endüstriyel ürünler Bandırma Limanı vasıtasıyla dünyadaki piyasalara kolayca ulaşım sağlayabilmektedir. Karma bir yapıya sahip olan Organize Sanayi Bölgesinde 16 farklı sektör faaliyetlerini bölge kalkınmasında etkin rol oynayan BALOSB’da devam ettirmektedir. 2021 yılından itibaren 147 firma üretim gerçekleştirirken, 21 firmada inşaat ve proje aşamasındadır. Başlıca öne çıkan sektörler ise şunlardır; ağaç ürünleri, mobilya imalatı, elektrik-elektronik sanayi ile gıda sanayi, metal-metal işleme sanayi, tarım alet ve makineleri imalatı sanayisidir. 2015 yılında istihdam tahmini 4.500 kişi iken arsa tahsislerinin yapılması ile açılan fabrikalarla sayı 2021 yılında 15.500 kişiye ulaşmayı başarmıştır. Genişleme yatırımları ile gelecek beş yıl içerisinde de istihdam rakamlarında kayda değer artışın olacağı öngörülmektedir (Güngen, 2022).

Altyapı hizmetleri olan elektrik, su, doğalgaz, yol ve arıtma tesisi gibi hizmetlerini tamamlamış durumda olan Balıkesir Organize Sanayi Bölgesi aynı zamanda profesyonel güvenlik hizmetleri ile

birlikte kamu güvenlik birimlerini de(jandarma) bölge içerisinde barındırmaktadır. Aynı zamanda OSB içerisinde 900 kWh'lik güneş enerji santrali de bulunmaktadır. Organize Sanayi Bölgesinde bulunan fabrikaların lojistik operasyonlarını gerçekleştirirken ana yolda düzensiz duraklamalarını engellemek için tır ve kamyon park alanları mevcuttur. Gerçekleştirilecek olan değişik organizasyon yapısına uygun olarak 350 kişilik kapasiteye sahip konferans salonu olan BALOSB bölge işletmelerin kullanımına da açıktır. BALOSB' de Gümrük Müdürlüğü ise 2022 Nisan ayı itibari ile kurulmuştur (invest in Balıkesir, t.y.).

Balıkesir içerisinde 24 adet irili ufaklı sanayi sitesi bulunurken, toplamda sekiz adet olan ve üç tanesi kurulum aşamasında iken beş tanesi de faal olan organize sanayi bölgesi bulunmaktadır. Aktif durumda olan OSB içerisinde iki tanesi bölge genişletmesine devam ederken bir yandan da OSB için güçlü bir profil oluşturmaktadır (Invest in Balıkesir, t.y.) Ayrıca küçük sanayi siteleri ile marangozlar sitesi ve haddehaneler Balıkesir merkezinde yer edinmişken, ağır sanayi kuruluşları ise kent çıkışlarında şehirlerarası karayolu kenarında kurulmuştur (Balıkesir İli 2021 Yılı Çevre Durum Raporu).

Üretime bağlı sanayi tesisinin yoğun olarak faal olduğu Bandırma, Gönen, Erdek ile Marmara ilçelerimizin Marmara Denizine sınırı bulunmaktadır. Bu sebeple Marmara Denizini doğrudan etkileyebileceği gibi dolaylı olarak da etkileyen evsel ve endüstriyel nitelikli atık sular bu ilçelerdeki üretime dayalı sanayi tesislerinden ve yerleşimlerinden kaynaklanmaktadır. Bölgede faal olan münferit sanayi tesisleri ile OSB arıtma tesisini ve gerekli yatırımlarını büyük ölçüde yapmış, BASKİ Genel Müdürlüğü tarafından büyük ölçüde yerleşim yerlerinin atık su arıtma tesislerinin yapımının da büyük bir kısmı tamamlanmıştır (T.C. Balıkesir Valiliği, 2022).

Özellikle Biga ve Bandırma çevresinde 1840'lı yıllardan itibaren kurulmuş olan fabrikalar sadece bölge ihtiyaçlarını karşılamak için değil aynı zamanda İstanbul'un yanı sıra ülke ihtiyaçlarını da karşılamak için kurulmuştur. Örnek verecek olursak, bölge içindeki pamuk fabrikaları ordunun kumaşa olan talebini karşılamaya yönelik kaba kumaş (çuha) üretirken, bir yandan da İstanbul'un hububata olan talebini gıda üretimi ile karşılamaya çalışmıştır (TEPAV, 2017).

Balıkesir'in sanayisi daha çok Altieylül, Karesi, Bandırma ile Gönen ilçelerinde yoğunlaştığı bilinmekte ve sanayinin ise tarıma dayalı olmasıyla sanayi işletmelerinin % 33'ü gıda üretimi imalatında faal iken, başta üretimi yapılanlar işlenmiş et ile süt ürünleri, sofralık zeytin, zeytinyağı ve salçadır. Lakin tarım sanayisinde markalaşmanın istenilen durumda ve düzeyde olmaması dikkat çekmektedir (GMKA, t.y.).

**Tablo 3**

31.03.2023 İtibarıyla İhracatçı Firmaların Kanuni Merkezleri Bazında Sektör İhracat Performansları (1.000 \$)

Sektör	2022	2023 (1 Ocak-31 Mart)	Değişim
Çelik	12.828,59	6.262,22	-%51,2
Çimento, Cam Seramik ve Toprak Ürünleri	4.271,45	1.401,42	-%67,2
Demir ve Demir Dışı Metaller	10.664,39	9.798,60	-%8,1
Deri ve Deri Mamulleri	1.825,86	1.525,26	-%16,5
Diğer Sanayi Ürünleri	101,43	4,72	-%95,3
Elektrik ve Elektronik	23.763,46	100.465,90	%322,8
Fındık ve Mamulleri	3,01	0,00	-%100,0
Gemi, Yat ve Hizmetleri	452,29	502,32	%11,1
Halı	101,29	26,62	-%73,7
Hazırgiyim ve Konfeksiyon	20.028,60	13.448,06	-%32,9
Hububat, Bakliyat, Yağlı Tohumlar ve Mamulleri	4.681,34	5.879,76	%25,
İklimlendirme Sanayii	2.484,99	1.853,25	-%25,4
Kimyevi Maddeler ve Mamulleri	14.771,00	11.903,45	-%19,4
Kuru Meyve ve Mamulleri	9,15	3,48	-%62,0
Madencilik Ürünleri	13.692,38	11.043,59	-%19,3
Makine ve Aksamları	9.702,79	9.368,49	-%3,4
Meyve Sebze Mamulleri	5.446,56	4.434,94	-%18,6
Mobilya, Kağıt ve Orman Ürünleri	8.197,32	7.972,54	-%2,7
Mücevher	0,00	422,73	
Otomotiv Endüstrisi	21.610,87	19.148,63	-%11,4
Su Ürünleri ve Hayvansal Mamuller	51.927,22	50.881,59	-%2,0
Süs Bitkileri ve Mamulleri	1.396,85	2.496,12	%78,7
Tekstil ve Hammaddeleri	1.743,57	1.820,47	%4,4
Yaş Meyve ve Sebze	1,20	21,63	%1702,1
Zeytin ve Zeytinyağı	410,42	30.085,29	%7230,3
<b>Toplam</b>	<b>216.987,13</b>	<b>301.959,71</b>	<b>%39,2</b>

Not. Veriler Türkiye İhracatçıları Meclisi'nin *İller Bazında Sektör Rakamları* kaynağından uyarlanmıştır (TİM, 2023).

**Tablo 4***Balıkesir'de Yıllara Göre İthalat Genel Ticaret Sistem Değeri: (1.000 \$)*

Yıllar	Değer
2013	611.161,5
2014	495.316,9
2015	437.317
2016	395.798,9
2017	402.148,1
2018	398.220,7
2019	412.547,1
2020	401.578
2021	399.38,8

*Not.* Veriler Bandırma Ticaret Odası'nın 12 Nisan 2021 tarihinde yayınladığı Balıkesir İli Bazında Temel Ekonomik Göstergeler Sunumu'nda bulunan bilgilere göre hazırlanmıştır (TEPAV, 2021).

**Tablo 5***Balıkesir'de Yıllara Göre İhracat Genel Ticaret Sistem Değeri: (1.000 \$)*

Yıllar	Değer
2013	619.082,5
2014	533.940,4
2015	516.550,3
2016	519.248,5
2017	533.760
2018	598.753,7
2019	579.246,5
2020	604.239,1
2021	552.251,11

*Not.* Veriler Bandırma Ticaret Odası'nın 12 Nisan 2021 tarihinde yayınladığı Balıkesir İli Bazında Temel Ekonomik Göstergeler Sunumu'nda bulunan bilgilere göre hazırlanmıştır (TEPAV, 2021).

## 2.2. Ulaşım

İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra karayollarının esas gelişimi 1948 yılında başlamış ve bu devrede modern geniş yolların yapılması ve eskilerinin onarılması gerçekleştirilmiştir. Ayrıca 1948 yılında Balıkesir ilinde karayolları şube şefliği İzmir bölgesine bağlı olarak görev yapmıştır. 1960'lı yıllarda Bursa Bölge Müdürlüğü kurulmuş ve şeflik Bursa'ya bağlanmıştır (Durmaz, 1995).

Tüm dünyada olduğu gibi ulaştırmanın ana bileşenini oluşturan karayolu sektörü ülkemizde de ulaştırmanın ana bileşenini oluşturmaktadır. Bilhassa son 20 yılda gelişmekte olan ülkeler için ulaştırma; karayolu ve otomobil egemenliği altında iken, gelişmiş ülkelerde de aynı durum geçerlidir. Yakın çevremizdeki Avrupa ülkelerinin ulaştırma türlerinin dağılımı incelendiğinde diğer modlara

göre karayollarındaki yolcu ve yük taşımacılığının paylarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Özetlemek gerekirse, karayolu ulaşımı; gerek kesintisiz bir taşıma imkânı sağlaması gerekse yapısı, sağladığı hızı ve modlar arasındaki uyumu ile artan bir gelişim göstermektedir. Ayrıca gelişmiş ülkelerde 1000 kişiye düşen otomobil sayısı 350 ile 500 iken, toplam taşıt sayısı ise 450 ile 650 arasında gerçekleşirken, ülkemizdeki verilere göre 167 otomobil sayısı olmakla beraber toplam taşıt sayısı ise 298 olarak gelişmiş ülkelerin ortalama değerlerinin oldukça altında bir yer bulmaktadır (T.C. Ulaştırma ve Altyapı Bakanlığı, 2022).

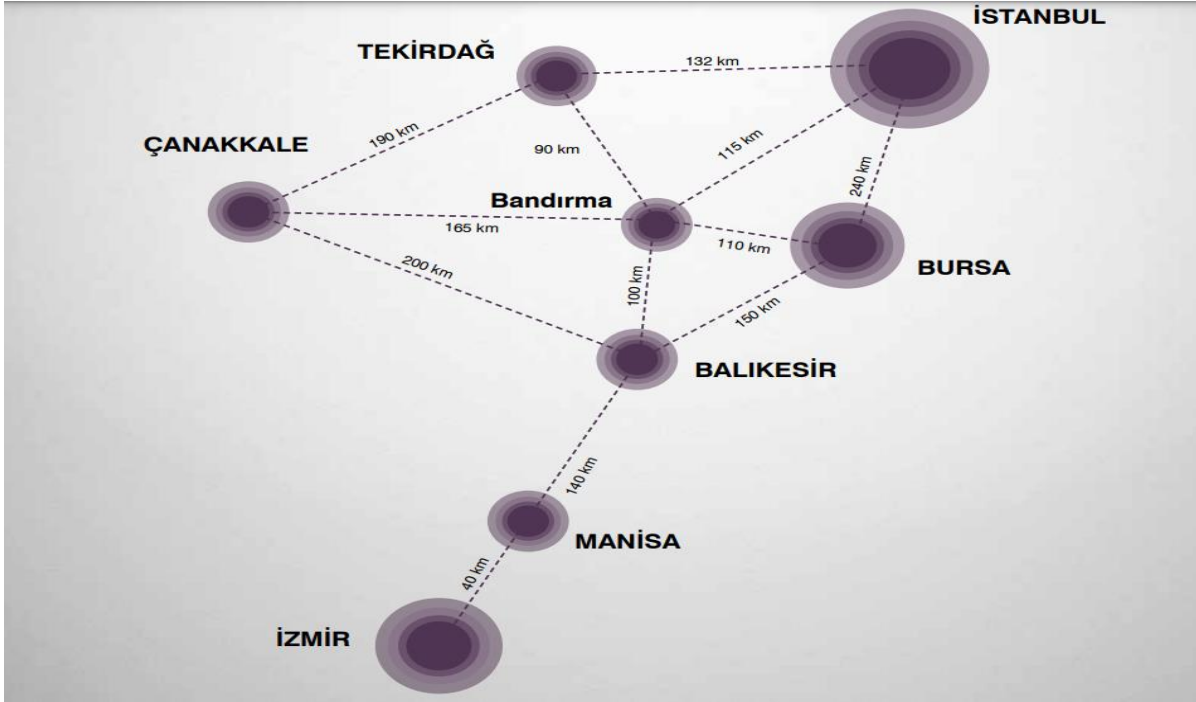
Balıkesir önemli bir bağlantı noktası olduğundan buraya veya başka illere gerçekleştirilecek ulaşım, karayolu ve demiryolu ile olabileceği gibi denizyolu ve hava yollarıyla da kolaylıkla sağlanacaktır. Ayrıca Marmara, Ege ve İç Anadolu'yla da bir geçit konumundadır. Karayollarının muntazam durumda olmasının yanı sıra Balıkesir ile İzmir arasındaki mesafe yeni yapılmış yollarla kısalmış ve Bandırma Limanı, Kuşadası Limanı ile Ayvalık Limanı, Akçay Limanıyla her yere bağlanmış durumdadır. Özellikle Bandırma ile Eskişehir'den gelmekte olan demiryolu Manisa ve İzmir'e ulaşım sağlamaktadır. Daha çok askeri amaçla Balıkesir ve Bandırma havaalanları kullanılmaktadır. Motorlu araç sayısında da epey zengin durumda olan Balıkesir'in sınırları içerisinde 1150 km karayolu, 615 km devlet yolu ve 535 km il yolu bulunurken, 742 kilometresi asfalt, 321 kilometresi stabilize, geri kalan yol ise ham yoldur (Coğrafya Dünyası, t.y.).

Balıkesir ili İstanbul-İzmir Otoyolu ile İstanbul, Bursa ve İzmir gibi büyük metropol şehirlere ulaşım kolaylığıyla öne çıkmaktadır. Yapımı devam eden Kınalı-Tekirdağ-Çanakkale-Balıkesir Otoyolunun tamamlanması ile de bölge ulaşım ve lojistik anlamında oldukça güçlenecektir. Ayrıca Balıkesir, Türkiye ile Dünya pazarları arasında kavşak noktası konumunda bir rol üstlenmesinin nedeni ise ülkemizin önemli limanlarından Bandırma Limanı vasıtasıyla Türkiye'deki bütün limana sahip şehirlerine doğrudan ulaşımın gerçekleştirilebilmesidir. Bunun yanı sıra inşası süren ve Avrupa'nın sayılı limanları arasında yer alan Çandarlı Limanı takriben 130 km ile İzmir Limanı 170 km, Gemlik Limanı ise 180 km mesafededir (Açıl vd., 2020).

Ege ve Marmara Bölgesi Türkiye ekonomisinin ve ticaretinin önde gelen bölgeleri olup Balıkesir'de bu bölgelerin merkezinde olmasıyla yapılan ulaşım yatırımlarından pozitif şekilde etkilenmiştir. Balıkesir ilini Marmara ticaretinde oldukça önemli duruma getiren şey ise İstanbul-İzmir otobanı ile 1915 Çanakkale Boğaz Köprüsü projeleridir (Merkez Avrupa, t.y.).

İller arasındaki sosyal, ekonomik ve lojistik ilişkilerin gelişmesini ve çevredeki illerle ulaşım sağlayan toplam bölünmüş yol uzunluğu arttırılmıştır. Balıkesir'den Çanakkale'ye ulaşımın olmasına imkân veren 220 km'lik karayolunun bölünmüş yol çalışması bitmiş ve araç trafiğine açılmış durumdadır. Ayrıca 225 km olan Kütahya ile Balıkesir arası bölünmüş karayolunun ulaşım alt yapısı geliştirilmiş, Balıkesir'e sınırı olan ve ticari yakınlıkla da öne çıkan Bursa, İzmir ve Manisa illerine ulaşım bölünmüş yollar sayesinde sağlanmıştır (GMKA, 2019).

Balıkesir gelişimini 2000'li yıllara gelindiğinde batıda Edremit Yolu ile doğu ve kuzey doğuda Bursa Yolu, güneyde ise İzmir Yolu istikametine kadar sürdürmüştür. 2010 ve sonrasında da ilimiz gelişim yönlerini takip etmiştir (Çetinkaya, 2021).

**Şekil 4***Balıkesir Ulaşım Ağı*

Not. GMKA tarafından yayınlanan *Balıkesir Lojistik Atlası* kaynağından alınmıştır (Balıkesir Lojistik Atlası, 2019).

Hızla devam eden ulaşım projeleri ile Balıkesir metropol kentleriyle olan ulaşımı daha kısa sürede sağlanacak ve demiryolu hattıyla da kapsamı içerisine girecek olan Bursa demiryolu bölgesel ekonomiyi desteklemenin yanı sıra hat, yük ve yolcu taşımacılığına da hizmet edecektir. Demiryolu bağlantısı sayesinde yük taşımacılığı konusunda dikkate değer olacak Lojistik Taşıma Üsleri bölgede geliştirilecektir. Üretilen mallar ise ihracat maksadıyla Bandırma Limanı ve İzmir Limanı'na gönderilecektir. Bunun yanı sıra İstanbul, Ankara gibi metropollerden Balıkesir'in tüm noktalarına ulaşım sağlayacak olan Koca Seyit Havalimanı 1997'de hizmete girmiştir (Merkez Avrupa, t.y.).

**2.2.1. Karayolu**

Karayolu ulaşımının kısmen yeterli olduğu ve Balıkesir'in ulaşılabilirliğini yükseltmek için ek düzenleme ile yatırımların olması lazımdır. Bilhassa Çanakkale'nin bölge içinde ve bölgeler arasında ulaşım bağlantılarını geliştirmesi gerekmektedir. Kalite ve güvenlik açısından yeterli seviyede olmayan bölgedeki mevcut yolların teknik altyapı eksiklikleri bulunmaktadır. Balıkesir'in artmakta olan araç trafiğini ve turizm dönemlerinde gerçekleşen hareketlilikleri dikkate alarak karayolu bağlantıları için birtakım iyileştirmeler olmalıdır (GMKA, t.y.).

**2.2.2. Denizyolu**

Bandırma deniz yolu ulaşım imkânları açısından önemli bir potansiyele sahip olması ile birlikte gelişimini gerçekleştirmiş ve teçhizatlı limanı sayesinde Marmara Bölgesi için denize açılan bir pencere durumundadır. İstanbul ve Bandırma arasındaki mesafe ise 64 mildir. Ulaşımında büyük kolaylık



### 2.3. Tarım

En yoğun bölge olarak bilinen Marmara Bölgesi'nin tarımsal ihtiyaçlarını, Güney Marmara illeri olarak bilinen iller karşılamaktadır. İllerin başında da Balıkesir bulunmakta ve ilimiz hayvancılık ile tarımla özdeşleşmiş, geniş ovalar, verimli otlaklar ile meralara ve bolca su kaynaklarına sahip durumdadır. Ayrıca 2009 ve 2015 yıllarında Balıkesir iline verilmiş olan mazot, gübre ile toprak analizi destek tutarının üretimde nasıl etki edeceği analiz edilmiş ve bunun sonucunda verilmiş desteklerin olumlu etkileri gözlenmiştir. Modern çağ tarımına ayak uydurabilmek için bir kısım araştırmacıların iddia ettiği gibi içerikli ve daha geniş bir kapsamda uygulanması gereken tarımsal desteklerin, tarım sektöründe gelişimi ve tarımsal hasılayı pozitif etkilediğine dair veriler bulunmuştur (Aslan, 2019).

Balıkesir bir tarım kenti olup, sanayisinin gelişmesi de bu yönde olmuş ve tarım endüstrisinde gelişme göstermiştir. Balıkesir'i ekonomik alanlarda daha ilerilere taşıyacak sanayiye sahip olmamasından dolayı bu İl'in gelişimini de etkilemiştir. Son yıllarda dünya genelinde organik tarımın tartışıldığı ortamda aslında bu şans olarak görülebilir. Bu çalışmalar tarım alanında programlı olarak ve ekolojik dengenin de dikkate alınacak şekilde geliştirilmesi sayesinde tarım Balıkesir için değerli bir şans olabilir (Özşen, 2008).

Tarımın geliştiği ilimizde un, yem, salça ile konserve, nebati yağ ve şeker üretimi dikkate değer durumdayken, aynı zamanda zeytin ile zeytinyağı, kırmızı et, tavukçuluk, yumurta üretimiyle birlikte süt ve süt mamulleri üreten işletmeler de epey gelişmiş durumda ve çeşitli sektörlerde de yeni yatırımların yapılmasına devam edilmektedir. İlimizde 10.501.167 zeytin ağacının bulunmasıyla beraber 2009 ve 2010 sezonunda da 29.203 ton/yıl zeytinyağı ile 25.299 ton/yıl yemeklik zeytin rekoltesinin olduğu varsayılmaktadır. Özellikle Ayvalık, Burhaniye, Edremit ve Havran ilçelerimizde zeytin ile zeytinyağı sanayisi kökleşmiş, gelişmeye de devam etmekte ve kalitesiyle de dünyada aranır konuma gelmiştir. 2009 yılında Türk Patent Enstitüsü'ne yapılan başvuru ile tescillenen Ayvalık zeytinyağı coğrafi bir simge olarak bu bölgeye farklı bir değer katmıştır. Aynı zamanda zeytinyağı üretiminde Türkiye birincisi olduğu gibi sızma zeytinyağı üretiminde de % 80'ile, Türkiye birincisi konumunda olan Balıkesir, bitkisel yağ ile margarin üretiminde de fabrikaların kapasite büyüklüğü sayesinde Türkiye dördüncüsüdür (BSO, 2018).

#### 2.3.1. Zeytin

Balıkesir'de zeytin tarım arazisinin % 17'lik bölümünü kapsarken, üretiminde il genelinde 810.290 dekar alanda gerçekleşmektedir. Edremit Körfez bölgesi ve Erdek Körfez bölgesi olmak üzere ilimiz zeytin üretim alanı olarak iki ana bölgeden meydana gelmekte ve Edremit Körfez Bölgemizde (Ayvalık, Edremit, Burhaniye, Gömeç ve Havran) üretimi gerçekleştirilen zeytin türü "Ayvalık" olmakta ve ürünün % 85-90'ı yağlık olarak kullanılmakla birlikte ürünün kalanı ise ister yeşil, istenirse de siyah sofralık olarak kullanılmaktadır. Erdek Körfez Bölgemizde (Erdek, Bandırma ve Marmara) ise üretilen zeytinlerin çoğunluğu "Gemlik" türü olup mahsulün % 90-95'i sofralık olarak değerlendirilirken ürünün kalanı ise yağlık olarak kullanılmaktadır. Önde gelen gıda işletmelerinin ilk seçimi tarımsal üretimin gelişmiş olduğu Balıkesir olmuştur (Balıkesir Valiliği, 2018).



**Tablo 6**

31.03.2023 İtibarıyla İhracatçı Firmaların Kanuni Merkezleri Bazında Sektör İhracat Performansları (1.000 \$)

Arazi Dağılımı	Alan (ha)	Toplam Yüzölçüme Oranı
Arazi Dağılımı	390.873	26,80
Tarım Alanı	82.715	5,67
Çayır-Mera Alanı	628.614	43,11
Orman Alanı	356.098	24,42
Tarım Dışı Arazi	390.873	26,80
<b>Toplam</b>	<b>1.458,300</b>	<b>100,00</b>

Not. Veriler T.C. İl Tarım ve Orman Müdürlüğü'nün Mart 2023 tarihinde yayınladığı Projeler ve Demonstrasyon Çalışmaları bulunan bilgilere göre hazırlanmıştır (T.C. Balıkesir Valiliği, 2023).

### 2.3.2. Hayvancılık

Balıkesir, Türkiye büyükbaş hayvan varlığında takriben % 3'ünü, küçükbaş hayvan varlığında % 2,7'sini, etlik tavuk varlığının % 12'sini, yumurtatavuğu varlığının da % 6'sını karşılarken, son olarak da arı kovanı varlığının ise % 2,1'i bulunmaktadır. Ayrıca Balıkesir, Türkiye toplam süt üretiminin % 3,2'sini karşılarken kırmızı et üretiminin de % 4'ünü, tavuk eti üretiminin de % 16'sını ve yumurta üretiminin ise % 5'ini karşılamakta ilin hayvansal üretiminin ekonomik büyüklüğü de 0,61 milyar TL olup, ilde kişi başına hayvansal üretim değeri de 1.513 TL'dir. Gelecekte de önemini sürdürmeye devam edecek olan hayvancılık, ilin ekonomisine sağladığı katkı, istihdam oluşturması ve sanayiye hammadde sağlaması açısından oldukça önemli sektördür. Bu yüzden hayvancılık sektörüne destek olunmalı ve üstünde öncelikli durulmalıdır (Özek, 2022).

**Tablo 7**

Hayvan Varlığı (Adet/Baş)

Cinsi	Türkiye	Balıkesir
Büyükbaş (Baş)	17.023,791	510.561
Küçükbaş (Baş)	56.265,750	1.434,296
Et Tavuğu (Adet)	251.289,799	33.477,482
Yumurtacı Tavuk (Adet)	109.806,327	5.224,103
Arı Kovanı (Adet)	8.984,676	180.595

Not. Veriler T.C. İl Tarım ve Orman Müdürlüğü'nün Mart 2023 tarihinde yayınladığı Projeler ve Demonstrasyon Çalışmaları bulunan bilgilere göre hazırlanmıştır (T.C. Balıkesir Valiliği, 2023).

### 2.3.3. Arıcılık ve ipekböcekçiliği

Dünyada ilk sırada yer alan Hindistan'ın kovan varlığı 12.3 milyon iken, 9.1 milyon kovan sayısı ile Çin'de onu takip etmekte Türkiye'de 8.1 milyon kovan sayısı ile 3. sırada yerini almaktadır. Dünyada ikinci sırada bulunan Türkiye 109 bin ton bal üretimi gerçekleştirerek, 444 bin ton bal üreten Çin'den sonra gelmektedir. Edremit Körfezi ilçelerinde ve kaz dağları florasında arıcılık daha fazla yapılmakta ve 2019 yılında ise 2.480 kg bal üretimi gerçekleşmiştir. İpekböceği yetiştiriciliğinde ise 2015 yılında dağıtılmış olan ipekböceği tohumu kutu sayısı ile 4.674'den % 24'lük yükseliş göstererek 2020 yılında 5.775 kutu sayısına gelmiştir. Mevcut 168.952 arı kovaniyle Türkiye kovan varlığı sayısının % 2,1'ine sahip Balıkesir, 2015 ve 2020 yıllarında İl kovan sayısında da % 1'lik yükseliş sergilemiştir. Yine, yıllık üretilen ipek kozası miktarı da bir ton civarı ile sekiz mahallede ipekböcekçiliği yapılmaktadır. Miktar ve sayısının tarımsal ekonomideki karşılığı yok denecek kadar azdır (Özek, 2022).

Türkiye'nin en büyük bal ormanı Edremit, Kaz dağlarında Dereli civarında Balıkesir Büyükşehir Belediyesi tarafından kurulmakta ve Büyükşehir Belediyesi, Balıkesir Üniversitesi ve İl Tarım ve Orman Müdürlüğü ile Edremit Orman İşletme Müdürlüğü iş birliğinde yürütülmektedir. Bal Ormanı Projesinin 2 bin dekar bölge üstünde uygulanacağı ve bu proje çerçevesinde Büyükşehir Belediyesi Kırsal Hizmetler Daire Başkanlığı'na bağlı Çiftçi Eğitim Merkezi'nde (BAÇEM) yetiştirilmiş olan 120 bin adet tıbbi ve aromatik bitki ile arı bitkilerinin ekimi gerçekleştirilecektir. Bitki ekimleri Büyükşehir ekiplerinin ve üniversite öğrencilerinin katılımıyla yapılmaktadır (Balıkesir Büyükşehir Belediyesi, 2022).

### 2.3.4. Seracılık

Jeotermal kaynakları ile zengin bir bölge olan Gönen İlçesi, İstanbul, Bursa gibi pazarlara yakınlığı dikkat çekmektedir. Sahip olduğu avantajları ile ileri ki yıllarda jeotermal yatırımlar konusunda da bölgede çok önemli bir yere sahip olacaktır. İlçemizin bu potansiyelini kullanmak için, İl Müdürlüğümüzün yönlendirmesi ve sektör paydaşları ile yapılan toplantılar neticesinde, jeotermal teknolojik sera kurulumu planlanarak, Gönen'de özel sektör tarafından 1.000 dekarlık alanda yatırım çalışma faaliyetleri başlamıştır. Jeotermal kaynaklı seralarda altyapı inşaat işleri devam ederken, alternatif ürün olarak yetiştirilmesi planlanan muz yetiştiriciliği için eğitim çalışmaları da gerçekleştirilmiştir. Seralarda hali hazırda bulunan ürün desenine alternatif ürünler eklenmesi ve tarımda birim alandaki verimin artırılması gayesiyle tasarlanan proje kapsamında, 400 dekarlık alanda alt yapı çalışmaları ve sera kurulumu tamamlanmıştır. Muz hasadı da tamamlanmış ve üretilen muzların kalite yönünden piyasa şartlarına uygun olduğu görülmüştür (T.C. Balıkesir Valiliği, 2023).

### 2.3.5. Meyve ve sebze

Çok çeşitli meyve ve sebze üretimi Balıkesir'de yetiştirilmekte ve yetiştirilen ürünler ise metropollerin taleplerini doğrudan karşılamaktadır. Tohum yetiştiriciliği için Balıkesir'in iklimi, sulama şartları ile uzun süren hasadı fayda sağlamaktadır. Balıkesir'de 90 farklı standart sebze tohumu çeşidinin üretimi yapılmakta ve genelde domates, biber, patlıcan, tere, roka, dereotu, maydanoz, kavun ve soğan başta gelmektedir. Önemli bir yatırım fırsatı olarak göze çarpmakta olan kurutma tesisleri de tıbbi aromatik bitkilerin raf ömürlerini uzatacak pazarlama imkânlarını iyileştirmek üzere kurulacaktır. Tıbbi aromatik bitki üretiminde ön plana çıkan ilçeler; Edremit, Havran, İvrindi ile Dursunbey, Bigadiç, Sındırgı ve Marmara Adası'dır (BDSYB, t.y.).

## Şekil 6

### Hayvansal ve Tarımsal Ürünlerin Dağılımı



Not. Balıkesir Yatırım Destek ve Tanıtım Stratejisi (2017-2023) kaynağından alınmıştır (GMKA,2017).

Balıkesir, toplam tarım bölgesinin % 7'sini sebze üretimi , % 23'ünü meyve üretimi ve % 70'ini de tarla bitkileri için kullanmakta ve meyve ile sebze üretiminin gerçekleştirilmesi için kullanılan bölge Türkiye ortalamasının da epey üzerinde yer almaktadır. Türkiye'nin ülke olarak toplam tarım bölgelerinin % 17'sini bu iki ürün çeşidi için kullanırken, Balıkesir ise % 29'unu kullanmakta ve ürettiği meyve ve sebze için doğru pazarlama teknikleri geliştiremediğinden oluşan katma değer nispeten düşük kalmaktadır. Sebzeçilikte örtü altı yetiştiriciliği potansiyeline nazaran yeterince gelişmemiş ve jeotermal kaynaklar da potansiyeline rağmen yatırım maliyetleri nedeniyle Balıkesir çiftçisi tarafından seçilmemiştir (GMKA, t.y.).

2022 yılının ilk değerlendirmelerinde bir önceki yıla oranla üretim miktarlarının tahıllar ve diğer bitkisel ürünlerde (yem bitkileri hariç) % 10,4 yükseleceği ve sebzeler içinse % 1 azalacağı, meyveler, içecek ve baharat bitkilerinde de % 4,6 oranında yükseleceği varsayılmaktadır. Bunun sonucunda, 2022 yılı içerisinde üretim miktarlarının tahminen tahıllar ile diğer bitkisel ürünlerde 68,2 milyon ton olacağı, sebzelerde 31,4 milyon ton, meyveler, içecek ve baharat bitkilerinde 26,1 milyon ton olarak gerçekleşeceği tahmin edilmektedir (T.C. Tarım ve Orman Bakanlığı, 2022).

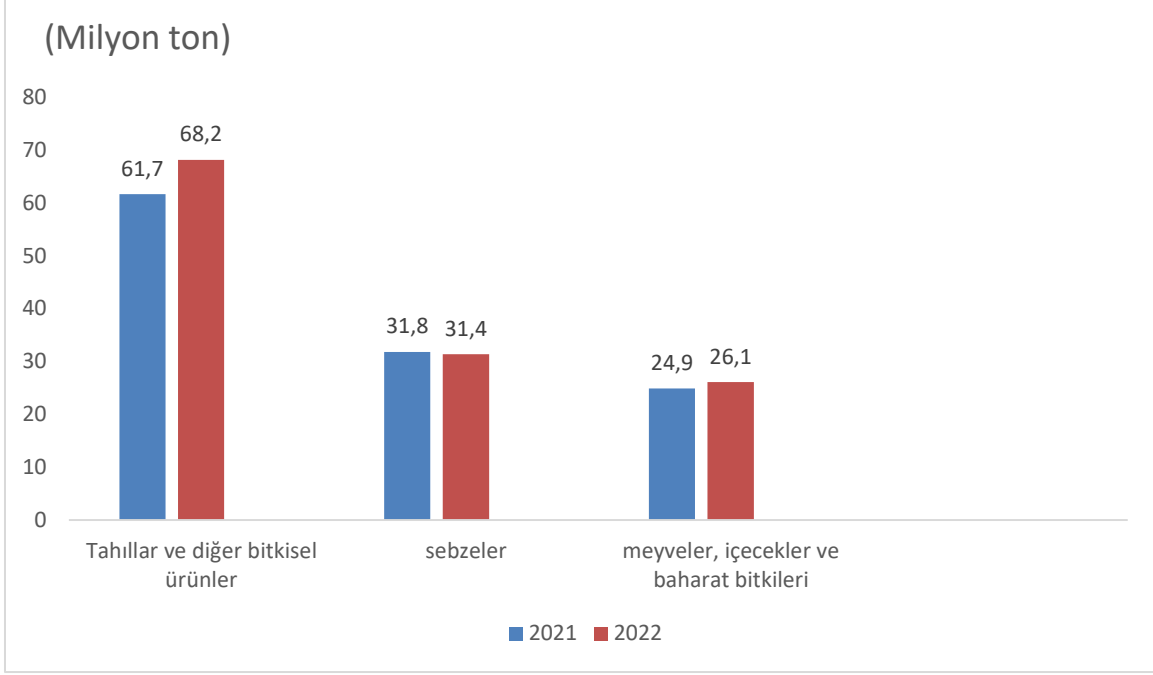
**Tablo 8***Balıkesir İlinde İşlenen Tarım Alanları İstatistikleri (Dekar)*

Yıllar	Şehirler				
	Balıkesir	Çanakkale	Bursa	İstanbul	Kocaeli
2004	360.305	240.259	280.536	81.169	92.642
2005	362.943	240.523	283.494	84.758	92.481
2006	342.434	217.261	270.689	76.058	84.170
2007	334.084	220.440	254.419	71.965	78.508
2008	334.507	218.681	258.642	72.222	79.784
2009	330.740	215.943	252.747	67.270	74.859
2010	317.765	230.061	244.362	67.966	74.865
2011	305.533	211.597	229.814	72.006	70.843
2012	348.913	223.210	241.175	68.919	76.180
2013	329.496	225.762	223.341	68.191	72.526
2014	325.670	231.177	222.475	69.232	71.393
2015	316.885	234.011	216.351	68.833	71.885
2016	319.007	235.636	211.919	70.262	70.111
2017	313.533	232.836	213.662	69.403	84.955
2018	298.558	234.497	211.356	69.606	66.148
2019	292.640	234.574	206.827	69.104	66.541
2020	293.200	238.443	202.926	71.320	66.406

**Tablo 9***Tahıllar ve Diğer Bitkisel Ürünlerin Alanı*

İBBS-SR	Toplam Alan	Ekilen Alan	Nadas	Sebze Bahçelerinin Alanı	Meyveler, İçecekler ve Baharat Bitkileri Alanı	Süs Bitkileri Alanı
TR10 İstanbul	740.640,5	677.892	610.5	286.98	27.437	508.512
TR221 Balıkesir	390.202,8	250.794,6	159.035	264.562	970.024	461.472
TR222Çanakkale	297.201,3	202.623,3	135.606	222.588	587.586	-
TR411 Bursa	297.635,8	142.414,1	215.409	385.366	947.100	4.341,6
TR421 Kocaeli	795.201	564.362	676.48	313.81	131.138	672

*Not.* Tarım alanı bakımından Balıkesir çevre illere göre daha avantajlı meyve, içecek ve baharat bitkileri alanı açısından Bursa'dan sonra çevre illerde Balıkesir ikinci sıradadır. Veriler Bandırma Ticaret Odası'nın 12 Nisan 2021 tarihinde yayınladığı Balıkesir İli Bazında Temel Ekonomik Göstergeler Sunumu'nda bulunan bilgilere göre hazırlanmıştır (Bandırma Ticaret Odası, 2021).

**Şekil 7***Bitkisel Üretim (2021, 2022 Yılları)*

Not. TÜİK Anasayfası'ndan Veri Portalı'nın Bitkisel Üretim 1.Tahmini, 2022 kaynağından alınmıştır (TÜİK, 2022).

Balıkesir'de; zeytin, buğday, arpa, mısır, ayçiçeği, şekerpancarı, yem bitkileri ve kavun, karpuz, narenciye, bakla, sarımsak, kuşkonmaz, domates ile diğer sebze ve meyvelerin çoğu yetişmektedir. İlde yemeklik ile yağ zeytini üretiminin mühim yeri bulunmakla birlikte buğday ve tahıl üretiminde de ciddi bir yere sahiptir. Endüstriyel bitkiler içinde şekerpancarı, tütün ve pamuk hayli önemli yer edinmiştir. Balıkesir'de başlıca uğraş alanları içerisinde olan hayvancılık, küçükbaş hayvancılık ve büyükbaş hayvancılık, tavukçuluk, balıkçılık, arıcılık ve ipekböcekçiliği de yapılmakta ve bunlarla birlikte et, süt, süt ürünleri ile yumurta üretebilmek, işleyebilmek için kesimhane, mandıra ve kümesler gibi işkolları oluşmuştur (Özşen, 2008).

**2.3.6. Su ürünleri**

Kıyılarının Marmara Denizi ile Ege Denizi'nde bulunması bölgenin su ürünleri bakımından sahip olduğu potansiyelini arttırmaktadır. Gelibolu sardalyesinin meşhur olması ile birlikte Türkiye'de ilk kez sardalye konserve fabrikasının burada kurulmuş olduğu bilinir (GMKA, t.y.).

**2.3.7. Örtü altı yetiştiriciliği**

Merkez, Susurluk ile Burhaniye'de yoğunlaşmış durumda olan örtü altı yetiştiriciliği yatırım ile girdi maliyetlerinin de etkisiyle kâr oranlarını arttırmaktadır. Diğer ilçelere göre ise Çanakkale'de bulunan Lapseki ilçesi ile Ezine ilçesinde daha fazladır. Önemli örtü altı ürünlerinden olan hıyar ve marulun beraberinde domates, fasulye ile biber gelmektedir. Henüz iki ilçede de ısıtma olarak jeotermal kaynakların seracılık alanında yaygın olmaması ile ortak durumu paylaşan iller Balıkesir ve Çanakkale'dir. Ayrıca Balıkesir'de sebze üretimi üç kat daha fazladır (GMKA, t.y.).

### 3. SONUÇ VE ÖNERİLER

Balıkesir ilimizin antik çağlara kadar uzanan derin ve gizemli bir geçmişi vardır. Konumu, verimli toprakları, iklimi, mitolojik efsaneleri ile medeniyetin beşiğini oluşturan önemli illerimizden biridir diyebiliriz. Hem Ege hem de Marmara Bölgesinde bulunmasından dolayı içinde barındırdığı birbirinden zengin farklı etnik yapıları ve kültürel etkileşimleriyle harika bir ilimizdir. Geçmişten günümüze tarihin pek çok yerinde adından söz edilmesinin yanı sıra mitolojik efsaneler içerisinde de kendine yer edinmiştir.

Mitolojiye göre, İda dağında dünyanın ilk güzellik yarışması yapılmış ve Afrodit, üç güzel tanrıça arasında kraliçe seçilmiştir. Ayrıca İda Dağı (Kazdağı) milli park olarak ilan edilmiş ve Homeros'un İlyada Destanı'nda "çok pınarlı dağ" olarak dile getirilmektedir. Marmara Adası ve Avşa adası ilin Marmara Denizi sahili açıklarında bulunur. Benzersiz kıyılara sahip olan bu adaların şarabı ve balı ünlüdür. Tarihi kalıntıları ile Marmara Adası güzelliğine güzellik katmaktadır. İsmi, adanın meşhur mermerlerinden almış olan Mermer Plajı da görülmesi gereken yerlerdendir. Balıkesir'in sembolü olan Yağcıbedir Halıları da bir el sanatı ürünüdür. Konargöçer kültürüne uygun olarak Sındırgı ilçesinde Yağcı Bedir Yörükleri'nin dokuduğu küçük halıların en belirgin özelliği kök boyadan yapılmış olmasıdır. Yağcı Bedir halılarında bulunan lacivert ve kırmızı renklerin yoğunlukta olduğu bu halılar kullanıldıkça parlaklaşmaktadır. Ayrıca küçük yaşlarda Kurtdere Köyü'ne ailesiyle yerleşen Türk güreşinin büyük ismi Kurtdereli Mehmet Pehlivan, burada yağlı güreşe başlamış ve ismini gün geçtikçe yurt dışına kadar yaymayı başarmıştır. Kurtdere köyünde Temmuz ayı içerisinde her yıl ünlü güreşçimize ithafen "Kurtdere Mehmet Pehlivan Yağlı Güreşleri" yapılmaktadır. Görülmeye değer bir başka yer ise 64 hektar alana sahip 239 türden 3-4 milyon kuşu barındıran ve kuş sevenler için dinlendirici ve bir o kadar çekici bir yer olan Bandırma yakınlarındaki "Kuş Cenneti Milli Parkı"dır. MÖ 500'lü yıllara dayanan Kuş Cenneti'nin varlığı yapılan arkeoloji kazılarında elde edilen bulgularla ortaya çıkmıştır. Balıkesir İli Havran İlçesinde doğmuş olan Koca Seyit ismiyle anılan Seyit Onbaşı da Birinci Dünya Savaşı'nda Çanakkale-Mecidiye Bataryasında görevini yapmış ve Ulusal Kurtuluş Savaşımızın kahramanlarından biri olmuştur. İngiliz gemilerinin 18 Mart 1915'de Çanakkale'yi geçmek maksadıyla birçok topu susturdıkları anda 275 kilogramlık top mermisini sırtına alarak topa koymuş ve açılan ateşle Ocean adlı İngiliz zırhlısı batmıştır. Bu sayede savaş kazanılmış ve Koca Seyit ulusal savaşımızda bir halk kahramanı olarak anılmıştır (Balıkesirim, 2022).

Ayrıca ilimiz, geçmişten günümüze kadar sahip olduğu ekonomik yapısını, kültürel zenginliklerini, sanayisini, tarımını ve ulaşım potansiyelini her geçen gün daha da arttırmaktadır. Bölgeye yapılmakta olan yatırımlar ilimizin gelişimine katkıda bulunmakta ve ulaşımındaki gelişmeler de sahip olduğu pazar ağının daha da genişlemesine neden olmaktadır. Metropol kentlerine kısa sürede ulaşımı sağlayacak projelerin varlığı ise lojistik ilişkilerin gelişimini etkilemektedir. Her geçen gün potansiyelinin daha da üzerine çıkarak gelişmeye ve ilerlemeye devam ettirmektedir.

#### **Beyan ve Açıklama / Disclosure Statement**

Yazarlar tarafından herhangi bir çıkar çatışması beyan edilmemiştir.

The authors have no conflict of interest to declare.

#### **Finansal Destek / Funding**

Bu çalışmada herhangi bir finansal destek alınmamıştır.

No funding to declare for this study.

### Araştırmacıların Katkı Oranı Beyanı / Author Contribution Statement

Bütün yazarlar eşit düzeyde katkı vermiştir.

All authors contributed equally.

### Etik Kurul İzni / Ethics Board Approval

Bu çalışma etik kurul izni gerektirmemektedir.

This study does not require ethics board approval.

**Bu Makaleye Atıf Vermek İçin / To Cite This Article:** Özbey, Ö. ve Bayraktar, B. (2023). Balıkesir'in ekonomik yapısı. *Balıkesir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(1), 21-42.

### KAYNAKÇA

- Açıl, A. B., Tekol, P., Yaşar, Ç., (2020). *Balıkesir il sanayi durum raporu 2020*. T.C. Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı. Balıkesir Sanayi ve Teknoloji İl Müdürlüğü.
- Aslan, R., (2019). *Tarımsal desteklerin üretim miktarları üzerine etkileri: Balıkesir örneği* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yalova Üniversitesi.
- Balıkesir Kent Konseyi. (2020). *Ekonomi ve yatırım*. <https://www.balikesirkentkonseyi.org/sayfa/ekonomi-ve-yatirim.html>
- Balıkesir Sanayi Odası. (2018). *2018 – 2021 Balıkesir Sanayi Odası Stratejik Planı*. [https://www.bso.org.tr/docs/pdf/BSO-Stratejik-Plan\(2018-2021\)4-yillik.pdf](https://www.bso.org.tr/docs/pdf/BSO-Stratejik-Plan(2018-2021)4-yillik.pdf)
- Balıkesir Büyükşehir Belediyesi. (2022). *BBB'den Kazdağları'na Bal Ormanı*. <https://www.balikesir.bel.tr/haber-detay?id=3127>
- Balıkesirim. (2022). *Balıkesir hakkında her şey*. <https://www.balikesirim.net/bilgi/balikesir-hakkinda-her-sey-h5735.html>
- BSO. (2018). *2018 – 2021 Balıkesir Sanayi Odası Stratejik Planı*. [https://www.bso.org.tr/docs/pdf/BSO-Stratejik-Plan\(2018-2021\)4-yillik.pdf](https://www.bso.org.tr/docs/pdf/BSO-Stratejik-Plan(2018-2021)4-yillik.pdf)
- BDSYB. *Balıkesir'de tarım ve hayvancılık*. <https://www.balikesirdsyb.org.tr/tarim-hayvancilik/>
- Coğrafya Harita. (2015). *Balıkesir fiziki haritası* 2. [http://cografyaharita.com/haritalarim/2a\\_balikesir\\_ili\\_fiziki\\_haritasi.png](http://cografyaharita.com/haritalarim/2a_balikesir_ili_fiziki_haritasi.png)
- Coğrafya Harita. (2020). *Türkiye denizyolu taşımacılığı haritası*. <http://cografyaharita.com/haritalarim/4hturkiye-deniz-tasimaciligi-haritasi2019.png>
- Coğrafya Dünyası. *Ekonomik faaliyetler*. <https://www.cografya.gen.tr/tr/balikesir/ekonomi.html>
- Çetinkaya, S., (2021). *Balıkesir'de şehirselleşme ve yaşamabilirlik* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Balıkesir Üniversitesi.
- Durmaz, G., (1995). *Balıkesir şehri* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi.
- Güngen, S., (2022). *Balıkesir Organize Sanayi Bölgesinde faaliyet yürüten KOBİ'lerin finansal*

- sorunlarının belirlenmesi ve çözüm önerileri (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Balıkesir Üniversitesi.
- GMKA. *Balıkesir yatırım destek ve tanıtım stratejisi (2017-2023) ve 2017 yılı eylem planı.* <https://www.gmka.gov.tr/dokumanlar/ydo/Balıkesir-YDTS.pdf>
- GMKA. (2019). *Balıkesir lojistik atlası.* <https://www.gmka.gov.tr/dokuman-merkezi?page=2>
- GMKA. TR22 Güney Marmara Bölgesi 2014-2023 Bölge Planı. <https://www.gmka.gov.tr/dokumanlar/yayinlar/TR-22-Guney-Marmara-Bolgesi-2014-2023-Bolge-Plani.pdf>
- GMKA. (2010). TR22 Güney Marmara Bölgesi (2010-2013) Bölge Planı. <https://www.gmka.gov.tr/dokumanlar/yayinlar/TR22-Guney-Marmara-Bolgesi-2010-2013-Bolge-Plani.pdf>
- Hayat Dolu Balıkesir. (2021). *Balıkesir'e genel bakış.* <https://balikesir.com.tr/genel-bakis>
- Invest in Balıkesir. *Balıkesir organize sanayi bölgesi.* <https://www.investinbalikesir.com/yatirim-bolgeleri/organize-sanayi-bolgeleri>
- Kızıltepe, B., (2022). *İstanbul kent-bölgesinde bir aracı kent örneği olarak Balıkesir* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi.
- Merkez Avrupa (t.y.). *Balıkesir-proje alanı.* <https://www.merkezavrupa.com/balikesir/>
- Nufusu.com. (2020). *Balıkesir nüfus grafiği.* <https://www.nufusu.com/il/balikesir-nufusu>
- Özek, K., (2022). Balıkesir ilinin hayvancılık potansiyeli ve geleceği. *Dicle Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 11(1), 239-251.
- Özşen, H., (2008). *Balıkesir'in sosyo-ekonomik yapısı* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi.
- Söylemez, A., (2019). Balıkesir ili kuzeyinin kalkınmasında Güney Marmara Kalkınma Ajansının rolü üzerinde bir değerlendirme. *Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi*, 2(1), 20-30.
- TEPAV. (2021). *Balıkesir ili bazında temel ekonomik göstergeler sunumu.* Bandırma Ticaret Borsası.
- TEPAV. (2017). *TR22 (Balıkesir, Çanakkale) Güney Marmara Bölgesi İmalat Sanayi Stratejisi ve Eylem Planı 2017.* <https://www.gmka.gov.tr/dokumanlar/yayinlar/Imalat-Sanayi-Strateji-Eylem-Plani.pdf>
- TİM. (2023). *İller bazında sektör rakamları.* <https://tim.org.tr/tr/ihracat-rakamlari>
- T.C. Balıkesir Valiliği. (2018). *Tarım ve hayvancılık Balıkesir'in vazgeçilmesi.* <http://www.balikesir.gov.tr/tarim-ve-hayvancilik-balikesirin-vazgecilmezi>
- T.C. Balıkesir Valiliği. (2022). *Balıkesir ili 2021 yılı çevre durum raporu.* <https://webdosya.csb.gov.tr/db/ced/icerikler/bal-kes-r -cdr2021-20221227141414.pdf>
- T.C. Balıkesir Valiliği. (2023). *Projeler ve demonstrasyon çalışmaları.* <https://balikesir.tarimorman.gov.tr/Lists/Duyuru/Attachments/295/2023%20Projelerimiz.pdf>
- T.C. Ulaştırma ve Altyapı Bakanlığı. *Şehir tarihçesi.* <https://www.dhmi.gov.tr/Sayfalar/Havalimani/Balıkesir/SehirTarihcesi.aspx>
- T.C. Kültür ve Turizm Bakanlığı. *Balıkesir İl Kültür ve Turizm Müdürlüğü.* <https://balikesir.ktb.gov.tr/TR-65829/balikesir-ilinin-tarihi.html>



- T.C. Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı. *Organize sanayi bölgeleri hizmetleri*. <https://www.sanayi.gov.tr/sanayi-bolgeleri/organize-sanayi-bolgeleri-hizmetleri>
- T.C. Ulaştırma ve Altyapı Bakanlığı. (2022). *Ulaşan ve erişen Türkiye 2002-2022*. <https://www.uab.gov.tr/uploads/pages/bakanlik-yayinlari/ulasan-erisen-turkiye-171122.pdf>
- T.C. Tarım ve Orman Bakanlığı. (2022). *Haber bülteni*. 27 Mayıs 2022 – Sayı:45502.
- TÜİK. (2022). Bitkisel Üretim 1.Tahmini. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Bitkisel-%C3%9Cretim-1.Tahmini-2022-45502&dil=1>



# Dijitalleşme Dünyasında Metaverse'nin Muhasebe ve Denetim İle İlişkisi

## *The Relationship of Metaverse with Accounting and Auditing in the World of Digitalization*

GÜLLÜZAR ER<sup>a,\*</sup> 

<sup>a</sup> YÖK 100/2000 Doktora Öğrencisi, Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme ABD, Balıkesir, Türkiye

(Gönderim Tarihi/Received: 29.05.2023; Kabul Tarihi/Accepted: 14.07.2023)

**ÖZ** İçinde bulunduğumuz dijitalleşmenin hız kazanmasıyla bilgisayar, internet ve yazılım teknolojisinde hızlı bir dönüşüm yaşanmaktadır. Hiç şüphesiz ki bu dönüşüm birçok alanda farklı şekilde yansımalar ve yeni kavramların ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Blok zincir, yapay zekâ, nesnelerin interneti, kripto para, sanal gerçeklik gibi kavramlar bunlardan birkaçı olarak ifade edilebilir. Tüm dijital dünyanın bir araya gelmesinden oluşan kurgusal bir evren ve sanal bir ortam alanı olan Metaverse'de bu kavramlar arasında yer almaktadır. Dijitalleşmenin bir sonucu olan Metaverse, iş yapma ve çevremizdekilerle, iş ve finans ortamı dahil olmak üzere etkileşim kurma şeklimizi temelden değiştirmeyi amaçlayan en son teknolojidir. Bu çalışmanın amacı dijitalleşme ortamında çokça tartışılan ve üç boyutlu sanal dünyayı ifade eden Metaverse kavramının, muhasebe ve denetimle ilişkisine yer verilerek Metaverse'nin muhasebe ve denetimin amacına yönelik kullanılabilirliği üzerinde durulmuştur. Metaverse teknolojisinin muhasebe ve denetimi arasındaki bağlantıyı belirleyen bir çalışmanın olması nedeniyle çalışmanın literatüre önemli katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Metaverse, muhasebe, denetim

**JEL Sınıflandırması:** O30, M41, M42

**ABSTRACT** With the acceleration of digitalization, there is a rapid transformation in computer, internet and software technology. Undoubtedly, this transformation causes different reflections and new concepts to emerge in many fields. Concepts such as blockchain, artificial intelligence, internet of things, cryptocurrency, virtual reality can be expressed as a few of them. The Metaverse, which is a fictional universe and a virtual environment space formed by the coming together of the entire digital world, is also among these concepts. The Metaverse, a result of digitalization, is the latest technology that aims to fundamentally change the way we do business and interact with those around us, including in business and finance. The aim of this study is to examine the relationship between the Metaverse concept, which is widely discussed in the digitalization environment and expresses the three-dimensional virtual world, and accounting and auditing, and the usability of the Metaverse for the purpose of accounting and auditing. It is thought that the study will make a significant contribution to the literature since it is a study that determines the link between accounting and auditing of Metaverse technology.

**Keywords:** Metaverse, accounting, audit

**JEL Classification:** O30, M41, M42

\* Sorumlu yazar / Corresponding author.

E-posta adresi / E-mail address: [gulluzarturhan03@gmail.com](mailto:gulluzarturhan03@gmail.com) (G. Er)



## 1. GİRİŞ

Metaverse, bilgi ve iletişim teknolojisindeki yeniliklerin bir sonucu olarak, günümüzün iş ve finans dünyasında adını çokça duyduğumuz ve karşımıza sıklıkla çıkan bir kavramdır. Bu kavram kişi veya şirketlerin ortaya çıkabilecek fırsatları kaçırmak istemediği, bilim, hayal gücü, yaratıcılık, tasarım ve teknoloji ekseninde, sosyal medya platformlarının, oyun, eğlence ve perakende ile yakınsanacağı yepyeni bir iletişim, etkileşim, ticaret ve ilişki evreni olarak tanımlamaktadır. Metaverse kavramı ilk kez Neal Stephenson'ın 1992 yılında yayımladığı bilimkurgu romanı *Snow Crash*'de ortaya çıkmış olup, Facebook'un kurucusu ve CEO'su Mark Zuckerberg, 28 Ekim 2021'de Facebook şirketin adını Meta olarak değiştirmesi ve kendi sanal evreni olan "Horizon"u açıklaması sonrasında gündemin odağı haline gelmiş durumdadır (Pehlivaner, 2022). Facebook şirketi, sosyal ilişkileri pekiştiren ve deneyimleri somutlaştıran ve kullanıcıyı yalnızca bir izleyici değil, onların içinde bir öge haline getiren bir internet oluşturmaya yardımcı olmak için bu yeni isim altında çalışma amacı taşımaktadır. Metaverse'nin coğrafyası ne olursa olsun, herkes arkadaşlarıyla ve ailesiyle buluşmak, çalışmak, öğrenmek, oynamak, alışveriş yapmak, yaratmak ve şimdiki zamana uymayan farklı yeni deneyimler yaşamak gibi hayal edebileceği her şeyi yapabileceği öngörülmektedir (Zuckerberg, 2021).

Dijital ortamda ortaya çıkan teknolojik gelişmelere bakıldığında; Blockzincir, Nesnelerin İnterneti gibi birçok teknolojik gelişmeler karşımıza çıkmaktadır. Bu teknolojik gelişmelerin muhasebe ve denetim alanında uygulandığı aynı zamanda uyumlaştırılmaya çalışıldığı görülmektedir. Bu teknolojik gelişmelerin sonucunda muhasebe alanında kayıtların tutulması ve denetlenmesi için ihtiyaç duyulan bilgilerin otomatik ve daha az insan hatasıyla toplanmasına olanak sağlamaktadır. Bununla birlikte gerçek zamanlı muhasebe kaydının yapılmasıyla hem sürece hem de denetime kolaylık sağlamaktadır. Bu sayede ortaya çıkan kayıtların, sınıflandırmaların, özetlemelerin ve raporlamaların gerçeği yansıtmayı yansıtmadığını, belirlenen ölçütlere uygun yapılabildiğini, hileye maruz kalmadan daha az hata ile denetleme sürecine destek olmaktadır (Karyağdı, 2022). Bu teknolojik gelişmeler doğrultusunda hem toplumsal hem de ekonomik olaylarda insanlar tarafından hızla benimsenmeye başlanan Metaverse'de de özellikle muhasebe ve denetim alanında kendini göstermeye başlamıştır. Her ne kadar Metaverse ile ilgili birçok makale yazılmış olsa da özellikle muhasebe ve denetimle ilgili bilimsel araştırmalar hala yetersizdir.

Bu bilgiler doğrultusunda çalışmamızın amacı; dijitalleşme dünyasında Metaverse'nin muhasebe ve denetimle ilişkisine yer verilerek Metaverse'nin muhasebe ve denetimin amacına yönelik kullanılabilirliği üzerinde durulmuştur. Bu amaç ışığında çalışmanın giriş bölümünden sonra ikinci bölümde literatür taramasına, üçüncü bölümde Metaverse kavramı ve gelişimine, dördüncü bölümde Metaverse'de muhasebe, beşinci bölümde Metaverse'de muhasebe eğitimi, altıncı bölümde Metaverse'de denetim ve son bölümde ise sonuç ve önerilere yer verilmiştir. Metaverse teknolojisinin muhasebe ve denetim alanında kullanılabilirliğine yönelik çalışmaların az sayıda olması nedeniyle çalışmamın literatüre önemli bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

## 2. LİTERATÜR TARAMASI

Geçmişten bugüne Metaverse ile ilgili literatür taraması yapıldığında ilk makale Jaynes ve diğerleri tarafından yayınlanmıştır. Jaynes ve diğerleri (2005), meta veri deposunun tasarımı ve uygulamasındaki sorunları tartışmaktadır. Oluşturulan sistemlerin büyük çoğunluğunun laboratuvarlarla veya diğer özel amaçlı tesislerle sınırlandırıldığını ve genel bilgisayar ve insan iletişim modelleri üzerinde çok az etkisi olduğunu belirtmişlerdir. Maliyet, altyapı gereksinimleri ve bakım faaliyetleri, sürükleyici ekranların yaygın şekilde kullanılmasının önündeki engel olduğunu

vurgulamışlardır.

Davis ve diğerleri (2009), Metaverse ortamlarında bulunan fırsatları ve riskleri anlamak için sanal iş birliğini ve ekip çalışmasını ayrıntılı olarak açıklamışlardır. Sanal ekipler arasındaki iletişim, araştırma ve uygulamalar üzerine beş yapıdan oluşan kavramsal bir model geliştirmişlerdir. Bunlar: Meta veri deposunun kendisi, Metaverse'deki insanlar/avatarlar, Meta veri deposundaki teknoloji yetenekleri ve Meta veri deposunun çıktıları olarak yer almaktadır. Ayrıca iletişim, yaratma, etkileşim ve ekip süreci kavramlarının Metaverse'yi nasıl genişletebileceğini de keşfetmişlerdir.

Papagiannidis ve diğerleri (2008), Metaverse ortamlarında dünyanın her yerinden çok sayıda oyuncunun fiziksel dünyadaki kimlikleri veya kimlikleriyle hiçbir bağlantısı olmayan sanal kimlikleri kullanılarak yaratılan avatarlarla iletişime girdiği aynı zamanda çevrimiçi oyunların sosyal, politik, ekonomik ve etik sonuçlarını incelemişlerdir.

Vernaza ve diğerleri (2012), Metaverse ortamların sanal öğrenme ortamları olarak kullanımı ve elektronik eğitimi ile ilgili öğrenme uygulamaları üzerine bir çalışma yapmışlardır. Çalışma kapsamında çevrimiçi olarak direnç değerleri değiştirilebilen ve sonuçlarının eş zamanlı olarak kullanıcıya gösterildiği bir sanal laboratuvar tasarlamışlardır. Çalışma kısıtlılığı olarak aynı anda birden fazla öğrencinin direnç değerini değiştirmesi sonucu sistemin doğru dönüt sağlamayacağını vurgulamışlardır. Çözüm olarak eş zamanlı gruplar halinde çalışılmasını önermişlerdir.

Dionisio ve diğerleri (2013), bir dizi bağımsız sanal dünyadan bütünleşmiş bir sanal dünyalar ağına veya insan sosyo-kültürel etkileşimi için alternatif bir alan yaratan meta evrene geçmek için gereken sorunları incelemişlerdir. Özellikle, geçerli bir Metaverse'nin merkezi bileşenleri olarak kabul edilen gerçekçilik, her yerde bulunabilirlik, birlikte çalışabilirlik ve ölçeklenebilirliğe dikkat çekmişlerdir.

Díaz (2020), Metaverse'de öğretme-öğrenme sürecindeki yenilikleri ve yükseköğretimdeki sanal dünyaları tartışmışlardır. Çalışmada Cundinamarca Üniversitesi sistem mühendisliği fakültesi öğrenci ve öğretmenlerine öğretim desteği sağlamak amacıyla dijital bir araç olarak sanal dünya geliştirilmiştir. Öğrenci ve öğretmenlerin sınıf içi ve sınıf dışı bilgilere erişimini kolaylaştırmayı ve esnek hale getirmeyi amaçlayan çalışmada, gelişen teknolojinin hibrit ve mobil öğrenme modelleriyle entegrasyonu anlatılmaktadır.

Araştırmamızla ilgili literatür taramasına bakıldığında Metaverse ve muhasebeyi bir arada inceleyen çalışma, Akyüz ve Gülten (2023), tarafından ele alınmıştır. Araştırmada Metaverse sanal evreninin muhasebeye olası etkilerini muhasebe eğitimi, muhasebe denetimi ve örnek muhasebe kayıtlarıyla birlikte açıklamışlardır.

Öncel (2022), çalışmasında Metaverse sanal evreninde gerçekleşen ticari işlemleri muhasebe kayıt örnekleriyle inceleme yapmıştır. Çalışmada, ticari işlemlerini kripto para işlemleriyle gerçekleştirerek muhasebeleştirilmesi ve vergilendirmesi anlamında küresel olarak ortak bir bütünlük bulunmadığını ifade etmiştir.

Arslan (2022), sanal dünyaların muhasebe eğitimi ve muhasebe uygulamalarını nasıl etkileneceğini Second Life ve Metaverse örneği üzerinden tartışmıştır. Ayrıca muhasebe mesleğinde de belli bir sürenin sonunda değişimlerin olacağını belirtmiştir.

Altunal (2022), Metaverse kavramını üç boyutlu sanal dünya olarak ifade ederek eğitim modeli olarak kullanılabilirliğini tartışmış ve muhasebe eğitiminde de kullanılabilirliğine yönelik bazı değerlendirmelerde bulunmuştur.

Yaşar (2022), çalışmasında Metaverse'nin üniversitelerde eğitim olarak kullanılabilirliğini tartışmış ve bu çerçevede muhasebe eğitimini ele almıştır. Çalışmada muhasebe eğitiminin üç boyutlu ve interaktif ortamlarda gerçekleştirilmesinin sunduğu fırsatları ve sınırlılıkları ortaya koymuştur.

Karyağdı (2022), çalışmasında Metaverse'nin muhasebe denetim sürecine, denetimin planlanmasına ve kanıtların toplanmasına yönelik potansiyel etkilerini göz önünde bulundurarak denetime nasıl yansıdığını ve denetimin geleceğine ilişkin durumunu ortaya koymuştur. Bu doğrultuda konuya ilişkin literatür taraması yapılarak kavramsal açıdan değerlendirmelerde bulunulmuştur.

Al-Gnbri (2022), Metaverse teknolojisiyle birlikte muhasebe ve denetimde dijital dönüşümün yaşanacağını vurgulamış olsa da muhasebe ve denetimin amaçlarının hala aynı olacağını ve değişmeyeceğini öne sürmüştür.

### 3. METAVERSE KAVRAMI VE GELİŞİMİ

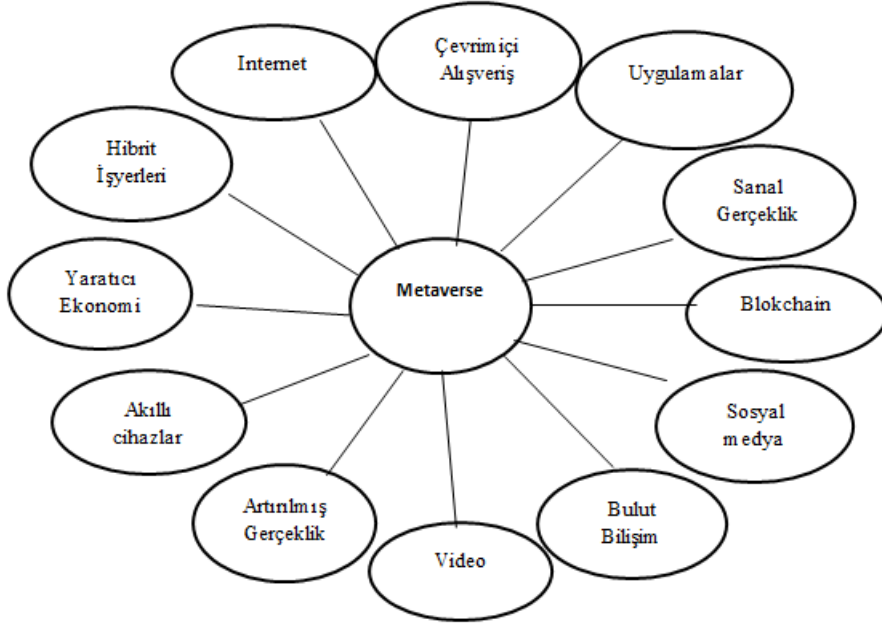
Metaverse" terimi, Neal Town Stephenson'ın "Metaverse" terimini icat ettiği 1992 bilim kurgu romanı "Snow Crash"e kadar uzanır. "Meta-evren" anlamına gelen "meta-universe" kavramının kısaltması olan Metaverse, sosyal iletişimde internet bağlantısı, artırılmış gerçeklik (AR), sanal gerçeklik (VR) ve Blockchain teknolojisindeki gelişmelerle ortaya çıkan fiziksel ve dijital yaşam arasında önemli bir yakınsamayı temsil eder (Narin, 2021). Ayrıca, insanların hayallere benzer bir durumda olduğu sanal bir evren olarak kabul edilir (Ağralı vd., 2021) Bazıları onu İnternet'in (WEB 3.0), mekânsal web'in veya üç boyutlu İnternet'in (3D Web) üçüncü versiyonu olarak kabul etmekte olup çeşitli katmanlara ayırmaktadır (Cook vd., 2020):

- Fiziksel katman: Şu anda bildiğimiz dünya ve beş duyu organımızla deneyimlediğimiz katmandır.
- Dijital bilgi katmanı: Fiziksel dünyanın sensör eşleştirilmesi ve dijital haritalanması yoluyla, sonunda her yerdeki her nesnenin dijital bir ikizi oluşacaktır. Günümüzde bu tür dijital bilgilere öncelikle ekranlar ve gösterge panoları aracılığıyla erişebilme durumu olacak ve kullanıcıların birbirleriyle veya diğer nesnelere etkileşimde bulunabileceği dünya yer alacaktır. Bu dünyaya dijital bilgi katmanı denmektedir.
- Mekânsal etkileşim katmanı: Yeni nesil arayüzler (ör. akıllı gözlükler veya ses) aracılığıyla, coğrafi konum, bilgi işlem vizyonu, ses, jest veya biyometrik komutlar gibi sezgisel ve duyuşal tetikleyiciler tarafından çağrılan bağlamsal, gerçek zamanlı bilgilerle etkileşim kurabilecektir. Bu etkileşimin kurulduğu katmana mekânsal etkileşim katmanı denmektedir.

Diğer bir çalışmaya göre ise, Metaverse'nin, internet ile etkileşim biçimlerini değiştirebilecek bazı ortak özelliklere sahip, birbirine bağlı sanal dünyaların bir koleksiyonu olduğunu düşünülmektedir. Ayrıca insanların sosyalleşmek için bulunduğu, iş toplantılarına uzaktan katıldığı ve fiziksel dünyada var olan her şeyin dijital kopyalarının bulunduğu konserlere, konferanslara veya oyunlara katıldığı bir yer olduğu belirtilmiştir (Murray, 2021). Bu konum ayrı bir varlık veya yalnızca çevrimiçi bir topluluktan ziyade oyun dünyaları da dahil olmak üzere topluluğun tüm yönlerinin bulunabileceği kapsayıcı bir dünya platformudur (Gibbs, 2021). Gelişmekte olan bütün teknolojilerin bir birleşimi olan Metaverse Şekil 1'de detaylı bir şekilde gösterilmiştir.

## Şekil 1

## Metaverse Teriminin Kapsadığı Birtakım Teknolojiler



Not. Gibbs (2021) kaynağından alınmıştır.

Birçok insan Metaverse kavramını anlamaya ve tanımaya çalışırken, teknolojinin büyük önde gelenleri geleceğini bu alan çerçevesinde şekillendirmeyi hedeflemişlerdir. Bu teknolojinin önde gelenlerinin yaptıkları şu şekildedir:

- Facebook'un Eylül 2021'de Metaverse teknolojisini geliştirmesini sağlamak için küresel araştırma ve program ortaklarına 50 milyon dolar yatırım yaptığını açıklamıştır. Mark Zuckerberg, tıpkı akıllı telefonlar gibi, sanal gerçeklik gözlüklerinin de gelecekte daha yaygın olarak kullanılacağına inanmaktadır (Folger, 2022).
- Dev teknoloji şirketleri (Apple, Google, Facebook ve Microsoft) Metaverse'yi benimsemekte kararlı olduklarını açıklamışlardır.
- Alman çok uluslu otomobil üreticisi BMW, faktöring ekipmanı olmayan şirket olarak tabir edilen grafik işlemci ve video oyun sistemlerinin en büyük üreticilerinden biri olan Nvidia ile gerçek dünyadaki dijital ikizi olan sanal bir fabrika kurmak için ortaklık kurmuştur. Böylece fiziksel varlıklar, sistemler veya süreçler, Nvidia Corporation'un sahip olduğu Metaverse fikrinden güç alan Omniverse adlı bir platform tarafından sanallaştırılabilecektir (Vyas, 2021).
- 23 Aralık 2021'de PWC Hong Kong ortağı William Gee yaptığı açıklamada, "Metaverse, kuruluşlarına, yenilikçi iş modelleri yoluyla değer yaratmanın yanı sıra müşterileri ve topluluklarıyla etkileşim kurmanın yeni yollarını sunma konusunda yeni olanaklar sunuyor" demiştir (Animoca, 2021).

Bu örneklerden de anlaşılacağı üzere birçok şirket tarafından benimsenen ve ticari beklentilerin oluşmasına zemin hazırlayan Metaverse, geleceğin en önemli sermaye yatırımları arasında yer alması ve eğitim, finans, denetim gibi birçok sektörde yeni fırsat ve deneyimlerle işletmelere yeni kapılar aralaması beklenmektedir.

#### 4. METAVERSE'DE MUHASEBE

İlk olarak, "Sanal bir dünya olan Metaverse'de muhasebeye neden ihtiyacımız var?" sorusu gelebilir. Bu soruyu cevaplamak için, muhasebeye olan ihtiyacın nereden ortaya çıktığını incelememiz gerekecektir. Muhasebeye olan ihtiyaca tarihsel olarak baktığımızda insanlar arasında ihtiyaçların çok olması ve bu ihtiyaçların karşılanmasında ilk olarak takas yönteminin kullanılması daha sonralarında ise para, altın, gümüş gibi değerli madenler ve altını temsil eden değerli kâğıtların kullanımını ortaya çıkartmıştır. Aynı şekilde bir kullanıcının dijital varlıkları başka bir kullanıcıya satabileceği gibi başka bir kullanıcıdan da satın alabileceği anlayışı Metaverse'de de var olmaya başlamıştır (Murray, 2021).

Metaverse, Non-Fungible Token (NFT) ekonomisi olarak bilinen kendi ekonomisine sahiptir. NFT, tek bir sürümde var olan ve güzel sanat eserlerine benzer şekilde dolaşan belirli bir muhasebe nesnesinin elektronik bir kopyasıdır. NFT'ler kendi başına değeri olan, yönetilebilen, alınıp satılabilen ve sahiplenilebilen bir tür dijital varlıktır. NFT kullanarak elektronik işlemlerin muhasebeleştirilmesi görevi, değerlerinin güvenilir bir şekilde belirlenmesini içerir. Bu ekonomide, varlıkların mülkiyetini belirteçler aracılığıyla kanıtlanma ve kaydetme konusunda yeni güven biçimleri mevcuttur. Her dijital varlığa (akıllı sözleşmelerde olduğu gibi) benzersiz bir dijital kod verilir ve bu bir belirteç olarak bilinir. (Kugler, 2021). Bu bağlamda, Metaverse'nin gerçek dünyadaki ekonomiyle aynı bakış açısına dayanan sanal ekonomiye sahip olduğu görülmekte ve bu durum Metaverse'nin muhasebe mesleğine duyduğu ihtiyacı ortaya koymaktadır (Murray, 2021).

Bu durum şu soruyu gündeme getirmektedir: Bu varlıklar muhasebede nasıl ölçülebilir, bunun için uygun muhasebe sınıflandırması var mıdır ve bu varlıklar nasıl açıklanacaktır? Bu durumda ancak Metaverse'de ele alınacak dijital varlıklar olarak dijital para birimleri hakkında yazılanlar yol gösterici olabileceği öngörülmektedir. Şu anda bazı uluslararası şirketleri analiz eden şirketler en uygun sınıflandırmayı belirlemek için muhasebe standartları ve yönergeleri; genel olarak dijital varlıklar ve özel olarak kripto para birimleri için net bir muhasebe kılavuzunun bulunmaması nedeniyle, bazı şirketler bunları nakit ve yarı nakit olarak dahil edildiğini görürken, bazı diğer şirketler bunları finansal araçlar olarak görmektedir. Yine bazı şirketler; onları maddi olmayan varlıklar olarak görürken, diğer şirketler ise onları stok kalemleri olarak kabul etmektedir (Prestigiacomio, 2017). NFT'lerin ihraççıları veya geliştiricileri için şirketlerindeki muhasebe, geleneksel bir oyun şirketinininkine (belirli sanal sarf malzemelerinin veya dayanıklı malların satışı) veya donanım üreticilerine (sanal gerçeklik gözlüklerinin satışı) benzer olabilir. Bununla birlikte, bazı şirketler, NFT'lerin geliştirme maliyetleri için uygun muhasebe işleminin belirlenmesindeki zorlukların yanı sıra (bunlar aktifleştirilebilir, ertelenebilir veya ödendiğinde bir gider olarak kabul edilebilir), özellikle NFT'lerin satışından elde edilen gelirin elde edilmesi açısından eşsiz muhasebe zorlukları oluşturduğunu ileri sürmektedir. Şirketlerin geliştirilmekte olan temel fikri mülkiyeti, alıcıya devredilecek hakları ve ödenen maliyetlerin doğasını anlaması gerekecektir. Çünkü NFT'ler genellikle fiziksel dünyadaki maddi mülkiyeti devretmek yerine Metaverse'de dijital hakları devretmektedir. Bu NFT'lerin yatırımcısı veya alıcısı için, uygun muhasebeleştirme yöntemini belirlemek amacıyla NFT'ler tarafından devredilen hakların niteliğini de belirlemesi gerekmektedir (Kim vd., 2022).

Şirketler, Metaverse'de dâhi iyi imaja sahip olabilmek için Metaverse'nin sanal dünyasında şubeler kurmayı hedeflemeye başlamışlardır. Örneğin piyasa değeri açısından dünyanın en büyük bankası olan Amerikan yatırım bankası JP Morgan, Blockchain tabanlı Metaverse platformu Decentraland'da ilk şubesini açarak Metaverse'ün ilk banka şubesi unvanına sahip olmuştur (Kaya, 2022). Şubeler aracılığıyla çeşitli dijital ürünleri internet kullanıcılarına sunan aktivite, operasyon ve programlar Metaverse ile çalışacak şekilde tasarlanmıştır. Bu durumda kurumlar sanal şube açmayı başarırlarsa muhasebe konularını birer zorluk olarak görmeye başlayacaktır (Vyas, 2021).

Şirketin sanal şubeler açması şu soruları gündem haline getirmektedir:

- Bu şubeler gerçek fiziki şubelerden bağımsız mı (bağımsız tüzel kişiliğe sahip) olacak yoksa bağımsız olmayan şubeler mi olacak?
- Başka bir ifadeyle, bu sanal şubeler büyük ölçüde mali bağımsızlığa sahip olacak mı ve eksiksiz bir muhasebe defter paketini sürdürecektir mi, girdileri, işlemleri ve çıktıkları ile kendi muhasebe sistemine sahip olacak mı?

Şirketlerin şubelerine bağımsızlık vermesinin en önemli nedenlerine bakıldığında bunların ya piyasa koşullarından ya da faaliyet gösteren şubelerde olduğu gibi coğrafi konum merkezinin faaliyet gösterdiği ülke sınırları dışında olması veya bir ülke içinde merkez ile şubeleri arasındaki mesafe gibi düşünülebilir. Tamamen sanal bir şirketin veya gerçek bir fiziksel şirketin sanal bir şubesinin varlığı, zorunlu olarak bu sanal varlıkların içinde bilgi sistemlerinin olduğu anlamına gelmektedir. Metaverse dünyasında rasyonel kararlar almak için sanal finansal raporlara ihtiyaç duyan sanal bilgi kullanıcılarının da olması, bu sistemler arasında muhasebe bilgi sisteminin de olacağına işaret etmektedir (Al-Gnbri, 2022).

Metaverse, daha önce de belirtildiği gibi, başta sanal gerçeklik olmak üzere bir dizi teknoloji içerir ve bu teknolojiler son derece bütünleşmiş ve uyumludur, bu da sanal ortama ve Metaverse dünyasına uyan muhasebe bilgi sistemlerini tasarlama imkânı anlamına gelir. Bu sistemler, dolandırıcılık uygulamalarını azaltma yeteneği konusunda pek çok araştırma türü tarafından onaylanan örneğin Blockchain teknolojisi sayesinde, finansal verilere güven sağlayabilecek ve hatalara düşme olasılığını azaltabilecek ve dolandırıcılık uygulamalarına yönelik fırsatları önleyebilecektir (Faccia ve Mosteanu 2019). Bu bilgiler ışığında, Metaverse'nin şifreli ve oldukça güvenilir sanal girdileri ile kendi içinde muhasebenin uygulanabileceği sanal bir ortam olduğu ve sanal gerçeklik, artırılmış gerçeklik, Blockchain ve yapay zekâ yeteneklerinin birleştirildiği işleme yöntemi; gerçek fiziksel ortama kıyasla yüksek kaliteli varsayım dayalı finansal raporlar üretmek olacaktır (Al-Gnbri, 2022).

Metaverse dünyasında şirketlerin kendilerine sanal şubeler açması zorunlu değildir. Bu aynı zamanda şirketlerin ürettiği verileri, bilgileri ve raporları görüntülemesine olanak tanıyan bir iletişim aracı olarak, fiziksel gerçeklikten daha iyi ve çekici olan Metaverse'yi kullanma şeklinde olabilecektir. Bunun haricinde, Finansal Raporlama Konseyi (FRC) tarafından yayınlanan, şirketlerin bir dizi planlanmış etkinlik içeren raporlarını görüntülemelerini, yıllık etkinliklerini ve sonuçlarını metinler yerine sanal gerçeklik yeteneklerini (3D video gibi) kullanarak da ifade etmeleri mümkün olacaktır. Hissedarlarla yıllık toplantılarını sanal gerçeklik teknolojisini kullanarak gerçekleştiren Finansal Raporlama Konseyi (FRC), sanal gerçekliğin kurumsal raporlarda mevcut kullanımının hala sınırlı ve deneysel aşamada olduğunu, ancak bu teknolojilerin kurumsal raporlarda yer verilmesi gerektiğini belirtmektedir. Aynı bağlamda, kısa bir süre sonra muhasebe mesleğini zora sokabilecek olan Metaverse dünyasında finansal raporlar üretmek için şirketlerin sanal gerçeklik teknolojisini benimsediği durumlarda dikkate alınması gereken hususlardan bazıları şu şekilde sıralanabilir (Financial Reporting Council, 2021):

- Mali raporların içeriğinin niteliği: Yıllık mali raporların niteliği, farklı türde ayrıntılı mali tablolar ve iş modeli ve şirket stratejisi hakkında açıklayıcı paragraflar içerir ve bu içerik kombinasyonu, etkili bir sanal gerçeklik deneyimine dönüştürmek zordur.
- Göz ardı etme riski: Finansal raporlarda yer alan verilerden yararlanan bir dizi grubun, özellikle analistler ve yatırımcıların odak noktası, çok sayıda şirket genelinde ayrıntılı analizlerdir ve bu nedenle sanal gerçeklik gibi farklı teknolojiler kullanan şirketler, karşılaştırmalarda göz ardı edilme riskiyle karşı karşıya kalabilir.



- Finansal raporların gecikmeli yayınlanması: Sanal gerçeklik, henüz hızlı bir oluşturma ve test etme sürecinde olmadığı için sanal gerçeklikte yayınlanan deneysel yıllık raporlar, genellikle pdf formatında yayınlanan resmi yıllık rapordan haftalar veya aylar sonra halka açık olarak yayınlanır ve bu, kullanıcılarına sağladığı faydayı ve değeri sınırlar.

## 5. METAVERSE'DE MUHASEBE EĞİTİMİ

Dijital çağda bilgi ve iletişim teknolojisindeki gelişmeler diğer alanlarda olduğu gibi muhasebe eğitiminde de önemli bir etkiye sahiptir. İşletmelerin mali tabloları performanslarının ve etkinliklerini yansıtan önemli göstergelerdir (Hashem ve Alqatamin, 2021). Dijitalleşme ortamında işletmeleri rakiplerinden farklılaştıracak unsur olan maliyet avantajının elde edilebilmesi için üretim süreçlerinde makineleşme ve dijitalleşmeyi de beraberinde getirmektedir (Gacar, 2019). Bu durumda teknolojik araç ve yazılımlar, işletmenin performansını ve rekabet gücünü en üst seviyeye çıkarabilecek unsurlar olarak kabul edilmektedir (Hashem ve Alqatamin, 2021). Bu teknolojik gelişmelerin sonucunda muhasebe alanında bulut muhasebesi, yapay zekâ, yazılım muhasebesi, birlikçi muhasebe ve robotik süreç otomasyonu gibi birçok yenilik ortaya çıkmıştır (Sharma vd., 2021). Bu doğrultuda dijitalleşme ile yapılan çalışmaların sonucunda muhasebenin; kaydetme, sınıflandırma, özetleme ve raporlama fonksiyonlarının akıllı makineler, akıllı raflar, akıllı depolar, akıllı stok vb. gibi verilerin gerçek zamanlı olarak kaydedildiği bir muhasebe sisteminin oluşacağı düşünülmektedir. Yani bu teknolojik gelişmelerle birlikte muhasebe kayıt sistemi de akıllı kayıt sistemine dönüşecektir (Kablan, 2018). Şu an günümüzde de e- beyanname, e- defter e- fatura gibi e-muhasebe uygulamalarının yaygınlaşmasıyla dijitalleşmenin etkisiyle muhasebe mesleği de şekillenmektedir (Yükçü ve Yükçü, 2019). Bu nedenle muhasebe mesleğinde etkisi olan muhasebe eğitimi ve öğretiminin dijital ortamlarda verilmesine yönelik çalışmalara bakıldığında muhasebe eğitiminde bir takım çeşitli simülasyonlar yaparak muhasebe eğitimin oyun bazlı olarak verildiği görülmektedir (Yaşar ve Alkan, 2019; Koç, 2021). Ancak oyun bazlı öğrenme yönteminde kullanılan simülasyonlar iki boyut içermekte ve aynı zamanda Metaverse ortamındaki gibi öğrenci olayın içerisinde olması gerekirken dışında kalmaktadır. Bu açıdan bakıldığında öğrenciler için uygulamanın daha sürükleyici ve ilgi çekici hale getirilmesinde Metaverse muhasebe eğitimi ve öğretiminde bir araç olarak kullanılabilir. Ayrıca muhasebeyi öğrenmenin en etkili yolu teorik eğitim ile ardından o dersi canlı yaşatabilmek ve uygulatabilmek olduğu ifade edilebilir. Örneğin maliyet muhasebesi dersinde üretim sürecinin anlaşılması için bir üretim ortamı oluşturulup o üretim ortamındaki maliyet modelleri gösterilebilir (Altunal, 2022). Aynı zamanda finansal muhasebe dersinde hesaplardaki artış ve azalışların finansal tablolar üzerindeki etkisi ve tabloların birbirleriyle olan bağlantıları Metaverse ortamında anlatılabilir. Benzer şekilde denetim konuları da Metaverse'de etkin ve verimli bir şekilde yürütülebilecek niteliktedir (Yaşar, 2022).

Muhasebe ve denetim alanlarında daha önceki sanal eğitim deneyimlerine bakıldığında, Metaverse dünyasının benimsenme sürecinde bazı umut verici göstergelerin olduğu belirtilmektedir. 2009'da Kuzey Carolina Eyalet Üniversitesi'ndeki bir grup muhasebe profesörü Ernst ve Young Vakfının desteğiyle, Second Life platformunda sanal bir bira fabrikası, depo ve ofis inşa ederek bir envanter denetimi simülasyonu oluşturmuştur. Muhasebe öğrencilerinin fiziki envanter incelemesi yapabilmeleri için depo, envanter ve ekipmanla donatılmış, denetim programı, müşteri envanter talimatları, depo haritası, sevkiyat ve teslim alma belgeleri gibi simülasyonu destekleyen diğer materyaller hazırlanmıştır. Aynı zamanda hasarlı envanter, eski envanter, yanlış sayılan envanter, satılan envanter ve koruma kontrollerindeki zayıflıklar gibi yaygın sorunlar simülasyona yerleştirilmiştir. Daha sonra öğrencilere, müşterinin deposunu gezmeleri, depo sorumlusuyla

görüşmeleri, sayım testlerini gerçekleştirmeleri ve envanter denetimini tamamlamaları görevi verilmiştir. Uygulama aşaması sonucunda öğrencilerle yapılan görüşmelerde, öğrencilerin simülasyonda “en faydalı” olarak gördükleri ilk üç alanın müşteri görüşmeleri, fiziki sayım ve çalışma raporlarının hazırlanması olduğu belirlenmiştir. Ayrıca öğrencilerden, etkili müşteri görüşmeleri yapma becerisi, çalışma raporu hazırlama yetkinliği, grup çalışmasına yatkınlık ve mesleki şüphecilik tutumları açısından kendi öz değerlendirmelerini yapmaları istenmiş, öğrenciler simülasyon sonrası durumlarının simülasyon öncesine kıyasla önemli ölçüde gelişmiş olduğunu ifade etmişlerdir (Buckless vd., 2012).

Second Life platformunda gerçekleştirilen bu uygulama, sanal gerçeklikte simülasyonlara dayalı bir eğitim sürecini göstermesiyle Metaverse'nin potansiyeline ilişkin önemli ipuçları vermektedir. Çoğu denetim dersinde, öğrencilere fiziki envanter sayımı yapma ihtiyacı öğretilmekle birlikte bu sayımın nasıl yapılacağı öğretilmez. Öğrencilerin sınıf ortamında gerekli denetim prosedürlerini nasıl yürüteceklerini görselleştirmeleri zordur. Benzer şekilde, öğrenciler envanter ve envanter sahtekarlıklarını tespit etmenin olası yollarını içeren hile vakalarını incelerler, ancak envanterin nasıl saklandığını ve hilenin nasıl mümkün olduğunu görselleştirme yeteneğine sahip olmayabilirler. Öğrenme deneyimini tamamlamak için öğrencilerin, sanal da olsa bir depoya girerek envanterin nasıl saklandığını görmeleri ve profesyonel denetçiler olarak karşılaşacakları gerçek yaşam deneyimleriyle yüzleşmeleri gerekmektedir (Buckless vd., 2012; Buckless vd., 2014).

Institute of Chartered Accountants in England and Wales (ICAEW) web sitesinde sanal gerçeklik kullanımını araştıran bir makalede, sanal gerçeklik kullanan öğrencilerin, öğrendiklerine göre hareket etme becerileri konusunda sınıfta ders gören öğrencilere göre %40 ve elektronik araçlar kullanan öğrencilere göre %35 daha fazla özgüvene sahip oldukları tespit edilmiştir. Aynı zamanda sanal gerçeklik eğitiminin sınıf eğitiminden daha düşük maliyetli olduğunu göstermiştir. Sanal gerçeklik öğrencileri ayrıca eğitimlerini sınıflardakinden dört kat daha hızlı tamamlamışlardır (Vogel, 2021).

Bu örneklerden anlaşılacağı üzere Metaverse'nin muhasebe eğitimi alanına girmenin yanı sıra, yüksek internet bağlantı hızı, anlık mesajlaşma ve çevrimiçi oyunculuğu ile büyüyen yeni nesil gençleri muhasebe mesleğine çekebilecek bir iletişim aracı olduğu söylenebilir.

## **6. METAVERSE'DE DENETİM**

Metaverse'de denetimin gerekliliğine en başta değinmek gerekirse; denetim muhasebeden elde edilen çıktılara bağlı olduğu için muhasebedeki herhangi bir değişiklik ve güncelleme, denetim ve denetim sürecini de kapsamaktadır. Bu durum Metaverse'de yer alan bağımsız şirketlerin finansal raporları sanal kullanıcılara verilme durumu olacağı için orada sanal bir para piyasası ve bütünleşmiş bir finansal ortam oluşacağından dolayı bir denetçinin tarafsız görüşüne ihtiyaç vardır. Ancak sanal gerçeklik teknolojisi ile Blockchain teknolojisinin Metaverse'de entegrasyonu sayesinde denetim sürecinde köklü değişiklikler beklenmektedir (Anastacio, 2019). Denetimin ilk aşaması, inceleme kapsamı için kapsamlı bir plan geliştirmeyi, bunu bir dizi adım ve prosedür içeren bir programa dönüştürmeyi içeren denetim sürecinin kendisinin planlanmasıdır. Daha sonra ayrıntılı bir plana dönüştürülen denetim stratejisinin geliştirilmesine hazırlık olarak, strateji ve plan çerçevesinde denetim programının tasarlanmasına yol açar. Metaverse açısından bakıldığında faaliyet gösteren şirketler için denetim sürecinin planlanması söylenebilir. Ancak fiziksel dünyada bazı görevleri ve faaliyetleri yerine getirirken sanal gerçeklik teknolojisini kullanmak, denetçilerin teknik açıdan Metaverse'ün doğası hakkında yeterli bilgiye sahip olmalarını, finansal ve iş ortamının doğasını ve türlerini belirlemelerini gerektirecektir. Böylece kapsamlı bir denetim stratejisi, planı ve programı geliştirebileceklerdir (Al-Gnbri, 2022).

Bu bağlamda, Metaverse'yi destekleyen bazı görüşler Metaverse dünyasında sağlık ve güvenlik risklerinin azalacağını ifade etmektedir (Anastacio, 2019). Metaverse'yi desteklemeyen bazı görüşler ise, Metaverse dünyasında denetim süreci yürütülürken sağlık ve güvenlik risklerinin azalmasına rağmen, siber güvenlik, veri gizliliği ve kimlik risklerinin yüksek olacağını ve daha derin seviyelere ulaşabileceğini savunmaktadır (Vyas, 2021). Burada denetim risklerine değinmek gerekecektir. Metaverse'de denetim risklerini maddeler halinde aşağıda yer verilmiştir (Xiao, 2022):

- Metaverse ağ teknolojisi temelinde çalıştığı için ağ güvenlik açığı veya teknik boşluklar, büyük bilgilerin silinmesine veya tahrif edilmesine yol açarak orta düzeyde yanlış beyana yol açabilir.
- Metaverse üretim şirketleri veya Metaverse'de hizmet veren şirketler fiyatları olduğundan daha farklı gösterebilir, bu nedenle ilgili şirketler sanal ürün veya hizmetleri yüksek fiyatlarla satın alabilir ve bu da denetimi zorlaştırır.
- Metaverse'de işlem riskinden kaynaklanan denetim riskleri ortaya çıkmaktadır. Bu işlem riskleri sanal varlık ticari dolandırıcılığı, para birimi hırsızlığı ve sanal ödeme hatalarından oluşmaktadır. Sanal işletmelerin sanallaştırma ve elektronik ödeme özelliklerine sahip olması nedeniyle ticari faaliyetlerde kredi notu gereksinimlerinin arka planda nispeten yüksek olduğu görülmektedir. İşlemler birden fazla kaydedilebileceğinden merkezi olmayan bir meta veri deposundaki yanlış yapılandırma nedeniyle işlemlerin güvenilirliği garanti edilmemektedir.

Bu, denetçilerin denetim sürecinin planlama aşamasında ek görevler yürütmesini gerektirir. Risk yönetiminin bu riskleri değerlendirmesini ve bu teknolojinin kullanımı için devreye alınacak kontrolleri incelemesini sağlayarak denetim sürecinin uygulama aşamasını kapsar. Ayrıca denetçilerin denetim prosedürünü düzenlerken anlaşmalı şirketin muhasebe bilgi sistemini ve iç kontrol sistemini anlaması çok önemlidir. Şirket esas olarak Metaverse'ye dayanıyorsa, denetçiler bir denetim stratejisi ve planı geliştirmenin temel taşı olarak hizmet eden sistemleri değerlendirmelidir. Bunu yapmak için de birbiriyle ilişkili tüm teknolojilerin özelliklerini tanımlamaları ve bunları kendi kavramları ve denetim gereksinimleriyle ilişkilendirilmesi gerekmektedir (Al-Gnbri, 2022).

Denetim sürecinin planlama aşaması tamamlandıktan sonra, mali raporların doğruluğuna ilişkin tarafsız bir görüşün açıklanmasında dayanılacak kanıtların uygulanması ve toplanmasına başlanır. Ayrıca saha çalışması kriterlerinden, dış denetçinin bir görüş bildirmek için yeterli bir temel oluşturmak amacıyla yeterli ve inandırıcı kanıt elde etmesi gerekmektedir. Yani değiştirilemeyen veya tahrif edilemeyen açık, denetlenmiş ve görünür bir kayıt. Ayrıca, bu kayıt defterindeki kayıt işlemi yalnızca ağın tüm taraflarının ve üyelerinin onayından sonra yapılmaktadır (Appelbaum vd., 2020). Bu nedenle Metaverse'de kimlik doğrulamaya daha az ihtiyaç olacaktır. Yani, Metaverse'yi oluşturan teknolojilerin özelliklerinin ve yeteneklerinin birleşimi, denetçinin ihtiyaç duyduğu destekleyici kanıtlar üzerinde olumlu bir etkiye sahip olacaktır.

Metaverse, bir denetim aracı olarak kullanılabilir, çünkü denetçilerin, fiziksel olarak bir bölgeden başka bir bölgeye taşınma ve gittikleri yerde seyahat ve konaklama masraflarına maruz kalmak yerine, şirketin fiziksel dünyadaki uzak coğrafi alanlarda bulunan konumlarında turlar yapmasına olanak tanımaktadır. Aynı zamanda fiziksel lokasyon özellikleriyle Metaverse'nin 360 derecelik görünümü ile maliyet ve zamandan tasarruf sağlanmakta ve şirkete değer katan yeni faaliyetlerin gerçekleştirilmesinde kullanılabilir. Yani, Metaverse denetim sürecini daha güvenli hale getirebilir ve bazı durumlarda ekonomik kaynaklardan daha fazla tasarruf edilebilir. Bu bağlamda, Faccia ve Mosteanu, insanların daha önce bahsedilen sanal gerçeklik cihazlarını kullanarak kendilerine gerçek veya fiziksel gibi görünen bir şekilde sanal gerçeklikle etkileşime girebileceğini belirtmişlerdir. Bu cihazlar kendilerini sanal gerçekliğe kaptırmalarını sağlamaktadır (Faccia ve Mosteanu 2019). Bu teknoloji denetçilerin çalışmalarını büyük ölçüde Metaverse'de kolaylaştıracaktır. Bu teknoloji aracılığıyla

bir belge denetimi gerçekleştirebilir ve yönetimi tartışabilirler. Böylece denetçi ve yönetim üyeleri bağımsız olarak buluşup tartıştıkları sanal bir ortama geçme fırsatını bulmuş olurlar.

Uzaktan denetim terimi, elektronik denetim tarafından uygulanan geleneksel denetim süreçlerine atıfta bulunmaktadır. Diğer bir ifadeyle, sanal gerçeklik cihazları veya Metaverse dünyasındaki gibi olmadığı, elektronik cihazlar ve sosyal ağlar tarafından geleneksel olarak uygulanan denetim süreçlerinden bahsetmektedir. Metaverse dünyasında olduğu gibi tamamen sanal bir ortamda değil, kameralar ve yazılımlarla gerçek fiziksel ortamda dolaştığı anlamına gelmektedir.

Benzer şekilde, Finansal Raporlama Konseyi (FRC), mevcut yasal gerekliliklere göre, finansal raporların varsayılan versiyonu veya herhangi bir gelişmiş veri katmanı (finansal ve finansal olmayan) üzerinde bir denetim çalışması yürütülmeyeceğinden, kısa süre içinde çözülmesi gereken bir mevzuat sorununu gözden geçirmiş durumdadır. Diğer bir ifadeyle, mali evrakta görünmeyen verileri, denetçinin denetim çalışması yapma zorunluluğu yoktur; çünkü mali rapor kavram ve hukuk açısından sadece şirket içinden imzalanan bir kâğıt belge olarak kabul edildiğinden ve firma dışından kaşelenip imzalanarak güven vermektedir. Ancak denetçi mevzuat çıkmasını beklememelidir. Kanun koyucu söz söyleyene ve denetim hizmetlerini genişletmeye zorlayana kadar isteğe bağlı olarak teyit verebilir ve müşterilere yeni hizmetler sunarak kendisi için rekabetçi bir değer oluşturabilir. Şirketler bu konuya başka bir açıdan bakabilir: Finansal rapor kullanıcılarının denetlenen raporların içeriğine güvendiği ve denetimin henüz sanal gerçeklikte düzenlenen finansal raporları denetleme zorunluluğu olmadığı için bu teknolojileri kullanmaya ihtiyaç duymayabilirler (Financial Reporting Council, 2021). Sanal kullanımı sınırlayıcı bir faktör olarak görme ihtimali olduğu için de Metaverse dünyasına adım atmayabilirler.

## **7. SONUÇ VE ÖNERİLER**

Metaverse, iş yapma ve çevremizdekilerle, iş ve finans ortamı dâhil olmak üzere etkileşim kurma şeklimizi temelden değiştirmeyi amaçlayan en son teknolojidir. Metaverse dünyasının muhasebe ve denetimle olan ilişkisine bakıldığında dünyada ekonomik mübadele devam ettiği sürece her ne kadar muhasebe mesleğine ihtiyaç duyulduğu ve muhasebe bilgilerinin değişmeyeceği söz konusu olsa da uygulamalarda değişim kaçınılmaz olacaktır. Metaverse, muhasebe açısından değerlemesinin yapılması gereken yeni dijital varlıkların ortaya çıkmasını sağlamaktadır. Bunun yanı sıra değişikliklerin uygulamalarda olması sebebiyle muhasebe bilgilerinin uzun vadeli özelliklerine faydalı olan yeni bilgiler sunacaktır.

Metaverse ortamında aktif olarak gelişen en son kripto para birimi, yeri doldurulamaz bir token olan ve neredeyse tek bir sürümde var olan belirli bir muhasebe nesnesinin elektronik bir kopyası olan NFT; elektronik işlemlerin muhasebeleştirilmesi görevi, değerlerinin güvenilir bir şekilde belirlenmesini içermektedir. NFT'nin değerini tahmin etmek için, geçmiş maliyet bileşenlerinin, mevcut değerlendirme yoluyla gerçeğe uygun değer, piyasadaki olası arz ve talep oranının belirlenmesi yoluyla piyasa değerinin tanımlanmasına dayalı başlangıç maliyetinin kullanılması tavsiye edilir. Bu bilgilerden yola çıkılırsa, Metaverse'nin şifreli ve oldukça güvenilir sanal girdileri ile kendi içinde muhasebenin uygulanabileceği sanal bir ortam olduğu ve sanal gerçeklik, artırılmış gerçeklik, Blockchain ve yapay zekâ yeteneklerinin birleştirildiği işleme yöntemi; gerçek fiziksel ortama kıyasla yüksek kaliteli varsayım dayalı finansal raporlar üretebilecektir.

Günümüzde fayda/maliyet açısından bakıldığında Metaverse teknolojisi her alanda kullanılamasa da denetim yönünden maliyetlerin azalacağı ve zaman konusunda fayda sağlayacağı öngörülmektedir. Çünkü denetçilerin, fiziksel olarak bir bölgeden başka bir bölgeye taşınma ve gittikleri yerde seyahat

ve konaklama masrafları olmayacağından yakıt tasarrufu, çevre kirliliğinin ve trafik kazalarının azalması, zaman kayıplarının giderilmesi, herhangi bir hastalığın bulaşma riskinin ortadan kaldırması gibi birçok fayda elde edilebileceklerdir. Aynı zamanda şirketin fiziksel dünyadaki uzak coğrafi alanlarda bulunan konumlarında turlar yapmasına imkân tanıyacaktır. Fiziksel lokasyonu özellikleri ile Metaverse'nin 360 derecelik görünümü sayesinde maliyet ve zamandan tasarruf sağlanmakta ve şirkete değer katan yeni faaliyetlerin gerçekleştirilmesinde kullanılabilir. Yani, Metaverse denetim sürecini daha güvenli hale getirebilir ve bazı durumlarda ekonomik kaynaklardan daha fazla tasarruf edilebilir durumda olacaktır. Ayrıca denetçilerin Metaverse ile ilgili şu konularda denetim hizmeti sağlayabileceği öngörülmektedir:

- Elektronik işlemlerin muhasebeleştirilmesi,
- Metaverse'lerde yalnızca sanal finansal ve ekonomik işlemlerle ilgili olan bilgi akışlarının ayrılması,
- İşletmelerin iç kontrol hizmetinin incelenmesi,
- Mevcut deneyimin değerlendirilmesi ve belirli sanal muhasebe nesnelere ile çalışmak için personelin eğitimi ve
- Meta-ortamların işleyişiyle ilgili maddi olmayan duran varlıkları yansıtan mali tabloların oluşturulması.

#### **Beyan ve Açıklama / Disclosure Statement**

Yazar tarafından herhangi bir çıkar çatışması beyan edilmemiştir.

The author has no conflict of interest to declare.

#### **Finansal Destek / Funding**

Bu çalışmada herhangi bir finansal destek alınmamıştır.

No funding to declare for this study.

#### **Araştırmacıların Katkı Oranı Beyanı / Author Contribution Statement**

Çalışmanın tüm aşamaları yazar tarafından yürütülmüştür.

All stages of the study were conducted by the author.

#### **Etik Kurul İzni / Ethics Board Approval**

Bu çalışma etik kurul izni gerektirmemektedir.

This study does not require ethics board approval.

**Bu Makaleye Atıf Vermek İçin / To Cite This Article:** Er, G. (2023). Dijitalleşme dünyasında Metaverse'nin muhasebe ve denetim ile ilişkisi. *Balıkesir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(1), 43-57.

## KAYNAKÇA

- Ağralı, Ö. ve Aydın, Ö. (2021). Tweet classification and sentiment analysis on Metaverse related messages. *Journal of Metaverse*, 1(1), 25-30.
- Akyüz, F. ve Gülten, S. (2023). Muhasebe dijital dönüşüm: Metaverse. *Muhasebe ve Denetime Bakış*, 68, 91-108. <https://doi.org/10.55322/mdbakis.1094864>
- Al-Gnbri, M. K. A. (2020). Blockchain technology and its implications for the internal audit profession. *Internal Audit Journal*, 11, 25-29.
- Altunal, I. (2022). Dijital dünyanın getirdiği yeni eğitim modeli: Metaverse dünyasının eğitimde kullanımı ve muhasebe eğitimine yansımaları. A. Alagöz (Ed.), *Dijital Çağda Muhasebe Eğitiminden Beklentiler içinde* (207-2014). Nobel Yayınevi.
- Anastacio, S. B. (2019). *Use of virtual reality in auditing*. Annual National Convention, Association of Government Internal Auditors (AGIA).
- Animoca Brands. (2021). *The Sandbox welcomes PwC Hong Kong to the Metaverse*. 27.12.202 tarihinde <https://www.animocabrands.com/the-sandbox-welcomes-pwc-hong-kong-to-the-metaverse> internet erişimi sağlanmıştır.
- Appelbaum, D. & Nehmer, R.A. (2020). Auditing cloud-based Blockchain accounting systems. *Journal of Information Systems*, 34(2), 5-21.
- Arslan, C. M. (2022). 3 boyutlu sanal dünyaların muhasebe uygulamalarında beklenen dönüşümü üzerine bir değerlendirme: Second life ve Metaverse'te muhasebe. *Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 17(2), 133-149. <https://doi.org/10.48145/gopsbad.1108249>
- Buckless, F. (2012). Accounting education in the second life world: Opportunities for students, faculty, and businesses. *Development and Learning in Organizations*, 82(3), 9-14. 10.1108/dlo.2012.08126daa.004
- Buckless, F. A., Krawczyk, K., & Showalter, D. S. (2012). Accounting education in the Second Life world. *The CPA Journal*, 82(3), 65-71.
- Buckless, F. A., Krawczyk, K., & Showalter, D. S. (2014). Using virtual worlds to simulate real-world audit procedures. *Issues In Accounting Education*, 29(3), 389-417.
- Cook, A. V., Bechtel, M., Andersonm, S., Novak, D. R., Nodi, N. & Parekh, J. (2020). *The Spatial Web and Web 3.0: What business leaders should know about the next era of computing*. Deloitte Insights.
- Dalton, J. & Gillham, J. (2019). *How virtual reality and augmented reality are transforming business and the economy, Seeing is believing*, PricewaterhouseCoopers. 10.12.2022 tarihinde <https://www.pwc.com/seeingisbelieving> internet erişimi sağlanmıştır.
- Davis, A., Murphy, J. D., Owens, D., Khazanchi, D., & Zigungs, I. (2009). Avatars, people, and virtual worlds: Foundations for research in metaverses. *Journal of the Association for Information Systems*, 10(2), 90.
- Díaz, J. (2020). Virtual world as a complement to hybrid and mobile learning. *International Journal of Emerging Technologies in Learning (iJET)*, 15(22), 267-274.
- Dionisio, J. D. N., Burns III, W. G., & Gilbert, R. (2013). 3D virtual worlds and the metaverse: Current status and future possibilities. *ACM Computing*, 45(3). <https://doi.org/10.1145/2480741.2480751>
- Dionisio, J.D.N., Burns III, W.G. & Gilbert, R. (2013). 3D virtual worlds and the metaverse: Current status and future possibilities. *ACM Computing Surveys*, 45(3), 34-38.

- Faccia, A. & Mosteanu, N. R. (2019). Accounting and blockchain technology: From double-entry to triple-entry. *The Business and Management Review*, 10(2), 108-116.
- Financial Reporting Council. (2021). *Virtual and Augmented Reality in corporate reporting*. 07.12.2022 tarihinde <https://library.croneri.co.uk/miscvarc0221> internet erişimi sağlanmıştır.
- Folger, J. (2022). *Metaverse definition*. 25.11.2022 tarihinde <https://www.investopedia.com/metaverse-definition-5206578> internet erişimi sağlanmıştır
- Gacar, A. (2019). Yapay zekâ ve yapay zekânın muhasebe mesleğine olan etkileri: Türkiye'ye yönelik fırsat ve tehditler. *Balkan Sosyal Bilimler Dergisi*, 8, 389-394.
- Gibbs, A. (2021). *101: What on earth is the metaverse?* 07.12.2022 tarihinde <https://www.pwc.com.au/digitalpulse/101-metaverse.html> internet erişimi sağlanmıştır.
- Hashem, F., & Alqatamin, R. (2021). Role of artificial intelligence in enhancing efficiency of accounting information system and non financial performance of the manufacturing companies. *International Business Research*, 14(12), 1-65. <https://doi.org/10.5539/ibr.v14n12p65>
- Jaynes, C., Steele, R. M., & Webb, S. (2005). Rapidly deployable multiprojector immersive displays. *Presence*, 14(5), 501-510.
- Kablan, A. (2018). Endüstri 4.0 “Nesnelerin İnterneti”- Akıllı İşletmeler ve Muhasebe Denetimi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23, 1561-1579.
- Karyağdı, G., N. (2022). Metaverse dünyasında muhasebe denetiminin geleceğine yönelik bir değerlendirme. *Bulletin of Economic Theory and Analysis*, 7(2), 379-397.
- Kaya, B.S. (2022). *Metaverse'in ilk banka şubesi açıldı*. <https://www.marketingturkiye.com.tr/haberler/metaverse-banka-subesi/>
- Khalifa, E. (2019). *The post-information society: The impact of the fourth industrial revolution on national security* (1st Edition). Emirates, Future Center for Research and Advanced Studies.
- Kim, S., Crowley, M., Park, A. & Karnick, M. (2022). *The Metaverse: Accounting considerations related to nonfungible tokens*. Accounting Spotlight, Deloitte.
- Koç, F. (2021). Türkiye Muhasebe Standartları/Türkiye Finansal Raporlama Standartları (Tms/tfrs) kapsamında yer alan ölçüm esaslarının öğretilmesinde oyunlaştırma. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 17(1), 1-19.
- Kugler, L. (2021). Non-fungible tokens and the future of art. *Communications of the ACM*, 64(9), 19-20.
- Muravskiy, V., Denchuk, P., Reveha, O. (2022). Accounting and audit of electronic transactions in metaverses. *Visnyk ekonomiky – Herald of Economics*, 2, 128-141. <https://doi.org/10.35774/visnyk2022.02.128>.
- Murray, D. (2021). *An inquiry into designing Metaverses* (Unpublished Master's Thesis). The Glasgow School of Art.
- Narin, N. G. (2021). A content analysis of the Metaverse articles. *Journal of Metaverse*, 1(1), 17-24.
- Öncel, M. (2022). Metaverse muhasebesi. *İzmir Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(2), 97-105. <https://doi.org/10.47899/ijss.1172639>
- Papagiannidis, S., Bourlakis, M. & Li, F. (2008) Making real money in virtual worlds: MMORPGs and emerging business opportunities, challenges and ethical implications in metaverses. *Technological Forecasting and Social Change*, 75(5), 610-622. 10.1016/j.techfore.2007.04.007
- Pehlivaner, E., (2022). *Dijital evren: Metaverse*. Bilkent Cyberpark. cyberspot25web-20220526104702.pdf.

- Prestigiacomo, L. (2017) *What is the "GAAP" in regard to digital currency?*. Mazars USA Ledger.
- Sharma, M. P., Suthar, M. D., & Maheria, M. S. (2021). *Artificial Intelligence Accounting Technology–Perception and Acceptance. Impact of Smart Technologies and Artificial Intelligence (AI) Paving Path Towards Interdisciplinary Research in the Fields of Engineering, Arts, Humanities, Commerce, Economics, Social Sciences, Law and Management-Challenges and Opportunities*, 77-92.
- Vernaza, A., Armuelles, V.I., & Ruiz, I. (2012, June,12-13). *Towards to an open and interoperable virtual learning environment using Metaverse at University of Panama*. Technologies Applied to Electronics Teaching (TAE). <https://ieeexplore.ieee.org/document/6235458>
- Vogel, S. (2021). *How virtual reality can help accountants with CPD*. 08.07.2023 tarihinde <https://www.icaew.com/insights/viewpoints-on-the-news/2020/aug-2020/how-virtual-reality-can-help-accountants-with-cpd> internet erişimi sağlanmıştır.
- Vyas, K. (2021). *What is the Metaverse and how do enterprises stand to benefit?* 04.12.2022 tarihinde <https://www.itbusinessedge.com/networking/metaverse-enterprisesbenefits/> internet erişimi sağlanmıştır.
- Xiao, X. (2022). *Metaverse and It's Efforts on Auditing. Frontiers in Business, Economics and Management*, 7(1), 85–87. <https://doi.org/10.54097/fbem.v7i1.3758>.
- Yaşar, R. Ş., ve Alkan, G. (2019). *Muhasebe eğitiminde oyunlaştırma: Dijital oyun tabanlı öğrenme. Muhasebe ve Vergi Uygulamaları Dergisi*, 12(2), 331-352. <https://doi.org/10.29067/muvu.420487>.
- Yaşar, Ş. (2022). *Sanal evrenin muhasebe eğitimine yansımaları: Üniversiteden Metaverse'ye dönüşüm*. A. Alagöz (Ed.), *Dijital Çağda Muhasebe Eğitiminden Beklentiler* içinde (191-197). Nobel Yayınevi.
- Yükçü, S., ve Yükçü, C. (2019). *Bilim, felsefe, muhasebeye estetik bakış*. <http://acikerisim.deu.edu.tr:8080/xmlui/bitstream/handle/20.500.12397/13889/K%c4%b0TAP-Nihai-SONNNNN.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Zuckerberg, M. (2021). *Founder's letter*. 24.11.2022 tarihinde <https://www.facebook.com/zuck/posts/10114026953010521> internet erişimi sağlanmıştır.





# Sosyal ve Beşerî Sermayenin Ekonomik Büyüme Üzerine Etkisi: Bir Alanyazın Araştırması

## *The Effect of Social and Human Capital on Economic Growth: A Literature Study*

ÇAĞATAY TUNÇSİPER<sup>a,\*</sup> 

<sup>a</sup> Dr., İzmir Demokrasi Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İktisat ABD, İzmir, Türkiye

(Gönderim Tarihi/Received: 19.06.2023; Kabul Tarihi/Accepted: 13.07.2023)

**ÖZ** Ülkelerin ekonomik anlamda gelişimini gösteren temel etken, ekonomik büyümesidir. Ekonomik büyüme, bir ülkenin ürettiği mal ve hizmet miktarındaki artış olarak tanımlanmaktadır. Daha basit bir ifadeyle ekonomik büyüme ekonominin üretim hacminin genişlemesi ile daha fazla mal ve hizmet üretebilmesidir. Bu noktada da sosyal ve beşerî sermaye kavramları karşımıza çıkmaktadır. Ülkelerin sosyal ve beşerî sermayesi de kalkınma ve büyümesinde önemli bir role sahiptir. Beşerî sermaye kavramı, içsel büyüme modellerinden biri olan Lucas'ın beşerî sermaye modeli ile beraber değerlendirildiği zaman çok daha kolay açıklanabilmektedir. Eğitimli, sağlıklı ve nitelikli işgücü, mevcut kaynakları daha etkin kullanarak ekonomik büyümeye katkı sağlayacaktır. Bu nedenle hem yeterli fiziki sermaye yatırımlarına hem de beşerî sermaye gelişimine uygun şartlara sahip olan ülkelerin ekonomik büyümesi çok daha hızlı olacaktır. Bu çalışmanın amacı, sosyal ve beşerî sermayenin ekonomik büyüme üzerindeki etkilerini ele almak olup literatür taramasından elde edilen bilgilerle analiz edilmektedir. Detaylı literatür araştırması sonucunda; ekonomik büyüme ve iktisadi gelişmelerin fiziki sermaye yani temel üretim faktörleriyle tam olarak açıklanamaması nedeniyle sosyal ve beşerî sermaye kavramlarının önem kazanmış olduğu görülmüştür. Ülkeler arasındaki gelişmişlik farklarının azaltılabilmesi için sosyal ve beşerî sermayenin artırılması gerektiği ve sosyal ve beşerî sermayenin büyüme üzerinde olumlu etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Sosyal sermaye, beşerî sermaye, ekonomik büyüme

**JEL Sınıflandırması:** E24, J24, O4, O15

**ABSTRACT** The main factor that shows the economic development of countries is their economic growth. economic growth is defined as the increase in the amount of goods and services produced by a country. In simpler terms, economic growth is the ability of the economy to produce more goods and services with the expansion of production volume. At this point, the concepts of social and human capital emerge. Social and human capital of countries also plays an important role in their development and growth. The concept of human capital can be explained much more easily when evaluated together with Lucas' human capital model, which is one of the internal growth models. Educated, healthy and qualified workforce will contribute to economic growth by using existing resources more effectively. For this reason, the economic growth of countries that have both sufficient physical capital investments and suitable conditions for human capital development will be much faster. The aim of this study is to address the effects of social and human capital on economic growth and it is analyzed with the information obtained from the literature review. As a result of detailed literature research; It has been seen that the concepts of social and human capital have gained importance due to the fact that economic growth and economic developments cannot be fully explained by physical capital, that is, basic production factors. It has been concluded that social and human capital should be increased in order to reduce the development differences between countries and that social and human capital has a positive effect on growth.

**Keywords:** Social capital, human capital, economic growth

**JEL Classification:** E24, J24, O4, O15

\* Sorumlu yazar / Corresponding author.

E-posta adresi / E-mail address: [cagataytuncsiper@gmail.com](mailto:cagataytuncsiper@gmail.com) (Ç. Tunçsiper)



## 1. GİRİŞ

Ekonomik büyüme ve ekonomik kalkınma birbirinden farklı kavramlardır. Ekonomik büyüme; milli gelirdeki nicel büyüklüğü ifade ederken; ekonomik kalkınma tam tersi üretim ve teknoloji alanında ortaya çıkan ekonomik ve sosyal gelişmeler, teknoloji alanında meydana gelen gelişmeler, gelir dağılımındaki iyileşme olmak üzere nitel büyüklüklerle ilgilenmektedir. Özetle, büyüme kalkınmanın ilk adımıdır. Büyüme ekonomik ve sosyal gelişmeler ile desteklenemez ise kalkınma gerçekleşmeyecektir (Arslan, 2013). İnsanlar tarih boyunca sınırsız ihtiyaçlarını ve refah seviyelerini yükseltmek için üretim faktörlerini kullanmışlardır. Ancak söz konusu üretim faktörlerinin amaçlarını tam olarak karşılayamaması nedeniyle iktisadi politikalar araştırılmaya başlanmış olup özellikle İkinci Dünya Savaşı sonrasında beşerî sermaye önem kazanmaya başlamıştır (Yapraklı, 2005).

Sosyal sermaye kavramı, Putnam tarafından İtalya üzerinde 1993 yılında yapılan çalışmayla kalkınma ekonomisi literatürüne girmiştir (Yapraklı, 2005). Sosyal sermaye; ülkelerin ekonomik faaliyetlerine, toplumsal hayatın etkilerini ortaya koymayı amaçlayan sosyal içerikli yeni bir iktisadi kavram olarak karşımıza çıkmaktadır (Temple, 2000). Bu kavramın tek bir tanımını yapabilmek mümkün olmamakla birlikte dar bir tanımla sosyal sermaye kavramı; en az iki kişi arasında, güvene dayalı bir şekilde kurulabilen iletişim imkânını ifade etmekte olup, daha geniş bir tanımla toplumu oluşturan fertler, sivil toplum örgütleri ve kamu kurumları arasındaki koordinasyon faaliyetlerini kolaylaştırarak toplumun üretkenliğini arttıran, güven, norm ve iletişim ağı özellikleri olarak ifade edilmektedir (Fukuyama, 2001). Beşerî sermaye kavramı ise; insanın emek, bilgi ve becerilerinden oluşan üretken sermaye şeklinde ifade edilmektedir. Özetle beşerî sermaye, bireylerde mevcut olan bilgiyle eşanlamı olarak kullanılmaktadır (Baysal Kurt ve Güvenek, 2020).

Beşerî sermaye ile beraber sosyal sermaye kavramları çağdaş iktisat literatüründe sıkça kullanılmaya başlanmıştır. Günümüze kadar sermaye kavramı, yalnızca fiziki bir anlam içerirken, son yıllarda içsel büyüme modelleri kapsamında beşerî ve sosyal sermaye kavramları gündeme gelmeye başlamıştır. Bu bağlamda yeni bir kavram olarak karşımıza çıkan sosyal sermaye kavramı ile fiziki sermaye kavramının bazı ortak ve farklı tarafları bulunmaktadır. Benzer noktaları her ikisi de üretime pozitif katkı sağlamalarıdır. Ayrıca diğer bir ortak noktaları ise fiziki sermayenin oluşturulması ve üretim aşamasında nasıl ciddi anlamda maliyet ve uğraş gerektiriyorsa, sosyal sermayenin birikimi için de belirli bir uğraş ve maliyet gerekmektedir. Sosyal sermaye ve fiziki sermayenin birbirlerinden ayrıldıkları nokta ise sosyal sermaye alanında birikim yapabilmenin, fiziki sermayeye göre daha farklı olmasıdır. Çünkü bu amaç doğrultusunda yapılması gerekenler, ağırlıklı olarak sosyal içerikli faaliyetlerden oluşmaktadır. Sosyal sermayenin fiziki sermayeden bir başka yönü ise statik bir yapıya sahip olmamasıdır. Çünkü sosyal sermaye beşerî sermayede olduğu gibi sürekli değişen bir yapıya sahiptir. Sosyal sermayenin fiziki sermayeden ayrıldığı önemli bir diğer nokta ise, nötr olmamasıdır. Fiziki sermaye, kullanılıp kullanılmaması veya nerede ne zaman kullanılacağı noktasında tamamen yansızken; sosyal sermaye için bu şekilde değildir. Çünkü sosyal sermaye doğrudan üretim aşamasında yer almamaktadır (Karagül, 2005).

Bu çalışmanın amacı; sosyal ve beşerî sermaye kavramları ile ekonomik büyüme arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Bu kapsamda, öncelikle çalışmada sosyal ve beşerî sermayenin ekonomik büyüme üzerine etkisine yönelik kapsamlı bir literatür araştırılması yapılmış daha sonra ise sırasıyla, sosyal sermaye, sosyal sermaye ve ekonomik büyüme, beşerî sermaye, beşerî sermaye ve ekonomik büyüme başlıkları altında ilgili alanlara ait literatür çalışmalarına yer verilmiştir.

## **2. SOSYAL VE BEŞERİ SERMAYENİN EKONOMİK BÜYÜME ÜZERİNE ETKİSİ**

Ekonomik büyümenin temel belirleyicilerinden biri olan beşerî sermaye kavramı, iktisat literatürüne Adam Smith, John Stuart Mill ve Alfred Marshall tarafından kazandırılmıştır (Baysal Kurt ve Güvenek, 2020). Sosyal ve beşerî sermayenin ekonomik büyüme üzerine etkisi birçok çalışmaya konu yapılmıştır. Bu çalışmalardan bazılarında aşağıda yer verilmiştir.

Karagül (2003), çalışmasında günümüzde klasik üretim faktörlerinin yanı sıra beşerî sermayenin öneminin arttığına ve ekonomik büyüme ve gelişme politikalarının bu doğrultuda olması gerektiğine vurgu yapmıştır. Bu bağlamda çalışmada ekonomik gelişme için fiziki sermayeye ilave olarak beşerî sermayenin de etkin bir şekilde kullanılması gerektiğinin önemine değinilmiştir. Beşerî sermayenin artırılabilmesi için ise eğitilmiş ve sağlıklı bir topluma gereksinim duyulmaktadır. Çünkü insana ve sosyal değerlere yatırım yapmayan ülkelerin ekonomik alanda da gelişmeleri mümkün olmayacaktır.

Karagül (2005), ekonomilerin gelişme aşamalarında sosyal sermayenin rolü yadsınamaz. Çünkü ülkelerin gelişmişlik düzeyinin belirlenmesinde yalnızca fiziki sermaye yeterli olmamaktadır. Bu nedenle az gelişmiş ülkelerin, gelişmiş ülkelerin seviyesine ulaşabilmeleri için sosyal sermayelerini arttırmalarının oldukça önemli olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Yapraklı (2005) çalışmasında, 1990 ve 2000 yılları itibarıyla sosyal sermaye ile büyüme arasındaki ilişkiyi yatay kesit verileri kullanılarak açıklamıştır. Sosyal sermaye ile büyüme arasında olumlu ilişki olduğunu ancak sosyal sermayenin diğer sermaye türlerine göre büyümeye katkısının daha az olduğunu ve gelişmiş ülkelerde sosyal sermayenin daha önemli olduğunu belirtmiştir.

Taban ve Kar (2006) çalışmalarında, ekonomik büyüme ile beşerî sermaye arasındaki nedensellik ilişkisini incelemiştir. Ampirik çalışmasında beşerî sermaye indeksi, bileşik okullaşma oranı, eğitim ve yaşam süresi indeksleri göstergelerini kullanmıştır. Çalışmanın sonucunda, seçilen beşerî sermaye göstergesine göre nedensellik ilişkisinin yönü değişmektedir. Ekonomik büyüme, beşerî sermayeyi hem etkilemekte hem de beşerî sermaye göstergelerinden etkilenmektedir.

Kar ve Ağır (2006), büyüme literatürüne hâkim olan Neo-klasik düşünceye alternatif olarak geliştirilen içsel büyüme modelleri, teknolojiyi içselleştirerek ve Neo-klasik düşüncenin varsayımlarını farklılaştırarak iktisat literatürüne bir yenilik getirmiştir. Bu yeni büyüme modelinde beşerî sermayenin ekonomik büyümeye kaynaklık edeceği kesindir. Türkiye üzerine yapılan bu çalışmada 1926-1994 yılı verileri kullanılarak beşerî sermaye ve ekonomik büyüme arasındaki ilişki nedensellik ilişkisi incelenmiştir. Bu nedensellik ilişkisinin yönünün beşerî sermaye ölçütüne duyarlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tiryakioğlu (2008) çalışmasında beşerî sermayeyi belirleyen iki ana unsurun eğitim ve sağlık olduğuna değinmiştir. Beşerî sermayenin yeterince bulunması ve bunun etkin bir şekilde kullanılması ülke ekonomilerinin sürdürülebilir büyüme ve kalkınma hedeflerini gerçekleştirebilmeleri noktasında oldukça önemlidir. Gelişmekte olan ülkeler, beşerî sermayenin iki ana unsuru olan eğitim ve sağlık seviyesini tam anlamıyla iyileştiremedikleri için yeterince beşerî sermaye birikimine sahip değillerdir. Çalışmanın amacı gelişmekte olan ülkelerdeki beşerî sermayenin artırılabilmesi için çözüm önerileri sunmaktır. Özellikle tarım yoğun sektörlerde ekonomik faaliyet gösteren gelişmekte olan ülkeleri sağlıklı bir sanayileşme sürecine dâhil edilmelidir. Aynı zamanda eğitim sistemlerini yeniden yapılandırmaları gerekmektedir. Bunun için de bu alanda uygulanacak strateji ve politikalar ile ihtiyaçların belirlenmesine öncelik verilmelidir.

Daşdemir (2008), çalışmasında beşerî sermaye ve ekonomik büyüme ilişkisi üzerine odaklanmış ve 2000-2019 yılları arasında 27 AB ülkesinin veri setini kullanarak panel veri analizi ile bu ilişkiyi test etmiştir. Araştırmasında kişi başına gayri safi yurt içi hasıla (GSYİH), brüt sabit sermaye oluşumu,

toplam işgücü, GSYİH'deki eğitim, sağlık ve Araştırma-Geliştirme (Ar-Ge) harcamalarını değişken olarak almış ve Avrupa Birliği ülkelerindeki beşerî sermayenin (eğitim ve sağlık harcamalarının) ekonomik büyüme üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi olmadığı bulgusuna rastlamıştır. Öte yandan fiziki sermaye (brüt sabit sermaye oluşumu), işgücü ve teknolojinin (Ar-Ge harcamalarının) ekonomik büyüme üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkiye sahip oldukları sonucuna varmıştır. Bunun yanında Fiziki sermaye ve teknolojinin etkisini olumlu yönde olduğunu, işgücünün etkisini ise olumsuz yönlü olarak tespit etmiştir.

Westlund ve Adam (2010) çalışmada, sosyal sermaye ile ekonomik performans arasındaki ilişkiyi mikro bazda incelenmiş, sosyal sermaye güçlü olduğu zaman firmaların daha etkin çalıştığı ve bununla makro ekonomik performansını olumlu yönde etkilediği sonucuna ulaşmışlardır.

Yıldız ve Topuz (2011), çalışmada günümüzde ülkelerin gelişmişlik düzeyini sadece fiziki sermaye ile ölçmek mümkün olmadığına değinmişlerdir. Bu yüzden az gelişmiş ülkeler gelişmiş ülkeler ile aralarındaki gelişmişlik farkını azaltabilmek için sosyal sermayelerinin artırılmasına özen göstermelidir. Türkiye için sosyal sermaye ekonomik kalkınma ilişkisinin değerlendirildiği bu çalışmada ülkenin sosyal sermayesinin yetersiz olduğu görülmüştür. Bu yetersizliğin temel sebebi, yaşanan yolsuzluk, rüşvet, siyasi çatışmalardan kaynaklanan siyasi ve ekonomik güvensizlik gibi sorunlardan dolayı insanların geleceğe dair beklentilerinin olumsuz olması ve bu yüzden birbirlerine ve topluma karşı olan güvenlerini kaybetmesine neden olmaktadır. Siyasi alandaki istikrarsızlıklar, yatırım yapılacak alanların seçiminde meydana gelen belirsizlikler gibi sebeplere bağlı olarak iç ve dış borcun tetiklediği kaynak israfı gibi sorunlar ülkenin ekonomik performansını olumsuz etkilemektedir. O nedenle sosyal sermayenin artırılması için bir an önce ciddi adımlar atılmalıdır. Bu amaca yönelik olarak öncelikle toplumda gelir dağılımı adaletine önem verilmelidir. Kimseyi birbirinden ayırmadan, toplumlara birlikte hareket edebilme kabiliyeti kazandırılmalıdır.

Karataş ve Çankaya (2011), çalışmasında 1981-2006 yılları arasında Türkiye'nin beşerî sermaye yatırımlarının ekonomik büyümeye etkisi zaman serileri yöntemi ile analiz edilmiştir. Analizde kullanılan veriler ise kişi başına reel GDP artış hızı, beşerî sermaye değişkenini temsilen toplam eğitim harcamalarının GDP'ye oranı, sağlık harcamalarının GDP'ye oranı, yükseköğretim okullaşma oranıdır. Çalışma sonucunda Türkiye'nin 1981-2006 yılları arasında Türkiye'nin ekonomik büyüme sürecinde fiziki sermaye yatırımlarının daha etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Koç ve Ata (2012), sosyal sermayenin ekonomik büyüme üzerine etkisini Türkiye ve AB ülkeleri için 2008 yılı verilerini kullanarak yatay-kesit analiz yöntemi ile analiz etmişlerdir. Analizde, ekonomik büyüme göstergesi olarak kişi başı milli gelir düzeyi, emek miktarı olarak saat başına işgücü verimliliği, fiziki sermayenin göstergesi olarak toplam yatırım miktarının gayri safi yurt içi hasılaya oranı, beşerî sermayenin göstergesi olarak 18 yaş üstü eğitimli nüfusun toplam nüfusa oranı, sosyal sermaye göstergesi olarak güven endeksi verileri kullanılmıştır. Çalışmanın sonucuna göre, sosyal sermayenin ekonomik büyüme üzerinde pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Günkör ve Özdemir (2017) çalışmalarında, eğitimin sosyal sermaye ile olan ilişkisini araştırmışlardır. Araştırmada betimsel analiz kullanılmıştır. Sonuç olarak eğitimin sosyal becerileri geliştirerek sosyal sermayeye katkıda bulunabileceğini söylemişlerdir.

Özdilek (2019) çalışmasında, ekonomik büyümenin beşerî sermaye ile olan ilişkisini araştırmıştır. 1993-2015 yılları arasına ait 12 orta doğu ülkesine ait veriler panel veri analizinde kullanılarak söz konusu ilişki analiz edilmeye çalışılmıştır. Analiz sonucunda toplam işgücü ve sermaye oluşumunun negatif, eğitim ve sağlık göstergelerinin etkisinin ise pozitif yönlü olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Söylemez ve Yurttançıkılmaz (2020), ilk olarak ekonomik büyüme üzerinde beşerî sermayenin

etkisini araştırmışlardır. Eğitim, sağlık ve fiziki sermaye göstergeleri Türkiye için 1980-2017 tarihleri arasında beşerî sermayenin büyüme üzerindeki etkisini ekonometrik açıdan Johansen eşbütünleşme testi, granger nedensellik testi ve VEC yöntemleri ile test etmiştir. Kısa ve uzun dönem sonuçları değerlendirildiğinde kişi başına düşen eğitim harcamaları ve sabit sermaye yatırımlarının ekonomik büyümeyi artırdığı gözlemlenmiştir. Granger nedensellik testi sonucuna göre ekonomik büyümeden kişi başına düşen eğitim harcamalarına, kişi başına düşen sabit sermaye yatırımlarından kişi başına düşen eğitim harcamalarına ve kişi başına düşen sağlık harcamalarından kişi başına düşen eğitim harcamalarına doğru pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Kazancıgil (2022), beşerî sermayenin ekonomik büyüme üzerindeki etkisini ampirik olarak Türkiye için 1945 - 2016 dönemleri arasında ARDL sınır testi ile araştırmıştır. Beşerî sermayeyi eğitim ve sağlık endeksleriyle temsil etmiş ve çalışmanın sonucuna göre; ekonomik büyümenin üzerinde eğitim endeksinin pozitif yönde sağlık endeksinin ise herhangi bir etkisinin olmadığı tespit etmiştir.

Demir (2023), çalışmasında beşerî sermaye ve ekonomik büyüme ilişkisi üzerine odaklanmış ve 2000-2019 yılları arasında 27 AB ülkesinin veri setini kullanarak panel veri analizi ile bu ilişkiyi test etmiştir. Araştırmasında kişi başına gayri safi yurt içi hâsıla (GSYİH), brüt sabit sermaye oluşumu, toplam işgücü, GSYİH'deki eğitim, sağlık ve Araştırma-Geliştirme (Ar-Ge) harcamalarını değişken olarak almış ve Avrupa Birliği ülkelerindeki beşerî sermayenin (eğitim ve sağlık harcamalarının) ekonomik büyüme üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi olmadığı bulgusuna rastlamıştır. Öte yandan fiziki sermaye (brüt sabit sermaye oluşumu), işgücü ve teknolojinin (Ar-Ge harcamalarının) ekonomik büyüme üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkiye sahip oldukları sonucuna varmıştır. Bunun yanında Fiziki sermaye ve teknolojinin etkisini olumlu yönde olduğunu, işgücünün etkisini ise olumsuz yönlü olarak tespit etmiştir.

Acet ve Erkoçak (2022), fiziki, beşerî ve doğrudan yabancı sermayenin ekonomik büyümeye etkisini G20 ülkeleri üzerinden araştırmışlardır. Çalışma sonucunda, fiziki, beşerî ve doğrudan yabancı sermaye ve ekonomik büyüme arasında negatif, Kişi Başına Düşen Sağlık Harcamaları ile Gayri Safi Yurt İçi Hâsıla arasında pozitif ilişki olduğunu görmüşlerdir.

Sultana vd. (2022), beşerî sermayeyi kalitatif ve kantitatif yönleri olarak hem sağlık hem de eğitim boyutlarıyla birlikte, üretim faktörü olarak tanımlamaktadır. 141 ülkeden (93 gelişmekte olan ve 48 gelişmiş ülkedir.) oluşan bir ülke grubunun 1980-2008 dönemini ele almışlardır. Sistem Genelleştirilmiş Momentler Yöntemleri (SGMM) kullanan yazarlar, tüm beşerî sermaye boyutlarının gelişmekte olan ülkelerde büyümeyi olumlu yönde etkilediğini ortaya koymuşlardır. Özellikle yaşam beklentisi artışını, bu ülkelerin geçirdiği demografik geçişle açıklamışlardır. Ancak, gelişmiş ülkeler için durum farklıdır. Artan yaşam beklentisi ekonomik büyümeyi olumsuz etkilediği gibi giderek yaşanan nüfus ve bağımlılık oranının artmasından kaynaklanmaktadır. Fakat sağlık harcamaları gelişmiş ülkelerde büyümeyi sürdürmeye yardımcı olduğu bulgusuna varmışlardır.

Sofuoğlu (2023), kamu harcamaları, ekonomik büyüme ve beşerî sermaye arasındaki ilişkiyi Türkiye özelinde araştırdığı çalışmasında veri seti olarak 1990-2019 dönemini baz almış ve Fourier bootstrap ARDL (FARDL) analiz yöntemi ile bu ilişkiyi test etmiştir. Çalışmanın sonucuna göre Türkiye'de beşerî sermaye üzerinde kamu harcamalarının, kişi başı GSYİH'nin ve yüksek teknoloji ihracatının pozitif etkisi bulunmaktadır.

Uğur ve Atılğan (2023), İçsel Büyüme Modellerinden Lucas'ın (1988) "Beşerî Sermayeye Dayalı İçsel Büyüme Model"ini referans alarak, Kırılgan Beşli ülkeler olarak bilinen Brezilya, Türkiye, Hindistan, Güney Afrika, Endonezya ülkelerinin 1987-2019 yıllarındaki verileri ele alarak panel eşbütünleşme analizi ile tahmin etmiştir. Tahminden elde edilen bulgulara göre tüm ülkelerdeki beşerî sermayenin ekonomik büyüme üzerinde pozitif bir etki yarattığı sonucuna varılmıştır.

Köksel ve Tecirli (2023), beşerî sermaye ile ekonomik büyüme ilişkisine araştırırken Beşerî Sermaye için eğitim harcamalarını kullanmıştır. Türkiye'nin 1980-2020 dönemindeki eğitim harcamalarının ekonomik büyüme etkisini analiz ederek eğitim harcamalarından ekonomik büyümeye doğru nedensellik ilişkisi saptamıştır. VAR analizi de yapan yazarlar, etki-tepki fonksiyonunda uygulanan şokların etkisinin zamanla ortadan kalktığını ve sıfıra indiğini görmüşlerdir.

Wirajing vd. (2023), 48 Afrika ülkesinin 2000-2019 yıllarındaki beşerî sermaye ile ekonomik büyüme arasında GMM yöntemini kullanarak büyümenin beşerî sermaye üzerinde olumlu etkisi olduğunu saptamıştır. İnternet erişimi, yabancı doğrudan yatırımlar, beşerî sermaye ile etkileşime girerek ekonomik büyüme üzerinde olumlu net etkiler oluşturuyor. Çalışmada istikrarlı bir ekonomik büyüme sağlamak için beşerî sermaye gelişimini artırmak için politika yapımcıların eğitim ve sağlık sektörlerine daha fazla kaynak tahsis etmelerini önermişlerdir.

Sonuç olarak yapılan çalışmalardan elde edilen bulgulara göre genel olarak sosyal ve beşerî sermaye ile ekonomik büyüme arasında olumlu bir ilişki mevcuttur.

## 2.1. Sosyal Sermaye

Modern dünyada ortaya çıkan iktisadi olayların fiziki sermaye ile açıklanamaması nedeniyle sosyal sermaye kavramı ortaya çıkmıştır. Çok yönlü olması ve sade bir yapıya sahip olmaması dolayısıyla sosyal sermaye kavramının tek bir tanımı bulunmamaktadır.

Putnam'a (1993) göre, başarılı kurumlar geliştirmede sivil toplumun önemine dair ampirik kanıtlar sunulmaktadır. Odak noktaları, İtalya'nın her bir bölgesi için yeni hükümetler oluşturduğu 1970 yılında başlayan benzersiz bir deneyimdir. Tarım, barınma ve sağlık hizmetleri gibi alanlarda bu hükümetlerin etkinliğini analiz etmek için yirmi yıl harcadıktan sonra, iyi yönetimi ve ekonomik refahı kolaylaştıran dernekçilik, güven ve işbirliği kalıplarını ortaya koymaktadır.

Putnam'a (1995) göre, bireylerin ortak amaçları gerçekleştirmek için aktif olarak faaliyette bulunmasını sağlayan ağlar, normlar, güven gibi özelliklerdir. Amerika için yaptığı çalışmasında, sosyal sermayenin işsizliğin ve suç oranlarının azalmasında, hükümetlerin daha etkin çalışmasında ve yolsuzlukların azalmasında etkili olduğunun önemine vurgu yapmıştır.

Bu kavram günümüzdeki popüleritesine Putnam'ın 1993 yılında yayınladığı "Making Democracy Work: Civic Traditions in Modern Italy", 1995 yılında Journal of Democracy'de yayınladığı "Bowling Alone: America's Declining Social Capital" çalışmaları ile ulaşmıştır.

Coleman (1988), sosyal sermayeyi grup çalışmaları şeklinde bireylerin birlikte çalışma becerisi olarak tanımlamıştır. Çalışmasında sosyal sermaye kavramı tanıtılmakta ve örneklendirilmekte, biçimleri açıklanmakta, sosyal yapısal koşullar altında ortaya çıktığı incelenmekte ve bir analizde kullanılmaktadır.

Dünya Bankasına göre sosyal sermaye, toplumlar arasındaki ilişkilerin niteliğini ve önemini düzenleyen sosyal ilişkiler, ağlar ve normlardır. OECD' e göre, iş birliğini kolaylaştıran normlar, değerlerdir (Koç ve Ata, 2012).

Genel olarak sosyal sermaye, ortak bir amacı gerçekleştirmek için bireylerin bir araya gelerek çalışmasını kolaylaştıran sosyal normlar, güven ve iletişim ağlarıdır. Sosyal sermayenin tanımında olduğu gibi unsurları konusunda da görüş birliği bulunmamaktadır. Ancak güven, normlar ve sosyal ağlar tüm çalışmalarda ortak unsurlardır (Günkör ve Özdemir, 2017).

Putnam'a göre sosyal sermayenin özü, sosyal iletişim ağlarının bir değeridir. Birey ve grupların verimliliğini etkileyen sosyal bağlardır. Yaptığı çalışmada, sermaye farklılığından dolayı İtalya'nın kuzeyinin hızlı kalkındığını ve sosyal sermayenin Amerika'da azaldığını savunmuştur (Putnam, 1993).

## **2.2. Sosyal Sermaye ve Ekonomik Büyüme**

Sosyal sermaye kaynakların verimli alanlara aktarılmasını sağlayarak kaynak israfını önleyerek, kamu malları ve piyasa dışı ilişkilerinin idaresinde etkinlik sağlayarak ve girişimcileri özendirerek ekonomik büyümeyi olumlu yönde etkilemektedir.

Devlet etkisinin fazla olduğu piyasalarda kurumsal yönetimlerin katkısının yok olduğunu belirten Putnam ve Woolcock'a göre sosyal sermaye; sıfır toplamlı bir oyundur (Yapraklı, 2005). Bu oyunda devlet büyüdükçe veya piyasaya müdahale arttıkça diğer kurumlar küçülmekte ve sosyal sermaye azalmaktadır.

Sonuç olarak, sosyal sermayenin ekonomik büyüme üzerinde pozitif etkisi olduğu kabul edilmektedir. Sosyal sermayenin gelişmesi yani güven, sosyal normlar ve karşılıklı iletişimin artması, ekonomiyi olumlu etkilemektedir.

## **2.3. Beşerî Sermaye**

Beşerî sermaye, üretime katılan kişinin sahip olduğu nitelikler yani bilgi, deneyim ve yetenek yoluyla geliştirilebilen insan gücünün üretime katkısı anlamına gelmektedir. Beşerî sermaye kavramıyla, bireyler değil, bireylerin üretime katkı da bulunmalarını sağlayan bilgi ve beceri birikimleri ifade edilmektedir. Beşerî sermayenin eksik kullanılması veya hiç kullanılmaması durumunda yok olabilir. Beşerî sermaye sadece bireyin işteki verimliliğini değil aynı zamanda yaşam kalitesini de değiştirmektedir (Kazancıgil, 2022).

Beşerî sermaye değişkenleri olarak genellikle eğitim seviyesi ve sağlık standartları kullanılmaktadır. Eğitim, bireylerin niteliklerini geliştirebilmesi için gerekli olan bir araçtır. Bu nedenle araştırmaların birçoğunda beşerî sermaye yerine eğitim kullanılmaktadır. (Kazancıgil, 2022) Beşerî sermaye insanın niteliğinden bahsettiği için yalnızca eğitimden bahsedilemez. Eğitimin yanında sağlık, beyin göçü gibi unsurlardan da bahsedilmelidir (Karagül, 2003).

Beşerî sermaye fiziki sermayeyi olumlu etkilemektedir. Fiziki sermayeden en iyi şekilde yararlanabilmek için beşerî sermaye yatırımlarına özen gösterilmelidir (Özdilek, 2019). Az gelişmiş ülkeler gelişmişlik farkını azaltabilmek için beşerî sermayeye ihtiyaç duymaktadır.

Aynı zamanda Lucas, bireyin beşerî sermayesindeki artışın kendi verimliliğini arttırmasının yanında üretime de katkı sağladığından bahsetmiştir (Taban ve Kar, 2006).

## **2.4. Beşerî Sermaye ve Ekonomik Büyüme**

Bir ülkenin beşerî sermayesi fazla ise diğer ülkelerin geliştirdiği yeni ürün, buluş ve düşüncelere daha hızlı adapte olmakta, yani ülkede uygulanmaya başlamasında gecikmeler azalmaktadır. Yani beşerî sermayesi fazla olan ülkeler daha hızlı büyüme eğilimindedir (Kazancıgil, 2022). Fakat artan beşerî sermaye; fiziki sermaye ile birbirini tamamlamaz ve nitelikleri uygun olmazsa ekonomik büyümeye etkide bulunamaz ve kaynak israfına neden olur (Karataş ve Çankaya, 2011).

Lucas' a göre; beşerî sermayenin, ekonomik büyümeye içsel ve dışsal olmak üzere iki tür etkisi vardır. İçsel etkiler; Bireylerin beşerî sermaye ile ekonomik faaliyetler de bulunup, gelir elde etmeleri ve kendi üretkenliklerini artırmalarıdır. Dışsal etkiler ise; üretim faktörlerindeki üretkenliğe yaptığı katkılardır (Acet ve Erkoçak, 2022).

Beşerî sermaye yatırımları eğitim ve sağlık olmak üzere iki gruba ayrılmaktadır. Sağlık yatırımlarının ekonomik büyüme üzerindeki etkisi göz ardı edilemez. Sağlık yatırımlarının yüksek olduğu ülkelerde gelir düzeyi artmakta ve bunu bağlı olarak ekonomik büyüme daha hızlı artmaktadır.

Beşerî sermaye yatırımları yani eğitim ve sağlık yatırımları ülkelerde meydana gelen fiziki sermaye yetersizliğinden kaynaklı gelişmişlik farklarını azaltmakta ve ekonomik büyüme üzerine olumlu etki yaratmaktadır. Az gelişmiş ülkeler için beşerî sermaye önem arz etmekte ve yeteri kadar beşerî sermaye bulunmaması durumunda ülkeler gelişme gösterememektedir (Tiryakioğlu, 2008).

Beşerî sermaye, fiziki sermayenin verimliliğini artırmakta, yeni iş imkânları sağlamakta, teknolojik gelişmelere öncülük etmektedir. Bu sayede ekonomik büyümeye katkı sağlamaktadır. (Söylemez ve Yurttançıkılmaz, 2020).

### 3. SONUÇ VE ÖNERİLER

Sosyal ve beşerî sermaye ekonomik gelişmeleri ve gelişmişlik farklarının fiziki sermaye ile tam olarak açıklanamaması yani yetersiz kalması nedeniyle ortaya çıkmıştır. Sosyal sermaye insanların bir arada güven içinde çalışmalarını sağlamaktadır. Beşerî sermaye insana yapılan yatırımlardır. Sosyal sermayenin gelişmesi ve doğru yer ve zamanda kullanılması kaynak israfını önlemekte, piyasa dışsallıklarını düzenlemekte ve girişimcileri etkileyerek ekonomik büyümeye pozitif etki yaratmaktadır. Beşerî sermayenin istenilen faaliyet ve özellikte olması kaynakların doğru kullanılmasına ve ekonominin büyümesine katkı sağlayacaktır. Ancak beşerî sermayenin tek başına bir etkisi olmadığı için fiziki sermaye ile birbirlerini tamamlamaları gerekmektedir.

Beşerî sermaye kavramı 1960'lı yıllardan sonra popüler hale gelmeye başlamıştır. Küreselleşen dünyada, ülkelerin hızla gelişen teknolojileri ve birbirleri ile rekabet edebilmeleri için geleneksel üretim faktörleri büyümeyi sağlamada yetersiz kalmaya başlamıştır. Bu noktada sosyal ve beşerî sermaye unsurları önem kazanmıştır. Özellikle son yıllarda Endüstri 4.0 ve Toplum 5.0 ile ülkelerin birbirlerinden etkilenmemeleri imkânsız hale gelmiştir. Bu nedenle özellikle geri kalmış ve gelişmekte olan ülkeler gelişmiş ülkelere ayak uydurabilmek için teknoloji, sermaye ve çeşitli istihdam alanlarında sürekli gelişme çabası içerisinde olmalıdır. Özellikle son yıllarda robotik kodlamalarla teknoloji hızla geliştiğinden ve bireylerinde bu gelişmelere uyum sağlayabilmeleri için temel eğitimin yanı sıra teknoloji eğitimlerine de yer verilmelidir.

Sonuç olarak ülkelerin ekonomik büyümelerini gerçekleştirebilmeleri için fiziksel sermayenin yanı sıra beşerî sermayeye de ihtiyaç duymaları kaçınılmaz bir gerçektir. Çünkü bilim ve teknoloji alanında ortaya çıkan hızlı gelişmeler, insanların eğitimlerinin maksimum seviyeye çıkartılması gerektiğini ortaya koymuştur. Bu nedenle beşerî sermayenin ana unsuru olan eğitim seviyesi tüm toplumlarda artırılmalı ve bu toplumların hem sosyal hem de ekonomik anlamda gelişmesi sağlanmalıdır.

#### **Beyan ve Açıklama / Disclosure Statement**

Yazar tarafından herhangi bir çıkar çatışması beyan edilmemiştir.

The author has no conflict of interest to declare.



### **Finansal Destek / Funding**

Bu çalışmada herhangi bir finansal destek alınmamıştır.

No funding to declare for this study.

### **Araştırmacıların Katkı Oranı Beyanı / Author Contribution Statement**

Çalışmanın tüm aşamaları yazar tarafından yürütülmüştür.

All stages of the study were conducted by the author.

### **Etik Kurul İzni / Ethics Board Approval**

Bu çalışma etik kurul izni gerektirmemektedir.

This study does not require ethics board approval.

**Bu Makaleye Atıf Vermek İçin / To Cite This Article:** Tunçsiper, Ç. (2023). Sosyal ve beşerî sermayenin ekonomik büyüme üzerine etkisi: bir alanyazın araştırması. *Balıkesir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(1), 59-68.

### **KAYNAKÇA**

- Acet, H. ve Erkoçak, H. (2022). Fiziki, beşerî ve doğrudan yabancı sermayenin ekonomik büyümeye etkisi: G20 ülkeleri üzerine bir uygulama (panelveri analizi). *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 25(1), 141-155.
- Arslan, G. E. (2013). Ekonomik büyüme, kalkınma ve gelir dağılımı. *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(2), 45-52.
- Baysal Kurt, D. ve Güvenek, B. (2020). Beşerî sermayenin ekonomik büyümeye etkisi: Eğitim göstergeleri ile Avrupa Birliği örneği. *İşletme Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 1, 17-39.
- Coleman, J. S. (1988). Social capital in the creation of human capital. *The American Journal of Sociology*, 94, 95-120.
- Daşdemir, A. M. (2008). Beşerî sermayenin ekonomik büyüme üzerindeki rolü: AB ülkeleri için panel veri analizi (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Fukuyama, F. (2001). Social capital, civil society and development. *Third World Quarterly*, 22(1), 7-20.
- Güncör, C. ve Özdemir, M. (2017). Sosyal sermaye ve eğitim ilişkisi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 15(1), 70-90.
- Kar, M. ve Ağır, H. (2006). Türkiye’de beşerî sermaye ve ekonomik büyüme ilişkisi: Eşbütünleşme yaklaşımı ile nedensellik testi, 1926-1994. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 6(11), 50-68.
- Karagül, M. (2003). Beşerî sermayenin ekonomik büyümeyle ilişkisi ve etkin kullanımı. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, 3.
- Karagül, M. (2005). Sosyal Sermaye Üzerine Bir İnceleme. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 5, 79-90.

- Karataş, M. ve Çankaya, E. (2011). Türkiye’de Beşeri sermaye ve ekonomik büyüme ilişkisinin analizi. *Journal of Management & Economics*, 18(1), 105-124.
- Kazancıgil, D. (2022). Beşeri sermaye ve ekonomik büyüme arasındaki ilişki üzerine bir inceleme: Türkiye örneği. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 26(1), 201-218.
- Koç, A. ve Ata, A. (2012). Sosyal sermaye ve ekonomik büyüme ilişkisi: AB ülkeleri ve Türkiye üzerine ampirik bir inceleme. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(1), 199-218.
- Köksel, B. ve Tecirli, S. (2023). Türkiye’de Eğitim harcamaları ve ekonomik büyüme ilişkisi üzerine ampirik bir analiz. *Anasay*, 7(23), 71-104.
- Özdilek, E. (2019). Beşeri sermaye ve ekonomik büyüme ilişkisi: Orta Doğu Ülkeleri üzerine ampirik bir inceleme. 20.
- Putnam, R. D. (1993). *Making Democracy Work: Civic Traditions in Modern Italy*. Princeton University Press. doi:<https://doi.org/10.2307/j.ctt7s8r7>
- Putnam, R. D. (1993). The prosperous community: Social capital and public life. *The American Prospect*, 13, 65-75.
- Putnam, R. D. (1995). Bowling alone: America's declining social capital. *Journal of Democracy*, 6(1), 65-75.
- Sofuoğlu, E. (2023). Türkiye’de yüksek teknoloji, kamu harcamaları, ekonomik büyüme ve beşeri sermaye arasındaki ilişki: Fourier ARDL yaklaşımı. *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi*, 15(28), 215-223.
- Söylemez, A. ve Yurttañıkımaz, Z. (2020). Beşeri sermayenin ekonomik büyüme üzerindeki etkisi: Türkiye üzerine bir inceleme. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24(1), 175-195.
- Taban, S. ve Kar, M. (2006). Beşeri sermaye ve ekonomik büyüme: Nedensellik analizi, 1969-2001. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(11), 50-68.
- Temple, J. (2000). Growth effect of education on social capital in the OECD countries. <https://www.oecd.org/innovation/research/1825293.pdf>
- Tiryakioğlu, M. (2008). Gelişmekte olan ülkelerin çıkmazı: Beşeri sermaye yoksulluğu. *Ege Akademik Bakış* 8(1), 319-337.
- Uğur, B. ve Atılgan, D. (2023). Beşeri sermayenin ekonomik büyüme üzerindeki etkisi: Kırılğan beşli örneği. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 24(1), 181-198.
- Westlund, H., & Adam, F. (2010). Social capital and economic performance: A meta-analysis of 65 studies. *European Planning Studies*, 18(6), 893-919.
- Wirajing, M. A., & Nchofoung, T. N. (2023). Revisiting the human capital-economic growth nexus in Africa. *SN Business & Economics*, 3(115), 1-29.
- Yapraklı, S. (2005). Sosyal sermayenin ekonomik büyüme üzerindeki etkisi: Ekonometrik bir analiz. *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, XXIV(2), 2.
- Yıldız, Z. ve Topuz, H. (2011). Sosyal sermaye ve ekonomik kalkınma ilişkisi açısından Türkiye üzerine bir değerlendirme. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 61, 201-226.