

INTERNATIONAL MANAGEMENT and SOCIAL SCIENCES CONFERENCE

UYSAD
8th International Conference
on Management and Social Sciences

PROCEEDINGS BOOK

ISBN: 978-625-00-9621-5



November 6-8, 2021 İstanbul

8th International Management and Social Research Conference
November 6-8, 2021 Istanbul /Turkey

8th International Management and Social Sciences Conference

November 6-8, 2021 İstanbul / Turkey

Proceedings Book

ISBN: 978-625-00-9621-5

UYSAD CONFERENCE 2021

Organization Committee

- Prof. Dr. Makbule Meziyet ARI, Bilgi University, Turkey.
Prof. Dr. Hakeem KASEM, Deakin University, Australia.
Prof. Dr. Naim KAPUCU, University of Central Florida, USA.
Prof. Dr. Keneş USENOV, Jalal-Abad State University, Kyrgyzstan.
Prof. Dr. Vincent Gabriel NYOYOKO, Akwa Ibom State University, Nigeria.
Doç. Dr. Mehmet KÖK, Atatürk University, Turkey.
Doç. Dr. Saadet GANDİLOVA, Devlet İktisat University, Azerbaijan.
Doç. Dr. Deniz Beste Çevik KILIÇ, Balıkesir University, Turkey.
Doç. Dr. Çiğdem APAYDIN, Akdeniz University, Turkey.
Doç. Dr. Gülcamal RISKULOVA, Jalal-Abad State University, Kyrgyzstan.
Dr. Cengiz MENGENCİ, Uluslararası Yönetim ve Sosyal Araştırmalar Dergisi
Dr. Leyla DERVİŞ, Akdeniz University, Turkey
Dr. Vakkas ARSLAN, Ekonomi ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, Turkey
Dr. Kıyal Kamchybekova ABDİRAlİM, Dicle University, Turkey.
Dr. Özlem NEMUTLU, Manisa Celal Bayar University, Turkey

Scientific Committee

- Prof. Dr. Makbule Meziyet ARI, Bilgi University, Turkey.
Prof. Dr. Naim KAPUCU, Merkez Florida University, ABD.
Prof. Dr. Bakıt ATANTA EVA, Şakarim Semey Devlet University, Kazakhstan.
Prof. Dr. Nzelibe Grace CHINELO, University of Abuja, Nigeria.
Prof. Dr. Hakeem KASEM, Deakin University, Avustralia.
Prof. Dr. Rovshan ALİYEV, Bakü Devlet University, Azerbaijan.
Prof. Dr. Keneş USENOV, Jalal-Abad Devlet University, Kyrgyzstan
Prof. Dr. Vincent Gabriel NYOYOKO, Akwa Ibom State Universty, Nigeria.
Prof. Dr. Bürküt DARBANOV, Jalal-Abad State University, Kyrgyzstan.
Doç. Dr. Çiğdem APAYDIN, Akdeniz University, Turkey.
Doç. Dr. Deniz Beste Çevik KILIÇ, Balıkesir University, Turkey.
Doç. Dr. Saadet GANDİLOVA, Devlet İktisat University, Azerbaijan.
Doç. Dr. Mehmet KÖK, Atatürk University, Turkey.
Doç. Dr. Aykut EKİYOR, Gazi University, Turkey.
Doç. Dr. Gülcamal RISKULOVA, Jalal-Abad State University, Kyrgyzstan.
Doç. Dr. Nadejda ÖZAKDAĞ, Afyon Kocatepe University, Turkey.

8th International Management and Social Research Conference
November 6-8, 2021 Istanbul /Turkey

Doç. Dr. Erlan BAKIEV, American University of Central Asia, Kyrgyzstan.

Doç. Dr. Elnare SAMEDOVA, Azerbaijan Devlet İktisat University, Azerbaijan.

Doç. Dr. Hilale CAFEROVA, AMEA İdare Institute, Azerbaijan.

Doç. Dr. Gülsüm GÜRLER HAZMAN, Afyon Kocatepe University, Turkey.

Doç. Dr. Gadir BAYRAMLI, Devlet İktisat University, Azerbaijan.

Dr. Ali DAŞMAN, İstanbul Kültür University, Turkey.

Dr. Nurhodja AKBULAEV, Devlet İktisat University, Azerbaijan.

Dr. Leyla DERVİŞ, Akdeniz University, Turkey.

Dr. Özlem NEMUTLU, Manisa Celal Bayar University, Turkey.

Dr. Kıyal Kamchybekova ABDİRİM, Dicle University, Turkey.

Dr. Gülmira SATIBALDIEVA, Jalal-Abad State University, Kyrgyzstan.

Dr. Oktay GULİYEV, Azerbaijan Devlet İktisat University, Azerbaijan.

Dr. Gülbarçın OROZBAEVA, Jalal-Abad State University, Kyrgyzstan.

Contents

Organization Committee	4
Scientific Committee.....	4
Covid-19 Pandemisi Döneminde BİST-100 Endeksi ile Emtia Getirileri Arasındaki İlişkinin VAR Yöntemi ile Analizi	7
Dijital Dönüşümün İş Modellerine Etkisinin İncelenmesi	19
Yönetimde Yapay Zekanın Geleceği.....	28
Türkiye’de Mahalleden Kırsal Mahalleye Geçiş	34
Mustakil ve Muhelif Bir Dil Kurultayı Olarak Birinci Türk Dil Kongresi (23 -31 Ekim 1948)	45
Covid 19 Pandemisi Karantina Sürecinde Üniversite Öğrencilerinin Zaman Algılarındaki Değişim ve Zaman Yönetim Becerileri Üzerine Bir Değerlendirme.....	56
Sağlık Çalışanlarında Demografik Özellikler İle İş Doymu İlişkisi: Tatvan Devlet Hastanesi Örneği..	63
Professional Learning Community in Urban and Rural Primary School Areas in Kuantan, Pahang ...	70
Öğrencilerin Bilişsel Esneklik Algıları İle Öğrencilik Rolüne Tutulma Davranışları Arasındaki İlişki: Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma	88
Örgüt Kültürü, Örgütsel Performans ve Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesi	97
Gig Ekonomisinin Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini Sağlamada Kadın İstihdamına Katkısı Üzerine Bir Değerlendirme	107
Covid-19 Korkusunun Duygusal Tükenme Üzerindeki Etkisinde İş Arkadaşlığının Düzenleyici Rolü	126
Örgütsel Çeteler-Eğitim Örgütlerinde Nitel Bir Çalışma	139
Liderin Algılanan Yasal Gücünün Örgütsel İletişim Üzerindeki Etkisi.....	150
Tüketicilerin Etik Değerler Bağlamında Taklit Markalara Yönelik Tutumları Üzerine Bir Çalışma	163
İşin Anlamlılığının İş Performansı Üzerindeki Etkisinde Covid-19 Korkusunun Düzenleyici Rolü	181
Uzun Çalışma Saatleri ve Çalışanlar Üzerindeki Etkileri: Küresel Boyutta İşçi Sağlığı.....	192
Örgütlerde Bağlılık ve Motivasyon İlişkisi	203
Akıllı Şehir Hizmetlerinin Kullanıcı Profiline Göre İncelenmesi: Türkiye Örneği.....	213
Çevreci İdeolojiler	225
Türkiye’de Soylulaştırma; İstanbul Örneği Üzerine Bir İnceleme	231

Covid-19 Pandemisi Döneminde BİST-100 Endeksi ile Emtia Getirileri Arasındaki İlişkinin VAR Yöntemi ile Analizi

Dr. Öğr. Üyesi Murat KAYA

Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi

Finans ve Bankacılık Bölümü

ORCID: 0000-0002-5988-0773

Özet

Bu çalışmanın amacı, Covid-19 Pandemisi döneminde BİST-100 endeksi ile Altın, Gümüş ve Brent Petrol getirileri arasındaki ilişkiyi analiz etmektir. BİST-100 endeksi ile Altın, Gümüş ve Brent Petrol getirileri arasındaki ilişki VAR yöntemi ile analiz edilmiştir. Çalışmada pandemi dönemi esas alındığı için Türkiye'de Covid-19 vakasının ilk ortaya çıktığı tarih olan 11 Mart 2020 ile 20 Ekim 2021 tarihleri arasındaki haftalık veriler kullanılmıştır. Çalışmada öncelikle verilerin durağanlığını analiz etmek için ADF ve PP birim kök testleri yapılmıştır. Verilerin durağanlık düzeyleri belirlendikten sonra, kurulacak modele ilişkin varsayımları sağlamak için uygun gecikme uzunluğu belirlenmiştir. Ardından uygun VAR modeli kurularak Altın, Gümüş ve Brent Petroldeki şokların BİST-100 endeksi üzerindeki etkilerinin incelenmesi için etki-tepki fonksiyonları ve varyans ayrıştırma analizi gerçekleştirilmiştir. Araştırmada değişkenler arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmak için Granger Nedensellik testi kullanılmıştır. Etki-tepki fonksiyonlarına göre; BİST-100 endeksinin Altın, Gümüş ve Brent Petroldeki şoklara farklı dönemlerde pozitif ve negatif tepkiler verdiği ve şokların ortalama 10-15 hafta içinde ortadan kalktığı sonucuna varılmıştır. Varyans ayrıştırma analizi bulguları değerlendirildiğinde; 10. haftada BİST-100 endeksi varyansındaki değişimin yaklaşık %82,1'i BİST-100 endeksindeki, %5,5'i Altındaki, %5,9'u Brent Petroldeki ve %6,5'i Gümüşteki varyans tarafından açıklanmaktadır. Son olarak Granger nedensellik testi sonuçları değerlendirildiğinde; Brent Petrol ve Gümüşten BİST-100 endeksine doğru tek yönlü nedensellik tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Covid-19, BİST-100 Endeksi, Altın, Gümüş, Brent Petrol, VAR Analizi.

Analysis of the Relationship Between BIST-100 Index and Commodity Returns During the Covid-19 Pandemic Period

Abstract

The aim of this study is to analyze the relationship between BIST-100 index and Gold, Silver and Brent Oil returns during the Covid-19 Pandemic period. The relationship between BIST-100 index and Gold, Silver and Brent Oil returns was analyzed with the VAR method. Because the study was based on the pandemic period, weekly data between 11 March 2020 and 20 October 2021, the date when the Covid-19 case first appeared in Turkey, were used. In the study, first of all, ADF and PP unit root tests were performed to analyze the stationarity of the data. After the stationarity levels of the data were determined, the appropriate lag length was determined to provide the assumptions regarding the model to be established. Then, by establishing the appropriate VAR model, impulse-response functions and variance decomposition analysis were used to examine the effects of shocks in Gold, Silver and Brent Oil on the BIST-100 index. The Granger Causality test was used to reveal the relationship between the variables in the study. According to impulse-response functions; It was concluded that the BIST-100 index gave positive and negative reactions to the shocks in Gold, Silver and Brent Oil returns in different periods, and the shocks disappeared within 10-15 weeks on average. When the variance decomposition analysis findings are evaluated; In the 10th week, approximately 82.1% of the variation in BIST-100 index variance is explained by the variance in BIST-100 index, 5.5% in Gold, 5.9% in Brent Oil and 6.5% in Silver. Finally, when the Granger causality test results are evaluated; One-way causality was determined from Brent Oil and Silver to BIST-100 index.

Keywords: Covid-19, BIST-100 Index, Gold, Silver, Brent Oil, VAR Analysis.

1. GİRİŞ

21 yüzyılın ilk çeyreği gerek finansal gerekse sağlık açısından önemli gelişmelerin yaşanmakta olduğu bir dönem olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu gelişmelerden finansal piyasaları olumsuz etkileyen en önemli iki durum; 2008 finansal krizi ve Covid-19 Pandemisidir. 2008 yılında yaşanan küresel finans krizi, uluslararası piyasaları olumsuz etkilemiş olup geleneksel finansal sistemin sorgulanmasına neden olmuş ve bu durum mevcut finansal sisteme karşı yeni bir varlık olarak ortaya çıkarılan kripto paraların çağını başlatmıştır. Uluslararası ölçekte finansal sistemi olumsuz etkileyen bir diğer gelişme ise 2019 yılı sonunda Çin'in Wuhan eyaletinde ortaya çıkan Covid-19 hastalığıdır. Yeni SARS-CoV-2 Virüsünün neden olduğu hastalık kısa süre içerisinde bütün Dünya ülkelerinde görülmeye başlanmıştır. Bu gelişme üzerine Dünya Sağlık Örgütü 11 Mart 2020 tarihinde Covid-19 hastalığını pandemi ilan etmiştir. İnsanlığın yakın tarihinde görmediği ölçekte ortaya çıkan risk ve belirsizlik, finansal piyasalarda stres oluşturmuş ve piyasalar bu duruma 2008 küresel finans krizinde olduğu gibi sert düşüşler göstererek tepki vermiştir. Yatırımcıların daha önce deneyimlemediği şekilde ortaya çıkan bu kaybetme korkusu piyasaları olumsuz etkilemiştir. Pandemi getirmiş olduğu belirsizlikler nedeni ile piyasalarda sert düşüşler yaşanmasına neden olmuştur (Kılıç, 2020: 67-68). Covid-19 ile Dünya genelinde ortaya çıkan belirsizlik ve hisse senedi getirilerindeki düşüşler borsaları olumsuz etkileyerek sermaye akımlarının azalmasına neden olmuş ve bu azalma küresel finansal sistemde yatırım, proje finansmanı ve likidite mevcudiyetinde engeller ortaya çıkarmıştır (Padhan, Prabheesh, 2021: 222). Pandeminin petrol fiyatları üzerindeki beklenen etkisi ise, pandeminin artması ile petrol talebinin azalması ve buna bağlı olarak fiyat ve getirilerinde düşüşler yaşanması şeklinde ortaya çıkmıştır (Liu vd., 2020: 1). Pandemi döneminde uluslararası ticareti yapılan varlıkların fiyatlarında önemli düşüşler meydana gelmiştir. Nisan 2020'nin ikinci yarısında petrol fiyatlarının negatifte düşmesi bu duruma örnek olarak gösterilebilir (Salisu vd, 2021: 1)

Covid-19 pandemisi, sosyal sistemi etkilediği kadar ekonomik sistemi de etkilemiştir. Özellikle reel sektörde faaliyet gösteren ekonomik birimler bu süreçten önemli ölçüde etkilenmiş olmakla birlikte, finansal piyasalar da bu etkilerden payını almıştır. Ulusal ve uluslararası ölçekte gerçekleştirilen kısıtlamalar borsalarda ve petrol fiyatlarında düşümlere, özellikle seyahat kısıtlamaları getirilmesi nedeni ile turizm faaliyetleri ve bu faaliyetlerden sağlanan gelirlerde azalmalara, emtia fiyatlarında dalgalanmalara ve belki de en önemlisi bireylerin harcama ve tasarruf davranışlarında değişimlere neden olmuştur (Şit, Telek, 2020: 3-4). Özellikle salgının uluslararası ölçekte yayılması durumu, belirsizliği ve sistematik riskleri arttırmış ve bu durum borsalardaki pay piyasalarında ciddi düşümlere ve volatiliteye neden olmuştur (Sevinç, 2020: 59). Farklı bir açıdan bakıldığında ise söz konusu alanlarda olumsuz etkiler ortaya çıkaran pandemi, teknoloji, bilişim, telekomünikasyon, gıda ve kimya gibi talebin arttığı sektörleri ise olumlu etkilemiştir.

Pandeminin ilk dönemlerinde birçok ülke, vatandaşlarını hastalıktan korumak adına sıkı önlemler alma yoluna gitmiş ve bu önlemlerin çoğu belirli sektörler hariç olmak üzere işyerlerinin kapatılması, sokağa çıkma yasaklarının getirilmesi, çalışanların mesai saatlerinin düzenlenmesi şeklinde uygulanmıştır. Alınan önlemler sadece ulusal boyutlarda kalmamış olup birçok ülke yurtdışı bağlantılarını geçici olarak durdurmuş ve uluslararası ulaşım zorunlu haller dışında sağlanamamıştır. Bu durum özellikle ticari faaliyetleri olumsuz etkilemiştir. Özellikle turizm ve ulaşım sektörleri bu kısıtlamalardan olumsuz etkilenmiştir. Şüphesiz ortaya çıkan bu olumsuzluklar ülke ekonomileri üzerinde zorlayıcı etkiler göstermiştir. Birçok ülke farklı tutarlarda destek programları açıklayarak ekonomilerini ayakta tutmaya çalışmışlardır. Yaşanan bu kısıtlamalar özellikle korona virüse karşı etkili olan aşılardan uygulanmaya başlanması ile yavaş yavaş gevşetilmiş ve uluslararası sosyal ve ticari faaliyetler tekrar eskiye dönmeye başlamıştır. Kısıtlamaların yaşandığı dönemlerde insanların yüz yüze gerçekleştirdikleri çoğu faaliyeti online kanallardan üzerinden gerçekleştirmeye başlamaları dijitalleşmenin önem kazanmasını sağlamıştır. Bu süreçte birçok ülkede online eğitime geçilmesi, birçok ticari işlemin mobil uygulamalar aracılığı ile gerçekleştirilmesi, iletişimin neredeyse tamamen

dijital ortamlarda sağlanması, geleneksel sosyal ve ticari hayatın zorunlu dönüşümüne sebep olmuştur.

Şüphesiz ülkemiz de yaşanan bu pandemi sürecinden etkilenmiştir. Uluslararası ölçekte uygulanan birçok kısıtlama ülkemizde de hayata geçirilmiştir. Covid-19'a ilişkin ilk vakanın tespit edildiği 11 Mart 2020 tarihinden sonra belirli şehirlerde uygulanan sokağa çıkma kısıtlamaları, şehirlerarası ulaşımın engellenmesi, eğitimin online şekilde gerçekleştirilmesi, işyerlerinde kademeli mesai ve esnek çalışma uygulamaları, pandemi dönemi içerisinde alınan önlemler arasında gösterilebilir. Dünya uygulamaları ile birlikte ülkemizde de aşılardan hayata geçmesi, pandemi düzenlemelerinin gevşetilmesine katkı sağlamış ve 1 Temmuz 2021 tarihinde, uygulanan birçok kısıtlama kaldırılarak normalleşme sürecine geçilmiştir.

Bu çalışmanın amacı akademik araştırmalara konu olan borsa endeksleri ve emtia getirileri arasındaki ilişkinin pandemi dönemi özelinde incelenmesidir. Bu amaca yönelik olarak Borsa endeksini temsilen BİST-100 endeksi ve emtiaları temsilen Altın, Gümüş ve Brent Petrol getirileri araştırmaya dahil edilmiştir. Çalışmanın diğer çalışmalardan farklılığı ve aynı zamanda önemi, Borsa ve emtia getirileri arasındaki ilişkilerin pandemi dönemi özelinde ele alınması ve pandemi döneminde özellikle ülkemiz finansal piyasaları açısından önemli bir gösterge olarak kabul edilen BİST-100 endeksi ile makroekonomik değişkenler arasında yer alan ilişkinin analiz edilmesidir.

2. LİTERATÜR

Literatürde ülkemiz özelinde borsa endeksleri ile dolar, altın, gümüş, petrol vb. varlıklar arasındaki ilişkileri farklı dönemlerde inceleyen çalışmalar mevcuttur. Yapılan çalışmalardan bazıları aşağıda kısaca özetlenmiştir.

Kıracı (2020), çalışmasında dolar endeksi ve petrol fiyatları ile BİST Ulaştırma Endeksi arasındaki ilişkiyi 03.01.2000 – 24.07.2018 tarihleri arasına ait günlük verileri kullanarak incelemiş olup çalışma sonucunda değişkenler arasında Granger nedensellik ve asimetric nedensellik ilişkisinin varlığı tespit edilmiştir (Kıracı, 2020: 180-182).

Kakacak vd. (2020), yapmış oldukları çalışmalarında Altın fiyatlarındaki değişikliklerin BİST-100 endeksine etkisi incelenmiş olup 01.2016 – 12.2019 arasındaki külçe altına ilişkin aylık satış fiyatları ile BİST-100 kapanış endeksine ait veriler değerlendirildiğinde, iki değerinde birbirini etkilemediği sonucuna ulaşılmıştır (Kakacak vd., 2020: 3087-3094).

Gülhan (2020), çalışmasında 13.12.2015 ile 12.01.2020 tarihleri arasındaki haftalık Korku Endeksi (VIX), petrol fiyatları, BİST-100 endeksi ve Dolar kurunun, Ons altın fiyatını ne yönde etkilediğini VAR analizi ve Granger nedensellik analizi uygulayarak incelemiştir. (Gülhan, 2020a: 577-582).

Konuşkan ve Kocabıyık (2019), yaptıkları analizde 2010-2017 yılları arasında Borsa İstanbul 100 endeksi, petrol, döviz ve altının aylık kapanış verilerine VAR modeli ve Granger nedensellik analizi uygulayarak, aralarındaki ilişkileri incelemişlerdir. Elde edilen sonuçlarda döviz, altın, petrol ve borsa endeksleri arasında uzun dönemde bir ilişki tespit edilememiştir (Konuşkan, Kocabıyık, 2019: 1-7).

Eyüboğlu ve Eyüboğlu (2018), çalışmalarında 03.01.2011-26.05.2016 tarih aralığında Borsa İstanbul'da hesaplanan 24 endeks ile Dolar ve Euro kuru arasındaki uzun dönem ilişkiyi analiz etmişlerdir. Euro ve Dolar kuru ile farklı BİST endeksleri arasında uzun dönem etkileşim belirlenmiştir (Eyüboğlu, Eyüboğlu, 2018: 8-13).

Sandal vd. (2017), yaptıkları çalışmada altın ve petrol fiyatları ile Türkiye'deki pay senedi endeks verileri arasındaki nedensellik ilişkisini, 01.2005-12.2015 tarihleri arasındaki verilerden yararlanarak eşbütünlük testleri ile analiz etmişlerdir. Granger nedensellik analizi sonuçlarına göre; altından pay senedine doğru tek taraflı nedensellik ilişkisi olduğu sonucuna varılmıştır (Sandal vd., 2017: 155-162).

Coşkun ve Ümit (2016), çalışmalarında 01.2000-07.2014 tarihleri arasındaki aylık verilerini kullandıkları farklı finansal değişkenler ile Borsa İstanbul-100 endeksi getirisi arasında yer alan ilişkiyi Johansen ve Maki eşbütünleşme testleri uygulayarak analiz etmişlerdir. Johansen testi sonuçlarında serilerde bir adet eşbütünleşme tespit edilirken, Maki testi sonuna göre ise değişkenler arasında uzun dönem ilişkisi tespit edilememiştir (Coşkun, Ümit, 2016: 47-54).

Eyüboğlu ve Eyüboğlu (2016), yaptıkları çalışmada 05.2003 - 12.2014 yılları arasındaki altın, gümüş ve bakır fiyatlarının BİST'te işlem gören 6 firmanın hisse senedi fiyatlarını nasıl etkilediğini incelemişlerdir. Araştırmada Johansen eşbütünleşme testi kullanılmış olup bulgulara göre 4 firmanın hisse senedi fiyatları ile altın, gümüş ve bakır fiyatları arasında uzun dönem ilişkisi bulunamamıştır (Eyüboğlu, Eyüboğlu, 2016: 130-133).

Doğanalp vd. (2016), çalışmalarında 01.1996-06.2015 tarihleri arasındaki aylık verilerden yararlanarak faiz oranları, döviz kuru, ham petrol ithalatı ve BİST-100 endeksinin, altın fiyatlarının belirleyicileri olup olmadığının tespitine ilişkin nedensellik testi yapmışlardır. Çalışma sonucunda altın fiyatlarının analize dahil edilen değişkenlerinden etkilendiği bulgusu tespit edilmiştir (Doğanalp vd., 2016: 412-417).

3. YÖNTEM

Bu çalışmada BİST-100 endeksi ile Altın, Gümüş ve Brent Petrol getirileri arasındaki ilişkilerin belirlenmesi için VAR analizi gerçekleştirilmiştir. Öncelikli olarak analize dâhil edilen değişkenlerin birim kök içerip içermediklerini tespit etmeye yönelik ADF ve PP birim kök testleri uygulanmış ve serilerin durağanlık seviyeleri tespit edilmiştir. Ardından VAR modelinin istikrar koşulunun sağlanması açısından önem taşıyan gecikme uzunluğu belirlenmiş ve uygun VAR modeli kurulmuştur. Altın, Gümüş ve Brent Petroldeki şokların BİST-100 endeksine etkileri, etki-tepki fonksiyonları ile analiz edilmiştir. Ayrıca BİST-100'de meydana değişimlerin, analize dahil edilen hangi değişkenlerden kaynaklandığını belirlemek amacıyla varyans ayrıştırma analizi yapılmıştır. Son olarak pandemi dönemi içerisinde analizde kullanılan değişkenler arasında yer alan nedensellik ilişkilerinin belirlenmesi için Granger Nedensellik Testi gerçekleştirilmiştir.

3.1. Veri Seti

Pandemi döneminde borsa endeksi ve emtia getirileri arasındaki ilişkinin analiz edilmesi amacıyla gerçekleştirilen bu çalışmada borsa endeksini temsilen BİST-100 endeksi, emtiaları temsilen ise Altın, Gümüş ve Brent Petrol getirileri değişken olarak kullanılmıştır. Değişkenlere ait veriler, analizlere logaritmik olarak dahil edilmişlerdir. Çalışma pandemi dönemini esas alması nedeni ile veriler, ülkemizde ilk vakanın ortaya çıktığı 11 Mart 2020 ile 20 Ekim 2021 tarihleri arasında haftalık verilerden oluşmaktadır. Analizlere dahil edilen veriler investing.com adresinden elde edilmiştir. Analizlere dahil edilen verilere ilişkin bilgiler özet olarak aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 1. Araştırmada Kullanılan Değişkenlere İlişkin Özet Bilgiler

Değişkenler	Verilerin Tarih Aralığı	Verilerin Şekli	Verilerin Sağlandığı Kaynak
BİST-100 Endeksi	11 Mart 2020 - 20 Ekim 2021	Haftalık Veriler	investing.com
Altın			
Gümüş			
Brent Petrol			

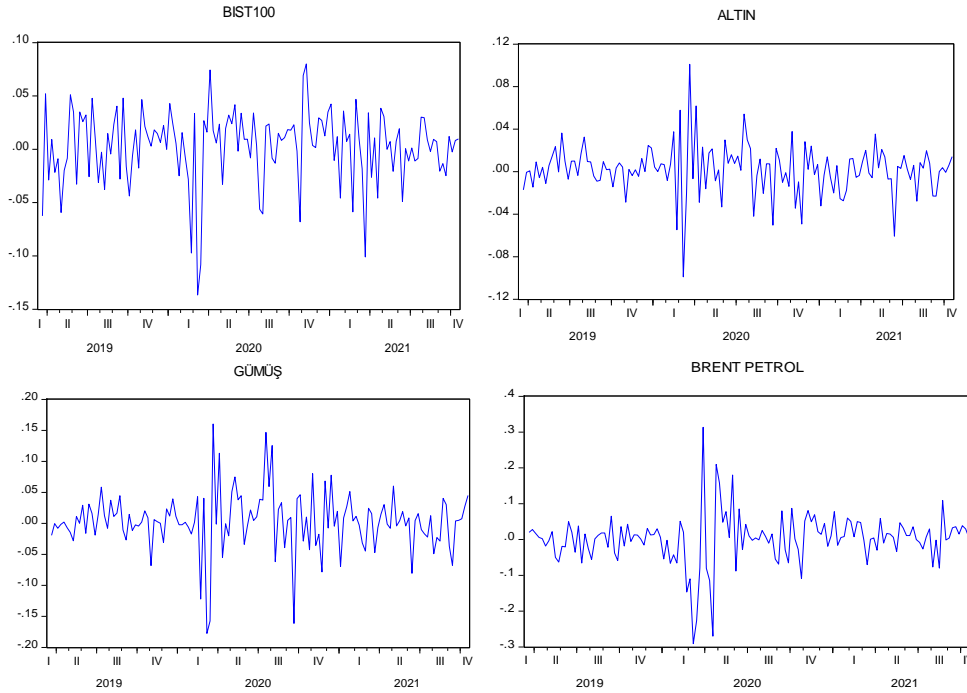
4. BULGULAR

Yapılan analizlerden elde edilen bulgular bu başlık altında açıklanmaktadır. Öncelikli olarak değişkenlere ait zaman yolu grafiklerine ardından sırasıyla Birim Kök Testi, VAR Modeli, Etki-Tepki Fonksiyonu, Varyans Ayrıştırma ve Granger Nedensellik Testi analiz bulgularına yer verilecektir.

4.1. Değişkenlere Ait Zaman Yolu Grafikleri ve Tanımlayıcı İstatistikler

Değişkenlere ait zaman serisi grafikleri incelendiğinde serilerde, özellikle 2020 yılının ilk çeyreğinde önemli sayılabilecek düzeyde düşüşler ve ardından dalgalanmalar olduğu görülmektedir. Bu dönem Covid-19 pandemisinin başlangıcını içermesi açısından dikkat çekicidir. Pandemi sürecinin başlangıcının finansal piyasalardaki etkisi bu grafiklerde açıkça görülmektedir.

Şekil 1. Değişkenlere İlişkin Zaman Yolu Grafikleri



Analizlerde kullanılan değişkenlerin tanımlayıcı istatistikleri aşağıda sunulmuştur.

Tablo 2. Değişkenlere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

	BİST-100	ALTIN	GÜMÜŞ	BRENT PETROL
Ortalama	0.002626	0.001999	0.003128	0.001784
Medyan	0.008937	0.003256	0.003932	0.006435
Maksimum	0.080043	0.101022	0.160281	0.313519
Minimum	-0.136621	-0.098970	-0.177500	-0.290706
Standart Sapma	0.034680	0.023479	0.047480	0.070948
Çarpıklık	-1.093256	-0.180210	-0.486351	-0.321618
Basıklık	5.274783	7.305125	6.720603	9.004144

Analize dahil edilen verilerin tanımlayıcı istatistikleri değerlendirildiğinde serilerin sola çarpık ve sivri (leptokörtik) dağılım gösterdikleri görülmektedir.

4.2. Birim Kök Testine İlişkin Bulgular

Finansal zaman serileri ile gerçekleştirilen çalışmalarda birim kök testleri önem arz etmekte olup finans alanı ile ilgili yapılan çalışmalarda birim kök testleri önemli bir uygulama alanı bulmaktadır (Çil, 2018: 288). Söz konusu birim kök testleri içerisinde en çok kullanılanlar arasında ADF ve PP testleri ön

plana çıkmaktadır. ADF testi Dickey-Fuller tarafından geliştirilmiş olup birim kök sınaması aşağıdaki formüller aracılığı ile test edilmektedir (Sevüktekin ve Nargeleçekenler, 2005: 288).

$$\Delta y_t = \delta y_{t-1} + \sum_{j=2}^p \delta_j \Delta y_{t-j+1} + \varepsilon_t \quad (1)$$

$$\Delta y_t = a + \delta y_{t-1} + \sum_{j=2}^p \delta_j \Delta y_{t-j+1} + \varepsilon_t \quad (2)$$

$$\Delta y_t = \mu + \beta t + \delta y_{t-1} + \sum_{j=2}^p \delta_j \Delta y_{t-j+1} + \varepsilon_t \quad (3)$$

Denklemlerde Δy_t birinci farkı, y_t bağımlı değişkeni, a sabit terimi, ε_t hata terimini p ise gecikme uzunluğunu göstermektedir.

ADF birim kök testinin hipotezleri aşağıdaki gibidir (Gülhan, 2020b: 1118).

H_0 : $\delta \geq 0$ ise seri duran değildir ve birim kök vardır.

H_1 : $\delta < 0$ ise seri durağandır ve birim kök yoktur.

Analizlerde yer alan değişkenlerin durağanlık seviyelerinin belirlenmesi için yapılan birim kök testlerinden elde edilen bulgular aşağıda sunulmuştur.

Tablo 3. ADF ve PP Birim Kök Testi Sonuçları

	Düzey				Birinci Fark			
	ADF		PP		ADF		PP	
	Sabitli	Sabitli ve Trendli	Sabitli	Sabitli ve Trendli	Sabitli	Sabitli ve Trendli	Sabitli	Sabitli ve Trendli
LOGBİST-100	-1.0757 (0.7242)	-2.5568 (0.3008)	-1.1912 (0.6772)	-2.8988 (0.1663)	- 11.2857 (0.0000) ***	- 11.2415 (0.0000) ***	- 11.3041 (0.0000) ***	-11.2617 (0.0000) ***
LOGALTIN	-1.9408 (0.3129)	-1.8105 (0.6944)	-1.7874 (0.3854)	-1.5735 (0.7985)	- 14.1681 (0.0000) ***	- 14.2697 (0.0000) ***	- 14.3048 (0.0000) ***	-15.1320 (0.0000) ***
LOGGÜMÜŞ	-1.4355 (0.5631)	-2.1605 (0.5073)	-1.4126 (0.5745)	-2.1605 (0.5073)	- 12.1897 (0.0000) ***	- 12.1561 (0.0000) ***	- 12.1858 (0.0000) ***	-12.1539 (0.0000) ***
LOGBRENTPETROL	-1.1516 (0.6939)	-1.2975 (0.8843)	-1.2473 (0.6526)	-1.4178 (0.8516)	- 10.2088 (0.0000) ***	- 10.2938 (0.0000) ***	- 10.2088 (0.0000) ***	-10.2896 (0.0000) ***

(), olasılık değerini, ***, %1 anlamlılık seviyesinde durağanlığı göstermektedir.

Değişkenlere ilişkin birim kök testi sonuçları incelendiğinde, serilerin hem ADF hem de PP için düzeyde birim kök içerdikleri yani durağan olmadıkları, birinci farklarında ise birim kök içermedikleri yani durağan oldukları tespit edilmiştir. Birim kök analizi sonuçlarına göre değişkenlerin birinci fark değerlerinin (getirilerinin) VAR tahminlerinde kullanılması gerekmektedir.

4.3. VAR Modeline İlişkin Bulgular

Yapılacak analizler için önemli olan hususlardan birisi VAR modeli için uygun gecikme uzunluğunun belirlenmesidir. Uygun gecikme uzunluğu VAR modelinin istikrar koşulunun sağlanması için önemli olduğu kadar varsayımların sağlanması açısından da önem arz etmektedir.

Tablo 4. Uygun Gecikme Uzunluğunun Belirlenmesi

Lag	LogL	LR	FPE	AIC	SC	HQ
0	1003.354	NA	1.72e-12	-15.73786	-15.64828*	-15.70146
1	1029.002	49.27639	1.48e-12*	-15.88980*	-15.44189	-15.70782*
2	1044.120	28.09243	1.50e-12	-15.87590	-15.06967	-15.54834
3	1059.826	28.19724*	1.51e-12	-15.87127	-14.70673	-15.39813
4	1070.524	18.53286	1.65e-12	-15.78779	-14.26491	-15.16906
5	1079.926	15.69354	1.84e-12	-15.68387	-13.80268	-14.91956
6	1095.511	25.03383	1.86e-12	-15.67733	-13.43781	-14.76744
7	1110.310	22.83989	1.92e-12	-15.65842	-13.06058	-14.60295
8	1116.489	9.147450	2.28e-12	-15.50377	-12.54761	-14.30271

Yukarıdaki tabloya göre gecikme uzunlukları varsayımların sağlanması için sırayla denenmiş olup modele ilişkin en uygun gecikme uzunluğunun 6 gecikme olduğu belirlenmiştir.

Tablo 5. Otokorelasyon LM Testi Sonuçları

Gecikme	LM Test Değeri	Olasılık
1	1.338176	0.1726
2	1.478921	0.1060
4	0.766785	0.7229
3	0.661141	0.8313
5	0.551177	0.9177
6	1.406334	0.1370
7	1.302846	0.1937

LM testinde belirlenen olasılık değerlerinin 0,05'ten büyük olması, %5 anlamlılık düzeyinde VAR modelinde otokorelasyon sorununun olmadığını göstermektedir. Otokorelasyon LM test sonuçları incelendiğinde modelde 6 gecikmeye kadar otokorelasyon sorununun bulunmadığı görülmektedir.

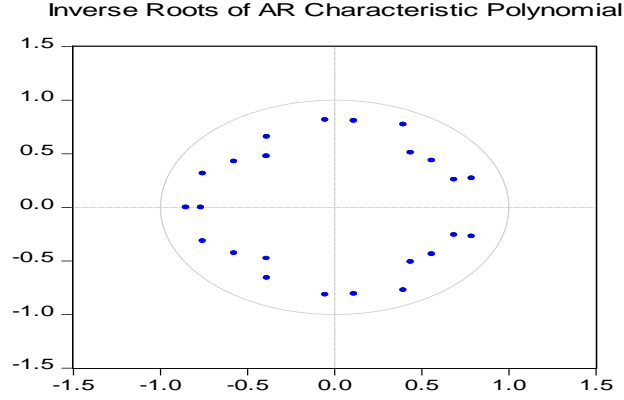
Tablo 6. Değişen Varyans Test Sonuçları

Ki Kare Değeri	Olasılık
525.8514	0.0726

Tablo 6 incelendiğinde; olasılık değerinin 0,05'ten büyük çıkması, modelde %5 anlamlılık düzeyinde değişen varyans sorunu olmadığını diğer bir ifade ile modelin sabit varyansa sahip olduğunu ifade etmektedir.

VAR modeli ile ilgili önemli bir husus da modelin istikrar koşulunun sağlanmasıdır. Modelin istikrar koşulunun sağlanıp sağlanmadığının sınanması için AR karakteristik polinomlarının ters köklerinin birim çember içerisinde olması veya değerlerinin 1'den küçük olması gerekmektedir. Şekil 2'de modelin istikrar koşulunun sağlanıp sağlanmadığının testine ilişkin AR karakteristik polinomlarının ters köklerine ilişkin grafik sunulmuştur.

Şekil 2. AR Karakteristik Polinomlarının Ters Kökleri



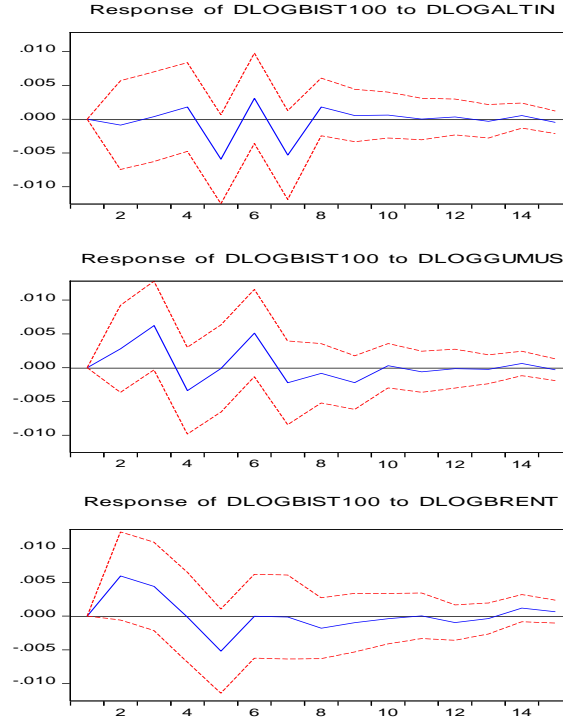
Şekil 2’de modele ait AR karakteristik polinomlarının ters köklerine ait bulgular grafik üzerinde incelendiğinde; grafikte noktaların tamamının birim çember içinde olduğu görülmektedir. Böylece VAR modelinin istikrar koşulunu sağladığı ifade edilebilir.

4.4. Etki Tepki Fonksiyonu Bulguları

Etki-tepki fonksiyonları, modeldeki değişkenlere bir şok uygulandığı zaman değişkenin kendisi ve diğer değişkenler tarafından verilen tepkinin ölçülmesi ayrıca söz konusu şokların ne kadarlık bir sürede ortadan kalktığı belirlenmesi için kullanılan testlerdir (Özdemir, Göçer, 2011: 63). Bu yönüyle dikkate alındığında etki-tepki fonksiyonları bir değişkende ortaya çıkan şoklara, sistemdeki diğer değişkenlerin nasıl tepki verdiğinin analizi için kullanılmakta ve ekonomik politikalar geliştirme noktasında karar vericilere katkı sağlamaktadır (Barışık, Kesikoğlu, 2006: 69).

Şekil 3. Etki – Tepki Fonksiyonları

Response to Cholesky One S.D. (d.f. adjusted) Innovations \pm 2 S.E.



Şekil 3’de Altın, Gümüş ve Brent Petrol getirilerindeki bir birimlik şoka BİST-100 endeks getirisinin verdiği tepki bir bütün olarak görülmektedir. Öncelikli olarak Altın getirisindeki şoklara BİST-100

endeks getirisinin verdiği tepki incelendiğinde; tepkinin negatif ve pozitif yönlü olarak değişimler gösterdiği ve yaklaşık 11. haftada ortadan kalktığı görülmektedir. 15 haftalık dönem içerisinde tepkinin 5. ve 7. haftalarda diğer haftalara göre göreceli olarak negatif yönde arttığı söylenebilir. İkinci olarak Gümüş getirisindeki şoklara BİST-100 endeks getirisinin verdiği tepki incelendiğinde; Altın şoklarına benzer olarak, verilen tepkilerin negatif ve pozitif yönlü olduğu görülmektedir. Buna karşılık, Gümüş getirisindeki şokların daha kısa sürede, yaklaşık 10 haftada ortadan kalktığı ve bununla beraber BİST-100 endeks getirisinin Gümüş getirisindeki şoklara daha şiddetli olarak pozitif yönde tepkiler verdiği söylenebilir. Grafik incelendiğinde pozitif yönlü tepkilerin yaklaşık 2. ve 3. haftalar ile 5. ve 6. haftalarda ortaya çıktığı görülmektedir. Son olarak Brent Petrol getirisindeki şoklara BİST-100 endeks getirisinin verdiği tepki incelendiğinde ise; tepkinin Altın ve Gümüşte olduğu gibi pozitif ve negatif yönlü olarak gerçekleştiği söylenebilir. Özellikle 2. haftaya kadar pozitif yönlü tepkiler görülürken sonrasında pozitif tepkinin azaldığı hatta negatife döndüğü ve 6. haftada Gümüş getirisindeki şokların etkisinin ortadan kalktığı görülmektedir.

4.5. Varyans Ayrıştırma Analizi Bulguları

Varyans ayrıştırma, değişkenlerde meydana gelen değişimlerin ne kadarlık bölümlerinin kendilerinden, ne kadarlık bölümlerinin ise diğer değişkenlerden kaynaklandığını belirlemek amacıyla uygulanan bir analizdir. Bu yöntem sayesinde değişkenler arasındaki ekonomik bağlantılar daha sağlıklı şekilde açıklanabilmektedir (Özdemir, Göçer, 2011: 63). Varyans ayrıştırmanın amacı, rassal şokların her birinin gelecek dönemlere ilişkin öngörünün hata varyansına yönelik etkisini belirlemektir (Aktaş, 2010: 127).

Tablo 7. BİST-100 Endeksi Varyans Ayrıştırma Sonuçları

Dönem	Standart Hata	BİST-100	ALTIN	GÜMÜŞ	BRENT PETROL
1	0.033615	100.0000	0.000000	0.000000	0.000000
2	0.034466	96.31239	0.064042	0.660278	2.963293
3	0.035358	91.84250	0.072239	3.732985	4.352271
4	0.035576	90.77002	0.328475	4.600451	4.301056
5	0.036651	86.69447	2.918427	4.335931	6.051172
6	0.037146	84.46070	3.532903	6.115472	5.890927
7	0.037916	82.77794	5.349349	6.217041	5.655667
8	0.038044	82.39804	5.539093	6.223555	5.839312
9	0.038154	82.08005	5.527246	6.522523	5.870184
10	0.038215	82.09506	5.535169	6.507689	5.862086

Tablo 7’de BİST-100 endeks getirisi için varyans ayrıştırma sonuçları verilmiş olup, ilk haftada BİST-100 endeksi getiri varyansındaki değişimin tamamı kendi geçmişi tarafından açıklanmaktadır. İkinci haftadan itibaren BİST-100 endeks getiri varyansındaki değişimin açıklanmasında Altın, Gümüş ve Brent Petrol getirileri nispi olarak anlam kazanmaya başlamıştır. Örneğin 5. haftada BİST-100 endeks getiri varyansının yaklaşık %86,7’si kendi geçmişi tarafından, %2,9’u Altın getirisi , %4,3’ü Gümüş getirisi ve %6,1’i Brent Petrol getirileri tarafından açıklanmaktadır. 10. haftada ise BİST-100 endeksi getiri varyansının yaklaşık % 82,1’i kendi geçmişi tarafından, %5,5’i Altın getirisi , %6,5’i Gümüş getirisi ve %5,9’u Brent Petrol getirileri tarafından açıklandığı tablodan görülmektedir.

4.6. Granger Nedensellik Testi Bulguları

Granger nedensellik testi, değişkenler arasında nedensellik ilişkisinin olup olmadığını belirlemek amacıyla Granger tarafından geliştirilmiştir. Nedensellik ilişkisinin bulunması durumunda nedenselliğin yönünün belirlenmesi gerekmektedir (Kubar, Toprak, 2021: 238). Nedensellik kavramı, günlük dilde kullanılan etki-tepki durumunu değil, öngörü gücünü ifade etmektedir (Çelik, Kahyaoğlu, 2021: 283). Bu bağlamda Granger nedensellik, bir değişkenin hareketlerinin diğerinin hareketlerine

neden olması olarak değil, bir değişkenin mevcut değeri ile diğerlerinin geçmiş değerleri arasındaki bir korelasyon olarak anlandırılması gerekmektedir (Brooks, 2014: 335). Örneğin, bir A değişkeninin geçmiş değerlerine ilişkin sahip olunan bilgi, B'nin daha kesin olarak öngörülmesine olanak sağlıyor ise bu durumda A değişkeni B değişkeninin Granger nedenidir denilebilmektedir (Takım, 2010: 326).

Pandemi dönemi esas alınarak gerçekleştirilen analizlerde Granger Nedensellik test sonucuna ilişkin bulgular aşağıda yer almaktadır.

Tablo 8. Granger Nedensellik Testi Sonuçları

H ₀ Hipotezi	F Değeri	Olasılık
ALTIN ≠> BİST-100	1.82186	0.1007
BİST-100 ≠> ALTIN	0.80105	0.5710
GÜMÜŞ ≠> BİST-100	2.04055	0.0657 (**)
BİST-100 ≠> GÜMÜŞ	0.94149	0.4683
BRENT PETROL ≠> BİST-100	2.05894	0.0634 (**)
BİST-100 ≠> BRENT PETROL	1.67438	0.1334

≠> Granger nedensellik yoktur şeklindeki H₀ hipotezini ifade etmektedir. (**) % 10 anlam seviyesinde H₀ hipotezinin reddedildiğini göstermektedir.

Tablo 8 incelendiğinde, Altın ve BİST-100 endeks getirisi arasında çift yönlü olarak Granger Nedensellik ilişkisi olmadığı görülmektedir. Buna karşılık, “Gümüş getirisi BİST-100 endeks getirisinin Granger Nedeni Değildir” şeklinde kurulan yokluk hipotezi %10 anlamlılık seviyesinde reddedilmiş ve Gümüş getirisinin BİST-100 endeks getirisinin Granger nedeni olduğu tespit edilmiştir. Benzer şekilde “Brent Petrol getirisi BİST-100 getirisinin Granger Nedeni Değildir” şeklindeki yokluk hipotezi %10 anlamlılık seviyesinde reddedilmiş ve Brent Petrol getirisinin BİST-100 endeks getirisinin Granger nedeni olduğu tespit edilmiştir. Buna karşılık BİST-100 endeks getirisinden Gümüş ve Brent Petrol getirisine nedensellik olmadığı belirlenmiştir. Granger nedensellik test sonuçları özetlendiğinde; Gümüş ve Brent Petrol getirilerinin BİST-100 endeks getirisinin Granger nedeni oldukları ayrıca Altın getirisinden BİST-100 endeks getirisine herhangi bir nedensellik olmadığı belirlenmiştir.

5. SONUÇ

Covid-19 pandemisi gerek sosyal gerekse ekonomik açıdan yüzyıllardır geleneksel olarak uygulanan birçok faaliyeti etkilemiş hatta farklı biçimlere dönüşmelerine sebep olmuştur. Bu noktada pandemi sürecinde ulusal ve uluslararası ölçekte yaşanan kısıtlamalar tüketim, harcama ve yatırım davranışları üzerinde etkili olmuştur. Kısıtlamaların olumsuz anlamda yansımaları sosyal hayatta olduğu kadar ticari ve finansal işlemlerde de karşılık bulmuştur. Pandemi döneminde sektörel olarak bazı işyerlerinin kapanması ekonomik açıdan gelirlerin azalmasına neden olmuş ayrıca borsalarda ve emtia fiyatlarında değişimler yaşanmıştır.

Bu çalışmada Covid-19 Pandemisi döneminde BİST-100 endeksi ile Altın, Gümüş ve Brent Petrol getirileri arasındaki ilişki analiz edilmiştir. Borsa ve emtia getirileri arasındaki ilişkilerin araştırıldığı akademik çalışmalar olmakla birlikte bu çalışma söz konusu değişkenler arasındaki ilişkinin pandemi dönemi açısından ele alınması nedeniyle farklılaşmaktadır. Bu doğrultuda, analizlerde ülkemizde ilk vakanın ortaya çıktığı 11 Mart 2020 tarihi ile 20 Ekim 2021 tarihleri arasında haftalık veriler kullanılmıştır. Borsa, Altın, Gümüş ve Brent Petrol getirileri arasındaki ilişki VAR analizi kullanılarak gerçekleştirilmiştir.

Çalışmada öncelikle değişkenlere ait zaman serisi verilerinin birim kök içerip içermediklerinin tespitine yönelik olarak ADF ve PP birim kök testleri gerçekleştirilmiş ve serilerin birinci farklarında durağan hale geldikleri belirlenmiştir. Sonrasında kurulacak VAR modelinin güvenilirliğinin sağlanması için uygun gecikme uzunluğu belirlenmiş ve otokorelasyon ile değişen varyansa ilişkin varsayımlar sınanmıştır. Yapılan etki-tepki analizi sonuçlarına göre; Altın, Gümüş ve Brent Petrol getirilerindeki bir

birimlik şoka BİST-100 endeks getirisinin farklı dönemlerde pozitif ve negatif yönlü olarak tepki verdiği belirlenmiştir. Söz konusu şokların ortalama 10-15 haftalık bir zaman dilimi içerisinde ortadan kalktığı görülmüştür. Varyans ayrıştırma analizi sonuçlarına göre, BİST-100 endeks getiri varyansındaki değişimin büyük bölümü BİST-100 endeksindeki değişimler ile açıklanmıştır. Granger nedensellik test sonuçlarına göre ise, Altın getirisinin BİST-100 endeks getirisinin nedeni olmadığı belirlenirken, Gümüş ve Brent Petrol getirisinin BİST-100 endeks getirisinin Granger nedeni olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca bu nedenselliğin tek yönlü olduğu tespit edilmiştir.

Sonuç olarak teorik olarak beklendiği üzere pandemi döneminde, BİST-100 endeksinin uluslararası piyasalarda işlem gören Altın, Gümüş ve Brent Petrol getirilerine tepki verdiği belirlenmiştir. Bununla birlikte BİST-100 endeks getirisindeki değişimi açıklayan en önemli değişkenin kendisi olduğu, diğer değişkenlerdeki açıklama gücünün daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Bulgular nedensellik açısından değerlendirildiğinde ise Gümüş ve Brent Petrol getirilerinin BİST-100 endeks getirisinin Granger nedeni olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Analiz sonuçlarına göre Altının da BİST-100 endeksinin nedeni olabileceği beklentisi ise doğrulanmamıştır. Ayrıca ulusal bir gösterge olan BİST-100 endeksinden uluslararası gösterge niteliğindeki Gümüş ve Brent Petrole doğru nedenselliğin olmaması literatürle uyum sağlamaktadır.

Bu çalışmada kullanılan değişkenler farklılaştırılarak yapılacak olan çalışmalar, pandemi döneminde finansal piyasalardaki diğer varlıklar arasındaki ilişkilerin analiz edilmesi açısından önem taşıyacaktır. Ayrıca pandemi dönemine ilişkin elde edilen bulguların pandemi dönemi öncesi ile karşılaştırılarak analiz edilmesi ve yorumlanması ilgili literatüre katkı sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

- Aktaş, C. (2010). Türkiye’de Reel Döviz Kuru İle İhracat ve İthalat Arasındaki İlişkinin VAR Tekniğiyle Analizi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*. 6(11). 123-140.
- Barışık, S. & Kesikoğlu, F. (2006). Türkiye’de Bütçe Açıklarının Temel Makroekonomik Değişkenler Üzerine Etkisi (1987-2003 VAR, Etki-Tepki Analizi, Varyans Ayrıştırması). *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*. 61(4). 59-82.
- Brooks, C. (2014). *Introductory econometrics for finance*. New York: Cambridge University Press.
- Çoşkun, Y. & Ümit, A. Ö. (2016). Türkiye’de Hisse Senedi ile Döviz, Mevduat, Altın, Konut Piyasaları Arasındaki Eşbütünleşme İlişkilerinin Analizi. *Business and Economics Research Journal*. 7(1). 47-69.
- Çelik, İ. & Kahyaoglu, Bozkuş, S. (2021). *Finansal zaman serisi analizi finansçılar için temel yaklaşımlar*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Çil, N. (2018), *Finansal ekonometri*. İstanbul: Der Yayınevi.
- Doğanalp, N., Konya, S. & Kabaloğlu, G. (2016). Türkiye’de Altın Fiyatlarının Belirleyicileri Üzerine Ampirik Bir Uygulama. *Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*. 6(15). 412-424.
- Eyüboğlu, K. & Eyüboğlu, S. (2016). Metal Fiyatları İle BİST-Madencilik Endeksinde İşlem Gören Hisse Senetleri Arasındaki İlişkinin Test Edilmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 36. 130-141.
- Eyüboğlu, S. & Eyüboğlu, K. (2018). Borsa İstanbul Sektör Endeksleri ile Döviz Kurları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: ARDL Modeli. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 11(1). 8-28.
- Gülhan, Ü. (2020a). Altın Fiyatları ile VIX Endeksi, BİST-100 Endeksi, Döviz Kuru ve Petrol Fiyatları İlişkisi: Ekonometrik Bir Analiz. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi*. 11(2). 576-591.

- Gülhan, Ü. (2020b). Covid-19 Pandemisine BİST-100 Reaksiyonu: Ekonometrik Bir Analiz. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 34(3). 1111-1125.
- Kakacak, K., Meriç, E., & Esen, E. (2020). Altın Fiyatlarının BIST100 Endeksi Üzerine Etkisinin VAR Modeli ile Analizi. *İtobiad: Journal of the Human and Social Science Researches*, 9(5). 3086-3103.
- Kılıç, Y. (2020). Borsa İstanbul'da Covid-19(koronavirüs) Etkisi. *JOEEP: Journal of Emerging Economies and Policy*. 5(1). 66-77.
- Kıracı, K. (2020). BİST Ulaştırma Endeksi ile Dolar Endeksi ve Petrol Fiyatları Arasındaki İlişkinin Ampirik Olarak Analizi. *Finansal Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi*. 12(22). 180-189.
- Konuşkan, A. & Kocabıyık, T. (2019). Altın, Petrol, Döviz ve Borsa Endeksi Arasındaki İlişkinin Nedensellik Analizi ile Keşfi: Türkiye Örneği. *Uluslararası İşletme, Ekonomi ve Yönetim Perspektifleri Dergisi*. 3(1). 1-19.
- Kubar, Y. & Toprak, Y. (2021) Bitcoin ve Altcoin'ler Arasındaki İlişkinin Granger Nedensellik Testi ile Analizi. *JOEEP: Journal of Emerging Economies and Policy*, 6(1), 233-247.
- Liu, L., Wang, E. Z., & Lee, C. C. (2020). Impact Of The COVID-19 Pandemic On The Crude Oil And Stock Markets In The US: A Time-Varying Analysis. *Energy Research Letters*. 1(1), 13154. <https://doi.org/10.46557/001c.13154>.
- Padhan, R. & Prabheesh, K. P. (2021). The economics of COVID-19 pandemic: A survey. *Economic Analysis and Policy*. 70. 220-237.
- Özdemir, A. & Göçer, İ. (2011). Türkiye'de Krizlerin Makroekonomik Değişkenlere Etkileri: VAR Analizi. *Finans Politik ve Ekonomik Yorumlar*. (560). 57-72.
- Salisu, A. A., Vo, X. V., & Lawal, A. (2021). Hedging Oil Price Risk With Gold During Covid-19 Pandemic. *Resources Policy*. 70. 101897. <https://doi.org/10.1016/j.irfa.2021.101666>.
- Sandal, M., Çemrek, F. & Yıldız, Z. (2017). BİST-100 Endeksi ile Altın ve Petrol Fiyatları Arasındaki Nedensellik İlişkisinin İncelenmesi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*,. 26(3). 155-170.
- Sevinç, D. (2020). Covid-19'un Uluslararası Pay Piyasalarına Etkisi. *Ekonomi Politika ve Finans Araştırmaları Dergisi*. 5(Özel Sayı). 59-75.
- Sevüktekin, M. & Nargeleçekenler, M. (2005). *Ekonometrik zaman serileri analizi: Eviews uygulamalı*. Ankara: Nobel Yayınevi.
- Şit, A. & Telek, C. (2020). Covid-19 Pandemisinin Altın Ons Fiyatı ve Dolar Endeksi Üzerine Etkileri. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 19(COVID-19 Special Issue), 1-13.
- Takım, A. (2010). Türkiye'de GSYİH ile İhracat Arasındaki İlişki: Granger Nedensellik Testi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 14(2). 315-330.

Dijital Dönüşümün İş Modellerine Etkisinin İncelenmesi

Ayça UĞUR

İstanbul Kültür Üniversitesi

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Doktora Öğrencisi

ORCID ID: 0000-0001-7572-4773

Dr. Öğr. Üyesi Burçin ATASEVEN

İstanbul Kültür Üniversitesi

İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü

ORCID ID: 0000-0002-5206-8176

Özet

Teknolojik danışmanlık firması Performance Improvement Partners (2021)'in yayımladığı verilere göre günümüzde tüketicilerin %95'i ev alırken dijital kaynakları kullanmaktadır, %84'ü İnternet bankacılığını tercih etmektedir, bu sonuçlar bize insanların davranışlarını etkileyen teknolojik süreçlerin hızını göstermektedir. Bu konunun önemini kavrayan ve dijital dönüşümün zorunlu olduğunu anlayan işletmeler, dijital dönüşümün bir sonucu olarak yeni iş modelleri geliştirme ihtiyacının farkındadırlar. Bu çalışmanın amacı, dijital dönüşümün ve yeni iş modellerinin kavramsal olarak ne olduğunu çözmek yerine, doğru dijital dönüşüm sürecinden geçerek başarılı bir yeni iş modeli geliştiren bir uygulama örneği ile işletmelerde dijital dönüşümün aracılık ettiği yeni iş modellerinin yansımalarını ortaya koymaktır. Dijital dönüşümün yeni iş modelleri üzerindeki etkisini ortaya çıkarmak için dijital dönüşüm ve yeni iş modelleri ile ilgili nicel ve nitel çalışmalar araştırılarak, sentezlenerek ve değerlendirilerek sistematik bir literatür taraması yapılmıştır. Dijital dönüşümün yeni iş modelleri üzerindeki etkisi bu doğrultuda açıklanmıştır. Çalışmadan elde edilen sonuçlar doğrultusunda işletmelerin başarılı olabilmeleri için geleceği ön görmeleri ve kendilerini geleceğe adapte etmeleri önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Dijital Dönüşüm, İş Modeli, Yeni İş Modeli, Dijital Teknoloji.

Examining the Impact of Digital Transformation on Business Models

Abstract

According to the data published by Performance Improvement Partners (2021), a technological consultancy firm, today 95% of consumers use digital resources while buying a home, 84% prefer Internet banking, these results show us the speed of technological processes that affect people's behavior. Businesses that understand the importance of this issue and understand the necessity of digital transformation are aware of the need to develop new business models as a result of digital transformation. The aim of this study is to reveal the reflections of new business models mediated by digital transformation in enterprises with an example of an application that develops a successful new business model by going through the right digital transformation process, rather than solving what digital transformation and new business models are conceptually. In order to reveal the impact of digital transformation on new business models, a systematic literature review was conducted by researching, synthesizing and evaluating quantitative and qualitative studies on digital transformation and new business models.

The impact of digital transformation on new business models is explained accordingly. In accordance with the results obtained from the study, it is recommended for businesses to foresee the future and adapt themselves to the future in order to be successful.

Keywords: Digital Transformation, Business Model, New Business Model, Digital Technology.

Giriş

Teknolojik danışmanlık firması olan Performance Improvement Partners (2021)'in yayımladığı verilerde çeşitli sektörlerin üzerinde dijital dönüşümün etkileri göze çarpmaktadır. Buna göre emlak sektöründe, Internet, alıcıların %54'ü için ev satın alma sürecindeki ilk adım olarak görülmekte ve emlak alıcılarının %95'inden fazlası kararlarını verirken dijital kaynakları kullanmaktadır (Performance Improvement Partners, 2021). Perakende sektöründe yer alan işletmelerin neredeyse %71'i dijital dönüşümün perakende teknolojisi için önemli olduğunu belirtmektedir (Performance Improvement Partners, 2021). Bankalarla ilgili verilerde kişilerin bankalara erişim için şubelere gitmek yerine dijital kanalları kullanmayı tercih ettiği, kişilerin %84'ünün Internet bankacılığı ve %72'sinin mobil uygulamalar aracılığıyla bankalardaki hesaplarıyla ilgili bilgi aldığı belirtilmektedir (Performance Improvement Partners, 2021).

Bu verilerden de anlaşılacağı üzere teknolojik süreçlerin tüketicilerin davranış biçimlerini etkileme hızının işletmeler için önemli bir konu haline geldiği günümüzde işletmelerin dijital dönüşüme uyum sağlamaları gerekmektedir (Baden-Fuller, Haefliger, 2013; Veit ve diğ., 2014; Vaska ve diğ., 2021). Dijital dönüşüm özet olarak dijital teknolojinin tüm iş alanlarıyla bütünleşmesi anlamına gelmektedir, bu tanımla dijital dönüşüm, bir işletmenin çalışma şeklini temelden değiştirmesine sebep olmaktadır ve bu yolla müşterilere değer katmaktadır (Caputo ve diğ., 2021; Harting ve diğ., 2018; Verhoef, Bijmolt, 2019; Berman, Bell, 2011; Van Tonder ve diğ., 2020). Bir işletmenin başarılı olması için yeni nesil teknolojilerden faydalanması ve yenilikleri uygulayarak kendisini farklılaştırması, müşterilerine doğru zamanda doğru deneyimi sunması gerekmektedir (Verhoef, Bijmolt, 2019; Vučeković, Gavrilović, 2021; Schallmo ve diğ., 2017; Ziyadin ve diğ., 2020). Bu noktada devreye giren dijital dönüşüm, işletmelerin iş yapma şeklini değiştirmekte ya da tamamen yeni iş türleri yaratmaktadır (Veit ve diğ., 2014; Vaska ve diğ., 2021; Caputo ve diğ., 2021; Kotarba, 2018; Schallmo ve diğ., 2017; Imtiaz, Kim, 2019; Sundaram ve diğ., 2020; Van Tonder ve diğ., 2020). Dijital dönüşüm için verilebilecek en doğru örneklerden biri Netflix'dir (Teece, 2010; Margiono, 2020; Vučeković, Gavrilović, 2021; Gong, Ribiere, 2021). Eskiden bir film izlemek istediğimizde video mağazasına giderek kaset kiralamamız gerekirdi, şu anda Netflix bize sabit bir ücret karşılığında istediğimiz kadar filmi izleme olanağı vermektedir (Vučeković, Gavrilović, 2021; Margiono, 2020; Gong, Ribiere, 2021). Bir işletmenin dijital dönüşümü artık zorunlu gözükmektedir, bu nedenle de doğru adımlarla bu dönüşümü gerçekleştirmek gerekmektedir (Van Tonder ve diğ., 2020; Broekhuizen ve diğ., 2021).

Dijital dönüşüm için verilen Netflix örneğinin dijital dönüşüm sürecini doğru adımlarla gerçekleştirdiği belirtilmektedir (Gong, Ribiere, 2021; Margiono, 2020; Vučeković, Gavrilović, 2021). Bundan ötürü çalışmanın ilerleyen bölümlerinde Netflix örneğinin dijital dönüşüm sürecinin detaylarına yer verilmektedir.

Çalışmada ilk olarak dijital, dijitalleştirme, dijitalleşme, dijital dönüşüm, iş modeli, yeni iş modeli kavramları kısaca açıklanmakta olup sonrasında literatürde yer alan çalışmalar nezdinde dijital dönüşümün yeni iş modelleri üzerindeki etkileri araştırılmaktadır.

1. Kavramsal Çerçeve

Bu araştırmada kavramsal çerçeve bölümünde öncelikle dijital, dijitalleştirme, dijitalleşme, dijital dönüşüm kavramları ele alınarak bu kavramların birbiriyle bağlantılı ama farklı kavramlar olduğu vurgulanmaya çalışılmaktadır.

Sonrasında iş modeli, iş modeli kanvası şekli üzerinden görsel olarak desteklenmeye çalışılan iş modeli kurgusu açıklanmakta olup, en son olarak yeni iş modeli kavramı açıklanmaktadır.

1.1. Dijital Dönüşüm

Dijital, dijitalleşme, dijitalleştirme, dijital dönüşüm literatürde birbirinin yerine kullanılan terimler olarak göze çarpılmaktadır (Caputo ve diğ., 2021). Bu çalışmada dijital dönüşüm kavramını açıklayabilmek için dijital, dijitalleştirme, dijitalleşme ve en son dijital dönüşüm kavramlarının tanımlamalarına yer verilerek aralarında ki farklılıkların ortaya çıkarılması amaçlanmaktadır.

1.1.1. Dijital

Dijital, en basit anlamıyla bir şeyin sayılabilir birimlere bölünmesi, başka bir ifade ile sayıları kullanma anlamına gelmektedir (Cramer, 2014). Dijital veriler, tahminleri ve kararları kolaylaştırmak ve geliştirmek için dijitalleştirilmiş verilerin toplanması, işlenmesi ve analizi olarak tanımlanmaktadır (Schallmo ve diğ., 2017).

0'ları ve 1'leri olan dijital veriler, sayısız kere kopyalanabilmekte, daha iyi şekilde örneğin daha hızlı bir formatta yeniden üretilebilmektedir (George Mason University, 2021). Dijital veri kaç kez kopyalanırsa kopyalansın esas halinden hiç bir şey kaybetmemektedir (George Mason University, 2021).

1.1.2. Dijitalleştirme

Dijitalleştirme, analog bilgilerin dijital bilgiye dönüştürülmesi süreci olarak tanımlanmaktadır. Buna örnek olarak daktiloyla yazılmış bir metni yazıcıda tarayıp pdf formatında bilgisayara dijital olarak kaydetmek verilebilmektedir (Imtiaz, Kim, 2019; Van Tonder ve diğ., 2020; Caputo ve diğ., 2021).

1.1.3. Dijitalleşme

Dijitalleşme, dijital teknolojilerin ve dijitalleştirilmiş verilerin, gelir elde edebilmek, iş süreçlerini geliştirmek, değiştirmek ya da dönüştürmek amacıyla kullanılması olarak tanımlanmaktadır (Imtiaz, Kim, 2019; Van Tonder ve diğ., 2020; Vaska ve diğ., 2021).

1.1.4. Dijital Dönüşüm

Dijital dönüşüm, işletmelerin performansını veya erişimini geliştirerek işletmeleri daha iyi hale getirmek, müşteri deneyimini geliştirmek, operasyonları kolaylaştırmak veya yeni iş modelleri oluşturmak gibi iş iyileştirmeleri sağlamak amacıyla sosyal medya, mobil gibi yeni dijital teknolojilerin kullanılması şeklinde dijitalleşme projeleri aracılığıyla gerçekleştirilen organizasyonel değişiklikleri hedefleyen stratejik dönüşümler, işletmeleri önemli ölçüde değiştirme süreci, iş modellerinin ve prosedürlerinin yeniden incelenmesi, değiştirilmesi, yeni iş modellerinin geliştirilmesidir (Hanelt ve diğ., 2015; Bouncken ve diğ., 2019; Imtiaz, Kim, 2019; Sundaram ve diğ., 2020; Van Tonder ve diğ., 2020; Margiono, 2020; Gong, Ribiere, 2021; Broekhuizen ve diğ., 2021; Caputo ve diğ., 2021).

1.2. Yeni İş Modeli

Yeni iş modeli bölümünde, öncelikle iş modeli kavramının literatürde yapılan çalışmalar doğrultusunda açıklaması yapılmakta, sonrasında iş modeli kanvasından bahsedilmekte, en son olarak ise yeni iş modeli kavramı açıklanarak bu bölüm tamamlanmaktadır.

1.2.1. İş Modeli

İş modeli, bir firmanın nasıl iş yaptığını, yani bir firmanın faaliyetlerini, nasıl çalıştığını ve odak firmalar, müşteriler, ortaklar gibi paydaşları için nasıl değer yarattığını, kısaca hangi faydaları sağladığını açıklamaktadır (Shafer ve diğ., 2005; Dahan ve diğ., 2010; Chesbrough, 2007; Donner, Vries, 2021; Li, 2020; Schallmo ve diğ., 2017; Hanelt ve diğ., 2015).

İş modeli, bir işletmenin temel mantığını ve stratejik seçimlerini (Dahan ve diğ., 2010), müşteriler, organizasyon ve para arasındaki neden-sonuç ilişkilerinin özünü, şimdi ve gelecekte nasıl para kazandığını, rekabet avantajlarını açıklayan, organizasyonel yapıları ve süreçleri ile bir firmanın vizyonu ve stratejisi arasındaki bağlantıyı sağlayan, hedefleri tanımlama, çabaları motive etme, faaliyetleri koordine etme ve kaynakları tahsis etme, gelir kaynakları, maliyet yapısı ve yap veya satın al seçeneklerini belirleyen (Li, 2020), sağlanan faydaların şirkete ne şekilde gelir sağladığı sorusuna cevap veren (Schallmo ve diğ., 2017) bir model olarak tanımlanmaktadır.

1.2.2. İş Modeli Kanvası

İş modeli kanvası, 2008'de Alex Osterwalder tarafından geliştirilerek işletmelerin iş planlarıyla ilgili yaptıkları güncellemeleri tek sayfada görmelerini sağlamaktadır; ilgili kanvasta "Temel Ortaklıklar, Temel Etkinlikler, Temel Kaynaklar, Değer Önerisi, Müşteri İlişkileri, Kanallar, Müşteri Segmentleri, Maliyet Yapısı ve Gelir Akışı" şeklinde belirlenen başlıkların doldurulması gerekmektedir (Osterwalder, Pigneur, 2010; Joyce, Paquin, 2016; Ojasalo, Ojasalo, 2018; Larosa, Mysiak, 2019).

Temel Ortaklıklar, işletmenin ortaklık içinde olması gereken kamu kurumları, distribütör gibi kurumları kapsamaktadır (Joyce, Paquin, 2016; Ojasalo, Ojasalo, 2018; Larosa, Mysiak, 2019). Temel Etkinlikler kısmı, işletmenin başarılı olabilmek için Ar-Ge, markalaşma, satış gibi faaliyetlerinin belirlendiği yer olarak göze çarpmaktadır (Joyce, Paquin, 2016; Ojasalo, Ojasalo, 2018; Larosa, Mysiak, 2019). Temel Kaynaklar, işletmenin hammadde gibi temel gereksinimlerini ifade etmektedir (Joyce, Paquin, 2016; Ojasalo, Ojasalo, 2018; Larosa, Mysiak, 2019). Değer önerisi, işletmenin müşteri için sağladığı faydayı, rakip firmalardan farklı yapısını, ürün veya hizmetinin niteliklerini belirttiği alan olarak belirtilmektedir (Joyce, Paquin, 2016; Ojasalo, Ojasalo, 2018; Larosa, Mysiak, 2019). Müşteri ilişkileri bölümü, işletmenin müşteriler tarafından talep edilebilmesi için hangi yollara başvuracağını açıkladığı bölüm olarak ifade edilmektedir (Joyce, Paquin, 2016; Ojasalo, Ojasalo, 2018; Larosa, Mysiak, 2019). Kanallar kısmı, işletmenin ürün ya da hizmetini Internet gibi hangi kanalları kullanarak satacağı sorusuna cevap verildiği yer olarak belirtilmektedir (Joyce, Paquin, 2016; Ojasalo, Ojasalo, 2018; Larosa, Mysiak, 2019). Müşteri segmenti bölümü hedef kitlenin kim olduğunun belirlendiği yer olmaktadır (Joyce, Paquin, 2016; Ojasalo, Ojasalo, 2018; Larosa, Mysiak, 2019). İşletmenin katlanması gereken sabit ve değişken giderler Maliyet Yapısı kısmında belirlenmektedir (Joyce, Paquin, 2016; Ojasalo, Ojasalo, 2018; Larosa, Mysiak, 2019). Gelir Akışı kısmı işletmenin ciro ve kar elde edebileceği kaynakların belirlendiği yer olarak ifade edilmektedir (Joyce, Paquin, 2016; Ojasalo, Ojasalo, 2018; Larosa, Mysiak, 2019).

Şekil 1.1.'de yer alan İş Modeli Kanvası' nda başlıklar ve başlıkların altında cevaplanması gereken sorular yer almaktadır.

Temel Ortaklıklar	Temel Etkinlikler	Değer Önerisi	Müşteri İlişkileri	Müşteri Segmentleri
<ul style="list-style-type: none">Temel ortaklarımız kimlerdir?Temel tedarikçilerimiz kimlerdir?Ortaklarımızdan edindiğimiz temel kaynaklar hangileridir?Ortaklarımız hangi temel faaliyetlerde bulunuyor?	<ul style="list-style-type: none">Değer önerimiz hangi temel etkinlikleri gerektiriyor?Dağıtım kanallarımız?Müşteri ilişkilerimiz?Gelir akışımız? <p>Temel Kaynaklar</p> <ul style="list-style-type: none">Değer önerimiz hangi temel kaynakları gerektiriyor?Dağıtım kanallarımız?Müşteri ilişkilerimiz?Gelir akışımız?	<ul style="list-style-type: none">Müşterilerimize sattığımız gerçek değer nedir?Müşterilerimizin hangi sorunlarını çözüyoruz?Her segmentte sunduğunuz paketler nelerdir?Müşterilerimizin hangi ihtiyaçlarını karşılıyor?Minimum geçerlikteki ürünümüz hangisidir?	<ul style="list-style-type: none">Müşterilerimizi nasıl kazanıyoruz, muhafaza ediyoruz ve artırıyoruz?Oluşturduğumuz müşteri ilişkileri nelerdir?İş modelimizin diğer kısımları ile nasıl örtüşüyorlar?Bize maliyeti nedir? <p>Kanallar</p> <ul style="list-style-type: none">Müşteri segmentlerimizin tercih ettiği kanallar hangileridir?Rakipler onlara nasıl ulaşıyor?En iyi çalışan kanallar hangileri?Maliyeti en düşük kanallar hangileri?	<ul style="list-style-type: none">Yarattığımız değer kimler için yaratılıyor?En önemli müşterilerimiz kimler?Müşterilerimizin örnek modelleri nelerdir?
<p>Maliyet Yapısı</p> <ul style="list-style-type: none">İş modelimizin en önemli maliyet kalemleri nelerdir?En pahalı temel kaynaklarımız nelerdir?En pahalı temel faaliyetlerimiz nelerdir?		<p>Gelir Akışı</p> <ul style="list-style-type: none">Müşterilerimizin gerçekten ödemeyi istedikleri değer nedir?Şu anda gerçekte ne için ödeme yapıyorlar?Gelir modelimiz nedir?Fiyatlandırma taktiklerimiz nelerdir?		

Şekil 1.1. İş Modeli Kanvası

Kaynak: Larosa, Mysiak, 2019

Şekil 1.1.'de belirtilen İş Modeli Kanvası'nın altında yer alan sorulara yanıt vererek bir işletme, hem yeni iş modellerine hakim olabilmekte hem de hedeflerine en uygun iş modelini seçme sansına sahip olabilmektedir. Böylece işletmelerin karşılarında duran büyük resim anlaşılabilir ve yeni alternatifler değerlendirilebilmektedir (Osterwalder, Pigneur, 2010; Joyce, Paquin, 2016; Ojasalo, Ojasalo, 2018; Larosa, Mysiak, 2019).

1.2.3. Yeni İş Modeli

Yeni iş modeli, inovasyonu ve olanakları temsil eden (Tece, 2010), bir iş modeli yaratan, çeşitlendiren, dönüştüren (Donner, Vries, 2021), dijitalleşmenin etkisiyle fiziksel unsurlara bağımlılığın azalmasıyla ortaya çıkan bir model olarak tanımlanmaktadır (Caputo ve diğ., 2021).

Yeni iş modeli erişilebilirlik sağlayarak örneğin hizmetlerin kişiselleştirilmesi gibi farklı şekillerde ifade edilebilen, şirket ve müşteriler tarafından değer önerisinin ortak üretimine yol açan, internet, mobil ve çok kanallı iletişim üzerinden etkileşim yoluyla müşterilerle bağlantıların belirgin bir şekilde güçlendirilmesi ve artan müşteri bilgisi ile oluşturulan, müşteri hedeflerinin bölümlere ayrılmasını sağlayan (Delmond ve diğ., 2016), ürünler ve hizmetler geliştirmek için dijital yeterliliklerden yararlanarak operasyonel verimlilikleri ve örgütsel performansı arttıran (Stott ve diğ., 2016), bunu dijital ile fiziksel ve iş ile müşteri deneyimlerini sorunsuz bir şekilde harmanlayarak oluşturan model olarak belirtilmektedir (Broekhuizen ve diğ., 2021). Ek olarak dijital iş modelleri olarak da tanımlanan yeni iş modeli, yeni değer yaratma ve yakalama araçları sağlama anlamına gelmektedir (Li, 2020; Delmond ve diğ., 2016; Verhoef, Bijmolt, 2019; Aktan, 2018; Rof ve diğ., 2020).

2. Bulgular

Bu bölümde dijital dönüşümün yeni iş modelleri üzerindeki etkisi hakkında yapılan nicel ve nitel çalışmalardan elde edilen bulgular belirtilmektedir.

2.1. Dijital Dönüşümün Yeni İş Modelleri Üzerindeki Etkisi

Teknolojik değişimler ışığında değişimlere yanıt vermeye çalışan işletmelerin iş modellerini değiştirme gerçeği ile yüz yüze olması dijital dönüşüm ile iş yapma şekillerini değiştirmektedir; ilaveten dijital dönüşüm, bir işletmenin nasıl değer yarattığını ve hangi faydalarını sağladığını başka bir ifade ile iş modelini etkilemektedir (Veit ve diğ., 2014; Vaska ve diğ., 2021).

İşletmeleri dijital dönüşüm yapmaya zorlayan en önemli itici gücün rakiplerinden farklılaşmak ve müşterinin beklentilerine en kısa sürede cevap vermek olarak belirtilmektedir (Berman, Bell, 2011; Schallmo ve diğ., 2017; Harting ve diğ., 2018; Verhoef, Bijmolt, 2019; Mergel ve diğ., 2019; Ziyadin ve diğ., 2020; Sundaram ve diğ., 2020; Van Tonder ve diğ., 2020).

İşletmeler dijital dönüşüm sürecinde yeni iş modellerini göz önünde bulundurmaktadır. İş modeli değişikliği demek aynı zamanda yöneticilerin düşünce şeklinin de değişmesini gerektirmektedir (Bouncken ve diğ., 2019; Heck, 2019; Vaska ve diğ., 2021).

Dijital dönüşüm, dijitalleşme aracılığıyla gerçekleştirilen organizasyonel değişiklikleri hedefleyen stratejik dönüşümleri ifade etmektedir. Bu tanımdan hareketle fiziksel varlıklara bağımlılığın azalmasıyla yeni iş modelleri biçimlerinin geliştirilmesi dijitalleşmenin sonuçlarından biri olarak görülmektedir; dijital dönüşüm süreci dijital teknolojilerle yeni iş yöntemlerini etkinleştirmek olarak ta ifade edilmektedir (Caputo ve diğ., 2021; Li, 2020).

Dijital dönüşüm, bir işletmenin müşteri deneyimini iyileştirmesi, iş hedeflerini, yönetim şeklini etkilemesi ve işletmenin tüm departmanlarını etkilemesi açısından yeni iş modellerinin ortaya çıkmasıyla sonuçlanmaktadır ve bunu yaparken de sosyal medya, mobil gibi yeni dijital teknolojileri kullanmaktadır (Ziyadin ve diğ., 2020; Westerman, Bonnet, 2015; Ebert, Duarte, 2018; Gong, Ribiere, 2021).

Yapılan çalışmalarda dijital dönüşümde başarılı olabilmek için esnek bir örgüt yapısına sahip olmanın önemli olduğu vurgulanmaktadır (Schwertner, 2017; Rohn, 2021; Broekhuizen ve diğ., 2021).

Kaynaklarını ve yeteneklerini stratejik olarak doğru kullanan, doğru insanlarla çalışan Netflix gibi şirketlerin günümüzde başarılı olduğu görülmektedir (McCord, 2014; Margiono, 2020; Gong, Ribiere, 2021; Vucekovic, Gavrilovic, 2021).

1998'de DVD kiralama şirketi olarak kurulan Netflix'in, 2007'de müşterilerine DVD kiralama ve Internet akış hizmeti için abonelikler sunarak, film akış hizmetini başlatarak filmlerin çevrimiçi olarak izlenmesine olanak vermiş olduğu görülmektedir (Gong, Ribiere, 2021; Margiono, 2020). Netflix'in, yeni teknolojilerden basamak basamak yararlanarak değer yarattığı görülmektedir; buradan hareketle dijital dönüşümün iş modellerini sürekli güncellemeyi tetiklediği sonucuna varılmaktadır (Margiono, 2020; Vucekovic, Gavrilovic, 2021).

Netflix'in dijital dönüşüm sürecinde başarılı olmasında, bulunduğu pazardaki değişiklikleri takip etmesinin ve mevcut ya da potansiyel müşterilerinin talep ve ihtiyaçlarına göre kendini sürekli yenileyen esnek yapısının önemli rol oynadığı belirtilmektedir (Margiono, 2020; Vucekovic, Gavrilovic, 2021; Gong, Ribiere, 2021).

Sonuç ve Öneriler

Literatürde yapılan çalışmalarda da belirtildiği üzere dijital dönüşümün yeni iş modelleri üzerinde etkisi oldukça önemli gözükmektedir. Dijital dönüşüm süreci, yeni iş modellerini etkinleştirebilmek için işletmeler tarafından gerçekleştirilmektedir (Veit ve diğ., 2014; Vaska ve diğ., 2021; Caputo ve

diğ., 2021; Kotarba, 2018; Schallmo ve diğ., 2017; Imtiaz, Kim, 2019; Sundaram ve diğ., 2020; Van Tonder ve diğ., 2020) ve bu durum dijital dönüşümün tanımları arasında da yer almaktadır. Özetle, dijital dönüşümün sonucunda yeni iş modelleri ortaya çıkmaktadır. Görülüyor ki dijital dönüşüm ve yeni iş modelleri arasında neden-sonuç ilişkisi yer almaktadır.

Dijital dönüşüm sürecinde başarılı olabilmek için yapılan çalışmalardan elde edilen sonuçları özetlemek gerekirse ilk olarak işletmede dijital dönüşümü gerçekleştirebilmek için gerekli uzmanlığa sahip doğru insanların ilgili yerlerde olması gerekmektedir; diğer bir deyişle doğru insanlarla çalışılması gerekmektedir, teknolojik alt yapı için yüksek miktarda yatırımlar yapan bir şirket doğru insanlarla çalışmazsa kullanılan teknoloji işletmeyi yanlış tarafa götürebilmektedir. Gerekli uzmanlığa sahip doğru insanların ilgili yerlerde olması konusu, yeteneklerini ve kaynaklarını doğru şekilde kullanan Netflix örneğinde de görülmektedir.

İkinci çıkarılabilecek sonuç bir işletmenin dijital dönüşüm sürecinde kurduğu teknolojik alt yapısı ile müşteri beklentisini iyi anlaması gerekmektedir ve buna göre kişiye özel ihtiyaçlara çözümler sunabilmesi beklenmektedir.

Son olarak; bir işletmenin teknolojinin sürekli kendini güncelleyen yapısını anlaması ve buna göre değişen ihtiyaçlara uyarlanabilen esnek bir alt yapının kurulması gerekmektedir.

Bu üç unsura önem veren işletmelerin dijital dönüşüm sürecini doğru adımlarla gerçekleştirerek hedeflerine uygun olan yeni iş modellerini organizasyonuna dahil etmesi ve esnek örgüt yapısı ile sürekli güncelleme yeteneğine ulaşması beklenmektedir.

Amerika'lı ünlü fütürist Herman Kahn'ın da belirttiği gibi "Herkes geçmişten bir şeyler öğrenebilir; bugün gelecekte ders almak önemlidir" cümlesi günümüzün işletmeleri için önemli olmaktadır.

Kaynakça

- Aktan, E. (2018). Büyük Veri: Uygulama Alanları, Analitiği ve Güvenlik Boyutu. *Bilgi Yönetimi Dergisi*, 1 (1), 1 – 22.
- Baden-Fuller, C., & Haefliger, S. (2013). Business Models and Technological Innovation. *Long Range Planning*, 46, 419 – 426.
- Berman, S. J., & Bell, R. (2011). Digital transformation: Creating new business models where digital meets physical. *IBM Institute for Business Value*, 1-17.
- Bouncken, R. B., Kraus, S., & Roig-Tierno, N. (2019). Knowledge- and innovation-based business models for future growth: digitalized business models and portfolio considerations. *Springer*, 1 – 14.
- Broekhuizen, T. L. J., Broekhuis, M., Gijzenberg, M. J., & Wieringa, J. E. (2021). Introduction to the special issue – Digital business models: A multi-disciplinary and multistakeholder perspective. *Journal of Business Research*, 122, 847 – 852.
- Caputo, A., Pizzi, S., Pellegrini, M. M., & Dabic, M. (2021). Digitalization and business models: where are we going? A science map of the field. *Journal of Business Research*, 123, 489 – 501.
- Chesbrough, H. W. (2007). Why Companies Should Have Open Business Models. *MIT Sloan Management Review*, 48 (2), 22 – 28.
- Cramer, F. (2014). What is 'post-digital'? *A Peer-Reviewed Journal About*, 3 (1), 11 – 24.
- Dahan, N. M., Doh, J. P., Oetzel, J., & Yaziji, M. (2010). Corporate-NGO Collaboration: Co-creating New Business Models for Developing Markets. *Long Range Planning*, 43, 326 – 342.
- Delmond, M – H., Coelho, F., Keravel, A., & Mahl, R. (2016). How Information Systems Enable Digital Transformation: A focus on Business Models and Value Co-production. 1 – 32.

- Donner, M., & Vries, H. (2021). How to innovate business models for a circular bio-economy? *Business Strategy and the Environment*, 30, 1932 – 1947.
- Ebert, C., & Duarte, C. H. C. (2018). Digital Transformation. *IEEE Software*, 35 (4), 16 – 21.
- George Mason University (2021). What does digital mean? *George Mason University*. <https://mason.gmu.edu/~montecin/digits.htm>.
- Gong, C., & Ribiere, V. (2021). Developing a unified definition of digital transformation. *Technovation*, 102, 1 – 17.
- Hanelt, A., Piccinini, E., Gregory, R. W., Hildebrandt, B., & Kolbe, L. M. (2015). Digital Transformation of Primarily Physical Industries - Exploring the Impact of Digital Trends on Business Models of Automobile Manufacturers. *12. International conference on Wirtschaftsinformatik*, 1313 – 1327.
- Harting, R. C., Reichstein, C., & Schad, M. (2018). Potentials of Digital Business Models - Empirical investigation of data driven impacts in industry. *Procedia Computer Science*, 126, 1495 – 1506.
- Heck, E. V. (2019). Big Data and Disruptions in Business Models. *Revista de Administração de Empresas*, 59 (6), 430 – 432.
- Imtiaz, S., & Kim, D. J. (2019). Digital Transformation: Development of New Business Models in the Tourism Industry. *Culinary Science & Hospitality Research*, 25 (4), 91 – 101.
- Joyce, A., & Paquin, R. L. (2016). The triple layered business model canvas: A tool to design more sustainable business models. *Journal of Cleaner Production*, 135, 1474 – 1486.
- Kotarba, M. (2018). Digital Transformation of Business Models. *Foundations of Management*, 10 (1), 123 – 142.
- Larosa, F., & Mysiak, J. (2019). Business models for climate services: An analysis. *Climate Services*, 1 – 13.
- Li, F. (2020). The digital transformation of business models in the creative industries: A holistic framework and emerging trends. *Technovation*, 92 – 93, 1 – 10.
- Margiono, A. (2020). Digital transformation: setting the pace. *Journal of Business Strategy*, 42 (5), 315 – 322.
- McCord, P. (2014). How Netflix Reinvented HR. *Harvard Business Review*, 1-14.
- Mergel, I., Edelmann, N., & Haug, N. (2019). Defining digital transformation: Results from expert interviews. *Government Information Quarterly*, 36, 1 – 16.
- Ojasalo, J., & Ojasalo, K. (2018). Service Logic Business Model Canvas. *Journal of Research in Marketing and Entrepreneurship*, 20 (1), 70 – 98.
- Osterwalder, A., & Pigneur, Y. *Business Model Generation: A Handbook for Visionaries, Game Changers, and Challengers*. New Jersey: John Wiley & Sons Inc, 2010.
- Performance Improvement Partners (2021). 90 Digital Transformation Statistics: How Businesses are Using Digital to Drive Growth in 2021 and Beyond. *Performance Improvement Partners*. <https://www.pipartners.com/digital-transformation-statistics/>.
- Rof, A., Bikfalvi, A., & Marques, P. (2020). Digital Transformation for Business Model Innovation in Higher Education: Overcoming the Tensions. *Sustainability*, 12, 1 – 15.
- Rohn, D., Bican, P. M., Brem, A., Kraus, S., & Clauss, T. (2021). Digital platform-based business models – An exploration of critical success factors. *Journal of Engineering and Technology Management*, 60, 1 – 14.

- Shafer, S. M., Smitha, H., & Linderb, J. C. (2005). The power of business models. *Business Horizons*, 48, 199 – 207.
- Schallmo, D., Williams, C. A., & Boardman, L. (2017). Digital Transformation of Business Models – Best Practice, Enablers and RoadMap. *International Journal of Innovation Management*, 21 (8), 1 – 17.
- Schwertner, K. (2017). Digital Transformation of Business. *Trakia Journal of Sciences*, 15 (1), 388 – 393.
- Stott, R. N., Stone, M., & Fae, J. (2016). Business models in the business-to-business and business-to-consumer worlds – what can each world learn from the other? *Journal of Business & Industrial Marketing*, 31 (8), 943 – 954.
- Sundaram, R., Sharma, R., & Shakya, A. (2020). Digital transformation of business models: A systematic review of impact on revenue and supply chain. *International Journal of Management*, 11 (5), 9 – 21.
- Teece, D. J. (2010). Business Models, Business Strategy and Innovation. *Long Range Planning*, 43, 172 – 194.
- Van Tonder, C., Schachtebeck, C., Nieuwenhuizen, C., & Bossink, B. (2020). A framework for digital transformation and business model innovation. *Journal of Contemporary Management Issues*, 25 (2), 111 – 132.
- Vaska, S., Massaro, M., Bagarotto, E. M., & Mas, F. D. (2021). The Digital Transformation of Business Model Innovation: A Structured Literature Review. *Frontiers in Psychology*, 11, 1-18.
- Veit, D., Clemons, E., Benlian, A., Buxmann, P., Hess, T., Kundisch, D., Leimeister, J. M., Loos, P., & Spann, M. (2014). Business Models - An Information Systems Research Agenda. *Business & Information Systems Engineering - Research Notes*, 1, 45 – 53.
- Verhoef, P. C., & Bijmolt, T. H. A. (2019). Marketing perspectives on digital business models: A framework and overview of the special issue. *International Journal of Research in Marketing*, 36, 341 – 349.
- Vucekovic, M., & Gavrilovic, K. (2021). Digital Transformation and Evolution of Business Models. *IPSI Transactions on Internet Research*, 30 – 36.
- Westerman, G., & Bonnet, D. (2015). Revamping Your Business Through Digital Transformation. *MIT Sloan Management Review*, 1 – 5.
- Ziyadin, S., Suiubayeva, S., & Utegenova, A. (2020). Digital Transformation in Business. *Springer, Cham*, 84, 408 – 415.

Yönetimde Yapay Zekanın Geleceği

Dr. Kürşat TAŞTAN

Ordu Üniversitesi

ORCID: 0000-0002-9476-4305

Öğr. Gör. Dr. Nalan SABİR TAŞTAN

Ordu Üniversitesi

ORCID: 0000-0002-5833-4498

Özet

İnsanların dünyayı nasıl algıladığını ve ona nasıl tepki verdiğini taklit ederek insan yeteneklerini geliştirmek ve katkı sağlamak amacıyla güden yapay zekanın işletmelerde kullanımının giderek yaygınlaşmaya başladığı günümüzde, yöneticilerin yapay zekanın gelişimine katkı sağlaması yapay zekanın geleceği ile ilgili oldukça önemli bir konu haline gelmiştir. Şirketlerin yapay zekayı genellikle bilgi teknolojileri alanında kullandıkları göz önüne alındığında, tüm süreçlere hakim etkin iş liderlerinin yapay zeka konusunda eğitilmiş olmaları, yapay zeka uygulamalarını tüm işlere yaymak ve yapay zeka ekosistemini kurmak için gayret göstermeleri ve yapay zekanın uygulanmasına ve geliştirilmesine liderlik etmeleri gerekmektedir. Çalışmada, yönetim bilimi çerçevesinde işletmelerde yapay zekanın uygulama alanları, yöneticilerin sorumlulukları ve yapılması gerekenler hakkında kavramsal bilgi sağlanmakta ve farkındalık oluşturulmaya çalışılmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Yapay Zeka, Yönetim, İşletme, Karar Destek Sistemleri

Abstract

Today, artificial intelligence, which aims to improve and contribute to human abilities by imitating how people perceive the world and react to it, has become increasingly widespread in businesses. It has become a critical issue for the future of artificial intelligence for managers to contribute to the development of artificial intelligence. Considering that companies generally use artificial intelligence in information technologies, influential business leaders who dominate all processes should be trained in artificial intelligence, strive to spread artificial intelligence applications to all businesses, establish an artificial intelligence ecosystem, and lead the implementation and development of artificial intelligence. In the study, conceptual information about the application areas of artificial intelligence in enterprises, the responsibilities of managers and what needs to be done are provided within the framework of management science and awareness is tried to be created.

Keywords: Artificial Intelligence, Management, Business, Decision Support Systems

Giriş

Yapay zeka, görevleri yerine getirmek için insan zekasını taklit eden ve topladıkları bilgilere göre yinelemeli olarak kendilerini iyileştirebilen sistemler veya makineler olarak tanımlanmaktadır. Yapay zekanın temel amacı, insanların dünyayı nasıl algıladığını ve ona nasıl tepki verdiğini taklit ederek insan yeteneklerini geliştirmek ve katkı sağlamaktır (Oracle Türkiye, 2021).

İnsan yetenekleri ile Yönetim Bilimi arasındaki oldukça yüksek olan etkileşim göz önüne alındığında, yapay zekanın, gelecekte işletmelerde hayati öneme sahip bir rekabet aracı olması, iş kollarında ve

içeriklerinde, yönetim tarzında, örgüt yapısında ve kültüründe sarsıcı değişikliklere sebebiyet vermesi (Ünal ve Kılınc, 2020) ve sağlık, ulaşım, güvenlik gibi kamu hizmetleri başta olmak üzere bir çok alanda önemli derecede iş yükünü azaltması, verimliliği ve etkililiği artırması, karar verme mekanizmalarına ve zaman yönetimine etki etmesi (Önder ve Saygılı, 2018, s. 629) beklenmektedir.

Bu gelişmelerle paralel olarak, yapay zeka alanındaki son zamanlarda kaydedilen ilerlemeler, çığır açan sonuçlar ve yapay zeka ile ilgili halihazırda yaygın olarak kullanılan ve giderek yaygınlaşan ürün ve hizmetler çerçevesinde, yapay zeka araç ve tekniklerinin iş dünyasındaki ve küresel ekonomideki rolünün giderek arttığını söylemek mümkündür (Bughin, Seong, Manyika, Chui ve Joshi, 2018).

Bu çalışmanın amacı yapay zeka ile ilgili gelişmelerin hız kazandığı günümüzde yönetim bilimi çerçevesinde işletmelerde yapay zekanın uygulama alanları, yöneticilerin sorumlulukları ve yapılması gerekenler hakkında kavramsal bilgi sağlamak ve farkındalık oluşturmaktır.

1. İşletmelerde Yapay Zeka Kullanımı

Günümüzde işletmeler çeşitli kaynaklardan elde ettikleri yapılandırılmış ve yapılandırılmamış veriyi analitik teknikler (örn. Yapay sinir ağları, duygu analizi, genetik algoritmalar vb.) aracılığıyla işleyerek, ürün ve süreç keşfi, verimliliği arttırmak ve politika geliştirmek gibi çeşitli alanlarda kullanmaktadır (Ünal ve Kılınc, 2020, s. 52).

Yapay zeka alanına liderlik eden sektörlerin başında Finans, Teknoloji/Telekom ve Otomotiv sektörleri gelmektedir. Bu sektörlerdeki yapay zekayı benimseyen işletmelerin ayırt edici ortak özellikleri ise dijitalleşmede olgunluk düzeyine ulaşmış olmaları, büyük ölçekli işletmeler olmaları, temel alanlarını yapay zekaya uyarlamış olmaları, büyümeye odaklanmış olmaları ve üst yönetim desteğine sahip olmalarıdır (McKinsey & Company, 2017).

Ramaswamy'nin (2017) araştırmasında, şirketlerin yapay zekayı genellikle bilgi teknolojileri (BT) alanında kullandıkları sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmada bir müşterinin daha sonra ne satın alması gerektiğini öneren öneri motorları gibi bilgisayardan bilgisayara işlemlerde veya çevrimiçi menkul kıymet ticareti ve medya satın alırken yapay zeka kullanan şirketlerin örnekleri görülse de BT'nin en büyük yapay zeka kullanım alanı olduğu belirlenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, yapay zekanın kullanıldığı BT alanları olarak çalışanların teknik destek sorunlarını çözmek, yeni sistemleri veya geliştirmeleri üretime alma işini otomatikleştirmek ve çalışanların onaylı tedarikçilerin teknolojisini kullanmasını sağlamak gibi alanlarla birlikte, yapay zekanın en çok bilgisayar güvenliği ihlallerini tespit etmek ve savuşturmak için kullanıldığı belirlenmiştir.

İşletmelerin genel olarak işlerin otomatikleştirilmesinde kullandığı görülen yapay zeka ile ilgili "iş gücünün büyük bir bölümünün yapay zekanın gelişmesi ile işini kaybedeceğini" belirten anketlere ya da haberlere rastlamak mümkün olsa da MC Kinsey'in araştırmasına göre yapay zeka kaynaklı iş kayıplarının %5 düzeyinde olacağı (Manyika ve diğerleri, 2017) tahmin edilmektedir. Diğer taraftan, işletmelerin yapay zekayı gelir ve maliyet üzerinde anında etkisi olan faaliyetler üzerinde çalıştırmaları, aynı sayıda işgücü ile daha fazla ürün üretmek için kurgulamaları ve ön büro işleri yerine arka ofiste (idari departmanlar) yapay zeka kullanımını etkinleştirmeleri bu kayıpların minimum düzeyde olmasını sağlayacaktır (Ramaswamy, 2017).

Yapay zeka kategorilerinden bilgisayarla görme, doğal dil, sanal asistanlar, robotik süreç otomasyonu, gelişmiş makine öğrenimi (Bughin ve diğerleri, 2018; Manyika ve diğerleri, 2017), yapay sinir ağları ve duygu analizi (Ünal ve Kılınc, 2020) işletmelerin kullandıkları yapay zeka araçlarındandır.

2. Yönetimde Yapay Zekanın Geleceği

Yapay zeka, yöneticilerin daha iyi kararlar almasına yardımcı olmak için büyük bir potansiyele sahiptir. Yönetim alanında yapay zekâ üzerine yapılan araştırmalar incelendiğinde, yapay sinir ağlarının karar verme ve tahmin etme aracı olarak kullanımı üzerine yapılan çalışmaların yoğunlukta olduğu görülmektedir (Ünal ve Kılınç, 2020, s. 65).

Bu çerçevede özellikle üst düzey yöneticilerin yapay zeka kullanmayı öğrenme sorumluluğu olduğu (IESE, 2018) vurgulanmalıdır. Ayrıca, her seviyedeki yöneticilerin akıllı makineler dünyasına uyum sağlaması gerekmektedir (Kolbjørnsrud, Amico ve Thomas, 2016). Yöneticiler, tüm süreçlere hakim etkin liderler olarak iş modellerinin tasarlanmasına yardımcı oldukları için yapay zeka tabanlı iş modelleriyle nasıl rekabet edeceklerini öğrenmeli (Ricart, 2020), iş modellerinin yapay zekaya uyarlanmasına ve işletmelerindeki yapay zeka çalışmalarına liderlik etmelidirler. İş dünyası liderleri arasında yapay zekanın işletmelerinin gelişmesine nasıl yardımcı olabileceğini fark eden liderler bulunduğu gibi birçoğu yapay zekayı geniş ölçekte uygulama yolunda istenilen seviyede değildir (Swan, 2020).

İnsanlarla ilgili olan liderlik ve makinelerle ilgili olan yapay zeka arasındaki sınırların giderek bulanıklaştığı günümüzde yapay zekanın işletmelere ne getireceği ve yöneticilerin gelecekteki değişikliklere nasıl hazırlanması gerektiğini konularını ele almak için düzenlenen Yapay Zeka Tabanlı Bir Dünyada Yönetimin Geleceği konulu konferansta yöneticilerin yapay zeka konusunda izlemesi gereken 10 yöntem belirlenmiştir (IESE, 2018):

1. Yapay zekanın ne olduğunu ve ne olacağını anlayın

Bilgi Teknolojilerinin (BT) yeni versiyonu Yapay Zekadır. Yapay zeka, makine öğrenimi, sinir ağları ve derin öğrenmeyi içerir, ancak aynı zamanda veriyle ilgili diğer birçok konu için bir şemsiye terim haline gelmiştir. Alanlar arası öğrenme ve akıl yürütme yöntemleri Yapay Zekanın geleceğine umutla bakılmasını sağlamaktadır.

2. Yükselen yapay zeka eğiliminin farkında olun

Yöneticiler yapay zekaya kayıtsız kalmamalıdır. Yapay zeka şu anda bilişsel iç görüleri sahip olmaktan veya bilişsel katılım sağlamaktan ziyade mevcut süreçleri daha verimli hale getirmekle ilgilidir.

3. Verilerinizi ve Yapay Zeka uygulamalarını test edin

Yönetim teorilerinde ya da uygulamalarında kullanılan verileri ve yapay zeka teorilerini/uygulamalarını gerçek olarak varsaymadan önce bunların test edilmesi ve bilimsel olarak doğruluğunun ispatlanması oldukça önemlidir.

4. Büyüme için yapay zekaya bel bağlamayın

Yapay Zekayı uzun vadeli büyüme için değil, işlemleri yönlendirmede etkili olabilmek için kullanmak gerekmektedir. Yapay zekada ortaya çıkan yöntemleri diğer şirketler de uygulayacaktır. Böylece yapay zekaya bağlı rekabet avantajı azalacak veya ortadan kalkacaktır.

5. Yapay Zeka karşısında örgütünüzün nerede üstün olduğunu bilin

Örgütler günlük işlerini yürütürken aynı zamanda gelecek için yeni şeyler keşfetmek konusunda verimli olmak zorundadır. Liderlik, yönetimden daha önemlidir. Planlama, bütçeleme ve organizasyon yapay zeka tarafından yapılabilir de vizyon oluşturmak, insanları disiplin altına almak ve motive etmek için insan gereklidir.

6. Daha geniş sorumluluk alanlarını göz önünde bulundurun

Yapay zeka sadece teknoloji uzmanlarının eline bırakılmamalıdır. Daha iyi bir toplum inşa etmek için bir araç olarak kullanılmalıdır. Yapay zekanın toplum üzerindeki etkisini dikkate alma sorumluluğu iş liderlerindedir. İşlerin %10-20'si kaybedilecek olsa bile %100'ünün değişebileceği göz önünde bulundurulmalıdır.

7. İş liderlerinin eğitimlerini yapay zekayı içerecek şekilde güncelleyin

İş liderlerinin, şirketlerindeki bilgisayar bilimcilerini ve veri yöneticilerini etkin bir şekilde yönetmek için yapay zekayı anlamaları ve dijital okuryazarlık konusunda eğitimi olmaları gerekmektedir.

8. Değerlerinizi ve amaç duygunuzu tanımlayın

Yapay zeka çağında, radikal bir amaç duygusuna ve güçlü temel değerlere her zamankinden daha fazla ihtiyaç duyulmaktadır. Değişim sürekli ve değişimi yönlendirmek için sağlam değerlere sahip olmak gerekmektedir.

9. Sadece yapay zeka ile ilgili insanları işe almayın, bir ekosistem kurun

Yapay Zeka verilerine hazır olmayan bir ekosistemde, veri insanları büyük bir etkiye sahip olamaz. Data analistleri mimari yapıyı hazırlayabilir ve/veya işletme uzmanları sonuçları üst yönetime aktarabilir ancak bunların anlamlı olabilmesi için üst yönetimin hangi soruları sorması gerektiğini bilmesi gerekmektedir. Sistemin sağlıklı işleyebilmesi, örgütte yapay zeka odaklı bir ekosistem oluşturulması ile mümkün hale gelmektedir.

10. Her zaman sorgulayın

Yapay zeka algoritmaları aşırı mantıklıdır. Genellikle en çok değer verilen insan niteliklerine odaklanırlar. Ancak fikirler açısından ilerleme, büyük olasılıkla her zaman sorgulayan, mantıksız bulunan insanlar tarafından ortaya atılmıştır. Bu nedenle yapay zeka algoritmalarında dahi sorgulama elden bırakılmamalıdır.

Yapay zeka teknolojilerinin, özellikle otomatikleştirilmesi kolay işler için işgücünü verimli hale getirme potansiyeli oldukça önemlidir. Gerçek şu ki, yapay zeka yakında yöneticilerin zamanının çoğunu tüketen idari görevleri daha hızlı, daha iyi ve daha düşük maliyetle yapabilecektir (Kolbjørnsrud ve diğerleri, 2016).

Yapay zeka, strateji planlama, pazarlama ve müşteri desteği gibi yönetsel görevleri ve işlevleri desteklemek için kullanılırken diğer taraftan iş performansını iyileştirmek için etkili çözümler sunmaktadır (Gil, Hobson, Mojsilović, Puri ve Smith, 2020). Birçok durumda stratejik planlamanın, yapay zekanın (daha genel olarak bilgisayarların) yönetimde yararlı olması için en zor yerlerden biri olduğu düşünülse de "insanların ve bilgisayarların" tek başına yapabileceği işlerde, insanların ve bilgisayarların bütünleşik kullanımının işleri daha iyiye ulaştırdığını (Malone, 2020) vurgulamak gerekmektedir.

Diğer taraftan, yönetimde mükemmellik, kararlarda kalite, sıfır hata ve toplam kalite yönetimi gibi hatasız bir yönetim anlayışını çağrıştıran yaklaşımların (Önder ve Saygılı, 2018, ss. 647–648) getirmek istediği standartların uygulanmasında ve karar alma süreçlerinde de yapay zeka gibi akıllı sistemlerle yapılabilecek iyileştirmeler örgütler için rekabet avantajı sağlayabilecek önemli etkenlerdendir.

Kolbjørnsrud ve diğerleri (2016), yöneticilerin yapay zeka çağında nasıl başarılı olabileceklerini öğrenmek için 14 ülkeden 1.770 yöneticiye uyguladıkları anket çalışmasında başarılı yöneticilerin yönetimi yapay zekaya bırakma, hüküm verme çalışmalarına odaklanma, akıllı makinelerle "iş

arkadaşları” olarak bakma, tasarımcı gibi çalışma ve sosyal beceriler ve ağlar geliştirme konularında kendilerini geliştirmeleri gerektiği sonucuna ulaşılmıştır.

Ankete göre, tüm seviyelerdeki yöneticiler zamanlarının yarısından fazlasını idari koordinasyon, kontrol ve rapor yazma görevlerine harcamaktadır. Yapay zeka bu görevlerin çoğunu otomatikleştirecektir. Ünal ve Kılınç (2020, ss. 52–66) da yapay zekâ uygulamalarının yakın gelecekte planlama, programlama, optimizasyon gibi rutin görevleri yöneticilerden devralmasıyla yöneticilerin zaman alıcı idari işlerden kurtularak tecrübelerini ve uzmanlıklarını kritik kararların alınmasında daha etkin bir şekilde kullanabileceklerini belirtmektedir. Yapay zekanın karar destek sistemlerinde kullanımı için yalnızca verilerden elde edilebilen algoritmalar yeterli değildir. Doğru kararlara ulaşabilmek için iç görü gerekmektedir. Yöneticiler, empati ve etik yansımanın yanı sıra kurumsal tarih ve kültür bilgilerini kullanırlar ve bu kritik iş kararlarına ve uygulamalarına deneyim ve uzmanlığın uygulanması insan yargısının özüdür.

Sonuç

Yapay zeka, küresel ekonomik aktiviteye katkıda bulunmak için büyük bir potansiyele sahiptir. Yapay zekanın 2030 yılına kadar yaklaşık 13 trilyon dolarlık ek küresel ekonomik faaliyet veya bugüne kıyasla yaklaşık yüzde 16 daha yüksek kümülatif GSYİH sağlama potansiyeli olduğuna inanılmaktadır. Ancak faydaları en üst düzeye çıkarmak için ülkeler, şirketler ve çalışanlar arasındaki yapay zeka ile ilgili genişleyen boşlukların yönetilmesi gerekmektedir (Bughin ve diğerleri, 2018). Bu boşlukların yönetilmesinde en önemli görev şüphesiz ki yapay zeka ekosistemini kurma sorumluluğu bulunan yönetim bilimciler ve yöneticilere düşmektedir.

Geleceğin iş dünyasının nasıl görüneceğini bugünden değerlendirebilen yöneticiler, kendilerini yapay zekanın gelişine hazırlamalı, yapay zekayı gelişim için bir fırsat olarak görmeli (Kolbjørnsrud ve diğerleri, 2016) ve yapay zekanın uygulanmasına ve geliştirilmesine liderlik etmelidirler.

Kaynakça

Bughin, J., Seong, J., Manyika, J., Chui, M. ve Joshi, R. (2018). *Notes from the AI Frontier: Modeling the impact of AI on the world economy. Modeling the global economic impact of AI | McKinsey*. <https://www.mckinsey.com/featured-insights/artificial-intelligence/notes-from-the-ai-frontier-modeling-the-impact-of-ai-on-the-world-economy> [Accessed 03 April 2021] adresinden erişildi.

Gil, D., Hobson, S., Mojsilović, A., Puri, R. ve Smith, J. R. (2020). AI for Management: An Overview. *The Future of Management in an AI World*, 3–19. doi:10.1007/978-3-030-20680-2_1

IESE. (2018). 10 Ways Artificial Intelligence Is Transforming Management. *IESE*. 11 Ekim 2021 tarihinde <https://www.iese.edu/stories/10-ways-artificial-intelligence-is-transforming-management/> adresinden erişildi.

James Manyika, Michael Chui, Mehdi Miremadi, Jacques Bughin, Katy George, Paul Willmott ve Martin Dewhurst. (2017). Harnessing automation for a future that works | McKinsey. *McKinsey Global Institute*. 18 Ekim 2021 tarihinde <https://www.mckinsey.com/featured-insights/digital-disruption/harnessing-automation-for-a-future-that-works> adresinden erişildi.

Kolbjørnsrud, V., Amico, R. ve Thomas, R. J. (2016). How Artificial Intelligence Will Redefine Management. *Harvard Business Review*. 12 Ekim 2021 tarihinde <https://hbr.org/2016/11/how-artificial-intelligence-will-redefine-management> adresinden erişildi.

Malone, T. W. (2020). How Can Human-Computer “Superminds” Develop Business Strategies? *The Future of Management in an AI World*, 165–183. doi:10.1007/978-3-030-20680-2_9

McKinsey & Company. (2017). AI: perspectives and opportunities. V. Dilda (Ed.), . OECD. <https://www.oecd.org/going-digital/ai-intelligent-machines-smart-policies/conference-agenda/ai-intelligent-machines-smart-policies-dilda.pdf> adresinden erişildi.

Oracle Türkiye. (2021). Yapay Zekâ (AI) Nedir? www.oracle.com.tr. 9 Ekim 2021 tarihinde <https://www.oracle.com/tr/artificial-intelligence/what-is-ai/> adresinden erişildi.

Önder, M. ve Saygılı, H. (2018). Yapay zekâ ve kamu yönetimine yansımaları. *Türk İdare Dergisi*, (487), 629–668.

Ramaswamy, S. (2017). How Companies Are Already Using AI. *Harvard Business Review*. 13 Ekim 2021 tarihinde <https://hbr.org/2017/04/how-companies-are-already-using-ai> adresinden erişildi.

Ricart, J. E. (2020). The CEO as a Business Model Innovator in an AI World. *The Future of Management in an AI World*, 185–203. doi:10.1007/978-3-030-20680-2_10

Swan, C. (2020). Turning AI Myths into Enterprise Gold. *Oracle News Connect*. 13 Ekim 2021 tarihinde <https://www.oracle.com/connect/turning-ai-myths-into-enterprise-gold.html> adresinden erişildi.

Ünal, A. ve Kılınç, İ. (2020). Yapay Zekâ İşletme Yönetimi İlişkisi Üzerine Bir Değerlendirme. *YÖNETİM BİLİŞİM SİSTEMLERİ DERGİSİ*, 6(1), 51–78.

Türkiye’de Mahalleden Kırsal Mahalleye Geçiş

Melike HANİKOĞLU

Süleyman Demirel Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

Prof. Dr. Nilüfer NEGİZ

Süleyman Demirel Üniversitesi

İİBF SBKY Öğretim Üyesi

Özet

Bu çalışmada, Büyükşehir’e bağlı *eski köy/yeni mahalle* birimlerinin, kırsal özellik taşımaları ve tarım/hayvancılık faaliyetleri gereği ile ‘*kırsal mahalle*’ statüsüne geçiş deneyimleri, Türkiye’de örnek bir alan üzerinden ele alınmak istenmektedir. Kırsal Mahalle, 16 Ekim 2020 tarihinde 7254 sayılı torba kanunda ilk kez yer almış ve 15 Nisan 2021 tarihli “Kırsal Alan ve Kırsal Yerleşme Alan Yönetmeliği” ile uygulamaya dair süreç düzenlenmiştir. Araştırmanın evreni kırsal alan statüsü kazanan Balıkesir’e bağlı Ayvalık ilçesidir. Ayvalık ilçesinde 16 köy, kırsal mahalle statüsü için başvurmuş ve geçiş sağlanmıştır. Söz konusu 16 köyden merkeze yakın ve uzak olan köylerden 4 tanesi seçilerek, araştırmanın örneklemini belirlenmiştir. Araştırmanın örneklemini oluşturan bu *eski köyler/yeni mahalleler*; Akçapınar, Bağyüzü, Çamoba ve Çakmak yeni kırsal mahalleleridir. Bu örnekleme, dört köyün kırsal mahalleye geçiş sürecine ilişkin deneyim, beklenti ve sorunlar mahalle muhtarlarıyla yürütülen nitel araştırma yöntemi (görüşme tekniği) ile saptanmaya çalışılmıştır. Çalışmanın araştırma soruları; i) 6360 sayılı Kanun’un köy yönetimi ve kırsal yaşam üzerine etkileri nelerdir? ii) yöre halkının ve köy yönetiminin kırsal mahalle uygulamasına ilişkin farkındalığı nasıldır? ve iii) kırsal mahalle uygulamasından deneyimler ve beklentiler nelerdir? şeklindedir. Görüşme formunda muhtarlara 28 soru yöneltilerek, derinlemesine mülakat yapılmıştır. Araştırma sahasında, mülakatlara ek olarak araştırmacı tarafından fotoğraflamak yoluyla saha gözlemleri de yapılmıştır. Muhtarlara yöneltilen sorularla kırsal mahalle olma yolundaki eksiklikler, uygulamalar ve beklentiler de ortaya konmaya çalışılacaktır.

Anahtar Kelimeler: 6360 sayılı Kanun, Kırsal mahalle, Köy, Köy Yönetimi

Transition from Neighborhood to Rural Neighborhood in Turkey

Abstract

In this study, the experiences of the old village/new neighborhood units affiliated to the Metropolitan, due to their rural characteristics and agricultural/livestock breeding activities, transitioning to the status of 'rural neighborhood' are desired to be discussed through a sample area in Turkey. The Rural Neighborhood took place for the first time in the bag law numbered 7254 on 16 October 2020, and the implementation process was regulated with the “Rural Area and Rural Settlement Area Regulation” dated April 15, 2021. The universe of the research is the Ayvalık district of Balıkesir, which has gained the status of a rural area. In Ayvalık district, 16 villages applied for rural neighborhood status and the transition was achieved. The sample of the research was determined by choosing 4 of the 16 villages close to the center and far from the center. These old villages/new neighborhoods that constitute the sample of the research; Akçapınar, Bağyüzü, Çamoba and Çakmak are the new rural neighborhoods. In this sample, the experience, expectations and problems related

to the transition process of four villages to rural neighborhoods were tried to be determined by the qualitative research method (interview technique) conducted with the neighborhood headmen. The research questions of the study; i) What are the effects of Law No. 6360 on village management and rural life? ii) How is the awareness of the local people and the village administration about the rural neighborhood practice? and iii) what are the experiences and expectations from rural neighborhood practice? is in the form. In the interview form, 28 questions were asked to the headmen and in-depth interviews were conducted. In the research area, in addition to the interviews, field observations were made by the researcher by photographing. With the questions directed to the headmen, the deficiencies, practices and expectations on the way to becoming a rural neighborhood will also be tried to be revealed.

Keywords: Law No. 6360, Rural neighborhood, Village, Village Management

Giriş

Yerel yönetim sisteminde köy, kırsal alanın; mahalle ise kentsel alanın tamamlayıcısı ve en küçük birimleridir. Bu iki birimin benzer özellikleri olduğu kadar farklı özellikleri de olup; günümüze kadar gereken ilgi ve değeri göz ardı edilmiş birimlerdir (Karalezli, 2021:1). Köy yönetimleri, 5216 sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanun ve ardından 6360 sayılı düzenleme ile biçim değiştirmiştir. Özellikle 6360 sayılı düzenleme ile “bütünşehir” uygulaması büyükkent ölçeğinde “köy” yönetimlerinin “mahalle” biçimine geçişini düzenlemiştir. 2014 yılında yürürlük alan bu düzenleme ile, köylerin mahalle olması ve bu dönüşümün uygulama pratiğinin deneyimlenmesinin ardından; 2020 yılına gelindiğinde bir kez daha “eski köy/yeni mahalle” statüsündeki bu yerleşim alanları bir kez daha gündeme taşınmıştır. “Kırsal Mahalle” kavramıyla şekillenen bu yeni tartışma bu çalışmada merak konusu olmuş, hem kavramın hem de uygulamanın ilk örnekleri üzerinden bir kesit sunabilmek adına çalışma kaleme alınmıştır.

Çalışmada köy, mahalle ve kırsal mahalle birimleri kavramsal ve tarihsel olarak ele alındıktan sonra; Türkiye’de kırsal mahalle uygulaması Ayvalık örneğinde incelenmiş, köy yöneticileri ile yapılan nitel araştırma bulgularına burada yer verilmiştir. Çalışmada, -6360 sayılı Kanun’un köy yönetimi ve kırsal yaşam üzerindeki etkileri nelerdir? -Yöre halkının ve köy yönetiminin kırsal mahalle uygulamasına ilişkin farkındalığı nasıldır? ve -Kırsal mahalle uygulamasından deneyimler ve beklentiler nelerdir? sorularına cevap aranmıştır.

1.KAVRAMSAL VE TARİHSEL OLARAK KÖY ve MAHALLE

Kent Bilim Terimleri Sözlüğünde Köy genel olarak, “Yönetim durumu, toplumsal ve ekonomik özellikleri ya da nüfus yoğunluğu yönünden kentten ayırt edilen, genellikle tarımsal uğraşta bulunmak gibi işlevlerle ayrımlaşan ve belirlenen, konutları ve öteki yapıları bu yaşamı yansıtan yerleşim birimidir” şeklinde ifade edilmektedir (Keleş, 1998:93). Köy en dar anlamıyla; “kır yerleşmelerinin yaygın adı” olarak da tanımlanmaktadır (Tütengil, 1983:7). Köy Kanunu’nda köyün üç ayrı tanımının yapıldığı görülmektedir. Köy, 442 sayılı Köy Kanunu’nun 1., 2. ve 7. Maddelerinde tanımlamalarda bulunulmuştur. Kanun’un 1. Maddesine göre; “Nüfusu iki binden aşağı yuurtlara(köy), nüfusu iki bin ile yirmi bin arasında olanlara (kasaba) ve yirmi binden çok nüfusu olanlara (şehir) denir.” Kanun’un 2. Maddesine göre; “Cami, mektep, otlak, yaylak, baltalık gibi orta malları bulunan ve toplu veya dağınık evlerde oturan insanlar bağ ve bahçe ve tarlalarıyla birlikte bir köy teşkil ederler.” Kanun’un 7. Maddesine göre; “Köy bir yerden bir yere götürülebilen ya da götürülemeyen mallara sahip olan ve işbu kanun ile kendisine verilen işleri yapan başlı başına bir varlıktır. Buna (şahsı manevi) denir.” Cumhuriyet’in kurulmasından sonra, 20 Nisan 1924 Anayasası’ndan önce köye yönelik ilk kapsamlı adım, 18 Mart 1924 tarihinde çıkarılan Köy Kanunudur. Kanunla birlikte köyler, tüzel kişiliğe sahip, yasal güvencesi hukuken sağlanan yerel yönetim kuruluşları haline getirilmiştir. Köy Kanununun 7. Maddesi köyü, “başlı başına bir varlık olarak” tanımlarken, bu durumun “köyün tüzel kişiliği” olduğu anlamına geldiğini belirtmiştir (md.7). Köy Kanununda köylere yönelik çeşitli

kriterleri dikkate alarak yapılan farklı tanımlar bulunmaktadır. Kanuna göre nüfusu 2000'den az olan yurtlara "köy", 2000- 20000 arasında olanlara "kasaba" ve 2000'den çok olanlara ise "şehir" denilmektedir. Kanuna, zaman içerisinde revizyonlar yapılmış olmasına rağmen günümüze kadar varlığını sürdürmüş, yerele yönetim yasaları içinde değişmeyen tek kanun olma özelliğini korumaktadır. 1924 yılında yürürlüğe giren 1924 Anayasasında köyler hususunda, "Türkiye'nin coğrafik durumu ve ekonomik ilişkileri bakımından illere, illerin ilçelere, ilçelerin bucaklara bölündüğünü ve bucakların da kasaba ve köylerden meydana geldiği" ifade edilmiştir (md.89). Daha sonraki dönemlerde köyler gerek toprak gerek tarım ve hayvancılık faaliyetleri gibi konularda desteklenmişlerdir. 1935 yılında Tarım Kredi ve Tarım Satış Kooperatiflerinin, 1938 yılında Toprak Mahsulleri Ofisinin kuruluşu, 1935 yılında Toprak İskân Kanunu ve Zirai Islah Kanunu, 1945 yılında 4753 sayılı Çitçiyi Topraklandırma Kanunu gibi düzenlemeler bahsedilen bu destekler arasında sayılabilir. 1950 yılı ve sonrasında ise, I. II. III. ve IV. Menderes Hükümetleri, köy ve köylüye yönelik politikalarında teknik yardım sağlama (zirai ilaç, kimyevi gübre vb.) desteklerini sürdürmüşlerdir (Kayıkçı, 2005:7). 1960'lı yıllardan itibaren ise kalkınma planlarında köy ve kırsal alanının yer bulduğunu görmekteyiz. Kırsal kalkınma anlayışı ile Birinci. V. Yıllık Kalkınma Planı, "Köy ve Köylü Sorunları" başlığı ile İkinci V. Yıllık Kalkınma Planı ve "merkez köy yaklaşımı" ile Üçüncü V. Yıllık Kalkınma Planı bu konuda örnek teşkil etmektedir (Keleş, 2000:161; DPT, 1990-1994:48). 2000'li yıllara kadar birden fazla köy kanunu tasarısı meclise sunulmasına rağmen kabul görmemiş ancak 2000 yılı itibariyle köy ile ilgili/ilişkili kanunlarda köklü düzenlemeler yapılmıştır. Bunlar; 5216 sayılı kanun, 5393 sayılı kanun ve 6360 sayılı kanunlar olup; yerel yönetim reformu olarak da bilinen bu köklü reformun ürünleri olarak yürürlük almışlardır. 2014 yılında 6360 sayılı düzenleme, büyükşehir belediyelerinin dönüşümünün yanı sıra kırsal alanları da yeniden düzenleyerek hem görev-yetki bağlamında hem de mekânsal anlamda büyükşehirlerde önemli bir dönemi başlatmıştır. 1924 yılından bu yana hukuken varlık gösteren köy yönetimleri, büyükşehirler için kimlik değiştirerek, mahalle statüsü ile kentin bir parçası haline gelmiştir. Bu durum sadece büyükşehirleri değil; kırsal alan ve sakinleri için, idari, sosyo-kültürel, ekonomik, çevresel ve psikolojik birçok sonucu da beraberinde getirmiştir.

Mahalle, akademik yazında, kanunlarda ve birçok yazar tarafından farklı tanımlamalarla ifade edilmiştir. Mahalle, Kavruk'un (2018:13) ifade ettiği üzere; devamlı ya da geçici olarak ifade edilen küçük yerleşim birimlerini tanımlamaktadır. Mahalle kelimesi, etimolojik olarak ele alınırsa Arapça kökenli bir kelime olup, "bir yere inmek, konmak, yerleşmek" anlamlarında karşılık gelip "hal" fiilinden literatüre kazandırılmıştır (Yel ve Küçükaşçı, 2003:323). Mahalleli olmak ya da mahalle kültürü gereği ben bilinci yerine biz bilinci ile yaşama biçimini ortaya koymaktır. Örneğin; ibadethaneler aynı dine inanan kişilerin bulunduğu mekânlar olmuş ve bu ortak bağ din birliği ile oluşmuştur. Ancak Osmanlı döneminde farklı dinlere mensup kişilere de saygılı ve hoşgörülü bir tutum sergilenmekte olup ibadetlerini özgür bir şekilde gerçekleştirdiği yaşam alanı oluşturulmuştur. Sosyolojik açıdan mahalle; mekânsal tasarımlar sonucunda iç içe geçmiş evler birbiri ile temas ve yakınlığı sağlamış, aidiyet, ortaklık şuuru toplumsal ve yerleşik dokusunu güçlendiren (Alada, 2008:66) birimlerdir. Sosyolojik olarak mahalle kavramında, cemaat sosyolojisine sahip olmak, hemşehrilik hukuku, komşuluk, bir aradalık, ortak tarih gibi hususlar öne çıkar. Geleneksel Türk şehirlerinde sosyolojik yönden irdelenen mahalleler, toplumsal sınıf farklılığı gözetilmeden, belirgin mekânsal farklılıkları oluşturmayan bir yapıya sahip olup; 19. Yüzyıl başlarına kadar bu varlığını kaybetmeyen yapılar olarak dikkat çeker (Ortaylı, 2016:305).

Yönetimsel açıdan mahalle; 2005 tarihli 5393 sayılı Belediye Kanunu'nda yer alan tanıma göre mahalle; "Belediye sınırları içinde ihtiyaç ve öncelikleri benzer özellikler gösteren ve burada yaşayan insanların komşuluk ilişkisi içinde olduğu idari birimlerdir." Kanundan anlaşılacağı üzere, idari yapıda en küçük toplumsal yapıyı oluşturmaktadır. Mahalle, kentleri oluşturan temel yapı taşlarından birisidir. Kent ile mahalle arasında diyalektik bir ilişki vardır. Kavruk'un (2004:3) ifade ettiği üzere; insanlar "ya köylüdür ya da mahalleli".

1864-1871 Nizamnameleri ile birlikte hukuki güvence kazana mahalle yönetimi, 1913 yılına gelindiğinde yasal dayanağını kaybetmiş, ancak 1918 yılına kadar konumunu devam ettirmiştir. Osmanlıda toplumsal ilişkiler, mekânsal düzenlemeler gibi yapılarda uyum sağlayan ve sistematik bir kümeleme oluşturan mahalle yapısı, Cumhuriyet ile birlikte bu sistematik yapıyı koruyamamıştır. Büyük yıkımlar, göç kervanının yoğun bir şekilde devam etmesi sonucu yeni kent planları, Osmanlıya özgü kent ruhunun kaybedilmesine yol açmıştır (Alver, 2013:40). 1930 yılında yürürlüğe giren 1580 sayılı Belediye Kanunu, mahallenin fiziksel olarak belirlenme kriterlerine yer vermiştir. 1580 sayılı yasa, mahalleyi şehir ve kasabalardan parçalanamaz/ayrılmaz bir yapı olduğunu belirtmiştir. 23 Temmuz 2004 tarihinde Resmî Gazetede yayınlanarak yürürlüğe giren 5216 sayılı Büyükşehir Belediyeleri Kanunu'nda mahalleyle ilişkili maddelere çok fazla yer verilmemiştir. 3 Mayıs 2005 tarihli 5393 sayılı Belediye Kanunu'nda ise mahalle; *“belediye sınırları içinde, ihtiyaç ve öncelikleri benzer özellikler gösteren ve sakinleri arasında komşuluk ilişkisi bulunan idari birimdir”* şeklinde tanımlanmıştır (md.3). Türkiye’de ilk defa mahalle yönetimine ve yapısına ilişkin düzenleme 5393 sayılı kanunda yer bulmuştur. *“Mahalle, muhtar ve ihtiyar heyeti tarafından yönetilir. Belediye sınırları içinde mahalle kurulması, kaldırılması, birleştirilmesi, belediye meclisinin kararı ve kaymakamın görüşü üzerine valinin onayıyla olur. Muhtar, mahalle sakinlerinin gönüllü katılımıyla ortak ihtiyaçları belirlemek, mahallenin yaşam kalitesini geliştirmek, belediye ve diğer kamu kurum ve kuruluşlarıyla ilişkilerini yürüterek mahalle ile ilgili konularda görüş bildirmek, diğer kurumlarla işbirliği yapmak ve kanunlarla verilen diğer görevleri yapmakla yükümlüdür. Belediye, mahallenin ve muhtarlığın ihtiyaçlarının karşılanması ve sorunlarının çözümü için bütçe imkânları ölçüsünde gerekli ayni yardım ve desteği sağlar; mahallenin ortak isteklerini göz önünde bulundurur ve hizmetlerin mahallenin ihtiyaçlarına uygun biçimde yürütülmesini sağlamaya çalışır.”* (5393/9.madde)

6 Aralık 2012 tarihinde 6360 sayılı On Üç Büyükşehir Belediyesi ve 26 İlçe Kurulması ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına İlişkin Kanun çıkarılmıştır. Toplam 37 maddeden oluşan Kanun’un 2 tane de geçici maddesi bulunmaktadır. Kanun, 2014 seçimleri ile birlikte uygulamaya konulmuş İstanbul ve Kocaeli dışındaki bütün büyükşehirlerde köyler mahallere dönüştürülmüş ve tüzel kişiliklerini kaybetmişlerdir.

2.KIRSAL MAHALLE

Kır ve mahalle kavramlarının bir arada kullanılması olağan bir durum değildir. Ancak 16 Ekim 2020 tarihinde 7254 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun’un 10. Maddesi kapsamında, *“Büyükşehir sınırlarında sosyo-ekonomik durumu, şehir merkezine uzaklığı, belediye hizmetlerine erişebilirliği, mevcut yapılaşma durumu ve benzeri hususlar dikkate alınarak ilgili ilçe belediye meclisinin kararı ve teklifi üzerine büyükşehir belediye meclisinin en geç doksan gün içinde alacağı karar ile kırsal yerleşim özelliği taşıdığı tespit edilen mahallelerin kırsal mahalle”* olarak kabul edilmesine karar verilmiştir. Kırsal mahalle olma yolunda son karar büyükşehir belediyelerinde olmuş ve kırsal mahalle olmaya hak kazanan yerlerde emlak vergisinden muaf tutulmuş ve içme ve kullanma suları için alınacak ücretin işyerlerinde en düşük tarifenin %50’sini, konutlarda ise %25’i geçmeyecek şekilde belirlenmesine karar verilmiştir (5216 sayılı Kanun Ek Madde 3/3). Böylelikle kırsal mahalle kavramı vücut bulmuştur. Kırsal niteliğe sahip olan yerlerde, çeşitli vergi indirimleri ve muafiyetlerin tespiti ve takdir yetkisinin ilçe belediye meclislerine bırakılacağına gerekçeli kararda yer verilmiştir. Böylece büyükşehir belediyeleri, köy ve beldelerin mahallelere dönüşmesinin ardından kırsal özelliklerini sürdürüp sürdürmediğini tespit edebilme yetkisi kazanmıştır. Kırsal özelliklerini sürdüren mahallelere “kırsal mahalle” kimliği kazandırılacaktır.

Kırsal mahalle ile ilişkili bir diğer güncel gelişme; *“15 Nisan 2021 tarihinde 31455 sayılı Çevre ve Şehircilik Bakanlığının Kırsal Mahalle ve Kırsal Yerleşik Alan Yönetmeliği”*dir. Yönetmelikte, *kırsal mahalle olmanın kriterleri saptanmış, kırsal yerleşim özelliği, kent merkezine uzaklık mesafesi, belediye hizmetlerinden faydalanma düzeyi, gelişme alanına sahip olma, kırsal yapılaşmasının devamlılığı, geçim kaynağının tarıma dayalı olması, sınırları içinde tarım, orman, mera ve kırsal*

alanların önemli bir paya sahip olması ve ekonomisinin orman faaliyetlerine dayalı olması kriterleri belirlenmiştir (md.4/3). Birbirine yakın, yerleşim yerlerinin ekonomik ve sosyal birleşmeyi gerekli kılması halinde kırsal yerleşim alanı genişleyebilir ya da daralabilir hükmüne de yer verilmiştir. Alınan bu karar imar ve planlama amacıyla yer almıştır. Örneğin, 2018 yılında kırsal alanda yapılaşma koşullarının belirlenmesine dayanan Çevre ve Şehircilik Bakanlığı'nın Kırsal Alan Planlama Projesi bu düşünceye destek vermektedir (Yılmaz, 2021:2). Son düzenlemelerde, vergilerdeki %50 indirim ve muafiyetler, imar ve planlama yönündeki teşvikler, eski köy yeni adıyla kırsal mahallelere yönelik olumlu sinyaller oluşturmuştur.

Fakat bu iki Kanun'da da yeniden bir tüzel kişilik kazandırma durumu söz konusu olmamıştır. Kırsal Mahalle ve Kırsal Yerleşik Alan adıyla yeni statüler oluşturulmaktadır. 2014 yılında ilçe belediyelerine devredilen eski köy, belde tüzel kişiliğine ait malların iadesi ile ilgili herhangi bir hüküm yer almamaktadır. Kırsal mahalle statüsü kazanmış mahallelerin vergi indirimleri olsa da belirli bir miktarda ödeme transferlerinin olması ilçe belediyelerinin maliyetlerinde artışa neden olacaktır. Bu durum belediyeler lehine ancak vatandaşlar aleyhine gibi görünmektedir. Yönetmelikte sadece vergi ile ilgili hususlar yer almakta olup, köy kimliği ya da köy planlamasının geri dönüşümü hakkında bir madde eklenmemiştir. Kırsal mahalle ve kırsal yerleşik alan uygulamasında kırsallığın ve kentsel biyolojik çeşitliliğin korunmasına yönelik düzenleme görülmektedir (Karalezli, 2021:1). Kırsal özelliklerin korunması ve kent ile kırsal farklı planlamasının gerekliliği göz ardı edilmektedir.

2019 yılında yapılan 3. Tarım ve Orman Şurası sonuç bildirgesi 17. Maddesinde; *"Büyükşehir belediyelerinde mahallelerin kırsal ve kentsel olarak yeniden yapılandırılması, kırsal mahallelerde köy tüzel kişiliği yapısının korunması, kırsal yaşamın Tarım ve Orman Bakanlığı bünyesinde bütüncül ve entegre bir bakış açısıyla koordine edilmesi"* önerisi getirilmiştir. Ancak 15 Nisan 2021 tarihli Kırsal Mahalle ve Kırsal Yerleşik Alan Yönetmeliğinde bu önerinin hayata geçirilmesine yönelik adımlar yer almamaktadır.

3. MAHALLEDEN KIRSAL MAHALLEYE: AYVALIK İNCELEMESİ

3.1. Araştırmanın Amacı, Önemi ve Yöntemi

Araştırmanın amacı; 6360 sayılı yasa sonrasında köy statüsünden mahalle statüsüne geçen alanlar için 15 Nisan 2021 tarihli "Kırsal Mahalle ve Kırsal Yerleşik Alan Yönetmeliği" ile Türkiye'de uygulamaya geçen "kırsal mahalle" deneyimine ilişkin tespitlere ulaşmaktır. Kırsal mahalle ile ilgili alanında ilk çalışma olması nedeniyle çalışma önem arz etmektedir.

Çalışmanın evreni, Ayvalık ilçesinde merkez dışında 16 köy/yeni adıyla kırsal mahalledir. 2014 yerel seçimleriyle mahalleye ve daha sonra kırsal mahalleye dönüşen bu 16 köyden 4'ü (Akçapınar, Bağyüzü, Çakmak ve Çamoba) araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Köyler belirlenirken merkeze yakın ve uzak mesafe kriterine bakılmıştır. Araştırmada nitel araştırma yöntemi kullanılmış ve katılımcılara açık uçlu olarak yöneltilen sorular araştırmacı tarafından betimsel analiz yöntemi ile değerlendirilmiştir. Araştırmada seçilen köylerin muhtarları yapılan mülakatlarda 28 sorudan oluşan bir soru formu kullanılmıştır. Bu soru formu, çalışmanın amacı doğrultusunda araştırmacı tarafından oluşturulmuştur. Bu sorular görüşmecilerin; *-Muhtarlık ile Merkezi İdare Arasındaki İlişki, -6360 sayılı Kanun ve Sonrasında Gelişmelere Yönelik Algıları ve -Kırsal Mahalleye İlişkin Algıları* ortaya konulmak istenmektedir.

Tablo 1. Mahallelerin Uzaklık ve Mesafeleri (TÜİK,2020).

Kırsal Mahalleler	İlçeye yaklaşık uzaklığı	Nüfusu
Akçapınar Mahallesi	22 km	1.112
Bağyüzü Mahallesi	32 km	653
Çakmak Mahallesi	21 km	757
Çamoba Mahallesi	19 km	827

3.2. Araştırmanın Bulguları

Demografik Bulgular

Araştırmaya katılan 4 muhtar da erkektir. Yaş aralıkları ise 18 ile 59 yaş aralığında değişiklik göstermiştir. İkisinin ortaokul, ikisinin ise ilkokul mezunu olduğu, iki muhtarın çiftçi ile, bir muhtarın serbest meslek sahibi ve bir muhtarın da esnaf olduğu anlaşılmaktadır. Muhtarlık dönemleri üçünün ilk dönem, bir muhtarın ise ikinci dönemdir. Bütün muhtarlar doğduklarından itibaren (köyünde) mahallesinde yaşadıklarını ve başka bir yerde yaşamak istemediklerini ifade etmişlerdir. Üç muhtarın ailesinde daha önce muhtarlık yapan birinin olmadığı, bir muhtarın ailesinde ise muhtarlık yapan birisinin olduğu tespit edilmiştir. Tablo 2’de muhtarların sosyo-ekonomik özellikleri toplu halde sunulmuştur.

Tablo 2. Muhtarların Sosyo-Demografik Yapısı

	Cinsiyet	Yaş Aralığı	Öğrenim Durumu	Mesleği	Muhtarlık Dönemi	İkamet Ettiği Yer	İkamet Ettiği Süre
Muhtar 1	Erkek	18-31	Ortaokul	Çiftçi	1 Dönem	Bulunduğu Mahalle	Doğduğundan beri
Muhtar 2	Erkek	32-45	Ortaokul	Serbest meslek	2 Dönem	Bulunduğu Mahalle	Doğduğundan beri
Muhtar 3	Erkek	32-45	İlkokul	Esnaf	1 Dönem	Bulunduğu Mahalle	Doğduğundan beri
Muhtar 4	Erkek	46-59	İlkokul	Çitçi	1 Dönem	Bulunduğu Mahalle	Doğduğundan beri

Diğer Bulgular

Diğer bulgular başlığı altında, görüşmecilere (muhtarlara) Muhtarlık ile Merkezi İdare arasındaki ilişkileri, -6360 sayılı kanun ve sonrasında gelişmelere yönelik algıları ve -kırsal mahalleye ilişkin algılarına yönelik açık uçlu olarak sorulan sorular ve bunlara verdikleri yanıtların betimsel değerlendirmelerine yer verilmiştir.

Muhtarlık ile Merkezi İdare Arasındaki İlişkiye Yönelik Bulgular

“Muhtarlık sürecinde yönetim birimleriyle rahat iletişim kurabilip temel hizmetlerin karşılanmasında ilçe belediyesinden bir destek alabiliyor musunuz?”

Muhtarlık biriminin mevcut durumunu anlayabilmek ve yönetim birimleriyle etkileşimini öğrenmek için yukarıdaki soru yöneltilmiştir. Soruya dört muhtar adayı da “evet” yanıtını vererek olumlu gelişme izlendiğini aktarmışlardır.

İlçe belediyesinden yapılan destekler mahallenize yeterli oluyor mu?

Yukarıdaki soruya yanıt olarak dört muhtar adayı da olumsuz bir yanıt vermiştir. Desteklerin yeterli olmadığını belirten Muhtar 1; “Yeterli değil. Maddi anlamda bir bütçemiz olmadığı için hizmetler de tam anlamıyla zamanında karşılanmamakta ve halk açısından da tepki toplamaktadır. Köy içi bir ekonominin gelişmesi için yakınımızda bulunan vali konağının belediye tarafından yeniden bakım inşasını talep ediyorum. Köy adının duyurulması ve köy turizmi için (köyün dokusunun korunarak) projelerin yapılmasını istiyorum” yanıtını vermiştir. Bu durum köy hizmetlerinin halen daha köy olarak kaldığı ve bir gelişme göstermediği ibaresini doğrulamaktadır. Muhtar 2, yeterli olmadığına yönelik görüşlerini “Yeterli değil. Hizmet konusunda yetersizlik mevcuttur. Mahalle olmak bana göre köy için bir değişim bir yeniliktir. Ancak herhangi bir değişim ya da yenilik görülmemektedir. Birçok hizmet köy konumundayken sağladığımız hizmetlerdir. Bizim köyünde dahil birçok köy meydanı halen daha topraklı yoldur. Asfaltlanması ve taş döşenmesini talep ettik ancak henüz gerçekleşmedi. Yollardaki bozukluk durumu birçok kazaya da sebep olmaktadır” biçiminde ifade etmiştir. Muhtar 3 ise, “Yeterli değil. Hizmetler konusunda ciddi sıkıntılarımız var. Halk iletişime benimle geçiyor bende büyükşehir belediyesi ve ilçe belediyesine aktarmaya çalışıyorum. Fakat istenilen düzeyde hiçbir destek ve hizmet getirilmiyor” diyerek durumlarından hiç memnun olmadıklarını belirtmiştir. Benzer biçimde Muhtar 4’de yeterli olmadığını belirtmiştir.

Sonuç olarak; dört muhtarın da ortak görüşü belediye meclislerine hizmet taleplerinin olduğu ancak talepleriyle orantılı bir hizmet aktarımının olmadığı yönündendir. Köy statüsünden mahalle statüsüne geçilen yerlerde yol, çöp, kanalizasyon gibi temel hizmetlerin gerçekleştiril(e)miyor olması sahada fotoğraflama yoluyla da desteklenmiştir. Ayrıca, mahalle imkânı ile donatılmış ve mahallelere özgün bir kent planlamasının köylerde uygulamaya geçilmediği de saptanmıştır.

“Muhtarlık süreçlerinin iyileştirilmesi için öneriniz var mı?”

Soruya dört muhtar adayı da “hayır” yanıtını vermiştir. Konuşmalar doğrultusunda muhtarların bir öneri sunmaları dahi önerilerinin/fikirlerinin dikkate alınmadığı/alınmayacağı yönündeki ifadeleri, yerelde işbirliği ve koordinasyon adına oldukça üzücüdür.

6360 sayılı Kanun ve Sonrasında Gelişmelere Yönelik Bulgular

“6360 sayılı düzenleme ile köy statüsü kalkmasının ardından, köyünüzde yaşanan olumlu ve olumsuz durumlar nelerdir?”

6360 sayılı yasadaki değişikliklerin köylere yansımaları ve mevcut durumda memnuniyet düzeylerinin ne ölçüde olduğunu anlamak için yukarıdaki soru yöneltilmiştir. Muhtar 1; “Olumlu durum; belediyelerin hizmetleri konusunda yetki imkânının geniş olmasıdır. Ancak bu olumlu durum da Büyükşehir’in görev alanının geniş olmasından kaynaklı aksamalara neden olmaktadır. Olumsuz duruma bir örnek; köyün taşınmaz mallarının belediyeye geçmesiyle birlikte köyün ekonomik durumu kötüye gitti. Köyde yaşayan hiçbir vatandaş bu durumdan memnun değildir.” yanıtını vermiştir. Muhtar 2; “Olumlu durum olarak köyde temizlik ve çöp hizmetlerinden memnunuz. Olumsuz durum göstereceksek su konusunda problem yaşıyoruz. Sık sık su kesintileri olmakta ve sulara aşırı miktarda klor atılmaktadır. Su içiminde problem oluşturuyor, hastalıklara sebep oluyor. Belirli bir su arıtma tesisimiz mevcut değil. Kanalizasyon sistemi de çok eski olduğu için tıkanmalar meydana geldiğinde acil çözüm oluşmuyor. Evlerin önüne kanalizasyon akıyor ve yer altı boşluklarına açılan logara sahip değiliz.” yanıtını vermiştir. Muhtar 3; “Olumlu bir gelişme yoktur. Olumsuz durum aslında çok sayıdadır. Örneğin; köyün mallarının belediyeye geçmesiyle imkânlarımız sifıra indi. Hizmet eksik ve

bizim elimizden bir şey gelmemektedir. Eğer vergilerimizi veriyorsak şehirdeki imkânlardan bizde eşit faydalanmalıyız. Mevcut durum bu şekilde değildir.” yanıtını vermiştir.

Muhtar 4; *“Olumlu duruma örnek çöplerin alınması ve eskiden bütçemizin yetemediği bazı hizmetlerin büyükşehir tarafından (zaman aksaklığına uğraması kaydıyla) sağlanmasıdır. Olumsuz duruma örnek ise eskiden köy kahvesi, tarla, zeytinlik gibi mal ve taşınmazlar köye aitti. Şu an eldeki kazanımların belediyeye geçmesi bizleri zorladı.”* yanıtını vermiştir.

Sonuç olarak; muhtarlar açısından genellikle 6360 sayılı yasadan zedelenmiş, yaralı çıktıkları ve bu yaraları geçiren merhem henüz olmadığı mülakat esnasında aktarılmıştır. 6360 sayılı yasa ile Türkiye’de ve Ayvalık evreninde birçok problemin halen daha var olduğu görülmüştür. Özellikle tarım ve hayvancılığın birinci aktörü olan köylerin mahalle dönüşümü sonrasında uygun mera alanların daraltılması sonucunda hayvancılığı ciddi kayıplara uğratmıştır. Köy halkının ve muhtarların hem fikir olduğu söylem **“mahalle imkânlarına bürünmemiş bir mahalle ne kadar var olabilir?”** sorusu olmuştur. Bu soruya en uygun cevabı bulmak için köylüye, köy yaşamına, fiziksel/kültürel/coğrafi koşullarına bakılarak uygun kırsal eylem planları hayata geçirilmelidir. 6360 sayılı yasadan olumlu çıktılar ise eskiden çöplerin aktarılması, geri dönüşüme kazandırılması konusunda bir uygulama yürütülemez iken; çöplerin toplanıp ortak bir geri dönüşüm rafinerilerine aktarılıyor olması olumlu bir adımdır.

“Köylerin mahalleye dönüşmesinden sonra sorunların çözümü hakkında yeteri kadar ilçe belediye meclis toplantı yapılmakta mıdır?”

Muhtar 2; *“Pandemiden kaynaklı 1.5 yıldır toplantının olmadığını, pandemi öncesinde de ayda bir ya da iki ayda bir güvenlik-hizmet toplantısı yapılmaktaydı. Fakat toplantı daha sık bir sürede yapılmalıdır.”* yanıtını vermiştir. Diğer muhtar adayları da bu görüşü desteklemekte ve toplantıların az yapılmakta olduğunu dile getirmişlerdir. Bu soruya yönelik ortaya çıkan düşünce toplantıların sayısının artırılması gerekliliği yönündedir.

“6360 sayılı yasayla mahalle olan köylere sunulan yerel hizmetlerde verimliliğin arttığını düşünüyor musunuz?”

Yasanın işlerliğini anlamak ve köy hizmetlerinin verimliliğini yorumlamak için yukarıda yöneltilen soruya dört muhtarında yanıtı “hayır” olmuştur.

Muhtar 1; *“Düşünmüyorum. Eskiden köyün bütçesi olduğu için hizmetler yapılıyordu. Şu anda biz dilekçe yazıyoruz sonrasında belediyeye cevap geliyor ancak hizmet yapılmıyor. Örneğin; benim mahallemde beş adet halka açık lavabo var. Fakat açık lavabolara herhangi bir bakım ya da onarım yapılmamaktadır.”* yanıtını vermiştir.

Diğer muhtar adayları da olumsuz bir tavır izlemiştir. Yerel hizmetler konusunda herhangi bir gelişme ya da kalkınmanın olmadığını ifade edilmiştir.

“Büyükşehir Belediyesinin sorumluluk sahasının genişlemesi, hizmet sunumunu nasıl etkilemiştir?”

Mevcut durumun ve kanun sonrasındaki değişimlerin nasıl etki ettiğini kavramak için yöneltilen bu soru karşısında Muhtar 1; *“Görev alanı ve hizmet bölüşümü konusunda kolaylık sağlanmıştır. Fakat köy bütçesinde sıkıntı vardır. Mesela burada 50 liraya yaptıracağım bir işi belediye 1000 liraya yaptırmaktadır. Eskiden ekipmanın köy halkından olduğundan dolayı makul fiyatlar karşılığında hizmetler yerine getiriliyordu. Şu anda büyükşehir ve ilçe belediyeleri hem personel hem de hizmet için ciddi düzeyde bir maddi bedel harcamaktadır.”* yanıtını vermiştir. Muhtar 2; *“Birçok sayıdaki köylerin büyükşehir belediyesinin hakimiyeti altında olması hizmetlerin aksamasına, hizmet bölüşümünün de koordinasyon ve uyum unsurları gözetilmeden yapılması sıkıntıları da beraberinde getirmiştir.”* yanıtını vermiştir. Muhtar 3 ve Muhtar 4; *“Büyükşehir belediyesinden şu ana kadar herhangi bir hizmet görmedik.”* şeklinde yanıt vermişlerdir.

Sonuç olarak; büyükşehir belediyesine yakın mesafeli köy/mahallelerin hizmet konusunda daha avantajlı konumda olduğu ve kültürel etkinliklerin yapıldığı bir sosyal mahalle sistemi var olmuştur. Ancak büyükşehir belediyesine uzak mesafeli köy/mahallelerin temel hizmet konusunda zorluklar yaşıyor olmaları, büyükşehir belediyesinin iş yükü fazlalığından kaynaklı bir durum olarak değerlendirilebilir. Eşit hizmet anlayışı ile, uzak mahallelere de hizmetler götürülmeli ve sosyal donatı alanları, eğitici çadırlar, çocuklar için bir kütüphane otobüsü gibi etkinlikler bu mahallelerde de yapılmalıdır.

Kırsal Mahalle Statüsüne Yönelik Bulgular

“Kırsal Alan ve kırsal yerleşik alanların belirlenmesinde yetkinin belediye meclislerine verilmiş olması hakkında ne düşünüyorsunuz? Sizce muhtarların görüşlerine de başvurulmalı mıydı?”

Kırsal mahalle hakkında bilgi düzeylerini anlamak üzere bu soru yöneltilmiş ve Kırsal Alan Yönetmeliği hakkında muhtarların herhangi bir bilgisinin olmadığı anlaşılmıştır. Bu doğrultuda görüşme esnasında bilgi verildikten sonra yetkinin belediye meclisi tarafından verilmesinin sağlıklı olacağını aktarmışlardır.

Muhtar 1; *“Bu konu hakkında bize bilgi verilmeden onaylatıldı. Muhtarlar olarak bizim görüşümüz de alınmalı ve bize bu konu hakkında derinlemesine bilgi verilmeliydi. Her ne düzenleme çıkıyorsa belediye kararlarında en son bizim haberimiz oluyor. Bu da ne kadar sağlıklı karar ve çıktı oluşturur tartışma konusudur”* yanıtını vermiştir.

Diğer muhtarlar da Kırsal Alan Yönetmeliğine dair detaylı bir bilgilerinin olmadığından bir görüş beyan etmemişlerdir. Ancak muhtarların ve muhtar azalarının belediye meclislerinde görüşü alınmasının gerekli olduğuna hem fikir olmuşlardır.

Sonuç olarak; kırsal mahalle yönetmeliğinin avantaj ve dezavantajlarının neler olduğu, köylü için getirisi ya da götürüsünün düşünülmesi gereklidir. Belki de bölgedeki muhtarlara bir toplantı yapılarak bu durum ayrıntılı bir şekilde sunulmalıdır. Bilgiye sahip olan muhtarlar da halka aktaracak ve yeniliklere hazırlıklı olmaları sağlanacaktır. Muhtarların sadece mühür yetkisinin olması köy için güçlü bir makamı zayıflatmasına sebebiyet vermiştir. İlçe belediyelerin kırsal mahallelere geçen yerler için “kırsal meclis” adı altında muhtarların söz hakkı ve görüşünün alındığı bir heyet uygulamaya geçebilir. Muhtarların köy sorunlarını en iyi bilen kişiler olması gerçeğinden hareketle; onları köyü/mahalleyi ilgilendiren durumlardan uzaklaştırmak, hizmetler açısından sorunlara neden olabilir.

“Kırsal mahalle statüsü kazandıktan sonra, sizlerin kentteki diğer mahallelerde yaşayan vatandaşlarla aynı imkânlara sahip olacağınızı düşünüyor musunuz?”

Yukarıdaki soruya yanıt olarak dört muhtar adayı da “hayır” yanıtını vermiştir. Muhtar 2; *“Yeterli değil. Ayvalık vatandaşıyla aynı konum ve imkânlarda değiliz. Kırsal mahalleyiz ama birçok konuda geri plandayız. Hizmet konusunda belediye eşit bir tavır sergilemiyor. Eğer kırsal mahalle statüsüne sahipsek buraya 112 acil merkez birimi oluşturulmalıdır. Bir vatandaş hasta olduğunda şehir merkezine götürmek zorunda kalıyoruz. Bu sorun bizim için ciddi bir problem. Buraya yakın tüm köyleri kapsayan bir 112 acil istasyonu kurulmalıdır. Elektrik direkleri çok eski beton direkler çok az. Eski olmasından kaynaklı kesintiler mevcuttur. Bazı yerlerde çöp konteynirleri eksik ve bazen çöp alımları aksıyor. Köyümüzde zeytinlik ve bamyta tarlaları olduğu için böcek ve haşerat çok bu durumda köyün ilaçlanmaya ihtiyacı var. Mahalleyiz ama ulaşım halen daha köy birliklerine ait minibüs tarafından yapılmaktadır. Belediyeye ait araçların ulaşımı sağlaması ve sefer sayılarını arttırması gereklidir. Bu gibi eksiklikler varken mahalle olmanın bir faydası ne yazık ki görülmemektedir.”* yanıtını vermiştir. Muhtar 4; *“Hayır. Temel hizmetlerde dahi birçok aksaklıklar meydana gelmektedir. BASKİ, hizmetleri zamanında sağlamamaktadır. Burada cami inşası için yardım talep ettik ama belediye tarafından bir yanıt gelmedi. İmece usulü ile birlikte caminin yeniden inşasını köy halkı ile birlikte yerine getirdik. Yapılması gerek hizmetleri eskisi gibi biz sağlıyorsak belediyenin anlamı*

ytirilmektedir.”yanıtını vermiştir. Muhtar 3; “Hayır. Camilerde ölen kişilerin duyurulması için anons yapmak yasaklamıştır. Kent merkezinde bu hizmet büyükşehir belediyesi tarafından yapılmaktadır. Ancak köylerde camilerde yapılması durumunda şikâyet gelmekte ve halk da anons yapılmasına yönelik baskı yapmaktadır. Bu anonslar sadece ölen kişilerin durulmasını geçerek düşün anonsları gibi konularda da yapılmaktadır. Bu durum cami görevlileri için ciddi bir sorun teşkil etmektedir. Kent merkezlerinde büyükşehir belediyesi tarafından yürütülen anons sistemi, köylerde de uygulamaya geçmelidir. Eğer mahalle sınıfına giriyorsak bu tür hizmetlerinde eşit yürütülmesi gerekir.” yanıtını vermiştir. Muhtar 1; “Hayır. Ulaşım halen daha köy birlikleri tarafından sağlanmaktadır. Büyükşehir belediyesinin ulaşım için tahsis ettiği araçlar köylere de getirilmelidir. Sefer sayısının günde bir veya iki defa olması köy halkının kent merkezine gitmesinde sıkıntı oluşturmaktadır. Ulaşım konusunda sefer sayılarının artırılması ve büyükşehir belediyesine ait araçların yaygın bir şekilde kullanıma geçmesini talep etmekteyim.” yanıtını vermiştir.

Sonuç olarak; muhtarların kentteki imkânlardan eşit bir şekilde faydalanmak konusunda daha çok yollarının olduğu görülmüştür. Turizm kenti olan yörede estetik görünüm dikkate alınarak hizmetler yürütülmüş ancak kente uzak mesafeli mahallelerde görsel estetik dikkate değer olmamıştır. Görsel estetik için entegre tesisleri kurularak mahallelerdeki hayvanlar entegrelere taşınmalıdır. Mahalle meydanlarına ve ara sokaklara taş döşenmeli ve ulaşım büyükşehir belediyesi sorumluluğuna alınmalıdır. Düzenli olarak kente götürülen hizmetler uzaklık gözetilmeksizin bu mahallelere de götürülmelidir. Sonuç olarak, yukarıda değinilen birçok konu ekseninde sorunlar ve ihtiyaçlar bağlamında yasada düzenlemeye ihtiyaç olduğu söylenebilir.

SONUÇ

Çalışmada edinilen bulgular şunlardır:

- Köy yönetimi ve kırsal yaşamda farklı bir yönetim sistemine geçildiği için olumsuz birçok durumla karşılaşmıştır.
- Köy statüsünün geri getirilmesi ya da bu statüye en yakın uygulamanın hayata geçirilmesi temennisi öne çıkan bir bulgudur.
- Balıkesir Büyükşehir Belediyesi (toplam 892 mahalle bulunması) yetki alanının geniş olmasıyla ilçelere görev ve hizmet götürmesinde zorluklar yaşanmaktadır.
- Balıkesir Büyükşehir Belediyesine yakın/uzak olmak hizmetlerin etkin/iyi sunulup sunulmamasını etkilemektedir.
- Kırsal Mahalleden ziyade “Kırsal köylü” statüsünün daha verimli bir düzen ve yönetim akışı sağlayacağı edinilen bulgular arasındadır.
- Muhtarların ve yöre halkının kırsal mahalle düzenlemesine ilişkin detaylı bir bilgiye sahip olmadıkları anlaşılmıştır.
- Kırsal mahalle düzenlemesine ilişkin bilgilendirme toplantılarının eksikliği tespit edilmiştir.
- Kırsal mahalle statüsü ile bazı indirim ve muafiyetlerin varlığı muhtarlar açısından köye dönüşün sinyallerini oluşturmamıştır.
- Kırsal mahalleli olmak yöre halkını memnun edecek düzeyde olumlu görülmemiştir.

Sonuç olarak; kırsal yerleşik alan ve kırsal mahalle sürecinde çiftçiler adına sürdürülebilir üretim, tarım teşviki gibi konulardan yola çıkılmışsa mahalle gözüyle bakmak yerine köy ve köy düzeni gözüyle bakılması, kırsal alan adına daha başarılı sonuçlar elde edilmesini sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

- Tütengil, O. (2014). "Türkiye'de Köy ve Aydınların Tutumu". s.106-118, İstanbul Üniversitesi Sosyoloji Dergisi.
- Nadaroğlu, H. (2001). "Mahalli İdareler" s:242, 7. Baskı, İstanbul.
- Ökmen, M. ve Parlak, B. (2010). "Kuramdan Uygulamaya Yerel Yönetimler", s.275-276, Alfa Aktüel Yayınları, Bursa.
- Geray,C. (1974). "Türkiye'de Kırsal Yerleşme Düzeni ve Köy Kent Yaklaşımı", s.1. Ankara Üniversitesi SBF Dergisi.
- Gözübüyük, Ş. (1993). "Anayasa Hukuku", s:37, Turhan Kitabevi, Ankara.
- Zengin, O. (2003). "Türkiye Cumhuriyeti Kamu Yönetiminde Dönüşüm ve OECD Etkisi", s.241, Mülkiye Dergisi: 233-263.
- Karalezli, G. (2021). "Mahalle ve Köyün Birleştirilmesi İle Oluşan Yeni Bir Birim: Kırsal Mahalleler", s.1, Kent ve Araştırmaları Dergisi.
- Yel, A. ve Küçükaşçı, M. (2003). "Mahalle",s. 323-326, Türkiye Diyanet Vakfı İslam Ansiklopedisi, Ankara.
- Alada, A. (2008). "Kentsel Yönetime Katılımda 'Mahalle", s.64, Yerel Yönetimlerde Katılım, TMMOB Mimarlar Odası Ankara Şubesi
- Ortaylı, İ. (2016). "Türkiye Teşkilat ve İdare Tarihi", s. 305. Ankara: Cedit Neşriyat.
- Ergenç, Ö. (1984). "Osmanlı Şehrindeki "mahalle"nin İşlev ve Nitelikleri Üzerine", s.4, Osmanlı Araştırmaları.
- Akşit, A. (2014). "Selçuklular Devrinde Kent İskânı ve Mahalleler", s:76, Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi.
- Erdagöz, Ö. (2012). "Mahalle Yönetimi ve Geleceği", s.1, Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi, :59-101
- Eryılmaz, B. (2012). "Kamu Yönetimi", s. 237, Beşinci Baskı, Umuttepe Yayınları, Kocaeli.
- Koçberber, S. (2005). "Yeni Belediye Yasası İle Mahalle Yönetimi",s.56, Sayıştay Dergisi.

Mustakil ve Muhalif Bir Dil Kurultayı Olarak Birinci Türk Dil Kongresi (23 -31 Ekim 1948)

Dr. Ahmet KUŞCI

Hatay Mustafa Kemal Üniv
ORCID: 0000-0001-7168-6466

Özet

Bu çalışmada çok partili hayata geçiş sürecinde 23-31 Ekim 1948 tarihleri arasında İstanbul Muallimler Birliği tarafından İstanbul'daki Eminönü Halkevinde düzenlenen Birinci Türk Dil Kongresi ele alınmıştır. Başlangıçta Türk Dili ve Edebiyatı derslerinin okullarda daha verimli ve daha ilmi esaslar üzerinde okutulmasını sağlamak için toplanması kararlaştırılan Birinci Türk Dil Kongresi, sonraları dil meselesi hakkında uzmanların görüşüne başvurulduğu ilmi bir kongreye dönüşmüştür. Muallimler Birliği'nden bağımsız olarak faaliyet gösteren İstanbul Muallimler Birliği tarafından düzenlenen Birinci Türk Dil Kongresi'nde dilde yenileşmeyi savunanlar ile buna karşı olanlar arasında hararetli tartışmalar da yaşanmıştır. Kongrede yapılan konuşmalarda genellikle Türk Dil Kurumu'nun çalışmaları eleştirilmiş ve Türk dilinin ıslahı ve tekamülü üzerinde durulmuştur. Bu çalışmanın amacı İstanbul Muallimler Birliği tarafından toplanan Birinci Türk Dil Kongresi'nin çalışmalarını ve kongrenin Türk dili ve yayıncılığına katkılarını incelemektir. Bu amaçla çalışmada Birinci Türk Dil Kongresi kim tarafından, ne zaman, nerede, hangi amaçla toplanmış ve Türk diline katkıları neler olmuştur? sorularına cevap aranmıştır. Yapılan literatür taraması sonucunda Birinci Türk Dil Kongresi'ni tek başına ele alan özgün bir çalışmanın yapılmadığı görülmüştür. Bu çalışmayla literatürdeki bu eksiklik giderilmek istenmektedir.

Bu çalışmada sosyal bilimler araştırmacılarının sıklıkla kullandığı nitel araştırma yöntemlerinden biri olan doküman analizi tekniği kullanılmıştır. Verilerin analizinde ise betimsel ve içerik analiz tekniği kullanılmıştır. Bu çalışmada arşiv belgeleriyle birlikte dönemin ulusal gazeteleri olan Akşam, Cumhuriyet, Son Posta ve Ulus gazeteleri, İstanbul Muallimler Birliği tarafından yayınlanan kongreye ait tutanaklar ve raporlarla birlikte telif ve tetkik eserlerden istifade edilmiştir. Çalışma sonucunda Türk Dil Kurumu'nun düzenlediği dil kurultaylarına alternatif olarak tertip edilen Birinci Türk Dil Kongresi'nde Türk Dil Kurumu çalışmalarının sert bir şekilde eleştirildiği görülmüştür. İstanbul Muallimler Kongresi tarafından düzenlenen ve ülkedeki aydın kesimde büyük bir ilgi uyandıran Birinci Türk Dil Kongresi Türk dil meselesinde çok esaslı bir fikir teatisine sahne olmuştur. Ayrıca Birinci Türk Dil Kongresi, cumhuriyet tarihinde mevcut siyasi iktidardan bağımsız olarak tertip edilen ilk kongre olması sebebiyle Türk eğitim tarihindeki yerini almıştır.

Anahtar Kelimeler: Adnan Adıvar, Birinci Türk Dil Kongresi, Eminönü Halkevi, İstanbul Muallimler Birliği, Türk Dil Kurumu

The First Turkish Language Congress as a Detailed and Opposible Language Congress (October 23-31, 1948)

Abstract

In this study, the First Turkish Language Congress, which was held in the Eminönü Community Center in Istanbul by the Istanbul Teachers' Union between 23-31 October 1948, during the transition to the multi-party system is discussed. The First Turkish Language Congress, which was initially decided to be held in order to ensure that Turkish Language and Literature courses are taught in schools more efficiently and on more scientific principles, later turned into a scientific congress where the opinions of experts on the language issue were sought. At the First Language Congress organized by the Istanbul Teachers' Union, which operates independently of the Teachers' Union, there were heated debates between those who advocated language innovation and those who were against it. In the

speeches made at the congress, the studies of the Turkish Language Association were generally criticized and focused on the improvement and evolution of the Turkish language. The aim of this study is to examine the work of the First Turkish Language Congress convened by the Istanbul Teachers' Union and its contributions to Turkish language and publishing. For this purpose, by whom, when, where and for what purpose the First Turkish Language Congress was convened, and what were its contributions to the Turkish language? As a result of the literature review, it was seen that there was no original study dealing with the First Turkish Language Congress alone. With this study, it is aimed to eliminate this deficiency in the literature.

In this study, document analysis technique, which is one of the qualitative research methods frequently used by social science researchers, was used. In the analysis of the data, descriptive and content analysis techniques were used. In this study, along with the archive documents, the national newspapers of the period, namely Akşam, Cumhuriyet, Son Posta and Ulus newspapers, the minutes and reports of the congress published by the Istanbul Teachers' Union, as well as copyrighted and examined works were used. As a result of the study, it was seen that the studies of the Turkish Language Institution were harshly criticized in the First Language Congress, which was organized as an alternative to the language conventions organized by the Turkish Language Institution. The First Turkish Language Congress, which was organized by the Istanbul Teachers' Congress and aroused great interest among the intelligentsia in the country, witnessed a very fundamental exchange of ideas on the Turkish language issue. In addition, the First Turkish Language Congress took its place in the history of Turkish education as it was the first congress held independently from the current political power in the history of the republic.

Keywords: Adnan Adıvar, First Turkish Language Congress, Eminönü Community Center, Istanbul Teachers' Union, Turkish Language Institution

Giriş

1918-1924 yılları arasında müstakil olarak çalışmalarını yürüten İstanbul Muallimler Cemiyeti 1924 yılından itibaren Türkiye Muallimler Cemiyeti'ne bağlı olarak çalışmalarını yürütmüştür. (İstanbul Muallimler Birliği, 1946: 6). İstanbul Muallimler Birliği dernekler üzerinde uygulanan siyasi baskılar yüzünden 1936 yılında kendi kendini feshetmek zorunda kalmıştır (Pustu, 2019: 51). İstanbul Muallimler Birliği, 1946 yılında İstanbuldaki öğretmenler arasında yardımlaşma amacıyla tekrar kurulmuştur (BCA, 490/01-598/69/3/21, 25 Ekim 1948). Birinci Türk Dil Kongresini düzenleme fikri, onbeş Türkçe ve Edebiyat öğretmeninin İstanbul Muallimler Birliği'ne başvurarak felsefe derslerinin öğretimi hakkında bakanlığa sunulan rapora benzer bir raporun da Türkçe ve Edebiyat dersleri hakkında düzenlenmesi için İstanbul Muallimler Birliği'nden bir toplantı yapmasını istemesiyle başlamıştır. İstanbul Muallimler Birliği, Birinci Türk Dil Kongresi'ne dil meselesi ile alakalı kuruluşlar olan Gazeteciler Cemiyeti ile Türk Dil Kurumu'nu davet etmiştir. Gazeteciler Cemiyeti bu davete cevap vermemiştir. Türk Dil Kurumu ise İstanbul Muallimler Birliği'nin mesleki yardımlaşma için kurulmuş bir teşkilat olduğu için kongreye temsilci göndermeme kararı almıştır. Ancak Türk Dil Kurumu üyesi Besim Atalay kongreye katılarak şahsi görüşlerini belirten bir konuşma yapmıştır (İstanbul Muallimler Birliği, 1949: 1-4).

Kongrenin 23 Ekim 1948 cumartesi günü toplanıp beş gün süreceği haftalar öncesinden kamuoyuna duyurulmuştur (Son Posta, 7 Ekim 1948: 2). Ancak bir hafta süren kongrede ilkönce başkan ve katipler daha sonra yönetim kurulu seçilmiş, toplantının amacını belirten beyanname okunmuştur. Daha sonra Halide Edip Adıvar'ın *"İngilizcenin Tekamülü ve Türkçemiz"*, Sadri Maksudi Arsal'ın *"Dil Islah Hareketleri ve Türkçemiz"*, Nihad Sami Banarlı'nın *"Türkçemizin Ahengi"*, Kemal Emin Bora'nın *"Dil Meselemize Dair"*, Şekip Tunç'un *"Dil Meselemiz"*, Nureddin Ergin'in *"Dil Islahında Akademik Çalışma"*, Basim Erhan'ın *"Dilimiz Hakkında"*, Hıfzı Tefvik Gönensay'ın *"Dil Meselesi ve Programlar"*, İbrahim Hakkı Akyol'un *"Coğrafya Terimlerine Dair"*, Orhan Rıza Arınç'ın *"Edebiyat Dersleri Programına Dair"*, Rifat Necdet Evrim'er'in *"Edebiyat Derslerinin İstikameti"*, Recai Cin'in *"Terimlerin*

Anadilden Alınması”, Safa Erkün’un “*Kanun Dilimiz*” başlıklı raporları okunmuştur (Cumhuriyet, 23 Ekim 1948: 1).

1. Birinci Dil Kongresinin Açılışı ve Toplanma Amacı

Resim 1.

Birinci Türk Dil Kongresinin Açılışı



Kaynak: Cumhuriyet, 24 Ekim 1948: 1

Resim-1’de görüldüğü gibi İstanbul Muallimler Birliği tarafından düzenlenen Birinci Dil Kongresi 23 Ekim 1948 tarihinde saat 14:00’da Eminönü Halkevinde açılmıştır. Birinci Türk Dil Kongresi, dil meselesi içinde ilmi mutalaalara yol açmak için toplanmıştır. Ayrıca dil alanında yapılacak çalışmalara bilimsel bir yol sağlamanın yolları da verilmeye çalışılmıştır. CHP Genel Sekreterliği, İstanbul Muallimler Birliğinin toplantı yeri olacak salonunun ihtiyaçları için bütçenin uygun olmaması nedeniyle imkan varsa bu ihtiyaçların yerel imkanlarla karşılanmasını belirtmiştir (BCA, 490/01-598/69/3, 25 Ekim 1948). Profesörler, edipler, şairler, yazarlar, öğretmenler ve yükseköğretim öğrencileri ve birçok önemli kişi salonu doldurmuştur. Bunlar arasında dil kurumunun bütün çalışmalarını tasvip edenlerle dilde yenileşmenin sadece zamana bırakılmasını isteyenler göze çarpıyordu. Bu yüzden daha başlangıçta salonda gergin bir hava göze çarpıyordu (Cumhuriyet, 24 Ekim 1948: 1).

Atatürk’ü Yaşatma Derneği Başkanı Muhtar Kumral, Atatürk’ün aziz hatırası için saygı duruşunda bulunulmasını istemiştir. Kongre başkanı bu teklifi uygulamamıştır. Kongre üyesi Fahrettin Kerim, “Atatürk’e hürmet konusunda müzakere kabul olunmaz. Kalkım arkadaşlar böyle mukaddes bir vazife için müsaade almaya lüzum yoktur” demiştir. Bundan sonra Atatürk’ün aziz hatırası için iki dakikalık saygı duruşunda bulunulmuştur. Kongrenin gündem maddesine göre ilk olarak başkan, iki başkan yardımcısı ve katipler seçilmiştir (Ulus, 24 Ekim 1948: 3).

Kongre başkanlığına seçilen İstanbul Milletvekili Adnan Adıvar, kongreyi tarafsız olarak yöneteceğini söyleyerek konuşmasına şöyle devam etmiştir: “Lisan meselesine politik bir mahiyet verilmemelidir. Lisan ve politika işleri birbirinden tefrik edilmelidir. Dil davamızı bugünden yarını düşünerek ele almak zamanı gelmiştir ve bu bir zaruret halini almıştır” (Akşam, 24 Ekim 1948: 1).

Adnan Adıvar’dan sonra sözü Türk Dil ve Edebiyatı Mezunlar Cemiyeti adına hazırlanan raporu okuyacak olan Zahir Güvemli almıştır. Güvemli yaptığı konuşmada Türk dilinin bir anarşi içinde olduğunu söyleyerek konuşmasına şöyle devam etmiştir: “İmlamız karışık bir haldedir. Konuşma

dilimiz olduğu kadar yazı dilimiz de ıslaha muhtaçtır. Kitaplar ve müfredat programları da düzenlenmelidir. Öğrencilerimizin önüne koyduğumuz kitaplar asla planlı eserler değildir. Dilimizin bugünkü karışık hale gelmesinde ferdi müdahalelerin büyük rolü olmuştur.”

Zahir Güvemli'den sonra Türk Halk Bilgisi Derneği adına söz alan Namık Kılıç Zahir Güvemli'nin görüşlerine aynen katılmıştır. Daha sonra söz alan Besim Atalay, resmi olarak Türk Dil Kurumunu temsil etmediğini ve şahsi fikirlerini beyan edeceğini söyleyerek Türkçeyi kendi kaynaklarına kavuşturma işinde çalışacak kişilerin mutlaka Türkçeye çok iyi vakıf olmaları gerektiğini belirtmiştir. Atalay konuşmasına şöyle devam etmiştir: “Evlerinde Rumca, Arapça konuşanlar bu işi yapamazlar.” (Akşam, 24 Ekim 1948: 1).

Kongrenin açılışında Hür Fikirleri Yayma Cemiyeti adına bir konuşma yapan Burhan Apaydın şunları söylemiştir: “Dil kurumu, hükümet ricalinin emir ve arzularına göre hareket ettiğinden bugünkü dil anarşisi husule gelmiştir” diyerek dil kurumunu eleştirmiştir. Daha sonra kürsüye gelen Halide Edip Adıvar “İngilizcenin Tekamülü ve Türkçemiz” başlıklı konuşmasında her iki dildeki yenilikleri ve gelişimi karşılaştırmıştır. Halide Edip konuşmasına şöyle devam etmiştir: “Dilin büyüme kabiliyetini daim muhafaza etmek lazımdır. Alınacak kelimeler kendi dilimizin gümrüğünden geçmedikçe içeri sokulmamalıdır. İlim, fikir ve felsefe terimlerimizi beynelmilel tabirlerden almak mecburiyetindeyiz.” demiş ve bu konu etrafında bir müddet daha konuştuğundan sonra sözlerini şöyle bitirmiştir: “Dil inkılabında ileri gittik, geri gittik sevap işledik hata yaptık bunlar olmuştur. Bugün nereye gidiyoruz? Bunu tayin edelim. Böylece geçmişteki dilimizi vahdet halinde toplayarak çocuklarımıza yaşayan bir dil bırakalım” (Akşam, 24 Ekim 1948: 2). Halide Edip'ten sonra söz alan Sadri Maksudi Arsan, Türk Dil Kurumunun olumlu ve olumsuz çalışmaları hakkında birkaç söz söyledikten sonra bir Dil Akademisine ihtiyaç olduğunu belirtmiştir (Cumhuriyet, 24 Ekim 1948: 1).

Resim 2.

Birinci Türk Dil Kongre Çalışmalarının Basına Yansımaları



Kaynak: Cumhuriyet, 25 Ekim 1948: 1

Resim-2’de görüldüğü gibi kongrenin ikinci toplantısı 24 Ekim 1948 tarihinde saat 14:00’te Eminönü Halkevinde yapılmıştır. Adnan Adivar’ın başkanlığında yapılan toplantıda yapılan konuşmalarda Türk dilinin bir anarşi içinde olduğunu iddia edilmiş ve buna karşı izlenecek stratejiler hakkında görüşlerini bildirmişlerdir (Ulus, 25 Ekim 1948:2). İsmail Habip Sevük, “*Dil Davası*” başlıklı bildirisinde yeni terimlerdeki bazı anlamsızlıklara değinmiş ve bunların dil üzerindeki etkilerini anlatarak konuşmasına şöyle devam etmiştir: “*Uydurma kelimelerle dil yapmak cinayet işlemekten farksızdır. Dil işi o kadar kolay bir iş değildir. Bütün medeni milletler o sahada zirveye erişebilmek için asfalt yoldan gitmiştir. Biz bu yolu bırakmış, keçi yolu aramaktayız.*” Türk Dil Kurumunu da eleştiren Sevük, kurumun uydurma kelimelerle Türkçe yapmak yoluna saptığını belirtmiştir. Daha sonra söz alan İktisat Fakültesi Dekanı Ziyaddin Fahri Fındıkoğlu, tarihsiz ve toplumsuz bir dil ve filoloji olmayacağından bahsederek dil işine ciddi düzen vermek için lazım olan ana prensipleri anlatmış ve dil işinin bir üniversite ve Milli Eğitim Bakanlığı işi olduğunu da sözlerine eklemiştir (Akşam, 25 Ekim 1948: 2).

İstanbul Muallimler Birliği mensubu öğretmenler 25 Ekim 1948 tarihinden itibaren birlik merkezinde toplanarak raporların özetini çıkarıp, 31 Ekimde yapılacak olan genel toplantıya verilecek anaraporu hazırlamışlardır. Daha sonra bu rapor Milli Eğitim Bakanlığına gönderilmiştir.

Türk Dil Kongresinde tartışılan dil konusu ve Türk Dil Kurumuna yönelik yapılan eleştiriler Türk Dil Kurumunda etkisini göstermiş ve kurum üyelerinden Kırşehir Milletvekili İsmail Hakkı Baltacıoğlu ve Gaziantep Milletvekili Ömer Asım Aksoy Türk Dil Kurumundan istifa etmişlerdir. Hem Ömer Asım Aksoy hem de İsmail Hakkı Baltacıoğlu sağlık sebeplerinden dolayı istifa ettiklerini söylemişlerdir. Milli Eğitim Bakanı Tahsin Banguoğlu Türk Dil Kongresi hakkında kendisine sorulan bir soruda şöyle cevap vermiştir: “*Öğretmen birliklerinin bu türlü mesleki toplantılarından pek büyük fayda bekliyorum. Dil ve edebiyat dersleri mevzunda Atatürk inkılabına uygun gelişmeler şayanı temennidir*” (Akşam, 26 Ekim 1948: 2).

Ahmet Emin Yalman Vatan gazetesindeki “*Dilde Orta Yol*” başlıklı makalesinde Türk Dil Kongresine değinerek, dil konusunda bugüne kadar kötü bir yolda gidildiğini akla sığmayan bir taassup yüzünden Türkçe canlı kelimelerin yerine hükümet kuvvetiyle uydurma kelimeler konduğunu bu suretle ev, okul, gazete ve konuşma dilleri arasında farklar yaratıldığını, yaşayan kelimelerin yok edilip yerine batı kelimelerinin konmasının yanlış olduğunu belirtmiştir (Akşam, 27 Ekim 1948: 2). Saim Ali Dilemre Akşam gazetesindeki “*Dil Kongresine Dair*” başlıklı yazısında kongrede edebiyat diline önem verilmediği için kongre çalışmalarını eleştirmiştir. Dilemre yazısında kongrenin baştan sona kadar terim işleri uğraştığını ve terim sözcüğünün nerden geldiğine dair niçin tartışma yapılmadığını belirtmiştir (Akşam, 29 Ekim 1948: 4).

Naim Hazım Onat, Ulus gazetesindeki “*İstanbul’da Toplanan Dil Kongresine Dair*” başlıklı yazısında Türk Dil Kongresinde yapılan konuşmaları eleştirmiş ve dil konusunda yükseköğretim üyeleri arasında bile görüş ayrılıklarının bulunduğunu belirtmiştir (Ulus, 5 Kasım 1948: 4). Nurullah Ataç Ulus gazetesindeki “*Kongreden Sonra*” başlıklı makalesinde Türk Dil Kongresine kurultay denmesinin gerektiğini vurgulayarak Birinci Türk Dil Kongresinde yapılan konuşmaları eleştirmiştir (Ulus, 15 Kasım 1948: 2).

2. Komisyonların Kurulması ve Çalışmaları

Kongre tarafından seçilen komisyonlar çalışmalarını üç rapor halinde kongreye sunmuştur. İstanbul Muallimler Birliği Yönetim Kurulu bu raporları ortaokul ve lisedeki Türkçe ve Edebiyat öğretmenlerinden oluşan uzman bir komisyona sunmuştur. Kongre tarafından Umumi Dil Komisyonu, Terim Komisyonu, Türkçe ve Edebiyat Öğretimi Hakkında Komisyon olmak üzere üç komisyon oluşturulmuştur.

Tablo 1.

Umumi Dil Komisyonu

Sıra No	Adı Soyadı	Komisyon Görevi
1	Hıfzı Tevfik	Başkan
2	Mithat Sadullah	Raportör
3	Kemal Emin	Üye
4	Rüştü Ultav	Üye
5	Rasim Erhan	Üye
6	Sadri Maksudi	Üye

Kaynak: İstanbul Muallimler Birliği, 1949: 174.

Tablo-1’de görüldüğü gibi Umumi Dil Komisyonu bir başkan, bir raportör ve dört üye olmak üzere toplam altı üyeden oluşmuştur. Umumi Dil Komisyonu genel kurula sunduğu raporunda şu konulara değinmiştir:

- Türk dilinin büyük bir gelişme göstererek sadeleştiğini ve halk diline yakınlaştığını ancak bazı sun’i mudahalelerden dolayı dilde bazı sapmalar olduğunu ve bu çeşitli mudahale ve baskılardan vazgeçilmesi
- Halk diline geçmiş olan bazı kelimeleri atarak yerine Türkçe’nin gramerine ve ahengine uymayan bir takım kelimeler icat etmenin okul ile devlet dili, halk ile edebiyat dili arasında bir ikililiğin doğmasına neden olmuştur.
- Türkçe’de mevcut olmayan bir takım ek ve kaideler üretmek suretiyle yeni kelimeler türetmeye çalışmak Türkçe’nin tabii bünyesini bozmaya çalışmaktır.
- Türk dilinin sadeleşmesine doğru gidilirken ihtiyaç olmadığı halde batı dillerinden kelimeler almak Türk dilinin birliğini bozmaktadır.
- Terim meselesi uzmanlık gerektiren bir iş olduğu için üniversite içinde oluşturulacak komisyonlara havale edilmesi gerekmektedir.
- Dil işinin bilim adamlarından oluşan bir akademide yeniden gözden geçirilip değerlendirilmesi gerekmektedir.
- Türkçe’yi içine düştüğü karışıklıktan kurtarmak için imla, gramer ve lügat işlerinin en kısa zamanda düzeltilmesi gerekmektedir (İstanbul Muallimler Birliği, 1949: 173-174).

Tablo 2.

Terim Komisyonu

Sıra No	Adı Soyadı	Komisyon Görevi
1	İbrahim H. Akyol	Başkan
2	N. Karahöyüklü	Raportör
3	Safa Erkün	Üye
4	H. Reşit Koracan	Üye
5	Tevfik Remzi Kazancıgil	Üye

Kaynak: İstanbul Muallimler Birliği, 1949: 176.

Tablo-2'de görüldüğü gibi Terim Komisyonu bir başkan, bir raportör ve üç üye olmak üzere toplam beş üyeden oluşmuştur. Terim Komisyonu, 28 Ekim 1948 tarihinde öğleden sonra saa 15:00'de toplanmıştır. Komisyon raporunda şu tavsiyelerde bulunmuştur:

- Eskiden beri Türk diline malolmuş ve yerleşmiş yabancı kökenli kelimelerin artık Türkçe olarak kabul edilmesi gerekmektedir. Bunları atarak Türk dilini fakirleştirmek doğru değildir.
- İlim dili, yazı dilinin gelişiminden sonra gerçek ilerlemesini kazanabilir.
- Bir lugatın hazırlanması gerekmektedir.
- Hukuk dilinin sadeleştirilmesinde orta düzeydeki kültür seviyesine uygun bir metin ortaya konması gerekmektedir.
- Mevcut terimlerin ilmi olarak ve Türkçe'nin dil yapısına uygun olarak uzmanlarca gözden geçirilmesi gerekmektedir.
- Kelime ve terimler bir dilin yapısına uygun, kaideli ve estetik olmalıdır (İstanbul Muallimler Birliği, 1949: 175-176).

Tablo 3.

Türkçe ve Edebiyat Öğretimi Komisyonu

Sıra No	Adı Soyadı	Komisyon Görevi
1	Kazım Nami Duru	Başkan
2	Abdulkadir Karahan	Raportör
3	Rıfat Necdet Evrimer	Üye
4	Nihat Sami Banartı	Üye
5	Nurettin Ergin	Üye
6	Sami Kuman	Üye
7	Orhan Rıza Aktune	Üye
8	Ali Nüzhet Göksel	Üye

Kaynak: İstanbul Muallimler Birliği, 1949: 179.

Türkçe ve Edebiyat Öğretimi Komisyonu bir başkan, bir raportör ve altı üye olmak üzere toplam sekiz kişiden oluşmuştur. Komisyon raporunda şu tavsiyelerde bulunmuştur:

- Türk Dili ve Edebiyatı dersinin eğitim ve öğretim açısından amaçları ve bu amaçların sadece okul için değil bütün bir hayat için ön planda tutulmalıdır.
- Öğrenciye kültür bakımından geniş bir görüş ufku açacak ve milli inanışlara bağlanma isteği verecek bir edebiyat programının hazırlanması esas olarak kabul edilmelidir.
- Türkçe ve Edebiyat programlarının hazırlanmasında eğitim kademeleri arasındaki irtibatsızlığın giderilmesi gerekmektedir.
- Türk dili öğretiminde gramer bilgisinin ilkokullarda metinler üzerinde ve sezdrime yoluyla ortaokul ve liselerde ise daha klasik bir yönde verilmesi gerekmektedir.
- Okuma kitaplarında, öğrencilere Türk dilinin bütün güzelliklerini ve inceliklerini tanıttak seçme parçalara yer verilmelidir.
- Öğrencinin eğitim hayatı boyunca göreceği edebi metinleri ve klasiklerde geçen kelime ve tabirleri rahatlıkla bulabileceği bir okul sözlüğünün hazırlanması gerekmektedir.
- Ortaöğretimde kompozisyona önem vermek ve eski edebiyat için bir transkripsiyon sistemi düzenlenmelidir.
- Sınıf kitaplıklarının oluşturulması gerekmektedir (İstanbul Muallimler Birliği, 1949: 177-179).

3. Kongrenin Kapanışı ve Kongrede Alınan Kararlar

Türk Dil Kongresinde seçilen komisyonlar 28 Ekim 1948 tarihinde geç vakte kadar çalışmalarını devam ettirmişlerdir. Komisyonlara yeni öğretmenler de katılım göstermektedir. Ayrıca Türk Dil Kongresine

katılanların tanışmaları için Tercüme komisyonu tarafından 29 Ekim 1948 tarihinde saat 17:00'de Eminönü Halkevinde bir çay ziyafeti verilmiştir (Cumhuriyet, 29 Ekim 1948: 2; Akşam, 31 Ekim 1948: 2). Türk Dil Kongresi 31 Ekim 1948 tarihinde son toplantısını yapmıştır. Hazırlanan komisyon raporları okunduktan sonra söz almak isteyen üyelere en fazla 10 dakikalık konuşma hakkı tanınmıştır (Cumhuriyet, 31 Ekim 1948: 2).

Toplantı salonunun öncekilere göre daha kalabalık olduğu Türk Dil Kongresinin son toplantısında çok hararetli tartışmalar olmuştur (Akarsu, 2014: 286). Toplantının başkanlığını Adnan Adıvar Ankara'da olduğu için Başkan Yardımcıları İsmail Habip Sevük ve Rifat Necdet Arcimer yapmıştır. Toplantı ilkönce komisyon raporlarının okunmasıyla başlamıştır. Tercüme komisyonun raporu özellikle ilgi uyandırmıştır. Ali Rıza Korap tarafından okunan Umumi Dil Komisyonu raporu Türk Dil Kongresinde yaşanan olayları özetlemiş ve dinleyenlerin takdirini toplamıştır. Türkçe ve Edebiyat Öğretim Komisyonu tarafından hazırlanan üçüncü rapor okullardaki türkçe, edebiyat ve gramer öğretimi ile ilgili izlenecek stratejiyi tarafsız bir şekilde anlatmıştır. Bundan sonra kongreye sunulan raporların müzakeresine geçilmiştir (Ulus, 1 Kasım 1948: 3).

Toplantıda ilk sözü alan Sadri Maksudi, Türklerin 6. Yüztıldan beri bir ilim diline sahip olduğunu örnekleriyle anlatmıştır. Ayrıca Maksudi, Türk dili birliğinin sağlanmasının bir zaruret olduğunu belirtmiştir. Söz alan Kazım Nami Duru, konuşulan dilin başka, terimlerin başka olduğuna işaret ederek konuşulan dilin yeniden yaratılmasına imkan olmadığına terim meselesine gelince bunun da halk dili olamayacağını belirtmiştir. (Akşam, 1 Kasım 1948: 2).

Müzakerelerden sonra İstanbul Muallimler Birliği'ne bağlı olarak bir Dil Akademisi'nin kurulmasına karar verilmiştir. Ayrıca Atatürk'ün dil inkılabı düşüncesinin aynı şekilde devam ettirilerek mevcut duruma son verilmesi kararlaştırılmıştır. Alınan diğer bir karara göre dil konusunun her zaman canlı bir halde bulundurulmasına bu amaçla her hafta veya her ay tartışmalı ve münazaralı dil toplantılarının yapılmasına karar verilmiştir. Alınan bu kararlar kongrede alkışlarla kabul edilmiş ve söz almak kişilerin vaktin geç olmasından dolayı görüşlerini İstanbul Muallimler Birliğine yazılı olarak bildirilmesine karar verilip toplantıya son verilmiştir (Ulus, 1 Kasım 1948: 3).

Sonuç

Birinci Türk Dil Kongresi 23-31 Ekim 1948 tarihleri arasında İstanbul Muallimler Birliği tarafından İstanbul Eminönü Halkevi'nde düzenlenmiştir. Kongre çalışmalarını Umumi Dil Komisyonu, Terim Komisyonu ve Türkçe ve Edebiyat Öğretimi Komisyonu olmak üzere üç komisyon üzerinden yürütmüştür. Muallimler Birliği'nden bağımsız olarak faaliyet gösteren İstanbul Muallimler Birliği tarafından düzenlenen Birinci Dil Kongresi'nde dilde yenileşmeyi savunanlar ile buna karşı olanlar arasında hararetli tartışmalar da yaşanmıştır. Kongrede yapılan konuşmalarda genellikle Türk Dil Kurumu'nun çalışmaları eleştirilmiş ve Türk dilinin ıslahı ve tekamülü üzerinde durulmuştur.

Sonuç olarak, İstanbul Muallimler Kongresi tarafından düzenlenen ve ülkedeki aydın kesimde büyük bir ilgi uyandıran Birinci Türk Dil Kongresi Türk dil meselesinde çok esaslı bir fikir teatisine sahne olmuştur. Birinci Türk Dil Kongresi, cumhuriyet tarihinde mevcut siyasi iktidardan bağımsız olarak tertip edilen ilk kongre olması sebebiyle Türk eğitim tarihindeki yerini almıştır.

Kaynakça

Akarsu, Bedia. (2014). "1948 Muallimler Birliği Dil Kongresi." *İstanbul Üniversitesi Sosyoloji Dergisi*, 4-5, 280-288.

Akşam, 1 Kasım 1948.

Akşam, 24 Ekim 1948.

Akşam, 25 Ekim 1948.

Akşam, 26 Ekim 1948.

Akşam, 27 Ekim 1948.

Akşam, 29 Ekim 1948.

Akşam, 31 Ekim 1948.

BCA, 490/01-598/69/3/1, 25 Ekim 1948.

BCA, 490/01-598/69/3/21, 25 Ekim 1948.

Cumhuriyet, 23 Ekim 1948.

Cumhuriyet, 24 Ekim 1948.

Cumhuriyet, 25 Ekim 1948.

Cumhuriyet, 29 Ekim 1948.

İstanbul Muallimler Birliği. (1948). İstanbul Muallimler Birliğinin Tarihçesi, *Bilgi*, 15 (2), 3-10.

İstanbul Muallimler Birliği. (1949). *Birinci Dil Kongresi, 23 Ekim 1948- 31 Ekim 1948*. 2.b., İstanbul: İsmail Akgün Matbaası.

Kahraman, Mehmet. (2017). "Türk Dilinin Cumhuriyet Devri Terimsel Gelişim Sürecine Tarihi Bakış (II)." *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 2, 1289-1312.

Pustu, Yunus. (2019). "Teşkilat Yapısı ve Faaliyetleriyle Türkiye Muallimler Birliği (1921-1936)." *Atatürk Araştırma Merkezi Dergisi*, 99, 51-94.

Son Posta, 7 Ekim 1948.

Ulus, 1 Kasım 1948.

Ulus, 15 Kasım 1948.

Ulus, 24 Ekim 1948.

Ulus, 25 Ekim 1948.

Ulus, 5 Kasım 1948.

Ekler

Ek 1 İstanbul Muallimler Birliğine Toplantı Salonu İçin Yardım Yapılmaması

DEVLET ARŞİVLERİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ
CUMHURİYET ARŞİVİ

CUMHURİYET HALK PARTİSİ
GENEL SEKRETERLİĞİ

Ankara: 20.10.1948

3/15419

YAZILDI

C.H.P. İl İdare Kurulu
Başkanlığına

İstanbul

27.9.1948 tarihli ve 2699 sayılı yazınız karşılığıdır:

Muallimler birliğinin toplantı yeri olacak salonun ihtiyaçları için merkezce bir yardım yapılması bu günkü bütçe durumumuz müsait değildir. İmkân varsa mahalliden yardım çareleri aranmasını rica eder, sevgiler sunarım.

C.H.P. Genel Sekreteri A.
Erzurum Milletvekili

Cevat Dursunoğlu

25. Ekim 1948

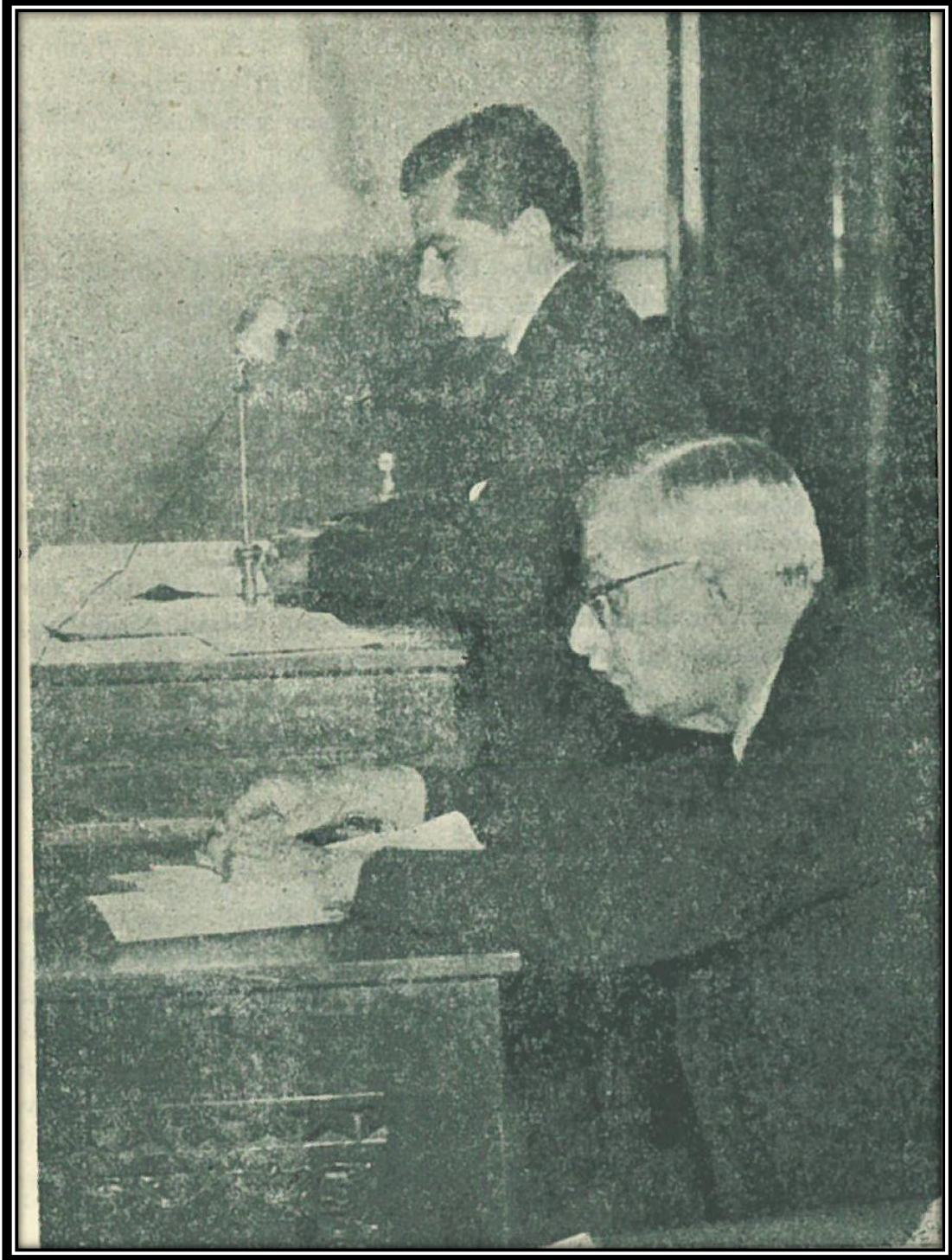
490 01 598/69/3

21

A

Kaynak: BCA, 490/01-598/69/3/1, 25 Ekim 1948.

Ek 2 Kongre Başkanı Adnan Adıvar ve İstanbul Milletvekili Naim Kılıç'ın Kongre Görüntüleri



Kaynak:

İstanbul Muallimler Birliği, 1949: 182.

Covid 19 Pandemisi Karantina Sürecinde Üniversite Öğrencilerinin Zaman Algılarındaki Değişim ve Zaman Yönetim Becerileri Üzerine Bir Değerlendirme

Dr. Öğretim Üyesi Zümrüt Hatun DEMİREL

Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi

Şereflikoçhisar Uygulamalı Bilimler Fakültesi

GİRİŞ

Çin'in Hubei eyaleti Wuhan şehrinde 2019 Aralık ayında ortaya çıkan belirli bir sebep olmadan gelişen ve tedaviye yanıt vermeyen bir çeşit zatürre hastalığı belirtilerine neden olan virüs başlangıçta SARS-CoV2 (Severe Acute Respiratory Syndrome) olarak adlanmıştır (Deng, 2020: 1677). Virüs "Yeni Tip Koronavirüs Covid-19" adını alarak 11 Mart 2020 tarihinde Dünya Sağlık Örgütü (WHO) tarafından küresel "pandemi" olarak ilan edilmiştir (Samur, 2020: 437). 11 Mart 2020 tarihinde ülkemizde ilk Covid-19 hastasının Sağlık Bakanlığı tarafından tespit edilmesi ile 12 Mart 2020 tarihinde okul öncesi eğitim veren okullardan üniversitelere kadar eğitimin her kademesinde faaliyet gösteren tüm kurum ve kuruluşlarda eğitime ara verilmiştir (Karakaş, 2020: 565). Türkiye'nin tüm dünyada olduğu gibi yaşamış olduğu bu izolasyon sürecinde "Evde Kal" çağrısı ile evlerimize kapanma durumu, hijyen takıntısı, maske zorunluluğu, sosyal mesafenin korunması disiplini, sokağa çıkma yasaklarının uygulanması, marketlerin faaliyette bulunmaması sosyal hayatın distopik bir film senaryosunu andıran başka bir ifadeyle toplumun yaşayabileceği en kötü olasılıkların düşünüldüğü bir film vahimliğinde daralması bireylerin ve dolayısı ile toplumun tavır ve davranışlarında değişikliğe yol açmıştır.

Covid-19 pandemisinin en çok etkilediği alanlardan biri de kuşkusuz eğitim alanıdır. Sosyal temasın yoğun olduğu ve bulaş riskinin yüksek olduğu eğitim alanı, ülkelerce izolasyon sürecinde faaliyetlerine ilk ara verilen kitlesel etkinlik alanı olan örgün (yüz yüze) eğitim olmuştur. Bu süreçte zorunlu ya da gönüllü karantina zamanlarında eve kapanmış olmak hayatı oldukça yavaşlatmıştır. Başka bir ifade ile küreselleşmenin beraberinde getirdiği bireyin belirli mekânlarda belirli zaman aralıklarında sıkışma durumundan, çok fazla iletişimde bulunup çok fazla performans ve üretimde bulunma zorunluluğunda olan insanlar bir anda eve kapanıp iletişimden ve üretimden uzak bir ortamda kendilerini bulmuşlardır. Bu durum kişiyi adeta kendi dünyasına sürgün etmiş, bulunduğu toplumdan soyutlamış, yalnızlaştırmış, depresyon, travmalar, panik ruh hallerine sevk etmiştir (Pfefferbaum ve North, 2020: 510).

Yukarıdaki koşullar göz önüne alınarak bu sürecin üniversite öğrencilerinin zaman algılarındaki değişimi ve zaman yönetim becerilerini değerlendirmek amacıyla yapılmıştır. Üniversite öğrenimi sırasında bireylerin hedeflerine ulaşabilmeleri için zaman algısının ve zaman yönetiminin gerekliliği göz ardı edilemez (Dallı ve Pekel, 2017: 1421). Üniversite öğrencileri üniversite öğrenimleri süresinde bir yandan ailelerinden uzakta kendi ihtiyaçlarını giderebilecekleri, bir birey olabilecekleri ve sosyalleşebilecekleri tutum ve davranışları kazanırken diğer yandan da akademik olarak çalışmalar yapmak durumundadırlar.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Zaman Algısı

Zaman olayların geçmişten günümüze geldiği ve geleceğe doğru birbirini takip ettiği ve insanların kontrolü dışında kesintisiz devam eden bir süreçtir (Tutar, 2015: 17). Zaman bir olayın gerçekleştiği süredir (Özgen ve Dogan, 1997: 137). Tüm bireylerin eşit sahip olduğu bir değerdir (Özgen, 1998: 56). Zaman, insanlar tarafından etraflarında gerçekleşen periyodik hareketlere bağlı olarak algılanmaktadır. Gece ve gündüzün, mevsimlerin değişmesi bu periyodik hareketlere örnek verilebilir. İnsan zamanı nesnel (objektif) ve öznel (sübjektif) olarak algılanmaktadır (Bayramlı, 2017: 22). Nesnel (objektif) zaman algısına “gerçek zaman” da denilmektedir. Saatle veya takvimle ölçülebilen zamandır. Tüm insanlar için sabit ve aynı olarak gerçekleşmektedir. Öznel (sübjektif) zaman algısına “hissedilen” ya da “psikolojik” zaman da denir. Öznel zamanda, zamanı bazen yavaş bazen hızlı geçiyor hissi veren kendine özgü bir psikoloji bulunmaktadır (Bayramlı, 2017: 22; Sabuncuoğlu ve Tüz, 1996: 192).

Zaman algısı, hem zihinsel hem de sosyal bir olgudur. Zihinseldir, çünkü insan, aydınlık-karanlık döngüsüne dayanan yaşamını sürdürmesini sağlayan, hayati fonksiyonların düzenlendiği “biyolojik saat”in yanısıra, saliseden yüzyıla kadar uzanan zaman süreçlerini kendi içinde önem sırasına göre kaydedildiği bir “zihin saati”ne de sahiptir (Candaş, 2002: 52). Aynı zamanda sosyal bir olgudur; insanlar arası ilişkileri düzenler. Toplumda işlerin etkin bir şekilde yürütülebilmesi için bireylerde kazanılmış ortak bir zaman algısına ihtiyaç duyulmaktadır. Çünkü insanlar, günlük yaşantılarını zamana göre düzenlerler. Bireylerdeki zaman yönetimi becerisi, sahip oldukları zaman algıları doğrultusunda gerçekleşir (Safran ve Şimşek, 2009: 543).

Passig (2002) zaman ve zaman algısı kavramlarının ilk çocukluk yıllarından itibaren gelişmeye başladığını ve ergenlik yıllarında tamamlandığını ileri sürmektedir (akt. Eldeleklioğlu, 2008: 657). Zaman algısı da dil ve konuşma becerisi gibi kişinin doğuştan getirdiği sosyal etkileşimle geliştirilmesi esasına dayanan bir beceri olduğu için öğrenilmesi gerekmektedir. Ancak, zaman soyut bir kavram olduğu için çocuklar onu birden bire anlamakta, kavramakta zorlanırlar. Bu yüzden zaman kavramı, çocuklar tarafından yetişkinlik dönemine kadar tam olarak anlaşılabilir (Naylor ve Diem, 1987’den akt. Safran ve Şimşek, 2009: 543).

Zaman Yönetimi Becerisi

Zaman yönetimi becerisi, belirli amaca yönelik faaliyetleri gerçekleştirirken zamanın etkin kullanımını sağlamayı amaçlayan davranışlar ve beceriler olarak tanımlanmıştır (Claessens vd., 2007: 36). Zaman yönetimi işgücü yoğun yöneticilerin zamanlarını daha iyi organize etmelerine yardımcı olmak amacıyla bir eğitim aracı olarak Danimarka’da doğup, dünyaya yayılmıştır (Akatay, 2003: 283). Günümüzde ise hayatın her alanında da başarının en önemli unsurlarından biri haline gelmiştir.

Zaman yönetiminde kastedilen sabit bir akış seyri olan gerçek zamanın yönetilmesi değildir; kişinin kendisini zaman içerisinde yönetebilmesidir. Başka bir ifadeyle kıt olma özelliğine sahip olan zamana olabildiğince iş ve etkinlik sığdırabilmektir. Kısaca zaman yönetimi belirli bir zaman diliminde iş ve etkinliklerin yönetilmesidir (Tutar, 2015: 46). Zaman yönetimi ile gereksiz işlerin ayrılması ile çalışmalardaki verimliliğin artırılması, uzun süren işlerin daha kısa sürede yapılması ve kısıtlı sürede daha nitelikli işlerin yapılması amaçlanmaktadır (Gözel ve Halat, 2010: 74). Zaman yönetimi sırasında zamanın etkin kullanılmasını engelleyen faktörler bulunmaktadır. Söz konusu bu faktörlere alan yazında “zaman tuzakları”, “zaman hırsızları”, “zaman düşmanları” gibi isimler verilmiştir. Zamanı etkili kullanmaya engel olan başlıca zaman tuzakları şunlardır (Akatay, 2003; Bayramlı, 2017; Tutar, 2015);

- Plansızlık
- Öncelikleri belirleyememek

- Erteleme
- Uykuya düşkünlük
- Düzensizlik
- Televizyon bağımlılığı
- Dijital bağımlılık
- Unutkanlık

YÖNTEM

Bu araştırmanın amacı, üniversite öğrencilerinin Covid 19 pandemisi karantina süreçlerinde zaman algılarındaki değişimi ve zaman yönetim becerilerini değerlendirmektir. Bu kapsamda araştırmada üniversite öğrencilerinin Covid 19 pandemisi karantina süreçlerinde zaman algılarındaki değişim, karşılaştıkları zaman tuzakları ve yaşadıkları zaman kayıplarına dair çözüm önerileri çalışılmıştır. Araştırmanın amacı doğrultusunda araştırmada nitel araştırma yöntemlerinden biri olan betimleyici analiz uygulanmıştır. Nitel araştırma, birey ya da grup davranışlarının neden ve nasıl olduğunu anlamaya yönelik araştırmalardır. Özneldir ve öznel verileri ele almaktadır. Olayları ve olguları söz konusu doğal ortamları içerisinde açıklamaya ve anlamaya çalışmaktadır (Gürbüz ve Şahin, 2017).

Araştırmada veriler yapılandırılmış mülakat tekniği ile toplanmıştır. Mülakat öncesinde mülakat formu için sorular hazırlanmış ve katılımcıların tamamına aynı sorular sorulmuştur. Araştırmanın çalışma grubunu Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Şereflikoçhisar Uygulamalı Bilimler Fakültesi Uluslararası Ticaret ve Lojistik Bölümünden Zaman Yönetimi dersini almış olan ve araştırmaya katılma konusunda gönüllü, birinci öğretimden, 25 ikinci öğretimden 25 olmak üzere toplam 50 adet 4. sınıf öğrencisi oluşturmaktadır.

Araştırmada zaman algısı ve zaman yönetim becerilerine yönelik bir alan yazın taraması yapılmış ve araştırmada kullanılacak 4 soru geliştirilmiştir. Ardından 4 akademisyen ve 4 öğrenciye pilot çalışma yapılmıştır. Pilot çalışma sonrasında gelen geri bildirimler doğrultusunda sorularda gerekli düzeltmeler yapıldıktan sonra asıl katılımcılara çalışma uygulanmıştır. Veri toplama safhasında öncelikle katılımcılara mülakat formu öğrenci bilgi sistemi üzerinden gönderilmiştir. Formu gönderdikten birkaç gün sonra öğrencilerle 5'erli gruplar halinde ZOOM MEETING görüntülü sohbet platformu üzerinden soruların yanıtları alınmıştır.

Araştırmanın görüşme formunda yer alan ve üniversite öğrencilerinin zaman algılarını ve zaman yönetimlerini ölçmeye yönelik araştırma soruları şunlardır:

- COVID 19 pandemisi karantina sürecinde zaman algınız değişti mi? (karantina öncesi ve sonrası kıyaslayın).
- COVID 19 pandemisi karantina sürecinde günlük hayatınızdaki rutinlerinizde değişiklik oldu mu? (karantina öncesi ve sonrası kıyaslayın).
- COVID 19 pandemisi karantina sürecinde zamanınızı en çok çalan zaman tuzakları sizce nelerdir?
- COVID 19 pandemisi karantina sürecinde zamanınızı boşa harcadığınızı düşünüyorsanız bu sorunun çözümü için kendinize ne önerirsiniz?

BULGULAR

Tablo 1. Covid 19 Pandemisi Karantina Sürecinde Zaman Algısındaki Değişiklikler

Sıra	Zaman Algısındaki Değişimler	f	%
1	Değişmedi	5	10,0
2	Zaman yavaşladı	10	20,0
3	Gün ve saat kavramım kalmadı	17	34,0
4	Zaman ilerlemiyor/durdu	8	16,0
5	Zaman anlamını yitirdi	1	2,0
6	Zaman hızlandı	9	18,0
	Toplam	50	100

Tablo 1’de Covid 19 pandemisi karantina sürecinde üniversite öğrencilerinin zaman algısındaki değişiklikler yer almaktadır. En yüksek değişiklikler sırasıyla “gün ve saat kavramım kalmadı” (%34,0), “zaman yavaşladı” (%20,0), ve “zaman hızlandı” (%18,0) olarak ifade edilmiştir. Ayrıca katılımcılardan bazılarının karantina sürecindeki zaman algılarına ilişkin görüşleri şöyledir;

“Günler mutsuz ve sıkıcı olduğu için zaman akıyor.” (K1)

“Ay ve güneşin günlük hareketlerine göre zamanın geçtiğini fark ediyorum.” (K42)

“Akşam olduğunu saatten değil havanın kararmasından anlıyorum. Hangi günde olduğumu bilmiyorum çünkü buna gerek duymuyorum.” (K22)

“Eskiden erken uyuyup erken uyanırdım ve gün çok uyun gelirdi. Şimdi ise sabaha karşı uyuyup öğlen uyandığım için günü sanki iki saat yaşıyormuş gibi hissediyorum.” (14)

Tablo 2. Covid 19 Pandemisi Karantina Sürecinde Günlük Hayat Rutinlerindeki Değişiklikler

Sıra	Günlük Hayat Rutinlerindeki Değişimler	f	%
1	Temizliğe ayrılan sürenin artması	2	4,0
2	Yemek saatlerindeki değişiklik	2	4,0
3	Uyku saatlerindeki değişiklik	12	24,0
4	Yemek bağımlılığının oluşması	3	6,0
5	Sosyal hayatın kısıtlanması	16	32,0
6	Evden çıkamama/daha az çıkma	15	30,0
	Toplam	50	100,0

Üniversite öğrencilerinin Covid 19 pandemisi karantina sürecinde günlük hayat rutinlerindeki değişikliklere ilişkin analiz sonuçları Tablo 2’de bulunmaktadır. Öğrenciler, bu süreçte günlük hayat rutinlerindeki en önemli değişikliğin “Sosyal hayatın kısıtlanması” (%32,0) olduğunu belirtmişlerdir. Bu değişikliği sırasıyla “Evden çıkamama/daha az çıkma” (%30,0) ve “Uyku saatlerindeki değişiklik” (%24,0) gibi değişimler takip etmektedir. Katılımcıların karantina sürecinde günlük hayat rutinlerindeki değişikliklere ait görüşlerinden bazıları aşağıdaki gibidir;

“Salgın gelmeden önce günlük yaşamımda en büyük etken spor salonuna gitmekti. Günde 2 saat spor yaparken karantina sonrası evde spor yapmak sıkıcı ve zor hale geldi. Bunun yanı sıra vaktimi arkadaşlarımla yüz yüze görüşerek geçirerek sosyalleşirdim. Bu süreç sonrası bu imkânsız hale geldi.” (K33)

“Günlük rutinlerimde ki değişiklik daha fazla dezenfekte olmak oldu. Virüs öncesinde günlük dezenfekte etme hiç aklıma gelmez iken karantinadan sonra günlük dezenfekte yapmayı ihmal etmemeye başladım.” (K50)

“Olabilirdiğince dışarı çıkmamaya çalışıyorum.” (K26)

Tablo 3. Covid 19 Pandemisi Karantina Sürecinde Algılanan Zaman Tuzakları

Sıra	Algılanan Zaman Tuzakları	f	%
1	Bilgisayar oyunları	8	16,0
2	Sosyal medya	9	18,0
3	Uykuya düşkünlük	8	16,0
4	Cep telefonu	11	22,0
5	Dizi ve Film Sanal Platformları	7	14,0
6	Erteleme	7	14,0
	Toplam	50	100,0

Tablo 3’de Covid 19 pandemisi karantina sürecinde üniversite öğrencilerinin algıladıkları zaman tuzakları görülmektedir. Öğrencilerin bu dönemde en çok algıladıkları zaman tuzağının “sosyal medya” (%18,0) olduğu ve bu tuzağı sırasıyla “Bilgisayar oyunları”nın (%16,0) ve “Uykuya düşkünlük”ün (%16,0) takip ettikleri gözlenmektedir. Öğrencilerin zaman tuzaklarıyla ilgili bazı görüşleri aşağıda yer almaktadır.

“Karantina döneminde zamanımın çoğunluğu sosyal medyada geçiyor. Bu süreçte vaktimin boşa geçmesini sağlan en büyük unsurun gereğinden fazla sosyal medyada takılmak olduğunu düşünüyorum. Evde yapılabilecek kısıtlı aktiviteler sonucu internette esir olmuş durumdayız.” (K17)

“Pandemi süresince kendimi oyunlara vermiş bulunmaktayım. Eskiden derse gider, insanlarla sohbet eder yeni bilgiler öğrenirdim şimdi ise tek yaptığım oyun oynayarak zamanı boşa harcamak.” (A21)

“Zamanımın çoğunu bilgisayar, internet dizileri vb. sosyal medya işgal ediyor.” (K8)

Tablo 4. Zaman Tuzakları İçin Çözüm Önerileri

Sıra	Zaman Tuzakları İçin Çözüm Önerileri	f	%
1	Kitap okumak ve kendini geliştirmek	14	28,0
2	Uykuyu düzene sokmak	9	18,0
3	İşleri/hayatı planlamak	16	32,0
4	Telefon kullanımını azaltmak	8	16,0
5	İnternete kota koymak	3	6,0
	Toplam	50	100,0

Tablo 5’de katılımcıların içinde buldukları zaman tuzakları için çözüm önerileri yer almaktadır. Öğrenciler zaman tuzakları için en çok “işleri/hayatı planlamak” (%32,0), “Kitap okumak ve kendini geliştirmek” (%28,0) ve “Uykuyu düzene sokmak” (%18,0) gibi önerilerde bulunmaktadır. Üniversite öğrencilerinin zaman tuzaklarına karşı önerilerden bazıları aşağıda yer almaktadır.

“Çözüm olarak kendimi bu konuda kısıtlamalı ve gün içerisinde bir kota belirlemeliyim” (K2)

“Bu Sorunların çözümü bence hayatı planlı yaşam adından dolayı hayatımı daha planlı bir şekilde sürdürmem” (K40)

“bunun için kendime en iyi öneri telefonda biraz uzaklaşmak kapatmak”(K28)

“Bu sorunun çözümü kendime daha faydalı aktiviteler bulmak olabilir. Örneğin kitap, makale veya dergi tarzı şeyleri takip etmek.” (K38)

“Kendime öneri olarak da daha düzenli kitap okumak isterdim.” (K15)

“Bu işe öncelikle uyku düzenimden başlayıp belli yatış kalkış saatleri oluşturabilirim.” (K25)

SONUÇ

Zamanı verimli ve etkili kullanmanın önemli olduğu süreçlerden birisi de üniversite eğitim sürecidir. Üniversite öğrencileri bir yandan derslerine devam ederken diğer yandan derslere ilişkin araştırma yapmak ve bu araştırma sonuçlarını düzenlemek, sonuçları bir rapor haline getirmek, yürütülen derslerin sınavlarına hazırlanmak ve bu sınavlara girmek gibi akademik faaliyetleri yürütmektedirler. Öğrencilik hayatının bir gereği olarak dersleriyle ilgilenen öğrenciler sinema, tiyatro, müzik, spor gibi sosyal yaşamın gereklerini de sınırlı zamanları içerisinde gerçekleştirmektedirler. Dolayısıyla bir taraftan eğitim ve öğretim faaliyetlerini yürüten öğrenciler diğer taraftan sosyal faaliyetlere katılmanın bir sonucu olarak zamanı etkin ve verimli kullanmak bir başka deyişle zamanı yönetmek zorunda kalmaktadırlar.

Bu noktadan hareketle hem eğitim hayatının hem de sosyal hayatın durma noktasına geldiği Covid-19 pandemisi sürecindeki üniversite öğrencilerinin zaman algıları ve zaman yönetimi becerilerine ilişkin yapılan değerlendirmelerin sonuçları şöyledir:

- Covid 19 pandemisi karantina sürecinde üniversite öğrencilerinin zaman algılarındaki en yüksek değişiklikler sırasıyla “gün ve saat kavramım kalmadı” (%34,0), “zaman yavaşladı” (%20,0), ve “zaman hızlandı” (%18,0) olarak ifade edilmiştir.
- Üniversite öğrencilerinin Covid 19 pandemisi karantina sürecinde günlük hayat rutinlerindeki en önemli değişikliğin “Sosyal hayatın kısıtlanması” (%32,0) olduğunu belirtmişlerdir. Bu değişikliği sırasıyla “Evden çıkamama/daha az çıkma” (%30,0) ve “Uyku saatlerindeki değişiklik” (%24,0) gibi değişimler takip etmektedir.
- Karantina sürecinde üniversite öğrencilerinin en çok algıladıkları zaman tuzağının “sosyal medya” (%18,0) olduğu ve bu tuzağı sırasıyla “Bilgisayar oyunları”nın (%16,0) ve “Uykuya düşkünlük”ün (%16,0) takip ettikleri gözlenmektedir.
- Katılımcıların içinde buldukları zaman tuzakları için çözüm önerileri en fazla “İşleri/hayatı planlamak” (%32,0), “Kitap okumak ve kendini geliştirmek” (%28,0) ve “Uykuyu düzene sokmak” dır (%18,0).

Pandemi karantina sürecinde öğrencilerin gün ve saat kavramlarının yitirilmesinin uyku düzensizliğinden kaynaklandığı yapılan görüşmelerde ortaya çıkmıştır. Diğer yandan sanal dünya bu süreçte insanoglunun birçok ihtiyacını giderecek biçimde kullanılarak “sosyal mahrumiyeti” gidermede bir araç olarak insan hayatındaki yerini güçlendirmiştir. Dolayısı ile araştırmanın sonuçlarından biri de en çok algıladıkları zaman tuzağının “sosyal medya” olduğudur. Katılımcılar bu

zaman tuzakları için en fazla «işleri/hayati planlamayı» önerse de bu süreçte bunu başaramadıklarını belirtmişlerdir.

İlerleyen zamanlarda mevcut araştırma sorularının farklı evren ve örneklemeler ile incelenmesi gelecek çalışmalar için önerilebilir.

KAYNAKÇA

- Akatay, A. (2003). Örgütlerde Zaman Yönetimi, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitü Dergisi*, Sayı:10, 282-300.
- Bayramlı, Ü.Ü. (2017). *Zaman Yönetimi: Öz Yönetim, Zaman Tuzakları, Zaman Yönetim Teknikleri Uygulamalı ve Örnekli*. Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Candaş, D. (2002). Belleğimizde Sakladığımız Zaman. *Bilim ve Teknik*, 418, 50–53.
- Claessens, B.J.C., van Eerde, W., Rutte, C.G., & Roe, R.A. (2007). A Review of The Time Management Literature. *Personnel Review*, 36 (2), 255–276.
- Dallı, M. & Pekel, A. (2017). Spor Bilimleri Fakültesinde Öğrenim Gören Öğrencilerin Gelecek Zaman Algı Düzeyleri ile Zaman Yönetimi Davranışlarının Bazı Değişkenlere Göre Değerlendirilmesi. *Journal of Human Sciences*, 14(2), 1420-1434. doi:10.14687/jhs.v14i2.4447.
- Deng, C. X. (2020). The Global Battle against SARS-CoV-2 and COVID- 19. *Int J Biol Sci*, 16 (10), 1676-1677.
- Eldeliklioglu, J. (2008). Ergenlerin Zaman Yönetimi Becerilerinin Kaygı, Yas ve Cinsiyet Değişkenleri Açısından İncelenmesi. *Elementary Education Online*, 7(3), 656-663.
- Gözel, E., Halat, E. (2010). İlköğretim Okulu Öğretmenleri ve Zaman Yönetimi, *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı 6, 73-89.
- Gürbüz, S. & Şahin, F. (2017). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri Felsefe-Yöntem-Analiz*, (3. Baskı), Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Karakaş, M. (2020). Covid-19 Salgınının Çok Boyutlu Sosyolojisi ve Yeni Normal Meselesi. *İstanbul Üniversitesi Sosyoloji Dergisi*, 40, 541–573.
- Özgen, H. (1998). İşletmelerde Zaman Yönetimi. *Standard Dergisi*, Ekim, 56.
- Özgen, H. & Doğan, S. (1997). Zaman Yönetiminde Yeni Yönetim ve Organizasyon Yaklaşımları. *Standard Dergisi*, Yıl: 36, Sayı: 425, 136-145.
- Pfefferbaum, B. & North, C.S. (2020). Mental Health and the Covid-19 Pandemic. *The New England Journal of Medicine*, 383, 510-512.
- Sabuncuoglu, Z. & Tüz, M. (1996). *Örgütsel Psikoloji (2. Baskı)*. Ezgi Kitapevi Yay., Bursa.
- Safran M & Şimşek A. (2009). Çocuklarda Zaman Algısının Gelişimi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2 (6), 542-548.
- Samur, S. (2020) Covid-19 Pandemi Sürecinde Ankara'daki Devlet Üniversitelerinin Instagram Kullanımları Üzerine Nicel Bir Araştırma. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi (ASEAD)*, 7(6), 436-457.
- Tutar, H. (2015). *Zaman Yönetimi (4. Baskı)*. Seçkin Yayıncılık, Ankara.

Sağlık Çalışanlarında Demografik Özellikler İle İş Doymu İlişkisi: Tatvan Devlet Hastanesi Örneği

Doç. Dr. Cemal ÖZTÜRK

Bitlis Eren Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Kamu Yönetimi Bölümü, cozturk@beu.edu.tr
ORCID: 0000-0003-3607-1356

Dilsun ÖZDOĞAN

Bitlis Eren Üniversitesi
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
Kamu Yönetimi ABD, Yüksek lisans Öğrencisi
dilsunozdigan@gmail.com
ORCID: 0000-0002-6608-6447

Özet

Hizmet sektörü alt dallarından olan sağlık sektörü insan emeğinin yoğun olduğu bir alan olarak karşımıza çıkmaktadır. İnsan faktörünün başat rol oynadığı sağlık hizmetinde hizmeti alan da veren de insandır. Nitelikli hizmetin ortaya konmasında çalışanın iş doymu belirleyici bir rol oynamaktadır, bu rol Covid-19 sürecinde daha anlamlı hale gelmektedir. Bu çalışmamızda amaç, sağlık çalışanlarında Demografik Özellikler ile İş Doymu arasındaki muhtemel olumlu ilişkiyi Bitlis Tatvan Devlet Hastanesi'nde inceleyerek, bu hastanede çalışan personel özelinde genel olarak ta kamuda demografik özellikler ve İş Doymu arasındaki bağlantıyı ortaya koymaktır. Amaç bağlamında literatür taramasıyla beraber, nicel bilimsel araştırma yöntemi ve anket tekniği kullanılmıştır. Kullanılan anketler Tatvan Devlet Hastanesi sağlık çalışanlarına 2021 Haziran ayında uygulanmıştır. Bu araştırma kapsamında yayın etiğine uyulmuş olup Bitlis Eren Üniversitesi Etik İlkeleri ve Etik Kurulu'ndan 21/4-X sayılı etik kurul kararı ve ilgili kurum izni alınmıştır. Sonuç olarak, her demografik özelliğin her alt grubunda genel olarak memnunum diyenler en yüksek oran olarak görülmektedir. Demografik özelliklerin alt gruplarının kendi aralarında genel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Demografik özelliklerin alt grupları yönünden kendi aralarında kısmi farklılıklar var ise de bu alt gruplar toplam ortalama sapmaya uygun olarak dağılım göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: İnsan Kaynakları Yönetimi, Demografik Özellikler, İş Doymu, Tatvan Devlet Hastanesi, Sağlık Meslek Mensupları.

Jel Kodu: J5, M1.

**The Relationship Between Demographic Features and Job Satisfaction of Healthcare Professionals:
Tatvan State Hospital Case**

Abstract

The health sector, which is one of the sub-branches of the service sector, emerges as an area where human labour is intense. In the health service in which the human factor plays a dominant role, both those who receive the service and the ones who provide the service are human. The Job Satisfaction of the employee play a decisive role in the presentation of qualified service, this role becomes more meaningful in the Covid-19 process. The aim of this study is to examine the possible relationship between Demographic features and Job Satisfaction of Healthcare Professionals in Bitlis Tatvan State Hospital and to reveal the connection between Demographic features and Job Satisfaction in the

Public in general, in particular for the personnel working in this hospital. In the context of the purpose, along with the literature, quantitative scientific research Method and survey technique were used. The questionnaires used were applied to Tatvan State Hospital Healthcare professionals in June 2021. Within the scope of this research, publication ethics was complied with and the ethics committee decision numbered 21/4-X was taken from the Ethics Committee of Bitlis Eren University and the permission of the relevant institution has been obtained. As a result, in every subgroup of each demographic characteristic, those who say they are satisfied in general are seen as the highest rate. There is no significant difference between the subgroups of demographic characteristics in general. Although there are particular differences among themselves in terms of subgroups of demographic characteristics, these subgroups Show distribution in accordance with the total mean deviation.

Keywords: Human Resources Management, Demographic Features, Job satisfaction, Tatvan State Hospital, Healthcare Professionals.

Jel Codes: J5, M1.

1. GİRİŞ

Bir örgütün kaliteli hizmet verebilmesi iç dinamiklerini en etkin biçimde yönetebilmesine bağlıdır. Bu nedenle kurumların en önemli değeri çalışan faktörüdür (Eğinli, 2009:35). Tüm insan odaklı örgütler gibi hastaneler de hizmetlerini insan kaynakları aracılığıyla sunmaktadırlar. Gelişmiş teknolojilerle donatılmış olan hastaneler faaliyetlerini gerçekleştirmek için birbiriyle uyumlu profesyonelleşmiş çalışan grubuna yani insan kaynağına ihtiyaç duymaktadırlar. İnsan kaynakları birçok örgüt için önemli bir birim olarak görülmekte ve çalışanların iş verimini artırma amacı ile bu birimler yüksek bütçelerle desteklenmektedirler (Demir ve Öztürk, 2011: 17 vd). Hammaddesi ve ürünü de insan olan hastaneler de amacı doğrultusunda başarıya ulaşabilmek için çalışanlarında istek ve bağlılık oluşturmalarıdır. Aksi durumda amacına ulaşmakta çeşitli güçlüklerle karşılaşabilirler çünkü örgütlerin en temel girdisi insan kaynaklarıdır (Taş, 2012: 1-2).

Örgütsel bağlılığın birçok parçadan oluştuğunu belirten araştırmacılar iş doyumunun da bu parçalardan biri olduğuna inanmaktadırlar (Taşkın ve Dilek, 2010:43). İş doyumunu, çalışan birey ile işyeri koşulları arasında oluşan uyumun bir sonucu olarak ortaya çıkan olumlu duygu ve çalışanın işine karşı takındığı pozitif tutumdur (Sevimli ve İşcan, 2005: 56). Kısaca iş doyumunu kişinin yaptığı işe ve iş yerine karşı sahip olduğu duygusal tepkilerin bir toplamıdır. Locke (1976) iş doyumunu kişinin mesleği ile ilgili olarak kişide olumlu duygusal durumların oluşmasını sağlayan faktör olarak belirtmiştir (Eğinli, 2009: 36).

Çalışmada, Bitlis Tatvan Devlet Hastanesi doktorları, hemşireleri ve diğer sağlık meslek mensuplarının demografik özellikleri açısından iş doyumunu ilişkileri uygulanan ölçeklerle belirlenmeye çalışılmıştır. Çalışmada ilk olarak literatür çalışması yapılarak iş doyumunu kavramı açıklanmış ve devamında yöntem kısmı yazılmıştır. Sonra nicel araştırma tekniği olarak kullanılan ve uygulanan ölçeklerin sonuçları tablo şeklinde sunulmuş ve analizler yapılmıştır. Son olarak da tartışma ve sonuç kısmında araştırma sonucu değerlendirilmiştir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE/ İŞ DOYUMU

İş doyumunu, kişinin işine karşı geliştirdiği olumlu duygular ya da olumlu etkiler bütünüdür (Feldman ve Arnold, 1983: 192). Doyum işle özdeşleşme, işi çekici bulma ve moralle ilgili ancak bunlardan daha değişik olan bir duygusal tepkidir (Başaran, 1982: 194 vd).

İş doyumunu ile ilgili sistematik bilgi başlangıcı 1930'lu yıllarda görülmüştür. Literatürde teorik olarak iş doyumunu açıklamaları Klasik ve Neo-Klasik yaklaşımlarla benzer şekilde Maslow'un İhtiyaçlar

Hiyerarşisi Yaklaşımı ve Herzberg'in Çift Faktör Teorisi'nden faydalanılarak sunulmuştur. Çok farklı boyutlara sahip olması nedeniyle iş doyumunun farklı tanımları ortaya çıkmıştır (Gül vd, 2008: 1-2).

İş doyumunu ile ilgili bazı tanımlar şu şekildedir: i) Vroom'a (1964) göre çalışanın işteki rolüne dair geliştirdiği duygusal eğilim; ii) Davis, Keith'e (1988) göre çalışanların işlerine dair olan memnuniyet ya da memnuniyetsizlikleri; iii) Schmerhorn ve diğerleri'ne (1994) göre psikolojik açıdan işgörenlerin beklentilerinin yerine gelmesi oranı; iv) Spector. Paul E'e (1997) göre işgörenin yeteneklerini sergileyebilme imkânına sahip olması, amaca ulaşma hazzını yaşayabilme seviyesi, özgürce çalışma imkânı, etik değerlerinin kurumu ile uyumu, işyerinin güvenli olması, işin sağladığı sosyal imkânlar ve statü gibi etkenlere dair doyum, v) Weiss'e (2002) göre işgörenlerin işlerine gösterdikleri duygusal tepkiler; vi) Baş ve Ardiç'a (2002) göre çalışanın işe karşı olumlu duygusal tepkisi, vii) Şimşek ve Diğerlerine (2003) göre işten elde edilen imkânlar, keyif alınan iş ortamı ve işyerinde ortaya çıkan sonuca dair çalışanın duyduğu mutluluk (Aykaç, 2010: 7).

Kurumsal başarı çalışanların performansı ile paralel olmakta ve çalışanların doyum düzeyleri de onların performansına yansımaktadır. Yöneticilere düşen görev, onların doyuma ulaşması adına onlara anlamlı bir hedef, kendilerini yeterli ve inisiyatif kullanabilir hissedebilecekleri bir iş ortamı sağlamaktır (Erdil ve ark., 2004: 17-18). İş doyumunu performansları zamana göre değişkenlik gösterebileceğinden yöneticilerce belli dönemlerle takip edilmelidir (Çalışkan, 2005: 10).

İş doyumunu yüksek olan çalışanın kurumuna bağlılığı ve beraberinde kendi mutluluğu artmakta, üretilen ürünün kalitesi artmakta, üretimde zayıf azalmakta, çalışanın iş performansı en üst seviyede artarken işe girip çıkmadaki oran düşmektedir (Taş, 2012: 47).

3. YÖNTEM

Veriler 2021 yılı haziran ayında elde edilmiş ve müteakiben tablolar oluşturulmuştur. Araştırmada yayın etiğine uyulmuş ve Bitlis Eren Üniversitesi Etik İlkeleri ve Etik Kurulundan 21/4-X sayılı etik kurulu kararı alınmıştır. Sonrasında ilgili kurumdan izin alınmıştır.

Demografik özelliklerle iş doyumunu arasındaki ilişkiyi ortaya koymayı amaç edinmiş olan bu çalışma model olarak nicel verileri esas alan betimsel ve ilişkisel taramadır (Karasar, 2000:79) ve taramada önemli olan mevcut durumu aynen gözlemlemektir (Caz, 2018: 64). Araştırmanın evreni Tatvan Devlet Hastanesi'nde çalışmakta olan 135 hekim, 338 hemşire ve 300 diğer sağlık meslek mensupları olmak üzere toplam N=773 kişiyi kapsamaktadır. Araştırmanın kısıtlılığını anketlere dönüş yapan n=341 kişi oluşturmaktadır, hastane Bitlis il genelindeki hastanelerden farklı olarak Covid-19 Hastanesi olarak hizmet vermekte olduğundan çalışanların yoğun iş yükleri nedeniyle bahse konu kısıtlılığa sebep olmuştur.

Veri toplama iki kısım şeklinde yapılmıştır. Birinci kısım, katılımcıların kişisel özellikleri ile işyerlerine dair özellikleri konu alan 6 sorudan ve ikinci kısım Minnesota İş Doyumu Ölçeğinden (Sabancıoğulları, 2010:131) oluşmaktadır.

Minnesota İş Doyumu Ölçeği (Short Form Minnesota Satisfaction Questionnaire-MSQ) iş doyum düzeyini belirleme gayesiyle Dawis, Weis, England ve Lofquist tarafından hazırlanmıştır. Baycan tarafından Türkçe uyarlaması yapılmıştır ve 20 maddeden oluşmaktadır (Aştı 1993, Baycan 1985; Sabancıoğulları, 2010: 61). Bu ölçeğin güvenilirlik katsayısı genel doyum için 0.87'dir (Sabancıoğulları, 2010: 61; Tavas ve Öztürk, 2016: 1535)

Çalışmamızın hipotezi (H₁), çalışanlardaki iş doyumunu durumu demografik özelliklere göre değişiklikler göstermektedir.

4. BULGULAR

Tablo 1. Demografik Özellikler

Demografik Özellikler	Frekans	Oran	
Unvan	Doktor	59	17,30
	Hemşire	153	44,87
	Diğer Sağlık Meslek Mensupları	129	37,83
Yaş	30 yaş ve altında	149	43,70
	31-40 yaş arası	141	41,35
	41-50 yaş arası	51	14,96
Eğitim Durumu	Lisans Öncesi	66	19,35
	Lisans	207	60,70
	Lisansüstü	68	19,94
Cinsiyet	Kadın	215	63,05
	Erkek	126	36,95
Mesleki Deneyim	1-5 yıl arası	132	38,71
	6-10 yıl arası	108	31,67
	11 yıl ve üzeri	101	29,62
Medeni Durum	Evli	191	56,01
	Bekâr	150	43,99
Toplam	341	100	

341 katılımcının bulunduğu demografik özellikler tablosunda katılımcıların;

Unvan durumuna bakıldığında, 59'unun (%17,30) doktor, 153'ünün (%44,87) hemşire ve 129'unun (%37,83) diğer sağlık meslek mensupları olduğu,

Yaş durumuna bakıldığında, 149'unun (%43,70) 30 yaş ve altında, 141'inin (%41,35) 31-40 yaş arasında ve 51'inin (% 14,96) 41-50 yaş arasında olduğu,

Eğitim durumuna bakıldığında, 66'sının (%19,35) lisans öncesi, 207'sinin (%60,70) lisans ve 68'inin (%19,94) lisansüstü eğitim düzeyinde olduğu,

Cinsiyet durumuna bakıldığında, 215'inin (%63,05) kadın ve 126'sinin (%36,95) erkek olduğu,

Mesleki deneyim durumuna bakıldığında, 132'sinin (%38,71) 1-5 yıl arası, 108'inin (% 31,67) 6-10 yıl arası ve 101'inin (%29,62) 11 yıl ve üzeri olduğu,

Medeni durumuna bakıldığında, 191'inin (%56,01) evli ve 150'sinin (%43,99) bekâr olduğu görülmektedir.

Tablo 2. Demografik Özellikler ve İş Doyumu İlişkisi

Demografik Özellikler		Frekans	Hiç Memnun Değilim	Memnun Değilim	Kararsızım	Memnunum	Çok Memnunum
Unvan	Hekim	59	%7,88	%10,17	%19,75	%46,27	%15,93
	Hemşire	153	%4,38	%5,46	%21,99	%47,22	%20,95
	Diğer Sağlık Meslek Mensubu	129	%6,55	%8,02	%19,69	%52,05	%13,68
Yaş	30 yaş ve altında	149	%8,93	%7,01	%21,01	%46,44	%16,61
	31-40 yaş arası	141	%3,33	%7,55	%21,31	%49,61	%18,19
	41-50 yaş arası	51	%3,53	%6,96	%18,24	%54,22	%17,06
Eğitim Durumu	Lisans Öncesi	66	%7,42	%7,50	%20,23	%49,39	%15,45
	Lisans	207	%5,05	%6,67	%21,04	%48,48	%18,77
	Lisansüstü	68	%6,54	%8,75	%20,22	%49,78	%14,71
Cinsiyet	Kadın	215	%6,79	%6,63	%21,65	%46,02	%18,91
	Erkek	126	%4,13	%8,29	%19,17	%53,77	%14,64
Mesleki Deneyim	1-5 yıl arası	132	%7,88	%7,61	%22,46	%45,49	%16,55
	6-10 yıl arası	108	%3,75	%7,04	%22,92	%47,64	%18,66
	11 yıl ve üzeri	101	%5,30	%6,98	%16,14	%54,65	%16,93
Medeni Durumu	Evli	191	%5,29	%6,68	%18,27	%51,39	%18,38
	Bekâr	150	%6,47	%7,97	%23,87	%45,70	%16,00
Genel Ortalama			%5,83	%7,45	%20,50	%49,26	%16,96

İş Doyumu algısının ölçüldüğü İş Doyumu Ölçeğinde yer alan ifadelere katılma oranlarını gösteren Demografik Özellikler ve İş Doyumu İlişkisi tablosu (Tablo 3) incelendiğinde;

i) Toplamda ortalama olarak katılımcıların %5,83'ü hiç memnun değilim derken, memnun değilim diyenler %7,45, kararsızım diyenler %20,50, memnunum diyenler %49,26 ve çok memnunum diyenler %16,96'dır. Kararsızlar (%20,50) dikkate alınmadığında hiç memnun değilim ve memnun değilim diyenler % 27,95, memnunum ve çok memnunum diyenler %66,22'dir. Bu durumda iş doyumu bağlamında memnun olanlar %38,27 gibi çok yüksek oranla açık ara anlamlı şekilde öndedir.

ii. Her grubun her alt gruplarında genel olarak memnunum diyenler en yüksek oran olarak görülmektedir.

iii) Demografik özelliklerin alt gruplarının kendi aralarında genel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Bununla birlikte hiç memnun değilim ile memnun değilim birlikte memnun olmayanlar ve memnunum ile çok memnunum da birlikte memnunlar şeklinde değerlendirildiğinde; unvan yönünden hemşirelerin en memnun ve hekimlerin en az memnun olduğu, yaş yönünden 41-50 yaş arasında olanların en memnun ve 30 yaş ve altında olanların en az memnun olduğu, eğitim durumu yönünden eğitim lisans olanların en memnun ve diğer iki eğitim durumundakilerin birbirine

çok yakın memnun olduğu, cinsiyet yönünden erkeklerin en memnun ve kadınların daha az memnun olduğu, mesleki deneyim yönünden 11 yıl ve üzeri olanların en memnun olduğu ve 1-5 yıl arasında olanların en az memnun olduğu, medeni durum yönünden evlilerin bekârlardan daha fazla memnun olduğu görülmektedir.

iv) Demografik özelliklerin alt grupları yönünden kendi aralarında kısmi farklılıklar var ise de bu alt gruplar toplam ortalama sapmaya uygun olarak dağılım göstermektedir.

5. TARTIŞMA VE SONUÇ

Çalıştığı yerde kendini mutlu hissetmesi, amaçlarına yaklaşması, severek ve isteyerek gelmesi, maddi ve manevi olarak elde ettikleriyle huzur içinde olması anlamındaki iş doyumunu ile demografik özellikler birbirleriyle son derece bağlantılıdır.

İş doyumunu yüksek olan örgütlerde, örgüte aidiyet hissetme, çalışanların yaptıkları işler ve çalışma ortamında memnuniyet duymaları, şüphesiz iş performansını artıran, verimli hizmet üretimini destekleyen önemli faktörlerdendir. Son 1,5 yıldır yaşadığımız ve halen daha devam etmekte olan tüm dünyayı olumsuz manada etkileyen Covid-19 virüsünün pandemiye dönüşmüş olması ve bu süreçte şahitlik ettiğimiz zorlu mücadelenin başrolünde bulunan sağlık örgütlerinin ve çalışanlarının gayretleri onların insanlık için önemini bir kez daha bizlere göstermiştir.

Her demografik özelliğin her alt grubunda genel olarak memnuniyet diyenler en yüksek oran olarak görülmektedir. Demografik özelliklerin alt gruplarının kendi aralarında genel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Demografik özelliklerin alt grupları yönünden kendi aralarında kısmi farklılıklar var ise de bu alt gruplar toplam ortalama sapmaya uygun olarak dağılım göstermektedir.

Yöntem kısmında ayrıntılı olarak gösterilen şekil ve esaslara uygun olarak yapılan bu çalışmada İş Doyumu demografik özellikler bağlamında; Memnun olanlar %38,27 gibi çok yüksek oranla açık ara anlamlı şekilde öndedir ve her grubun her alt gruplarında genel olarak memnuniyet diyenler en yüksek oran olarak görülmektedir. Demografik özelliklerin alt grupları yönünden kendi aralarında kısmi farklılıklar var ise de bu alt gruplar toplam ortalama sapmaya uygun olarak dağılım göstermektedir.

Buradan hareketle iş doyumunu ve demografik ilişkileri bağlamında elde edilen veriler Hipotez1-H₁'in doğru olduğunu ortaya koymaktadır.

KAYNAKÇA

Aştı N. (1993). "Çalışan Hemşirelerin iş gücü kaybı, nedenleri, sıklığı ve İş doyumunu ilişkisi", İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Doktora Tezi, İstanbul.

Aykaç, A. (2010). "İş Doyumunun Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi", Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

Başaran İ. E. (1982). *Örgütsel Davranış*, Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları.

Baycan F.A. (1985). Farklı Çalışan gruplarda iş doyumunun bazı yönlerinin analiz edilmesi. Boğaziçi Üniversitesi Yüksek Lisans tezi, İstanbul.

Caz, Ç. (2018). Açık Liderlik İle Örgütsel Sinizm İlişkisi Ve İşgören Performansına Etkisi: Spor Eğitimi Veren Yükseköğretim Kurumları Üzerine Bir Uygulama, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi Ve Spor Anabilim Dalı Doktora Tezi, İstanbul.

Çalışkan, Z. (2005). İş Tatmini: Malatya'da Sağlık Kuruluşları Üzerine Bir Uygulama. *Fırat Üniversitesi Doğu Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 9-18.

Demir, C., & Öztürk, U. C. (2011). Örgüt Kültürünün Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi ve Bir Uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 26 (1), 17-41.

- Eğimli, A.T. (2009). Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu Ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(3), 35-51.
- Erdil, O, Keskin, H, İmamoğlu, Z.S. & Erat, S. (2004). Yönetim Tarzı ve Çalışma Koşulları, Arkadaşlık Ortamı ve Takdir Edilme Duygusu ile İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 5(1), 17-26.
- Feldman, Daniel ve Arnold, H. (1983). *Managing and Group Behaviour In Organizations*. Auckland: McGraw Hill İnt, Book Company.
- Gül, H., Oktay, E. & Gökçe, H. (2008). İş Tatmini, Stres, Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve Performans Arasındaki İlişkiler: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama. *Akademik Bakış*, 15, 1-11.
- Karasar, N. (2000). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Sabancıoğulları Selma (2010). "Profesyonel Kimlik Gelişimi Eğitim Programı'nın Hemşirelerin Profesyonel Benlik Kavramı, İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyine Etkisi", Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelik Programı Psikiyatri Hemşireliği Programı Doktora Tezi, Sivas.
- Sevimli, F. & İşcan, Ö.F. (2005). Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 5(1), 55-64.
- Taş, Ö. (2012). "Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Güven ve İş Doyumu Arasındaki İlişki: Özel Bir Hastane Örneği", Ankara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Taşkın, F. & Dilek, R. (2010). Örgütsel Güven Ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Bir Alan Araştırması. *Organizasyon Ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(1), 37-46.
- Tavas, B., & Öztürk, C. (2016). İç Güvenlik Hizmetlerinde Çalışanların örgütsel bağlılık ile benlik saygısı arasındaki ilişki: Türk Polis Teşkilatı Örnekleme. *International Journal of Human Sciences*, 13(1), 1532-1542.

Professional Learning Community in Urban and Rural Primary School Areas in Kuantan, Pahang

Amalina Husna Mohd Razali

University of Malaya, Kuala Lumpur, Malaysia

Muhammad Faizal A. Ghani

University of Malaya, Kuala Lumpur, Malaysia

Nur Aedi, Mohamad Zaenuri Arif & Eka Risna

Indonesian University of Education, Bandung, Indonesia

Nurrohmatul

Muhammadiyah University of Professor Dr Hamka, Jakarta, Indonesia

Asep Saeful Rohman

University of Padjadjaran, West Java, Indonesia

Abstract

The purpose of this study was to compare the effectiveness of Professional Learning Communities (PLC) in urban and rural primary schools in Kuantan on five dimensions: norms and values building, student learning emphasis, collaborative practise, personal practice, and reflective discourse. The study was designed quantitatively. To collect data, questionnaires in the form of Likert scales were employed. This study surveyed 200 respondents from a sample of teachers in urban and rural primary schools. The quantitative data were analysed using the Statistical Package for Social Science software version 21 (SPSS Version 21). To accomplish the first objective, descriptive statistical analysis is employed to determine the data's frequency, percentage, mean, and standard deviation. In order to accomplish the study's second objective, inferential analysis using the T-test was employed to determine the effectiveness of PLC in urban and rural primary schools. In general, the study's findings indicate that the Professional Learning Community is highly beneficial in both urban and rural primary schools. There was a substantial difference in the effectiveness of Professional Learning Communities between urban and rural primary schools, with the mean score for urban schools being higher (mean = 294.37, standard deviation = 21.58) than for rural schools (mean = 287.57, standard deviation = 25.74). In addition to the study's second objective, inferential analysis using the t-test was employed to determine the effectiveness of PLC in urban and rural primary schools. In general, the study's findings indicate that the Professional Learning Community is highly beneficial in both urban and rural primary schools. There was a substantial difference in the effectiveness of Professional Learning Communities between urban and rural primary schools, with the mean score for urban schools being higher (mean = 294.37, standard deviation = 21.58) than for rural schools (mean = 287.57, standard deviation = 25.74). In order to accomplish the study's second objective, inferential analysis using the T-test was employed to determine the effectiveness of PLC in urban and rural primary schools. In general, the study's findings indicate that PLC is highly beneficial in both urban and rural primary schools. There was a substantial difference in the effectiveness of PLC in urban and rural primary schools, with the mean score for urban schools being higher (mean =

294.37, standard deviation = 21.58) than for rural schools (mean = 287.57, standard deviation = 25.74). The study's findings indicate that PLC is very beneficial in both urban and rural elementary schools. There was a substantial difference in the effectiveness of Professional Learning Communities between urban and rural primary schools, with the mean score for urban schools being higher (mean = 294.37, standard deviation = 21.58) than for rural schools (mean = 287.57, standard deviation = 25.74). The study's findings indicate that PLC is very beneficial in both urban and rural elementary schools. There was a substantial difference in the effectiveness of PLC in urban and rural primary schools, with the mean score for urban schools being higher (mean = 294.37, standard deviation = 21.58) than for rural schools (mean = 287.57, standard deviation = 25.74).

Introduction

Education is the cornerstone of society's and generations' development toward the building of a developed nation. The field of education frequently undergoes changes in response to the world's rapid development. Malaysian education is changing and experiencing a paradigm shift to ensure that our country's education system is capable of ranking in the top one-third of the globe. To accomplish this goal, the Malaysian Ministry of Education produced the Malaysian Education Blueprint (2013-2025) in an effort to elevate education in Malaysia to a worldwide standard. The emphasis is on raising the bar for teacher quality.

To accomplish this goal, it is necessary to prioritise changes in teaching and learning approaches. As a result, best practices are developed through the Professional Learning Community (PLC) to ensure the quality of education and to identify students who are capable of navigating national education and competing at the international level.

As one of the significant efforts that resulted from the observation of best practices in industrialised nations, PLC began to be implemented in schools throughout the country in 2014. This objective is to increase teacher professionalism through collaborative collaboration in school-based organisations.

The phenomenon that pervades every aspect of the country's policy implementation is one of equity in terms of offering equal opportunity to all citizens. The same is true for the national education system, which is committed to providing a high-quality education to all children regardless of their geographical location, gender, or socioeconomic status. This ambition is reflected in the Malaysian educational system's aspirations, as outlined in the Malaysia Education Blueprint (2013-2025).

As such, this study examines the efficiency of professional learning community activities and the disparities in practice between urban and rural primary schools. Additionally, this study examines the difficulties encountered by many stakeholders in introducing and successfully implementing PLC techniques in schools. Additionally, it is intended that the outcomes of this study would result in some adjustments to PLC procedures, resulting in the instruction of comparable quality to that found in developed countries.

Problem statement

The Professional Learning Community Practice initiative is designed to help teachers improve their teaching and learning practises in order to raise student achievement. PLC has grown in popularity over the last decade as a means of promoting change by providing opportunities for teachers to learn and collaborate in order to raise student achievement (Ward, 2015). According to Dufour and Eaker's (1998) model, organisations that practise PLC share a common mission, vision, and values, place a premium on collaboration, and prioritise implementation outcomes. This is consistent with Hord's (1997) model, which identifies similar characteristics, including the importance of shared vision and values in driving the organisation, as well as collaboration achieved through practise sharing.

According to Rashid (2007), academic achievement of students in rural areas is a persistent issue in education. This issue is evident in the achievement gap between rural and urban students. Despite Malaysia's rapid development, education in the country has not yet reached a satisfactory level (Zakaria, Amir, Azhar, Sanimadon, Nooridris, 2010). This is due to the economic divide between urban and rural communities, which results in the emergence of educational issues. This issue does not preclude the practise of PLC in urban and rural primary schools, where there are differences in certain aspects of PLC practise. Street (2008) argues that factors such as school location, school history, and student ability all have an effect on the learning community. As a result, one strategy for increasing student achievement in rural areas is through school-based assessment (Ostgaard, 2016). It is necessary to evaluate the effectiveness of PLC practises because they have an indirect effect on student achievement.

Research Objectives

This research is carried out with the objectives:

1. To evaluate the effectiveness of Professional Learning Communities in urban and rural primary school areas.
2. To analyze the differences of Professional Learning Communities in urban and rural areas primary school areas.

Research Questions

This study has been carried out to answer the questions as follows:

1. How effective is the Professional Learning Community in urban and rural primary schools?
2. What is the difference between Professional Learning Communities in urban and rural primary schools?

Review of Literature

This section discusses some aspects as follows.

The Concept of a Professional Learning Community

Numerous local and international researchers have discussed the concept of a Professional Learning Community in the context of educational organisation improvement. A Professional Learning Community (PLC) can be defined as an organization's learning community (Muhammad Faizal Ab. Ghani, Zuraidah Abdullah, Rahimah Hj Ahmad, 2004). Additionally, Fullan (2007) states that the Professional Learning Community is a collaborative effort among members of the organisation to mobilise available resources such as skills and knowledge through community sharing.

The Professional Learning Community is comprised of members of an organisation who share four critical components: a shared mission, vision, values, and goals (Ciurysek et al., 2006). This practise entails educators who are committed to and collaborative in their work, as well as continuous in their inquiry or action research, in order to improve student performance (Rosenholtz, 1989; Little & McLaughlin, 2006; DuFour, Eaker, & Many, 2006,). Essentially, PLC is a practise that aims to improve student learning by enhancing teacher instruction. (2008) (Vicki Vescio, Dorene Ross). PLCs are comprised of school leadership and teachers at the elementary level. PLC practise is not solely concerned with the professional development of individual teachers; it is also concerned with the community context, which includes a community of students who learn collaboratively. (Bolam,

Mcmahon, Stoll, Wallace, Greenwood, Hawkey, Ingram, Atkinson, and Smith, 2005). Additionally, members of the PLC, specifically school leaders and teachers, are professional staff who are constantly learning and sharing knowledge in order to improve the school's effectiveness through student achievement (Muhammad Faizal Ab. Ghani, Zuraidah Abdullah, and Rahimah Ahmad, 2004).

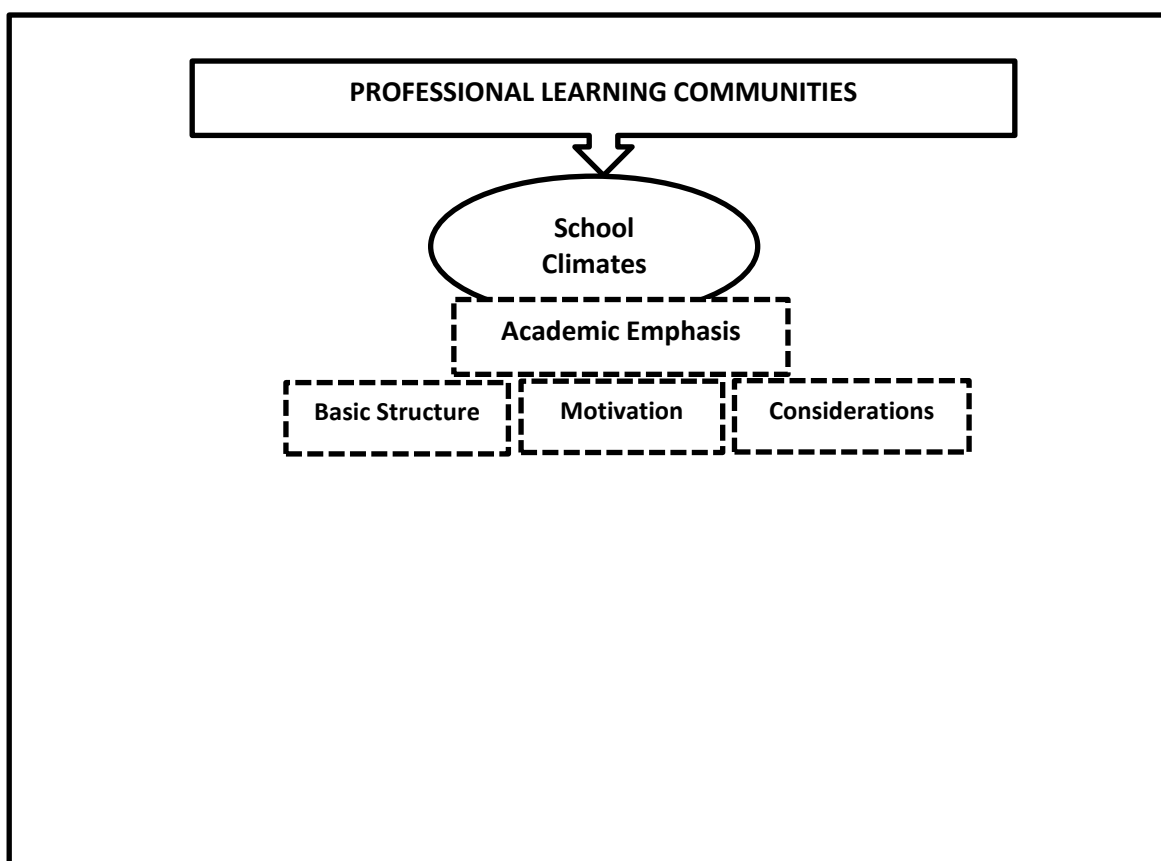
To summarise, the Professional Learning Community is a community of teachers who share best practises in order to improve the quality of their classroom instruction while also increasing student achievement.

Research Theoretical Framework

This study's theoretical approach is based on Patrick A. Ward's The Professional Learning Community Model (2015). The following is a brief explanation of the model.

Figure 1.1

The Professional Learning Community Model by Patrick A. Ward (2015)



Patrick A. Ward's Professional Learning Community Model (2015) is depicted in Figure 1.1. The research framework is structured around an interconnected cycle in which the school organisation will progress through all five phases of implementing PLC practises. This model emphasises five dimensions: value and norm sharing, application to learning, leadership sharing, the environment that fosters PLC practises, and sharing of personal practises, all of which involve a process of continuous improvement. By incorporating these five dimensions into PLC practice, it is possible to improve school climax and student achievement. Additionally, when implementing this dimension, it

is necessary to consider the fundamental structure, motivation, academic focus, and the extent to which these factors influence the practice of PLC in the organisation.

Professional Learning Community Model

There are models that help to ensure the effectiveness of Professional Learning Communities. Zuraidah Abdullah's (2010) study of the Professional Learning Community Framework (PLC) Profile of Secondary Schools in Malaysia outlines three phases and five dimensions, including shared leadership and supportive leadership, shared values, goals, mission, and vision, collective learning and application, and sharing of personal practices.

For the first dimension, shared and supportive leadership, at the outset of this practice's implementation, leaders will provide support and guidance to teachers as they develop into leaders. Leaders share power, authority, and responsibility with teachers during the implementation phase. In the practice phase, decision-making is expanded, and teachers are held accountable for any decisions made.

The second dimension of this PLC framework is collaboration around shared values, goals, vision, and mission. Initially, the community rallies around the organization's values and standards. During the implementation phase, a strong emphasis and high bar are set on student learning. Following that, teachers will implement a shared vision as a guideline for teaching and learning during the practice phase.

Following that, the dimensions of collective learning and application are discussed. During the initial phase, information is shared in the context of collaboration via dialogue. Teachers will be courageous in accepting risks and resolving problems during phase implementation and will view any errors as a learning opportunity. Teachers will apply their knowledge, skills, and strategies during the practice phase. Through recognition and reward, a culture of caring and mutual trust is fostered and celebrated. The sharing of personal practises is the fourth dimension. At first, the teacher observes and encourages.

Following that is the implementation phase, during which new practices are shared within the community. Teachers have the opportunity to share information, knowledge, experience, and abilities of teacher leaders with one another and to provide feedback during this phase. Teachers will analyse students' work and related school practises during the practice phase.

Additionally, the final phase is the structural support in terms of relationships and structures. At the outset, caring culture is implemented. Leader's mentor and guide teachers toward becoming leaders. Additionally, this phase provides facilities, expertise, financial resources, and communication systems. The following phase is implementation, during which leaders begin to share power and authority with teachers, establishing a culture of mutual trust and respect. Teachers are lauded and recognised by leaders. Personnel management is going swimmingly during this phase. Following that is the practice phase, during which teachers will dare to take risks, make decisions, and accept responsibility for those decisions. Additionally, cooperation among members becomes an organisational practice and culture.

Characteristics of a Professional Learning Community

The Professional Learning Community requires the sharing of mission, vision, and goals, and this collaboration must be understood by school leaders, teachers, and staff. This is also supported by Word (1997), who identifies five characteristics of the Professional Learning Community's practice: collaborative and shared leadership, shared values and vision, collective learning and application of learning, and sharing of practises and conditions conducive to maintaining the learning community. Following that, several characteristics must exist to ensure that the learning community is capable of

promoting change in the teaching culture, including collaboration, a focus on student learning, teacher empowerment, and teacher continuous learning (Vicki Vescio, Dorene Ross, Alyson Adams 2008). Additionally, another necessary component of PLC practice is a collaborative group focused on student learning (Bolam, McMahon et al., 2005). Bolam (2005) also states that the learning community's primary goal is to improve student learning. To accomplish this goal, teachers must adopt a collaborative, innovative, and committed attitude toward practice improvement (Little, 2003). In summary, to ensure that PLC practices are implemented effectively, teachers must acquire a variety of strategies and techniques for use in the classroom.

The Effectiveness of Professional Learning Community Practices

Berry (2005) discovered that when Professional Learning Communities were implemented in primary schools in rural areas, low-achieving students' achievement increased by 50 percent after the community was formed. According to a report by Hollins, Etta, McIntyre, Linda, DeBose, Charles, Kimberly, and Towner, Arthurlene (2004), the study discovered a significant increase in achievement for students who attended schools that used PLC compared to schools that did not use PLC in the same district. Strahan's (2003) study discovered a significant increase in student mastery of more than 25 percent within three years of PLC implementation for primary school students. Additionally, a study conducted in England discovered that the more rigorously PLC is practised, the higher the achievement of students in learning, whether primary or secondary school students (Bolam, McMahon et al., 2005).

As a result, it can be seen that the practice of Professional Learning Communities is founded on the development of teacher professionalism and on Zuraidah Abdullah's Professional Learning Community model (2010). Additionally, based on the results of the previous survey, there is some support for examining the characteristics that define the Professional Learning Community and the effectiveness that underpins this practice.

Methodology

This section will describe some aspects as follows.

Research design and Instrument

This study was conducted using quantitative methods using literature review and analysis of questionnaires. This quantitative method is suitable to be implemented to study respondents with a large population (Laver, Landreau, Seil & Papovic, 2017). A literature review was conducted by collecting information relevant to the study through reference to articles, journals and past studies. Next, this study conducted an analysis of the questionnaires answered by the respondents. This study is descriptive-inferential and involves data collection to see the effectiveness of PLC practices in urban and rural primary schools.

Sample and Population

The study was conducted on 200 teachers as a sample of the study. The number of respondents is based on several suggestions submitted for the number of samples for a study. According to Cresswell (2005), the number of study participants ranged from one to 30 people. Next, Mc. Millan and Schumacher (2006) stated that the minimum number of study participants is 30 people according to the normal distribution. The sample for this study was randomly selected from primary schools in urban and rural areas of the Kuantan district.

Profile of Respondents by Gender, Age, Marital Status, Race, Qualifications Academic, Position.

Table 1.1

Profile of Respondents by Gender, Age, Marital Status, Race, Academic Qualifications, Position

Profile of Study Respondents		Amount	
		Number	(%)
Gender	Man	37	18.5
	Women	163	81.5
	Total	200	100.0
Age (Years)	25-30	8	4.0
	31-35	41	20.5
	36-40	43	21.5
	41-50	42	21.0
	51-55	43	21.5
	56-60	23	11.5
	Total	200	100.0
	Marriage status	Get married	187
	Unmarried	13	6.5
	Total	200	100.0
Race	Malay	199	99.5
	China	1	0.5
	Total	200	100.0
Academic qualifications	SPM/STPM	13	6.5
	Diploma certificate	23	11.5
	Degree	157	78.5
	Bachelor	7	3.5
	Total	200	100
	1-5	8	4.0
	6-10	48	24.0
	11-15	29	14.5
	16-20	57	28.5
	21-25	24	12.0
	26-30	27	13.5
	31-35	5	2.5
	36-40	2	1.0
	Total	200	100.0
	Position	Headmaster	6
Senior Assistants		16	8.0
Senior Evening Assistants		1	0.5
Head Panel Teacher		32	16.0
Teacher		145	72.5
Total		200	100.0

Based on Table 1.1, the findings of the study show that a large number of respondents are female respondents which are 163 people representing 81.5 while male respondents are 37 people which is 18.5.

Next, the most respondents were around 36 to 40 years old and 51 to 55 years old, which is 43 people representing 21.5 while the least is around 25 to 30 years old which is a total of eight people representing 4.0.

The findings of the study also showed that most of the respondents were married, that is, 187 people representing 93.5 and 13 respondents (6.5%) were unmarried. A large number of respondents were Malays of 1999 patients (99.5%), while Chinese respondents (0.5%).

Furthermore, the findings for academic qualifications found that most respondents have a Bachelor's Degree which is 157 people (78.5%) while most less is to have a Masters which is seven people representing 3.5%. A total of 13 respondents (6.5%) qualified for SPM/STPM followed by 23 respondents (11.5%) qualified for Certificate/Diploma.

For the position held by the study respondents, the largest number is as a regular teacher which is 145 people (72.5%) while only one study respondent holds the position as an evening supervisor which is 0.5%. Six respondents (3.0%) held the position of the headteacher, 16 respondents (8.0%) held the position of senior assistant teacher followed by 32 respondents (16.0%) who held the position of committee teacher.

Research Instruments

To answer research questions, research instruments are an important part of a study (Siti, 2011). For this study, the instrument chosen is a questionnaire in which this questionnaire has been adapted from a questionnaire by Muhammad Faizal (2016). The questionnaire was divided into two parts as follows.

Section A: Teacher Demographic Information

This section includes the teacher's personal information such as gender, age, marital status, race, religion, highest academic qualification, teaching experience, position in the school, number of students, and school area.

Section B: Professional Learning Community

The section has 70 items based on five domains namely norm and value construction, focus on student learning, collaborative practice, sharing personal practice, and reflective dialogue.

Content Validity

In this study, the validity of the instrument was determined by the validity of the content. Validity is a measure for measuring the accuracy of an instrument in a study (Jasmi, 2012). The research instrument was referred by two experts in the field of educational management from the University of Malaya to review and comment on the aspects of word usage and sentence structure as well as the appropriateness of the items used.

Instrument Reliability

Reliability is a concept that shows the consistency of an item in a questionnaire by looking at whether the item will give the same answer when measured (Jasmi, 2012). To test the reliability of the items of the Professional Learning Community practice questionnaire instrument in urban and rural primary schools, a pilot study was conducted on 30 teachers. The Cronbach's Alpha reliability value obtained from the pilot study is 0.96 which is high. Based on Cronbach's Alpha reliability values, this indicates that this set of questionnaires can be used for the study because it has a high level of reliability.

Data Collection Procedures

The first step undertaken by the researcher was the construction of the questionnaire items. Then the researcher conducted a pilot test on 30 respondents to see the reliability of the questionnaire items. Next, the researcher applied for permission to conduct the study from the Education Policy Planning and Research Division (EPRD) in September 2016. The researcher also applied for permission from the Kuantan District Education Office to conduct the study in September 2016.

After obtaining written permission from the Kuantan District Education Office to conduct this study, the questionnaire was sent by the researcher to the teachers in the schools involved. The researcher gave a brief explanation to the teacher on the method of filling out the questionnaire. A set of questionnaires was distributed to respondents who are teachers in the school national urban and rural Kuantan.

Researchers recollected the set of questionnaires that had been completed within one week from the day of distribution. The period for distribution and collection of questionnaire sets is from October to November 2016.

Research Analysis

Data obtained from the questionnaire conducted on the respondents were processed using Statistical Package for The Social Sciences (SPSS) version 2. The findings of this study were analyzed using descriptive statistical methods.

Descriptive Statistics

Descriptive methods include methods for managing, displaying and commenting on data using frequency and simple measures (Utah, 2013). This study uses descriptive statistical methods to analyze the data because this method can give an overview of the information clearly. This test can explain the effectiveness of PLC practice in five dimensions and the obstacles faced by teachers in the practice of PLC in schools.

Interpretation of Mean

To determine the level of effectiveness of Professional Learning Community practices in primary schools in urban and rural areas, the researcher used a mean score ranking scale based on the method of Mohd Majid Konting (2009). The mean score ranking scale is as follows:

Mean score ranking scale

Number	Mean Score	Score Mean Level
1	0.00 – 1.66	Low
2	1.67 – 3.33	Medium
3	3.34 – 5.00	High

Source: Mohd Majid Konting (2009). Educational Research Methods

Inferential Statistics

Researchers used a T-test to see the level of effectiveness of PLC practice in terms of difference between schools in urban areas and schools in rural areas by comparing the mean scores. The T-test is a statistical test used to see if there is a significant difference in the mean score between the two groups to be tested (Utah, 2013).

Findings

This section presents the findings of the study as follows.

The Effectiveness of Professional Learning Communities in Urban and Rural Schools

This section answers the objectives of the first study. Data were collected using a questionnaire instrument distributed to 100 urban national school teachers and 100 rural national school teachers in Kuantan, Pahang. Furthermore, the questionnaire data were analyzed using descriptive statistical methods namely mean and standard deviation. Further, the findings of the study in detail are exhibited based on their respective dimensions.

Dimensions of Building Norms and Values

Table 1.2

Mean Analysis, Standard Deviation and Interpretation of Norm and Value Construction Items

No.	Statement	Mean	Standard Deviation (SD)	Effectiveness Level
1	I adhere to the principle that all students can learn.	4.59	0.59	High
2	I take time for school improvement.	4.25	0.72	High
13	I share power in performing tasks.	4.14	0.72	High
14	I share my work experience with colleagues.	4.53	0.57	High
15	I share student achievement progress with parents and the community.	4.23	0.59	High
16	I reflect on my teaching.	4.38	0.59	High
17	I collaborate with colleagues to improve student learning.	4.46	0.59	High
18	I collaborate with outside parties to improve my professionalism.	3.83	0.78	High
19	I respect individual diversity such as gender and ability.	4.48	0.56	High
20	I celebrate the success of the school with my colleagues.	4.57	0.58	High
21	I became an inspiration to my colleagues.	3.65	0.71	High
22	I am open to accepting ideas.	4.44	0.61	High
23	I feel school is a place to increase self-capacity.	4.32	0.54	High
24	I understand my role as a teacher.	4.60	0.55	High
25	I am involved with the process of assessing student achievement.	4.57	0.54	High
Total Average		4.34	0.62	High

Table 1.2 shows item analysis for norm and value domains that include an agreement scale, mean value, standard deviation and interpretation of mean value. Items 11 to 25 are about norms and values. Based on all the above statements, the mean level is high according to the mean score ranking scale by Mohd Majid Konting (2009). The statement in the 24th item “I understand my role as a teacher” was the highest mean score (mean = 4.60, SD = 0.55). This shows that a large number of teachers understand their role as teachers. The overall level of effectiveness of PLC practice in terms of dimensions is high when the mean score exceeds 3.34.

Dimensions of Focus on Student Learning

Table 1.3

Mean Analysis, Standard Deviation and Interpretation of Focused Items on Student Learning

No.	Items Focus on Student Learning	Mean	Standard Deviation (SD)	Interpretation Mean
26	I reflect on peer best practices for teaching progress.	4.26	0.59	High
27	I developed a database to monitor student progress.	3.70	0.69	High
28	I give positive feedback for outstanding student assignments.	4.32	0.55	High
29	I identified enrichment programs for high-achieving students.	4.13	0.57	High
30	I create a learning environment that stimulates student talent.	4.12	0.54	High
31	I spend extra time with low-achieving students.	4.08	0.61	High
32	I attended a staff professional development program to produce creative teaching aids.	4.07	0.69	High
33	I conduct action research with colleagues to solve student problems.	3.99	0.61	High
34	I collaborate with external parties to conduct action research to solve student problems.	3.63	0.65	High
35	I collaborate with other educational stakeholders (such as universities) to improve teaching methods.	3.53	0.78	High
36	I use external data (such as study results) to solve student problems.	3.60	0.69	High
Total Average		4.34	0.63	High

Table 1.3 indicates items for domains focused on student learning. Referring to the mean interpretation, all mean values for items 26 to 35 were high. The statement “I give positive feedback for excellent student assignments” achieved the highest mean score (mean = 4.32, SD = 0.55). The summary of the findings for the dimension of focus on student learning is high because the mean score for all items in this dimension is in the range of 3.34 to 5.00.

Dimensions of Collaborative Practice

Table 1.4

Mean Analysis, Standard Deviation and Interpretation of Collaborative Practice Items

No.	Collaborative Practice Items	Mean	Standard deviation (SD)	Interpretation Mean
37	I collaborated with colleagues to develop the school curriculum.	4.28	0.55	High
38	I collaborated with colleagues to review teaching-related instructions.	4.20	0.58	High
39	I collaborated with colleagues to implement student enrichment programs.	4.21	0.50	High
40	I collaborate with colleagues to solve school problems.	4.23	0.53	High
41	I collaborate with colleagues to develop school learning resources.	4.19	0.50	High
42	I collaborate with colleagues to assess student achievement through the empowerment process.	4.00	0.58	High
43	I collaborate with colleagues to share information on staff development programs outside of school.	3.94	0.59	High
44	I collaborated with colleagues to build an instrument for assessing student academic achievement.	4.06	0.57	High
45	I collaborated with colleagues to evaluate the teaching effectiveness of other teachers.	3.95	0.69	High
46	I collaborated with colleagues to improve the teaching methods of school teachers.	4.12	0.61	High
47	I collaborated with colleagues to identify new teaching methods.	4.18	0.56	High
48	I collaborate with colleagues to reflect on school best practices.	4.20	0.54	High
49	I collaborate with colleagues to identify collaborative activities with corporate parties.	3.72	0.67	High
50	I collaborate with colleagues to share responsibility for improving school efficiency.	4.09	0.48	High
51	I collaborate with colleagues to identify collaborative activities with professionals for knowledge and skills transfer.	3.86	0.67	High
Total Average		4.08	0.57	High

Table 1.4 shows the data for items for the collaborative practice domain. All items had high mean scores. The statement that achieved the highest mean score was “I collaborated with colleagues to develop the school curriculum” (mean = 4.28, SD= 0.55). The summary of the findings shows that the

overall effectiveness in the dimension of collaborative practice is at a high level where all items show a mean value between 3.34 to 5.00.

The Sharing Dimension of Personal Practice

Table 1.5

Mean Analysis, Standard Deviation and Interpretation of Personal Practice Sharing Items

No	Personal Practice Sharing Items	Mean	Standard deviation (SD)	Interpretation Mean
52	I hear views from a variety of sources such as colleagues, group work, school committees, students and parents.	4.44	0.54	High
53	I attend training as assigned by my work team.	4.47	0.59	High
54	I take the time to participate in learning activities together with colleagues.	4.36	0.56	High
55	I share with colleagues teaching materials such as reading materials.	4.31	0.55	High
56	I share with colleagues information on the development of student achievement.	4.43	0.54	High
57	I am open to being supervised by school people such as principals, colleagues and parents.	4.33	0.56	High
58	I am willing to accept views from outstanding colleagues.	4.50	0.54	High
59	I share new knowledge and skills with colleagues.	4.45	0.55	High
60	I practice all the knowledge and skills learned.	4.33	0.57	High
61	I share information on the development of student achievement.	4.39	0.55	High
62	I reflect on the results of my achievements.	4.25	0.53	High
63	I collect data on my achievements systematically.	3.99	0.61	High
64	I was guided to solve school-related problems.	4.05	0.66	High
65	I use research findings to improve self-achievement.	4.03	0.62	High
Total average		4.31	0.57	High

Table 1.5 shows data for private practice sharing domains. Based on the mean interpretation, the mean values for items 52 to 65 were high. The statement “I am willing to accept views from excellent colleagues” achieved the highest mean score (mean = 4.50, SD = 0.54). This shows teachers are open to accepting views from their outstanding peers. A summary of the findings for the personal practice

sharing dimension shows a high level where all mean scores for items in this dimension are in the range of 3.34 to 5.00.

Dimensions of Reflective Dialogue

Table 1.6

Mean Analysis, Standard Deviation and Interpretation of Reflective Dialogue Items

No.	Reflective Dialog Items	Mean	Standard deviation (SD)	Interpretation Mean
66	I evaluate the performance of colleagues based on their level of capacity.	3.90	0.67	High
67	I have a loving attitude.	4.37	0.60	High
68	I am efficient in carrying out the teaching process.	4.01	0.59	High
69	I am proficient in solving student problems.	3.95	0.62	High
70	I have adequate learning resources.	3.83	0.59	High
71	I was given the opportunity to develop my professionalism fairly.	4.02	0.62	High
72	I efficiently manage time to succeed in collective efforts among school people.	3.97	0.61	High
73	I am sensitive to the development of student learning.	4.22	0.52	High
74	I do my school work fairly.	4.27	0.55	High
75	I am involved in the process of solving student problems outside of the school environment.	3.88	0.64	High
76	I clearly understand the school rules.	4.41	0.55	High
77	I am responsible for the task.	4.47	0.52	High
78	I am professional in making decisions.	4.32	0.56	High
79	I became a leader in developing the professionalism of school people.	3.88	0.72	High
80	I became a leader in developing staff professionalism outside the organization.	3.63	0.79	High
Total Average		4.08	0.61	High

Table 1.6 shows data for the reflective dialogue domain. All items had high mean scores with reference to the interpretation of mean scores. The 77th item, "I am responsible for the task" achieved the highest mean score (mean = 4.47, SD = 0.52). This shows that the teacher bears all the responsibilities given in the school. The summary of the findings for the dimension of reflective dialogue shows that the level of effectiveness of PLC practice based on this dimension is at a high level where all items obtained a mean score between 3.34 to 5.00.

Differences in PLC practices in urban and rural schools

To answer the objective of the second study, a total of 100 urban national school teachers and 100 rural national school teachers were involved in answering the questionnaire. Questionnaire data were analyzed using inferential statistical methods involving t-Test. Table 1.7 shows the findings of the study to identify whether there are differences in the practice of PLC in the urban and rural areas primary schools in Kuantan, Pahang.

Table 1.7

Differences in PLC Practices in Urban and Rural Primary Schools

Type of School	Number of respondents (N)	Mean	Standard deviation (SD)	The value of t	p**
Primary School (city)	100	294.37	21.58	2,024	0.026
Primary school (rural)	100	287.57	25.74		

**Significance was tested at the $p < 0.05$ level

Based on Table 1.7, the p-value is less than 0.05 which is 0.026. This indicates that there is a significant difference in the level of effectiveness of Professional Learning Community practices in primary schools in urban (mean = 294.27, SD = 21.58) and rural areas (mean = 287.57, SD = 25.74) in the Kuantan district. The study also found that urban national schools applied PLC more than rural national schools when the mean score of urban national schools was 294.27 more than rural national schools. 287.57.

Table 1.8

Differences in PLC practices in urban and rural primary schools according to dimensions

Dimensions of PLC	Type of School	Mean	Standard deviation (SD)	The value of t	p**
Construction of values and norms	Primary School (city)	65.81	4.74	1.879	0.007
	Primary school (rural)	64.17	7.33		
Focus on student learning	Primary School (city)	44.08	4.33	2.05	0.042
	Primary school (rural)	42.71	5.11		
Collaborative practice	Primary School (city)	61.81	5.61	1.44	0.318
	Primary school (rural)	60.58	6.46		
Sharing personal practices	Primary School (city)	60.97	5.49	1.68	0.556
	Primary school (rural)	59.64	5.71		
Reflective dialogue	Primary School (city)	61.70	5.75	1.43	0.464
	Primary school (rural)	60.47	6.37		

Findings show that there is a significant difference in the effectiveness of PLC practices between urban primary schools and rural primary schools in the dimensions of value building and norms, $p = 0.007$. This indicates that the practice of PLC for the dimension of value and norm construction is more practised by urban primary schools (mean = 65.81, SD = 4.74) compared to rural schools (mean = 64.17, SD = 7.33).

Furthermore, the findings show that there is a significant difference in the effectiveness of PLC practice in the dimension of focus on student learning for urban and rural schools that is $p = 0.042$. The findings found that the practice of PLC by teachers in urban schools (mean = 44.08, SD = 4.33) was more focused on student learning than in rural schools (mean = 42.71, SD = 5.11).

Moreover, the findings for PLC practice for the dimension of collaborative practice showed that there was no significant difference between urban primary schools and rural primary schools, $p = 0.318$. Although there is no significant difference looking at the mean value for urban primary schools (mean = 61.81, SD = 5.61) which is more than rural primary schools (mean = 60.58, SD = 6.46), it can be concluded that urban primary schools implement more practice dimensions collaborative versus rural primary schools.

For the effectiveness of PLC practice in the personal practice sharing dimension, there was no significant difference between urban primary schools and rural schools, $p = 0.556$. However, the findings found that urban primary schools (mean = 60.97, SD = 5.49) when the mean score was more than rural primary schools (mean = 59.64, SD = 5.71).

The findings showed that there was no significant difference between urban primary schools and rural primary schools, $p = 0.464$ for the effectiveness of PLC practice in the dimension of reflective dialogue. However, the findings show that the mean score for urban schools (mean = 61.70, SD = 5.75) is more than rural schools (mean = 60.47, SD = 6.37) thus showing that urban schools adopt a more reflective dialogue dimension than rural schools.

Discussion

This is a mixed-methods study involving 200 respondents from primary schools in urban and rural areas of the Kuantan district. The purpose of this study was to determine the effectiveness of Professional Learning Community practises and to compare the effectiveness of urban and rural primary schools. Continuous monitoring is critical for determining the efficacy of a programme that has been implemented (Zaleha, 2003).

As a result, this study examines various aspects of effectiveness in order to periodically improve this Professional Learning Community. This study examined the effectiveness of Professional Learning Community practises and the differences between them in urban and rural primary schools. Additionally, this study examines the challenges that arise and the measures taken to address them. The effectiveness of PLC practice is evaluated in this study on five dimensions: norms and values construction, student learning focus, collaborative practise, personal practise, and reflective dialogue. In general, the study's objectives have been met, and all pertinent questions have been addressed. According to the analysis's findings, the average effectiveness of PLC practise across the five dimensions is quite high in urban and rural schools (mean = 4.23, SD = 0.6). The analysis reveals that in the practice of PLC, the dimensions of norm and value construction are at a high level, or the highest position (mean = 4.34, SD = 0.63). This indicates that leaders and teachers are adept at constructing norms and values. The sharing of norms and values among all members of the organisation will have an effect on student teaching and learning and will be able to support the organization's behavioural standards (Morrissey, 2000). The findings indicate that the dimension of student learning is at the same level as the dimension of norm and value construction (mean = 4.34, SD = 0.63). These findings demonstrate that in the practice of PLC in schools, leaders and teachers place a premium on student learning. Concentration on student learning occurs when teachers place

a premium on learning quality. This is consistent with research indicating that what teachers know has an effect on student learning (Morrow, 2010). The dimension of collaborative practice was high (mean = 4.08, standard deviation = 0.61). This demonstrates the critical nature of the collaborative practice. A collaborative environment will increase teachers' desire to be part of the Professional Teaching Community, as they are always eager to learn (Morrow, 2010). The effectiveness of PLC practice in the personal practice sharing dimension is high (mean = 4.31, SD. = 0.5). The effectiveness of PLC practice as measured by the reflective dialogue dimension is quite high (mean = 4.08, SD. = 0.61). Through interaction, trust, and mutual respect within the Professional Learning Community, teachers can promote student achievement, as they share the same goal of student achievement improvement (Morrissey, 2000) The analysis reveals that there are significant differences in the effectiveness of PLC practices between urban and rural primary schools. In general, urban primary schools received higher mean scores than rural primary schools on all five dimensions.

Conclusion

The findings of this study indicate that the Professional Learning Community's practice is at a high level across all dimensions. Additionally, there is a distinction between the use of Professional Learning Communities in urban and rural schools, with urban schools employing more Professional Learning Communities than rural schools. Additionally, the challenges inherent in the practice of PLC as articulated by teachers can serve as a guide for the parties involved in implementing improvements and solutions.

References

- Abdullah, Z., Ahmad, R., Ghani, M. F. A., & Salamun, H. (2012). Komuniti pembelajaran profesional dalam kalangan warga sekolah menengah di Malaysia. In *Seminar Kebangsaan Majlis Dekan Pendidikan IPTA*.
- Bolam, McMahon, A., Stoll, T., & Wallace, Greenwood, Hawkey, Ingram, Atkinson, Smith, M. (2005). *Creating and Sustaining Effective Professional Learning Communities*.
- Ciurysek, S., Handsaeme, S., Sterling, S., Toth, W., & Adams, P. (2006). Literature Synopsis : *Professional Learning Communities : A Literature Synopsis*, 1–11. University of Lethbridge. Retrieved from https://education.alberta.ca/apps/aisi/literature/pdfs/FINAL_Professional_Learning_Communities.pdf
- DuFour, R., & Eaker, R. (1998). Professional learning communities. *Bloomington, IN: National Educational Service*, 230.
- Fullan, M. (2007). Change theory as a force for school improvement. In *Intelligent leadership* (pp. 27-39). Springer, Dordrecht.
- Hollins^{1*}, E. R., McIntyre, L. R., DeBose, C., Hollins, K. S., & Towner, A. (2004). Promoting a self-sustaining learning community: Investigating an internal model for teacher development. *International journal of qualitative studies in education*, 17(2), 247-264.
- Hord, S. M. (1997). Professional Learning Communities of Continuous Inquiry and Improvement and Improvement.
- Jasmi, Kamaru Azmi (2012) *Kesahan dan kebolehppercayaan dalam kajian kualitatif*. In: Kursus Penyelidikan Kualitatif Siri 1 2012, 28-29 Mac 2012, Puteri Resort Melaka.
- McLaughlin, M., & Talbert, J. (2006). *Building school based teacher learning communities*. New York, NY: Teacher College Press.

- Morrissey, M. S. (2000). *Professional Learning Communities : An Ongoing Exploration* Melanie S . Morrissey Southwest Educational Development Laboratory 211 East Seventh Street Austin , Texas 78701 Table of Contents Professional Learning Communities : An Ongoing Exploration A Review, 1–45.
- Morrow, J. R. (2010). *Teachers' Perceptions of Professional Learning Communities as Opportunities for Promoting Professional Growth*, (May).
- Ostgaard, Gayra. (2016). *Evaluation Practice in Rural Areas: A Vertical Case Study of Evaluation in Three Minnesota Districts*. Retrieved from the University of Minnesota Digital Conservancy, <http://hdl.handle.net/11299/182777>.
- Rashid, R. B. (2007). *Hubungan Antara Gaya Pembelajaran Dengan Motivasi Dalam Kalangan Pelajar di Sebuah Sekolah Menengah Luar Bandar, Sabah*, (November).
- Siti Zaleha Abdullah Sani (2003), *Constructing Thinking in Training: A Case Study of A Pre-service Student Teacher on the B.ED (TESL) Programme*, IPBA E-Journal, 2003.
- Street, R. (2008). *Professional Learning Communities: Key Themes from the Literature*. Utah, R. Bin. (2013). *Rahim Bin Utah Pejabat Teknologi Maklumat* 2/19/2013.
- Vicki Vescio, Dorene Ross, A. A. (2008). *A review of research on the impact of professional learning communities on teaching practice and student learning*, *J*, 24, 80–91. <http://doi.org/10.1016/j.tate.2007.01.004>
- Ward, P. A. (2015). *Measuring Dimensions of Professional Learning Communities to Predict Secondary School Climate*.
- Zakaria, Amir, Azhar, Sanimadon, Nooridris, S. (2010). *Isu Pendidikan Luar Bandar di Perak*. Project Report. Universiti Pendidikan Sultan Idris.

Öğrencilerin Bilişsel Esneklik Algıları İle Öğrencilik Rolüne Tutulma Davranışları Arasındaki İlişki:
Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma

Dr. Öğr. Üyesi Pınar FAYGANOĞLU
MSÜ-Kara Harp Okulu
İşletme ve Yönetim Bilimleri Bölümü

Özet

Bu çalışmada, öğrencilerin bilişsel esneklik algılarının öğrencilik rolüne tutulma davranışı üzerindeki etkileri araştırılmıştır. Araştırmanın örneklemini Ankara İl'inde faaliyet gösteren bir üniversitenin akademik bir birimde hali hazırda eğitimine 1, 2, 3 ve 4. Sınıfta devam eden 198 üniversite öğrencisi oluşturmaktadır. Çalışma kapsamında kullanılacak her bir değişkene doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapısal eşitlik modeli ile yapılmıştır. Değişkenler arası ilişkilerin ortaya koyulabilmesi adına korelasyon analizi ve bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisini tespit edebilmek adına regresyon analizi yapılmıştır. Elde edilen bulgular neticesinde, bilişsel esneklik algısı, öğrencilik rolüne tutulma davranışı ve alt boyutları (dinçlik, adanmışlık, özümseme) arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Bilişsel Esneklik, Role Tutulma, Öğrencilik Rolüne Tutulma

Abstract

In this study, the effects of students' perceptions of cognitive flexibility on their retention behavior are investigated. The sample of the research consists of 198 university students who are currently studying in 1,2,3 and 4th grades of an university in Ankara. Confirmatory factor analysis (CFA) is applied for each variable that are used in the study with a structural equation model. To reveal the relationships between the variables correlation analysis is applied and regression analysis is also performed to determine the effect of the independent variable on the dependent variable. According to the results, it has determined that there is a significant and positive relationship between the perception of cognitive flexibility, the behavior of being held to the student role and its sub-dimensions (vigor, dedication, assimilation).

Keywords: Cognitive Flexibility, Student Engagement, Role Engagement

1. Giriş

Bu çalışmanın amacı, üniversite öğrencilerinin yaşamlarında ve öğrencilik ile ilgili sergiledikleri/sergilemeleri gereken günlük faaliyet ve sorumluluklarda onlara adaptasyon, hızlı karar verebilme, sorun çözebilme gibi son derece önemli katkılar sağlayan bilişsel esneklik algısı ile öğrencilik rolüne tutulma davranışları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını ortaya koymaktır. Bahse konu değişkenler arası ilgili yazın incelendiğinde, bilişsel esneklik ve öğrencilik rolüne tutulma ve öğrencilik rolüne tutulma davranışının alt boyutlarını ele alan bir çalışmaya rastlanmamış olması bu çalışmayı özgün kılmaktadır. Çalışma kapsamında elde edilen bulguların ise üniversite yaşamlarında öğrencilere bilişsel esneklik algısının önemi hususunda katkı sağlayacağı değerlendirilmektedir.

2. Kavramsal çerçeve

2.1. Öğrencilik rolüne tutulma

İnsanların zayıflıklarına alternatif olarak öne sürülen ve bireylerin iç dünyalarında yatan yaratıcılığı büyütme fırsatı vererek içlerindeki potansiyeli ortaya çıkarmayı hedefleyen pozitif psikoloji

temelde bireylerin öznel değerlendirmelerine odaklanmaktadır (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000). Öznel iyi oluş ise aktörlerin, mutluluk, iş doyumları, pozitif duygulanım gibi çeşitli konulara odaklanmakta olup, bireylerin hayatlarına ilişkin yaptıkları pozitif değerlendirmelerde nelerin etkili olduğunu incelemektedir (Wright ve Hobfoll, 2004). Bu çerçevede aslında bireylerin iyi oluş durumlarının tükenmişlik ve role tutulma kavramları arasında gerçekleştiği, bir tarafta düşük enerji ve tatmin duygularına atıfta bulunan tükenmişliğin, diğer tarafta ise yoğun enerji ve tatmini ifade eden tutulma durumunun yer aldığı öne sürülmektedir (Maslach, vd., 2001).

İlk olarak Kahn (1990), Rol Teorisini temel alarak bireylerin iş yerindeki rollerine tutulma durumlarını kavramsallaştırmış olup, insanların sosyal hayatlarında birden fazla rol üstlendiklerine ve bunları hayata geçirirlerken de öz benliklerinin fiziksel, bilişsel ve duygusal olmak üzere farklı derecelerden yararlandıklarını öne sürmektedir. Bu anlamda bireyler bahse konu rollerini yerine getirirlerken sahip oldukları fiziksel, bilişsel ve duygusal enerjilerini yoğun olarak rol performanslarına yansıtabilirlerse o derecede yüksek rol-birey bütünleşmesinin gerçekleşeceği aktarılmaktadır (Kahn, 1990; Rich vd., 2010). Kavramın açıklanmasına ilişkin olarak ilgili yazın incelendiğinde işe angaje olma, tutkunluk, bütünleşme, adanmışlık gibi kavramların da kullanıldığı görülmektedir (Schaufeli vd., 2006). İş rollerine yüksek derecede tutulmuş bireylerin sorumlu oldukları görevlere fiziksel olarak bağlandıkları, bilişsel olarak dikkatlerini korumada başarılı oldukları ve yaptıkları iş ve örgüt üyesi diğer bireyler ile duygusal anlamda bağ kurabildikleri öne sürülmektedir (Schaufeli, vd., 2002). Diğer bir ifadeyle role tutulma (engagement) kavramı bireyin sahip olduğu rolü gerçekleştirebilmek/yerine getirebilmek adına içinde yaşadığı coşku, mücadele isteği, arzu gibi hislere sahip olmasını ifade eden, pozitif ve zihinsel bir duruma atıfta bulunmaktadır (Schaufeli vd., 2002). Yazınad role tutulma davranışı genel bağlamda iş rolüne tutulma şeklinde ele alınmış olup farklı araştırmacılar tarafından çeşitli boyutlarla ele alınmıştır. Buna göre Katz ve Kahn (1978) kavramı, iç ödül ve dış ödül olmak üzere iki boyut ve Mowday ve arkadaşları da (1979), tutumsal ve davranışsal adanma olmak üzere iki boyut altında incelemiştir. Schaufeli ve arkadaşları (2002) yapmış oldukları çalışmada role tutulma davranışının dinçlik, adanmışlık ve özümseme olmak üzere üç alt boyuttan oluştuğunu öne sürmektedir. Bahse konu boyutlandırma öğrencilik rolüne tutulma olarak da geliştirilmesi sebebi ile bu çalışmada Schaufeli ve arkadaşlarının (2002) öne sürdüğü boyutlandırmadan faydalanılmıştır. İlk boyut olarak aktarılan dinçlik, aktörlerin icra ettikleri görev esnasında yüksek derecede zihinsel dayanıklılık göstermelerini, karşılaştıkları zorluklar ile başa çıkmaya direnç göstermelerini ifade etmektedir. Adanmışlık, yapılan işe anlam yükleme, ilham, arzu, istek, coşku, meydan okuma gibi duygulara atıfta bulunurken son boyut olarak aktarılan özümseme, bireyin yaptığı işe kendisini tamamen vermesine, işi ile arasında bir bağ oluşturmasına ve haliyle işten ayrılma duygusunun en alt düzeyde olmasını ifade etmektedir.

Yönetim ve örgütsel araştırmalar yazınında kavram sadece bireyin işe yönelik rol tutulması olarak değil, öğrencilik rolüne tutulma olarak da açıklanmaktadır. Kavram, öğrencilerin sınıf içerisinde gerçekleştirdikleri aktivitelere katılma arzuları, bilişsel anlamda öğrenmeye istekli olmaları, kendilerini okula ait hissetmeleri, tümüyle role yoğunlaşmaları, fiziksel ve ruhsal olarak dinç ve tatminkar hissetmeleri durumlarını ifade etmektedir (Fletcher, 2016; Wefald ve Downey, 2009). Bu bağlamda öğrencilik rolüne tutulma, öğrenme sürecinde okulun şekillendirdiği önemli bir belirleyici olarak karşımıza çıkmakta olup, öğrencileri devamsızlık yapmaktan, derslerde başarısız ya da ilgisiz performans göstermek gibi pek çok olumsuz durumdan alıkoyduğu da öne sürülmektedir (Frymier ve Houser, 2016). Özellikle görece fazla konstrasyon ve ilgi isteyen durumlar (dersi dinlemek, sınava hazırlanmak, ders çalışmak vb.) karşısında öğrenci kendi yetenekleri ile görevi başarması için ihtiyaç duyduğu mücadele seviyesini kıyaslamaktadır (Breso vd., 2011). Kapasite ve mücadele seviyeleri aşağı yukarı aynı oradaysa öğrenci, bu durumdan haz almakta ve sonuç başarılı olmaktadır.

2.2. Bilişsel esneklik

Sosyal bilişsel teoriye (Bandura, 1986; 2001) göre bireyin sahip olduğu kişiliği ve sergilediği davranışları, içerisinde bulunduğu sosyo kültürel çevre ile yaptığı etkileşimler neticesinde ortaya çıkan bilişsel ve duyuşsal sistemlerin aktive olması ile oluşmaktadır. Bununla birlikte gelişen bilişsel esneklik kavramı ise, bireyin bilişsel boyutu ile ilgilenmekte olup, karşılaşılan bir durum için harekete geçilmeden önce, sergilenmesi düşünülen bahse konu davranıştan farklı bir davranış sergilenebileceğinin farkında olmasını ifade etmektedir (Neenan ve Dryden, 2013). Temelde kavramın, gelişmiş bir öğretimde karmaşık bilginin edinimi ve aktarımı konularında meydana gelebilecek sorunları çözme amaçlı geliştirildiği öne sürülmektedir (Jacobson ve Spiro, 1993). Bilişsel esnekliğin farklı disiplinlerde (psikoloji, nöropsikoloji, örgütsel davranış) ele alınmasından dolayı kavram üzerinde uzlaşılmış tek bir tanım bulunmamaktadır. Bazı araştırmacılar bilişsel esnekliği, bireyin çevresinde gelişen uyaranlara karşı geliştirdiği, kavrama sistemlerinde meydana gelmesi muhtemel değişikliklere karşı hazır olması durumu olarak tanımlamaktadır (Scott, 1962; Martin ve Rubin, 1995; Ionescu, 2012). Daha geniş bir ifadeyle kavram bireylerin, ortaya çıkan durumların farklı/değişik çözüm yolları olduğunu görebilmesi ve bahse konu değişikliklere hemen adapte olabilmeye yeteneğine atıfta bulunmaktadır (Martin ve Rubin, 1995). Bu bağlamda bilişsel esneklik, bireyin değişen çevresel koşullarında (içsel-dışsal) meydana gelen taleplere yanıt verebilmesini ya da tepkilerini hızlı bir şekilde değiştirebilmesini/esnek olabilmelerini ifade etmektedir (Deak, 2003).

Yönetim ve örgütsel araştırmalar yazınında esnekliğe sahip bireylerin, diğer bireyler ile olan ilişkilerinde kendilerini yeterli hissettikleri, atılgan, sorumluluk ve yüksek empati sahibi olduklarını öne süren çalışmalar bulunmaktadır (Martin ve Anderson, 1998; Martin ve Rubin, 1995). Bu bağlamda bahse konu özelliğe sahip bireyler görece az kaygı durumu yaşamakta, kavgacı hareketler ve toleranssız tutumlardan uzak bir yapı sergilemektedir.

2.3. Öğrencilik rolüne tutulma ve bilişsel esneklik arasındaki ilişki

İlgili yazında role tutulma davranışı ile bilişsel esneklik becerisi arasındaki ilişkiyi ele alan yerli çalışmaya rastlanmamış olup, çalışmanın bu anlamda özgün olduğu değerlendirilmektedir. Her iki kavramın da temelinde psikolojik, öznel iyi oluş durumunun etken olduğu söylenebilecektir (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000). Bireylerin başlarına gelen olayları sahip oldukları bakış açılarına göre değerlendirmeleri, bahse konu olaylar karşısında verilecek tepkilerinin de belirleyicisi olmaktadır. Bu bağlamda olayları esnek bir bakış açısı ile değerlendirebilme yetisine sahip bireyler diğerlerine oranla psikolojik olarak bilişsel ve fiziksel anlamda görece daha sağlıklı olacaklardır. Öznel iyi oluş bakış açısıyla ele alınan bir diğer kavram olan role tutulma davranışının da bireylerin fiziksel, bilişsel ve duygusal enerjilerini rol performanslarına aktarabilmeleri olduğu yukarıda aktarılmıştı. Bu çerçevede, bilişsel öğrenme sürecinin aktif ve yoğun olarak devam etmesinin zorunlu olduğu öğrencilik yaşamında da, öğrencilerin bahse konu bilişselliği esneklik algısı içerisinde sergilemeleri durumunun, öğrenim yaşamlarında öğrencilik rolüne tutulmada fayda sağlayacağı değerlendirilmektedir. Başka bir ifadeyle, öğrenme faaliyetinin hiç durmadığı öğrenim hayatında öğrencilerin başarılı olabilmeleri için gelişen olaylar karşısında farklı çözüm yolları bulabilme, bakış açılarını hızlı değiştirebilme olarak tanımlanabilecek bilişsel esnekliğe gereksinim duydukları değerlendirilmektedir. Bilişsel esneklik becerisine sahip öğrencilerin ders çalışabilmek için yeterli performans ve motivasyonu kendilerinde bulacakları, okullarına karşı daha fazla bağlılık hissedecekleri başka bir ifadeyle yüksek öğrencilik rolüne tutulma davranışı sergileyecekleri değerlendirilmektedir. Bu çerçevede aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir;

Hipotez 1: Öğrencilerin bilişsel esneklik algısı ile role tutulma davranışları arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır.

Bireyin yaptığı iş ile ilgili olarak pozitif ve zihinsel anlamda tatmin edici bir durumu ifade eden ve dinçlik, adanmışlık ve özümseme boyutları ile açıklanan role tutulma davranışına sahip bireylerin iş ile ilgili gerekliliklerle başa çıkmada yeterli kaynaklara sahip oldukları belirtilmektedir (Schaufeli vd., 2002). Bu bağlamda, bilişsel anlamda esneklik yetisine sahip öğrencilerin yoğun zihinsel dayanıklılığa ve dersleri olmak üzere sorumlu oldukları işlerde çaba göstermek için oldukça istekli olacakları değerlendirilmektedir. Bunun yanı sıra bahse konu özelliğe sahip öğrencilerin, okullarına karşı bir anlam yükleyecekleri, arzu, istek, coşku ve gurur gibi duygulara sahip olurlarken, sorumlu oldukları görevleri yerine getirirken yoğun konsantre ve bağlılık hissi yaşayacakları da ifade edilebilecektir. Bu çerçevede aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir;

Hipotez 1a: Öğrencilerin bilişsel esneklik algısı ile dinçlik arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır.

Hipotez 1b: Öğrencilerin bilişsel esneklik algısı ile adanmışlık arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır.

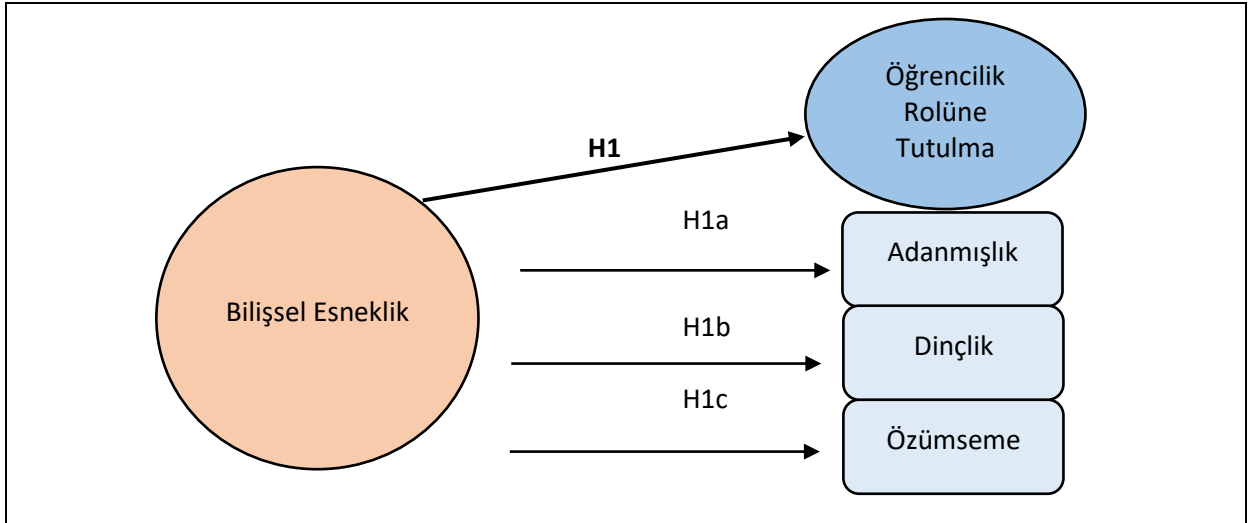
Hipotez 1c: Öğrencilerin bilişsel esneklik algısı ile özümseme arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır.

3. Metot

3.1. Araştırmanın Örneklemi

Çalışmanın örneklemini Ankara İli'nde faaliyet gösteren özel bir üniversitenin bir fakültesinde hali hazırda eğitim hayatına devam eden, 198 üniversite öğrencisi oluşturmaktadır. Katılımcıların %41,4'ü kadın; %58,6'sı erkek olup bunların, %18,2'si 1. sınıf; %10,1'i 2.sınıf; %20,7'si 3.sınıf ve %51'i 4. sınıf öğrencilerden oluşmaktadır.

3.2. Araştırmanın Modeli



3.3. Kullanılan Ölçekler

3.3.1. Bilişsel esneklik ölçeği

Çalışmada Martin ve Rubin (1995) tarafından geliştirilen, 12 ifade, tek boyut ve 6'lı Likert soru tipinden oluşan, Türkçe uyarlamasını ise Çelikkaleli'nin (2014) yaptığı Bilişsel esneklik ölçeği (cognitive flexibility scale-CFS) kullanılmıştır. Çelikkaleli yaptığı uyarlama çalışmasında ölçeğin güvenilirlik katsayısını 0,74 olarak saptamıştır. Bu çalışmada ise ölçeğin cronbach alfa katsayısı 0,89 olarak belirlenmiştir.

3.3.2. Öğrencilik rolüne tutulma ölçeği

Öğrencilerin, öğrencilik rolüne tutulma eğilimlerini ölçmek adına Schaufeli ve arkadaşları tarafından (2002) geliştirilen Utrecht role tutulma ölçeği (UWES-17) kullanılmıştır. İlk haliyle ölçek, 3 alt boyut, 24 maddeden oluşmakta olup, gerçekleştirilen geçerlilik ve güvenilirlik analizleri neticesinde ölçeğin nihai hali 3 alt boyut 17 madde şeklinde belirlenmiştir. Ölçeğin Türkçe uyarlamasını Eryılmaz ve Doğan (2012) yapmıştır. Tüm ölçeğin cronbach alfa katsayısını 0,94, alt boyutlardan dinçlik, adanmışlık ve özümsemeyi ise sırasıyla 0,80; 0,69 ve 0,85 olarak belirlemişlerdir. Bu çalışmada ise tüm ölçeğin cronbach alfa katsayısı 0,90, alt boyutların ise sırasıyla 0,90; 0,88 ve 0,90 (dinçlik, adanmışlık, özümseme) olarak tespit edilmiştir.

4. Analiz ve Bulgular

Araştırmada ilk olarak ortaya koyulan hipotezleri test etmek amacıyla kullanılacak ölçeklere doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmış olup, Tablo 1’de elde edilen sonuçlar sunulmuştur. Ardından Bilişsel Esneklik ve Öğrencilik Rolüne Tutulma değişkenleri arasındaki ortalama, standart sapma ve bahse konu değişkenler arası ilişkiyi tespit etmek adına korelasyon analizi yapılmış olup Tablo 2’de sunulmuştur. Korelasyon analizinin ardından bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisini ortaya koymak adına regresyon analizi yapılmış olup Tablo 3’de sonuçlar gösterilmektedir.

Tablo 1. DFA Sonuçları

Parametreler	Kısalt.	Mükemme Uyum Eşik Değeri	Kabul Edilebilir Uyum Aralığı	BE	ÖRT
Uyum İyiliği İndeksi (Goodness of Fit Index)	GFI	$\geq 0,95^a$	$0,90 \leq GFI \leq 0,95^a$	0,955	0,916
Düzeltilmiş Uyum İndeksi (Adjusted Goodness of Fit Index)	AGFI	$\geq 0,90^{a,b}$	$0,85 \leq AGFI \leq 0,90^a$	0,889	0,851
Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (Comparative Goodness of Fit Index)	CFI	$\geq 0,97^a$	$0,95 \leq CFI \leq 0,97^a$	0,980	0,974
Normalleştirilmemiş Uyum İndeksi (Non-normal Fit Index)	NNFI	$\geq 0,97^{a,b}$	$0,90 \leq NNFI \leq 0,97^{a,b}$	0,959	0,953
Normalleştirilmiş Uyum İndeksi (normal fit index)	NFI	$\geq 0,95^a$	$0,90 \leq NFI \leq 0,95^a$	0,959	0,947
Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü (Root-Square-Mean Error of Approximation)	RMSEA	$\leq 0,05^{a,c}$	$0,05 \leq RMSEA \leq 0,10^a$	0,065	0,067
Minimum Tutarsızlık (Minimum Discrepancy)	CMIN/SD	$\leq 2^{a,d}$	$2 \leq CMIN/SD \leq 3^a$	1,841	1,874

Tablo 1’de sunulan DFA sonuçları incelendiğinde uyum indeksi değerlerinin hepsinin kabul edilebilir düzeyde olduğu saptanmıştır.

Tablo 2. Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyon Analizi Sonuçları

	Ort.	Ss.	BE	RT	Dİ	AD	ÖZ
Bilişsel Esneklik (BE)	4,26	,973	(0.89)				
Öğrencilik Rolüne Tutulma (RT)	3,11	1,068	,518**	(0.90)			
Dinçlik (Dİ)	3,11	1,094	,521**		(0.90)		
Adanmışlık (AD)	3,25	1,012	,619**			(0.88)	
Özümseme (ÖZ)	2,99	1,026	,328**				(0.90)

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). Not: Cronbach Alfa güvenilirlik katsayıları parantez içinde verilmiştir

Çalışma kapsamında ortaya koyulan değişkenler arası ilişkilerin varlığını tespit etmek amacıyla yapılan korelasyon analizi sonuçları değerlendirildiğinde, öğrencilerin bilişsel esneklik algıları ile öğrencilik rolüne tutulma davranışları arasında %99 güven aralığında pozitif yönde, güçlü düzeyde ve anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır (r=,518, p<0,01). Benzer şekilde öğrencilik rolüne tutulma davranışının alt boyutlarından dinçlik (r=,521, p<0,01) adanmışlık (r= ve özümseme ile bilişsel esneklik algısı arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki olduğu da bu çalışma kapsamında tespit edilmiştir.

Tablo 3. Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişkenler	Öğrencilik Rolüne Tutulma (RT)		Dinçlik (Dİ)		Adanmışlık (AD)		Özümseme (ÖZ)	
	β	ΔR^2	β	ΔR^2	β	ΔR^2	β	ΔR^2
1. Demografik Değişkenler		0,010		0,012		0,003		0,013
Cinsiyet	0,019		0,036		0,015		-0,019	
Sınıf	-0,1		-0,107		-0,051		-0,123	
ΔF	1,009		1,223		0,271		1,268	
2. Bilişsel Esneklik (BE)	0,518	0,265	0,524	0,286	0,622	0,388	0,334	0,124
ΔF	71,995 ^a		25,910 ^a		40,998 ^a		9,125 ^a	

^a: Regresyon modeli ve bağımsız değişken katsayıları $\alpha = 0.01$ anlamlılık düzeyinde anlamlıdır

Tablo 3’de sunulan hiyerarşik regresyon analizi sonuçlarına göre, öğrencilik rolüne tutulma davranışı ve alt boyutlarının (dinçlik, adanmışlık, özümseme) çalışma kapsamında ele alınan demografik değişkenler tarafından yordanmadığı (RT: $\Delta F=1,009$, $\Delta R^2=0,010$, $p>0,005$; Dİ: $\Delta F=1,223$, $\Delta R^2=0,012$, $p>0,005$; AD: $\Delta F=0,271$, $\Delta R^2=0,003$, $p>0,005$; ÖZ: $\Delta F=1,268$, $\Delta R^2=0,013$, $p>0,005$) tespit edilmiştir. Bunun yanı sıra Bilişsel Esneklik (BE) öğrencilik rolüne tutulma toplam varyansının %26.5’ini, dinçlik toplam varyansının %28.6’sını, adanmışlık toplam varyansının %38.8’ini ve özümseme toplam varyansının %12.4’ünü açıklamakta olup geri kalan değerler başka değişkenler tarafından açıklanmaktadır. Regresyon analizi sonuçları neticesinde öğrencilerin bilişsel esneklik algılarının öğrencilik rolüne tutulma davranışı sergilemelerini anlamlı olarak etkilediğini ortaya koymakta olup bahse konu sonuçlar çalışma kapsamında geliştirilen Hipotez 1’i alt hipotezleri ile birlikte desteklemektedir.

5. Sonuç ve Öneriler

Yönetim ve örgütsel araştırmalar yazını incelendiğinde öğrencilerin bilişsel esneklik algıları ve öğrencilik rolüne tutulma davranışları arasındaki ilişkiyi irdeleyen çalışmaya rastlanmamış olması bu anlamda çalışmaya özgünlük sağlamaktadır. Değişen çevre koşullarında ortaya çıkan taleplere hızla yanıt verebilme/esnek olabilme kapasitesine vurgu yapan bilişsel esneklik algısının (Deak, 2003), özellikle öğrencilik yaşamında son derece elzem bir olgu olduğu söylenebilecektir. Benzer şekilde, öğrencilerin ders çalışma, derse katılma, sınava girme gibi sorumlu oldukları günlük faaliyetlerinde ortaya çıkan durumların ya da olayların farklı çözüm yollarını görebilmelerine ve bahse konu durumlara hızlı adapte olabilme yeteneği sağlayan bilişsel esneklik algısı (Martin ve Rubin, 1995) yüksek öğrencilerin, öğrencilik rolüne görece daha fazla tutulma gösterecekleri değerlendirilmektedir. Yazında bilişsel esnekliğe sahip öğretmenlerin, öğrencilerin katılımını sağlama anlamında daha başarılı olduklarını ortaya koyan çalışmalar da mevcuttur (Stein vd., 2018). Bu çalışmanın amacı, öğrencilerin bilişsel esneklik algıları ile öğrencilik rolüne tutulma davranışları arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığının saptanmasıdır. Çalışma kapsamında yapılan analizler neticesinde elde edilen bulgular değerlendirildiğinde, anılan değişkenler arası anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Bu bağlamda, bilişsel esneklik algısı yüksek olan öğrencilerin öğrencilik rolüne daha fazla tutuldukları, dolayısıyla iki değişken arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu çalışmanın bağlamı kapsamında ortaya konulmuş olup, geliştirilen 1. hipotez kabul edilmiştir.

Çalışmanın bağımlı değişkenini oluşturan öğrencilik rolüne tutulma davranışının alt boyutlarından ilki olan ve temelde, öğrencilerin yapmış oldukları iş sırasında (ders çalışma, ders dinleme, okula gelme vb.) gösterdikleri zihinsel dayanıklılığa vurgu yapan dinçlik boyutu ile de bilişsel esneklik algısı arasında pozitif ve güçlü düzeyde bir ilişkinin varlığı tespit edilmiş olup, çalışma kapsamında geliştirilen 1a hipotezi kabul edilmiştir. Bu çerçevede, bilişsel esneklik algısı yüksek olan öğrencilerin sorumlu oldukları görevlerini icra ederlerken zorluklar ile karşılaşmaları durumunda direnç göstererek zihinsel dayanıklılık sergiledikleri bu çalışma bağlamında ortaya konulmuştur. Öğrencilik rolüne tutulma davranışının ikinci alt boyutu olan ve öğrencilerin yaptıkları işe yükledikleri anlam, arzu, istek gibi duygularına atıfta bulunan adanmışlık boyutu ile bilişsel esneklik algısı arasında da pozitif ve güçlü düzey bir ilişkinin varlığı saptanmış olup, çalışma kapsamında geliştirilen 1b hipotezi kabul edilmiştir. Benzer şekilde öğrencilik rolüne tutulma davranışının son boyutu olan özümseme ile bilişsel esneklik algısı arasında da pozitif yönlü, güçlü düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiş olup, araştırmada kurulan 1c hipotezi kabul edilmiştir. Bu bağlamda, bilişsel esneklik algısı yüksek öğrencilerin öğrenciliğin doğası gereği yapılması gereken işlere kendilerini tamamen adanmaları, kendileri ile öğrencilik hayatı arasında bir bağ oluşturmaları sebebiyle özümseme duygularının da yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Çalışmanın öğrencilerin bilişsel esneklik algılarının öğrencilik rolüne tutulma davranışı üzerindeki anlamlı ve olumlu etkisini ortaya çıkarması bağlamında yazına katkı sağladığı değerlendirilmektedir. Ortaya çıkan ani ve belirsiz durumlarda hızlı karar verebilme yetisini kullanabilen, başka bir ifadeyle bilişsel esneklik algısı yüksek öğrencilerin, diğerlerine nazaran hayatlarının önemli bir noktasını oluşturan üniversite yaşamlarında sergiledikleri öğrencilik rolüne daha sıkı bağlandıkları tespit edilmiştir. İleride yapılacak çalışmalarda, bilişsel esneklik ve öğrencilik rolüne tutulma davranışları üzerinde olumsuz etkiler oluşturabilecek aracı değişkenler ile yapılacak çalışmaların da yazına katkı sağlayacağı değerlendirilmektedir. Çalışma kapsamında ulaşılan bulgular ve değerlendirmeler ise Ankara İl'inde faaliyet gösteren bir üniversitenin akademik bir bölüm öğrencilerini kapsamı sebebiyle, katılımcı özellikleri ile sınırlı kalmış olup, sonuçların değerlendirilmesinde bu bağlam dikkate alınmalıdır.

Kaynakça

- Bandura, A. (1986). The explanatory and predictive scope of self-efficacy theory. *Journal of social and clinical psychology*, 4(3), 359-373.
- Bandura, A. (2001). Social cognitive theory: An agentic perspective. *Annual review of psychology*, 52(1), 1-26.
- Bresó, E., Schaufeli, W. B., ve Salanova, M. (2011). Can a self-efficacy-based intervention decrease burnout, increase engagement, and enhance performance? A quasi-experimental study. *Higher Education*, 61(4), 339-355.
- Çelikkaleli, Ö. (2014). Bilişsel Esneklik Ölçeği'nin geçerlik ve güvenilirliği. *Eğitim ve Bilim*, 39(176).
- Deak, G. O. (2003). The development of cognitive flexibility and language abilities.
- Eryılmaz, A. ve T. Doğan (2012). "İş Yaşamında Öznel İyi Oluş: Utrecht İşe Bağlılık Ölçeğinin Psikometrik Niteliklerinin İncelenmesi", *Klinik Psikiyatri*, 15, 49-55
- Fletcher, L. (2016). Training perceptions, engagement, and performance: comparing work engagement and personal role engagement. *Human Resource Development International*, 19(1), 4-26.
- Frymier, A. B., ve Houser, M. L. (2016). The role of oral participation in student engagement. *Communication Education*, 65(1), 83-104.
- Ionescu, T. (2012). Exploring the nature of cognitive flexibility. *New ideas in psychology*, 30(2), 190-200.
- Jacobson, M., ve Spiro, R. (1993). Hypertext learning environments, cognitive flexibility, and the transfer of complex knowledge: An empirical investigation (Report No. CSR-TR-573). *Urbana, IL: Office of Educational Research and Improvement. (ERIC Document Reproduction Service No. ED 355 508).*
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of management journal*, 33(4), 692-724.
- Katz, D., ve Kahn, R. L. (1978). *The social psychology of organizations* (Vol. 2, p. 528). New York: Wiley.
- Martin, M. M., ve Anderson, C. M. (1998). The cognitive flexibility scale: Three validity studies. *Communication Reports*, 11(1), 1-9.
- Martin, M. M., ve Rubin, R. B. (1995). A new measure of cognitive flexibility. *Psychological reports*, 76(2), 623-626.
- Maslach, C., Schaufelli, W.B. ve Leiter, M.P. (2001). Job burnout, *Annual Review of Psychology*, Vol. 52, pp. 397-422.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., ve Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of vocational behavior*, 14(2), 224-247.
- Neenan, M., ve Dryden, W. (2013). *Life coaching: A cognitive behavioural approach*. Routledge.
- Rich, B. L., Lepine, J. A., ve Crawford, E. R. (2010). Job engagement: Antecedents and effects on job performance. *Academy of management journal*, 53(3), 617-635.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., ve Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness studies*, 3(1), 71-92.

- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., ve Bakker, A. B. (2006). Dr. Jekyll or Mr. Hyde: On the differences between work engagement and workaholism. *Research companion to working time and work addiction*, 193-217.
- Scott, W. A. (1962). Cognitive complexity and cognitive flexibility. *Sociometry*, 405-414.
- Seligman, M.E.P. ve Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive Psychology: An introduction. *American Psycho-logist*, 55(1), 5–14
- Steers, R. M., Mowday, R. T., ve Porter, L. W. (1979). *Employee Turnover and Post Decision Accommodation Processes*. Oregon Univ Eugene Graduate School Of Management And Business.
- Stein, K., Miness, A., ve Kintz, T. (2018). Teachers' cognitive flexibility on engagement and their ability to engage students: A theoretical and empirical exploration. *Teachers College Record*, 120(6), 1-38.
- Wefald, A. J., ve Downey, R. G. (2009). Construct dimensionality of engagement and its relation with satisfaction. *The Journal of Psychology*, 143(1), 91-112.
- Wright, T.A. ve Hobfoll, S.E. (2004). Commitment, Psychological Well-Being and Job Performance: An Examination of Conservation of Resources (COR) *Theory and Job Burnout*. *Journal of Business and Mangement*, 9:4. 389-406.

Örgüt Kültürü, Örgütsel Performans ve Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesi

Öğr. Gör. Dr. Gökhan KARADİREK

Giresun Üniversitesi, Alucra Turan Bulutçu MYO

ORCID: 0000-0002-0804-9904

Özet

Araştırmanın amacı, örgüt kültürü özelliklerinin örgütsel bağlılık ve performansla ilişkisini belirlemektir. Araştırmanın evreni, Kilis ilinde 250 çalışanı bulunan bir işletmedir. İşletmenin faaliyet alanı genel olarak, kahve, baharat ve kuruyemiş çeşitleri, doğal bitkisel ürünlerdir. Veriler, anket tekniğiyle elde edilmiştir. Anketi 158 işletme çalışanı yanıtlamıştır. Verilerin analizinde istatistik yazılımı kullanılmıştır. Değişkenlerin aralarındaki ilişkiler korelasyon analiziyle belirlenmiştir. Analiz sonucunda, örgüt kültürü ve boyutları (tutarlılık, uyum yeteneği, katılım, misyon) ile örgütsel bağlılık ve performans arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunmuştur. Örgüt kültürünün örgütsel performansla arasındaki ilişki, örgütsel bağlılığa göre daha güçlüdür. Sonuç olarak, örgüt kültürünün örgütsel performansı ve çalışanların kurumlarına bağlılığını artırabilir. Ancak, işletmelerin kültürel özellikleri benzer olsa bile örgüt kültürü, örgütsel bağlılık ve performans üzerinde aynı veya benzer olumlu etkiye neden olmayabilir.

Anahtar kelimeler: Örgüt Kültürü, Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Performans, Denison Örgüt Kültürü

Determining The Relationships Between Organizational Culture, Organizational Performance and Commitment

Abstract

The purpose of the research is to determine the relationship between organizational culture characteristics and organizational commitment and performance. The population of the study is an enterprise with 250 employees in Kilis province. The company's business is generally coffee, spices and nuts, natural herbal products. The data were obtained using the survey method. The survey was answered by 158 company employees. Statistical software was used for data analysis. Relationships between variables were determined by correlation analysis. As a result of the analysis, it was concluded that there is a significant and positive relationship between organizational culture and its dimensions (consistency, adaptability, involvement and mission) with organizational commitment and organizational performance. The relationship between organizational culture and organizational performance is stronger than organizational commitment. As a result, organizational culture can increase organizational performance and employee commitment to their organizations. However, even if the cultural characteristics of businesses are similar, organizational culture may not have the same or similar positive impact on organizational commitment and performance.

Keywords: Organizational Culture, Organizational Commitment, Organizational Performance, Denison Organizational Culture

GİRİŞ

Her işletmenin kendine özgü bir kültürü vardır. Kurumsal özellikler, işletmelerin kültürünü şekillendirmektedir. İşletmenin amacı, faaliyet alanı, büyüklüğü, ürettiği mal ya da hizmetin türü, hukuki şekli, fiziksel ve ekonomik büyüklüğü, müşterileri ve diğer kurum veya kuruluşlarla ilişkisi,

işletme yönetiminin ya da hissedarlarının yönetim anlayışı, çalışanların demografik özellikleri, işletmenin faaliyetini gerçekleştirdiği ülkenin kültürü, pazardakilerin yaşam tarzı, zevk ve tercihleri vb. çok sayıda kurum içi ve dışı faktör işletmenin kurumsal kültürünü yani örgüt kültürünü biçimlendirmektedir.

Örgüt kültürü, bir kurumun olumlu ya da olumsuz ikliminin bir göstergesidir. İşletmedeki olumlu iklim, iyi bir örgütün için gösterge olabilir. Örgütsel performans, örgütsel göstergelerdendir. Örgüt üyelerinin mutluluğu, bireysel performansı, örgütsel sonuçları ve çalışanların bağlılık duygusunun yönünü belirleyebilmektedir.

İşletmelerin kültürel özelliklerini incelemek için Denison, Hofstede, Quinn ve Cameron gibi araştırmacıların geliştirdikleri kültür modeli kullanılmaktadır. Kültürel özelliklerinden yararlanarak bir işletmenin uzun vadedeki başarısını etkileyebilecek; örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel bağlılık, örgütsel etkinlik ve sessizlik, iş tatmini, performans, işten ayrılma niyeti, işletmenin yönetim tarzının uygunluğu, liderlik, bireysel becerilerin geliştirilmesi gibi değişkenler hakkında tahminde bulmak mümkündür. İşletmelerdeki kararların nasıl ve kimler tarafından alındığı, bu kararlardan kimler etkilendiği, ödüllendirmenin nasıl yapıldığı, üyelerin kurum içindeki davranışları ve tutumları doğrudan örgüt kültürüyle ilgili olgulardır.

Küreselleşme ve teknolojik gelişmeler, işletmeleri yeniden şekillendirmekte, işletmelerin farklılaşmasına neden olmaktadır. Özellikle modernleşme anlamındaki her bir farklılaşma işletmenin kültürel özelliğine yeni bir boyut kazandıracaktır. İşletmelerin kültürel özelliklerindeki değişim yavaş olsa da kurumsal özelliklerin değişim hızı küreselleşmenin etkisiyle daha kolay ve hızlı yaşanmaktadır. İşletme koşullarının ve niteliklerinin değişmesi, araştırmacılara mevcut kültür modellerinin geçerliliğini test edebilme, örgütsel başarılar üzerinde işletme kültür özelliklerinin etkilerini yeni durumlara göre inceleyebilme imkânı vermektedir. Ayrıca yeni çalışmalar, işletmelerin etkinliğini ve başarısını artıracak yeni örgüt kültürü modeli ortaya çıkacaktır.

Örgüt kültürü, kum taneciklerinin oluşturduğu, kendine özgü bir yapı gibidir. Bu oluşumdaki farklı kum taneciklerinin sayısı, örgüt ya da işletme kültürünün özellikleridir. Bu nedenle bir işletmeyi diğerlerinden farklılaştıran kendine özgü değerleri, yani kültürüdür.

İşletmeleri farklılaştıran, işletme içerisindeki inançlar, değerler, hedef ve stratejiler, algılar, düşünceler ve duygulardır. Personel algısını ve davranışını biçimlendiren faktörlerdir. Bu faktörler, daha çok kurum üyelerinin davranışsal yönüyle ilgilidir. Çünkü işletmeler, çalışanların, çalışanlar da işletmelerin hayatındaki önemli bir parçadır. Çalışanların aktif oldukları ortamlar, üyesi oldukları işletmeler, örgütlerdir. Bu sebeptendir ki çalışanlar, örgüt kültürünün şekillenmesinde, işletmelerin işleyişinde, örgütsel çıktılarının niteliğinde rol sahibidir. Dolayısıyla da işletmenin kültürel özellikleriyle çalışanların sahip olduğu duygular, düşünceler ve tutumlar arasındaki ilişkinin örgütsel çerçevede ele almak ve incelemek bilimsel bir ihtiyaçtır.

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE HİPOTEZLER

1.1 Örgüt kültürü ve Denison Örgüt Kültürü Modeli

Kültür, örgütün üyeleri tarafından paylaşılan temel değerlerden, inançlardan ve normlardan oluşmaktadır. Bu değerler ve inançlar, örgüt üyelerinin birbirleriyle nasıl ilişki kuracaklarını öğretmekte ve onların örgüt dışı ortama uyum sağlamayabilmeyi kolaylaştırmaktadır. Yöneticiler, örgütün seremonilerini, hikayelerini, sembollerini, örgütsel gücü ve yapıları, kontrol sistemlerini kullanarak kültürü etkilemek isteyebilir (Daft, 2009: 399).

Örgüt kültürü, örgüt üyeleri tarafından paylaşılmaktadır. Ancak, bunlar açıkça belirtilmemiş, ifade edilmemiş varsayımlardır (Ng'ang'a ve Nyongesa, 2012).

Örgüt kültürünü boyutlandırın ve bir model yardımıyla açıklamaya çalışanlardan biri Denison'dur. Denison, modelinde örgüt kültürünün dört boyutlu olduğunu savunmaktadır. Bunlar uyum yeteneği, katılım, misyon ve tutarlılıktır. *Uyum yeteneği*, büyük ölçekli değişimin bir yansıması olarak, temel karakterleri yeniden ifade edebilmenin bir kapasitesidir (Denison ve Mishra, 1995). *Katılım*, örgütsel performans üzerinde açıkça etkisi hissedilebilen kurumsal kültürün bir unsurudur (Denison, 1984: 20). *Misyon*, örgüt için bir amaç ve anlamdır. Misyon, örgütün yaptığı işin önemli olduğunun bir göstergesi ve ekonomik olmayan birçok şeyin nedenidir. *Tutarlılık*, mevcut zaman içerisinde iyi koordine edilmiş ve bütünleştirilmiş bir sistemin göstergesidir (Denison ve Mishra, 1995).

Denison örgüt kültürü modeli kullanılarak Türkiye'de araştırmalar yapılmıştır (Yahyagil, 2004; Kızıloğlu ve Bayrak Kök, 2017). Yahyagil (2004) çalışmasında, Türkiye'deki işletmelerin kültürel özelliklerinin değerlendirilmesinde Denison örgüt kültürü ölçme aracının kullanılabilirliğini test etmiştir. Denison örgüt kültürü ölçme aracının Türkiye'de uygulanabilir olduğunu sonucuna ulaşılmıştır. Yine Kızıloğlu ve Bayrak Kök (2017) Denison örgüt kültürü modelini kullanarak gıda, tekstil ve bakır gibi işletmelerde araştırmalar yapılmıştır. Bu araştırmada, modelin uygulanabilir olduğu ifade edilmektedir. Ancak, modelin boyutsal düzeyde algılanmasında net bir algının olmadığı, modelin daha çok tek boyutlu eğilim gösterdiği vurgulanmaktadır.

1.2. Örgütsel Performans ve Örgüt Kültürü İlişkisi

Denison ve Mishra (1995) göre de örgüt kültürünün dört boyutlu özellikleriyle genel performans arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır. Nikpour, örgüt kültürünün performans üzerinde doğrudan ve dolaylı etkisinin olduğu sonucuna ulaşmıştır (Nikpour, 2017). Performans ve örgüt kültürü arasındaki ilişkiler Hofstede örgüt kültürü modeli kullanılarak da incelenmiştir. Ahmed ve Shafiq, Hofstede'nin kültür boyutları ile örgütsel performans arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Bulgular, örgüt kültürünün tüm boyutlarının örgütsel performansı farklı seviyelerde etkileyebildiğini göstermektedir (Ahmed ve Shafiq, 2014). Denison gibi Kotter ve Heskett, örgüt kültürünün uyumluluk boyutu ile firma performansı arasında yakın bir ilişkinin olduğunu ileri sürmektedir (Kotter ve Heskett, 1992). Kültür, çalışanların tutum ve davranışlarını etkilediği için kurumsal performansın bir parçasıdır. Kurum kültürü ile performans arasında bir ilişki vardır (Ng'ang'a ve Nyongesa, 2012). Yine başka bir çalışmada, örgütsel performansın artırılmasında sonuç odaklı örgüt kültürünün etkili olduğu vurgulanmaktadır (Choi ve Rainey, 2010).

Örgüt kültürü ile örgütsel performans arasındaki ilişkiyi incelemek için Türkiye'de tekstil sektöründe araştırma yapılmıştır. Bu araştırma sonucuna göre örgüt kültürünün iş birliği, yenilikçilik, tutarlılık ve etkinlik boyutlarıyla örgütsel performans arasında pozitif ilişki bulunmaktadır (Yeşil vd., 2016). Diğer taraftan Baş ve Holding göre ise örgüt kültürünün, örgütsel performans üzerinde her zaman pozitif bir etkisi bulunmamaktadır (Baş ve Holding, 2011).

Bu araştırmada, Denison'un örgüt kültürü modeli temel alınarak örgüt kültürü ile örgütsel performans arasındaki ilişki ortaya konulmak istenmektedir. Bu çerçevede aşağıdaki hipotezler kullanılarak Denison'un örgüt kültürü özellikleri ile örgütsel performans arasındaki ilişki test edilmektedir.

H1: Örgüt kültürü ile örgütsel performans arasında pozitif yönlü bir ilişkisi vardır.

H1_a: Örgüt kültürünün katılım boyutu ile örgütsel performans pozitif yönlü bir ilişkisi vardır.

H1_b: Örgüt kültürünün tutarlılık boyutu ile örgütsel performans arasında pozitif yönlü bir ilişkisi vardır.

H1_c: Örgüt kültürünün uyum yeteneği boyutu ile örgütsel performans arasında pozitif yönlü bir ilişkisi vardır.

H1_d: Örgüt kültürünün misyon boyutu ile örgütsel performans arasında pozitif yönlü bir ilişkisi vardır.

1.3 Örgütsel Bağlılık ve Örgüt Kültürü İlişkisi

Örgütsel bağlılık, çalışanın örgütle duygusal anlamda özdeşleştiği, örgütte kalmayı bir zorunluluk olarak hissettiği, örgütten ayrılmanın maliyetini de dikkate aldığı duygularının ortak ifadesidir (Allen ve Meyer, 1990).

Literatürde, örgüt kültürüyle örgütsel bağlılık arasındaki ilişki incelenirken farklı örgüt kültürü boyutları ve örgüt kültürü özellikleri kullanıldığı görülmektedir (Nikpour, 2017; Boon ve Arumugam, 2006; Gülova ve Demirsoy, 2012). Bu araştırmalara göre örgüt kültürü ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı ilişki bulunmaktadır. Yine Quinn ve Cameron'un örgüt kültürü boyutları ile örgütsel bağlılık boyutları arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir (Yücel ve Koçak, 2014). Quinn ve Cameron'un örgüt kültürü modelindeki tüm kültür özelliklerinin örgütsel bağlılıkla ilişkili, örgütsel bağlılık üzerinde Klan ve Pazar kültürünün etkili olduğu bulunmuştur. En büyük etki Klan kültürünündür (Erdem, 2007). Örgütsel bağlılık seviyesi ile örgüt kültürünün gücü arasında ilişki vardır (Demir ve Öztürk, 2011).

Alan yazından hareketle Denison örgüt kültürü özelliğinin örgütsel bağlılıkla ilişkisi şu hipotezler test edilmektedir:

H2: Örgüt kültürü ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişkisi vardır.

H2_a: Örgüt kültürünün katılım boyutu ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişkisi vardır.

H2_b: Örgüt kültürünün tutarlılık boyutu ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişkisi vardır.

H2_c: Örgüt kültürünün uyum yeteneği boyutu ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişkisi vardır.

H2_d: Örgüt kültürünün misyon boyutu ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişkisi vardır.

2. YÖNTEM

Bu araştırma, ilişki modelde tasarlanmıştır. Denison'un örgüt kültürü boyutlarının örgütsel bağlılık ve performans ile arasındaki ilişkiyi belirlemek için nicel desenli araştırma yöntemi kullanılmıştır.

2.1 Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, Denison örgüt kültürü özelliklerinin örgütsel bağlılık ve performans ile ilişkisini belirlemektir.

2.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni, Kilis ilinde kahvenin birçok çeşidi, kuruyemiş, baharatlar ve doğal bitkisel ürünler üzerine üretim yapan, geleneksel ve modern pazarlama anlayışını birlikte kullanarak faaliyette bulunan bir işletmedir. İşletmenin 250 çalışanı bulunmaktadır. Veriler, kolayda örnekleme yöntemiyle elde edilmiştir. İşletmedeki 158 çalışan gönüllü olarak anketi yanıtlamıştır. Örneklem, %95 (0.05) güvenilirlik düzeyinde evreni temsil etmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2018).

2.3. Veri Toplama Yöntemi ve Ölçekler

Araştırma verileri, 25 Kasım 2020 ile 10 Aralık 2020 tarihleri arasında, beşli likert derecelendirme göre dizayn edilmiş anket ile toplanmıştır. tekniğine göre Ankette örgüt kültürü, örgütsel bağlılık ve örgütsel performans ölçeğine ait maddeler bulunmaktadır. Örgüt kültürünün özelliğinin belirlenmesi için sekiz maddeli bir ölçek kullanılmıştır (Denison ve Mishra, 1995). Örgütsel bağlılığı ölçmek için Boon ve Arumugam'ın (2006) çalışmasında kullandığı beş maddeli ölçek kullanılmıştır. Örgütsel performansla ilişkin veriler, Choi ve Rainey'in (2010) çalışmasındaki dört maddeli ölçek yardımıyla toplanmıştır.

2.4. Veri Analizinde Kullanılan İstatistiksel Yöntemler

Verilerin analizi, sosyal bilimler alanında çokça tercih edilen istatistiksel bir yazılımla aracılığıyla gerçekleştirilmiştir. Ölçmek maddelerinin kendi aralarında tutarlı olup olmadığı Alpha modeli ile test edilmiştir. Açımlayıcı faktör analiziyle ölçeklerin geçerliliği ve faktör yapıları ortaya konulmuştur. Korelasyon analiziyle değişkenlerin aralarındaki ilişkiler belirlenmiş ve hipotezler test edilmiştir.

3. BULGULAR

Bu bölümde işletme çalışanlarından elde edilen veriler analiz edilmiştir. Bulgular, tablolar aracılığıyla gösterilmiştir.

3.1. Demografik Bulgular

Tablo 1’de katılımcılara ait demografik bilgiler gösterilmektedir.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Cinsiyet	f	%	Eğitim Durumu	f	%
Kadın	60	38	İlköğretim	24	15,2
Erkek	98	62	Ortaöğretim/Lise	60	38
Medeni Durum	f	%	Ön lisans	44	27,8
Evli	104	65,8	Lisans	30	19
Bekar	54	34,2			
Departman	f	%	Yaş	f	%
Üretim	104	65,8	18-25	28	17,7
İdari ve Muhasebe İşleri	28	17,7	26-30	34	21,5
Satış/Pazarlama	10	6,3	31-35	40	25,3
Kalite-Kontrol	8	5,1	36-40	34	21,5
Yardımcı Hizmetler	8	5,1	41 ve üzeri	22	13,9

f: frekans, %: yüzde $\eta=158$

3.2. Güvenilirlik ve Geçerlilik Analizleri

Verilerin değişkenlere göre normal dağılıp dağılmadığı çarpıklık (Skewness) ve basıklık (Kurtosis) değerleriyle ortaya konulmuştur. Örgüt kültürü için Skewness: -,758 ve Kurtosis: ,734, örgütsel bağlılık için Skewness: ,796 ve Kurtosis: ,215 ve örgütsel performans için Skewness: -,553 ve Kurtosis: ,067’dir. Çarpıklık ve basıklık değerleri -1.5 ile +1.5 aralığında olduğundan normal dağılım söz konusudur (Tabachnick ve Fidell, 2014). Dolayısıyla hipotezler parametrik testler ile sınanmıştır. Veri toplama aracının genel Cronbach alpha (α) katsayısı 0.908’dir. Örgüt kültürü için $\alpha= .851$, örgütsel bağlılık için $\alpha= .855$ ve örgütsel performans için $\alpha= .751$ ’dir. Cronbach alpha bulgularına göre ölçekler oldukça güvenilirdir (Kayış, 2010). Ölçeklerin geçerliliğinin hesaplanmasında açımlayıcı faktör analizi yöntemi kullanılmıştır. Faktörlerin daha güçlü maddelerden oluşması amacıyla faktör yükü değerinin alt sınırı olarak; faktör yükü $\geq 0,50$ ölçütü baz alınmıştır. Faktör analizi bulguları Tablo 2’de gösterilmektedir.

Tablo 2. Faktör Analizi Sonuçları

Örgüt Kültürü Boyutları	Faktör Yüğü	Özdeğerler	Açıklanan Varyans Yüzdese	Alpha (α)
Katılım				.851
m2	,870	1,921	24,013	
m1	,853			
Misyon				
m7	,779	1,754	21,926	
m5	,773			
Tutarlılık				
m8	,827	1,640	20,495	
m3	,712			
m4	,519			
Uyum Yeteneği				
m6	,839	1,158	14,480	
Toplam Açıklanan Varyans (%): 80,913				
Kaiser-Meyer-Olkin Değeri= ,779; Bartlett Küresellik Testi: [$\chi^2(28)= 257,119$; $p<0.001$]				
Örgütsel Bağlılık Ölçeği	Faktör Yüğü	Özdeğer	Açıklanan Varyans Yüzdese	Alpha (α)
m11	,854	3,252	65,036	.855
m13	,851			
m10	,788			
m9	,768			
m12	,767			
Kaiser-Meyer-Olkin Değeri= ,863; Bartlett Küresellik Testi: [$\chi^2(10)= 168,524$; $p<0.001$]				
Örgütsel Performans Ölçeği	Faktör Yüğü	Özdeğer	Açıklanan Varyans Yüzdese	Alpha (α)
m16	,850	2,358	58,949	.751
m17	,751			
m15	,736			
m14	,728			
Kaiser-Meyer-Olkin Değeri= ,631; Bartlett Küresellik Testi: [$\chi^2(6)= 96,849$; $p<0.001$]				
α : Her bir ölçeğe ilişkin Cronbach alpha katsayısıdır.				
Veri toplama aracının güvenilirliliği Alpha (α)= .908'dir.				

3.3. Korelasyon Analizi Sonuçları

Verilerin normal dağılım göstermesi nedeniyle değişkenlerin aralarındaki ilişkiler Pearson korelasyon katsayısına göre hesaplanmıştır. Örgüt kültürü ve boyutları (katılım, tutarlılık, uyum yeteneği ve misyon), örgütsel bağlılık ve örgütsel performans değişkenlerine ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri korelasyon sonuçlarıyla birlikte Tablo 3'te gösterilmektedir.

Tablo 3. Korelasyon Analizi Sonuçları

	Ort.	S.S	ÖK.	*Katılım	*Tutarlılık	*Uyum	*Misyona	ÖB.	ÖP.
ÖK.	3,6013	0,82530	1						
*Katılım	3,3544	1,19065	,768**	1					
*Tutarlılık	3,6414	0,91951	,878**	,529**	1				
*Uyum Yeteneği	3,3418	1,18631	,712**	,390**	,557**	1			
*Misyona	3,9177	0,97544	,773**	,392**	,572**	,540**	1		
ÖB.	3,8937	0,82948	,577**	,451**	,485**	,447**	,444**	1	
ÖP.	3,7753	0,78303	,586**	,523**	,448**	,360**	,494**	,659**	1
**:	p<0.01	Ort.: Ortalama		S.S: Standart Sapma					
ÖK.: Örgüt Kültürü, *: Örgüt Kültürü Boyutları, ÖB.: Örgütsel Bağlılık, ÖP.: Örgütsel Performans									

3.4. Hipotez Testine İlişkin Bulgular

Tablo 3'teki korelasyon analizi sonucu, tüm değişkenlerin kendi aralarında ($p<0.01$) düzeyinde anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkilinin bulunduğunu göstermektedir. Bulgulara göre, örgüt kültürü ile örgütsel bağlılık ve performans arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Ayrıca, örgüt kültürü boyutları ile örgütsel bağlılık ve performans arasında da anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır. Korelasyon analizi sonuçları, hipotezlerin kabul edildiğini göstermektedir. Hipotezler kapsamında, değişkenlerin aralarındaki ilişkileri incelediğimizde ilişkilerin orta düzeyde ($0.3\leq r\leq 0.7$) olduğu görülmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2018: 262).

4. SONUÇ ve TARTIŞMA

Bu araştırma, örgütsel kültürünün örgütsel performans ve çalışanın örgütsel bağlılığı ile arasındaki ilişkileri teorik olarak açıklanmış ve saha araştırmasıyla elde edilen bulgular paylaşmıştır. Örgüt kültürü modeli olarak Denison'un modeli temel alınarak örgüt kültürünün örgütsel performans ve bağlılıkla ilişkisi açıklanmıştır.

Araştırmanın bulguları, örgüt kültürünün ve örgüt kültürü boyutlarının örgütsel performans ve bağlılıkla anlamlı ve pozitif ilişkisinin olduğunu göstermektedir. Örgüt kültürünün örgütsel bağlılıkla ve performansla arasındaki ilişki karşılaştırıldığında, örgüt kültürünün örgütsel performansla arasındaki ilişkinin örgütsel bağlılığa göre daha güçlü olduğu ($r=,586$; $p<0.01$). görülmektedir. Denison'un geliştirdiği örgüt kültürü modelindeki boyutların örgütsel bağlılıkla ve performansla ilişkisi incelendiğinde; katılım boyutunun diğer örgüt kültürü boyutlarına göre örgütsel performansla olan ilişkisi daha güçlüdür ($r=,523$; $p<0.01$). Diğer taraftan örgütsel performansla en düşük ilişkiye sahip örgüt kültürü boyutu ise uyum yeteneği boyutudur ($r=,360$; $p<0.01$). Örgütsel bağlılıkla kültürü boyutları arasındaki ilişkiler incelendiğinde örgütsel bağlılıkla en güçlü ilişki tutarlılık boyutu ($r=,485$; $p<0.01$), en zayıf ilişki ise misyon boyutu ($r=,444$; $p<0.01$) arasında gerçekleşmektedir. Örgütsel bağlılık ile örgüt kültürü boyutları arasındaki ilişkilerin gücü birbirine çok yakın ve orta düzeydedir.

Bu araştırmanın bulguları göstermiştir ki; örgüt kültürü ve onun boyutlarının örgütsel performansla anlamlı ve pozitif ilişkisi vardır. Bulgular alinyazındaki sonuçlarla genel olarak desteklenmektedir (Denison, 1984; Lim, 1995; Yılmaz ve Ergun, 2008; Ahmed ve Shafiq, 2014; Yeşil vd., 2016; Nikpour, 2017). Bu araştırmaya göre örgüt kültürü ve boyutları ile örgütsel bağlılık arasında pozitif ilişki vardır.

Önceki araştırmaların bulguları da genel olarak örgüt kültürünün örgütsel bağlılıkla pozitif ilişkisinin olduğu yönündedir (Singh ve Das, 1978; Boon ve Arumugam, 2006; Demir ve Öztürk, 2011; Gülova ve Demirsoy, 2012; Yücel ve Koçak, 2014; Nikpour, 2017).

Önceki araştırmalardaki bazı öneriler dikkate alınarak (Denison, 1984; Lim, 1995; Yahyagil, 2004; Kızıloğlu ve Bayrak Kök, 2017) örgüt kültürünün örgütsel bağlılık ve performansla ilişkisi faaliyet alanı bakımından farklı bir işletmede gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın bulguları, ilişki yönünden örgüt kültürünün genel olarak örgütsel bağlılık ve performansla ilişkisini desteklemektedir. Ancak, boyutsal düzeyde örgüt kültürünün etkilerinin her işletme için benzerlik göstermesi mümkün görülmemektedir. Bu nedenle standart bir örgüt kültürü modeliyle örgütsel algılar ve sonuçlar hakkında her zaman genel geçer değerlendirmelerde ve çıkarımlarda bulunmak doğru bir yaklaşım olmayacaktır. İşletmeleri özelliklerine ve alanlarına göre gruplandırarak, ortak bir örgüt kültürü modeliyle test etmek gerekebilir. Bu sayede bir örgüt kültürünün veya modelinin benzer örgütlerdeki çalışanların algılarıyla ve örgütsel sonuçlarla ilişkisi incelenerek, örgütler arası kıyaslama yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Ahmed, M. ve Shafiq, S. (2014). "The Impact of Organizational Culture on Organizational Performance: A Case Study of Telecom Sector", *Global Journal of Management & Business Research*, 14(3): 21-30.
- Allen, N. ve Meyer, J. (1990). "The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization", *Journal of Occupational Psychology*, 63: 1-18.
- Baş, A. ve Eroğlu, H. (2011). "Örgüt Kültürü ve Örgütsel Performans", 1-8. http://abdurrahmanbas.com/tur/docs/makaleler/Orgut_Kulturu&Performans_WithEnglishAbstract.pdf (10.02.2021).
- Boon, O. ve Arumugam, V. (2006). "The Influence of Corporate Culture on Organizational Commitment: Case Study of Semiconductor Organizations in Malaysia", *Sunway Academic Journal*, 3: 99-115.
- Choi, S. ve Rainey, H. (2010). "Managing Diversity in U.S. Federal Agencies: Effects of Diversity and Diversity Management on Employee Perceptions of Organizational Performance", *Public Administration Review*, 70(1): 109-121.
- Daft, R. (2009). *Organization Theory and Design*. Ohio-USA: South-Western College Publication.
- Demir, C. ve Öztürk, U. (2011). "Örgüt Kültürünün Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi ve Bir Uygulama", *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 26(1): 17-41.
- Denison, D. (1984). "Bringing Corporate Culture To The Bottom Line", *Organizational Dynamics*, 13(2): 5-22.
- Denison, D. ve Mishra, A. (1995). "Toward a Theory of Organizational Culture and Effectiveness", *Organization Science*, 6(2): 204-223.
- Erdem, R. (2007). "Örgüt Kültürü Tipleri ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Elazığ İl Merkezindeki Hastaneler Üzerinde Bir Çalışma", *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 2(2): 63-79.
- Gülova, A. ve Demirsoy, Ö. (2012). "Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Hizmet Sektörü Çalışanları Üzerinde Ampirik Bir Araştırma", *Business and Economics Research Journal*, 3(3): 49-76.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2018). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri Felsefe-Yöntem-Analiz*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

- Kayış, A. (2010). Güvenilirlik Analizi (Reliability Analysis). Ş. Kalaycı (Eds.) SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri, Ankara: Asil Yayıncılık.
- Kızıoğlu, M. ve Bayrak Kök, S. (2017). "Denison Örgüt Kültürü Modeli Üzerine Bir Araştırma", *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 4(11): 141-159.
- Kotter, J. ve Heskett, J. (1992). *Corporate Culture and Performance*. New York: Free Press.
- Lim, B. (1995). "Examining The Organizational Culture and Organizational Performance Link", *Leadership & Organization Development Journal*, 16(5): 16-21.
- Ng'ang'a, M. ve Nyongesa, W. (2012). "The Impact of Organisational Culture on Performance of Educational Institutions", *International Journal of Business and Social Science*, 3(8): 211-217.
- Nikpour, A. (2017). "The impact of organizational culture on organizational performance: The mediating role of employee's organizational commitment", *International Journal of Organizational Leadership*, 6: 65-72.
- Singh, P. ve DAS, G. (1978). "Organizational Culture and Its Impact on Commitment to Work", *Indian Journal of Industrial Relations*, 13(4): 511-524.
- Tabachnick, B. ve Fidell, L. (2014). *Using Multivariate Statistics*. Boston: Pearson.
- Yahyagil, M. (2004). "Denison Örgüt Kültürü Ölçme Aracının Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması: Ampirik Bir Uygulama", *İ.Ü. İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*, 47: 53-76.
- Yeşil, S., Doğan, İ. ve Doğan, Ö. (2016). "Örgüt Kültürünün Girişimcilik Yönelimi ile Örgütsel Performans Üzerindeki Etkisi: Kahramanmaraş İli Tekstil Sektörü Örneği", *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 14(1): 150-172.
- Yılmaz, C. ve Ergun, E. (2008). "Organizational Culture and Firm Effectiveness: An Examination of Relative Effects of Culture Traits and The Balanced Culture hypothesis in an Emerging Economy", *Journal of World Business*, 43(3): 290-306.
- Yücel, İ. ve Koçak, D. (2014). "Örgüt Kültürü ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma", *Erzincan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(2): 45-64.

Ek1: Ölçek Maddeleri

m1	Çalışanların çoğu kendilerini etkileyen kararlarda söz sahibidir.
m2	Çalışanlar arasında, iş birliği ve dayanışma açıkça teşvik edilir.
m3	İşletmede yapılan işlerle ilgili görüş birliği vardır.
m4	İşe ilişkin yaklaşımımız tutarlı ve öngörülebilirdir.
m5	Kurumda, değişimin kaynaklarından birisi de sıklıkla müşterilerin yorumları ve önerileridir.
m6	İşletme, çevresine uyum sağlar ve kolaylıkla değişebilir.
m7	İşletmenin uzun vadeli bir amacı ve eğilimi vardır.
m8	İşletmenin herkesçe paylaşılan/bilinen bir vizyonu vardır.
m9	İşletmenin başarısı için beklenenin ötesinde bir çaba göstermeye istekliyim.
m10	Bu işletmenin çalışmak için ideal bir iş yeri olduğu konusunda arkadaşlarımızla konuşmalar yaparız.

m11 Bu işletmeye çok bağlıyım.

m12 İşletmede kalmak/çalışmak için verilebilecek her başka tür işleri yapabilirim.

m13 İşletmenin geleceğini önemsiyorum.

m14 Çalışanlar, işletmenin amaçlarına ulaşabilmek için gerekli bilgi ve yeteneğe sahiptir.

m15 Önceki yıla göre birimizin işle ilgili beceri düzeyi gelişme göstermiştir.

m16 İşletmenin yaptığı işin kalitesi genel olarak iyidir.

m17 Birim yöneticisi kaliteli iş yapmaktadır.

Gig Ekonomisinin Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini Sağlamada Kadın İstihdamına Katkısı Üzerine Bir
Değerlendirme

Öğr. Gör. Sadiye Oya IŞIKCI

İstanbul Kültür Üniversitesi, Meslek Yüksek Okulu

Sivil Havacılık Kabin Hizmetleri Programı

ORCID: 000000021107355

Özet

Kadın ve erkek doğası gereği farklıdır. Hegomonik erkeklik anlayışının baskın olduğu toplumlarda kadın ve erkek için konulmuş sosyal roller, kodlar, nitelikler olarak tanımlanan, 'toplumsal cinsiyet' kavramının günümüz eril toplum düzeninin normları içinde, kadınlar açısından negatif yönde evrildiği görülmektedir. Toplumsal cinsiyet eşitsizliği nedeniyle dünya nüfusunun yarısını oluşturan, özellikle kırsal kesimdeki eğitimsiz kadınlar düşük ücretli işlerde, ikinci sınıf muamelesi görerek çalışmaktadır. Şehirlerde kadınlar istihdam piyasasında yeterince yer bulamamakta, bu konuda birçok engelle karşı karşıya kalmaktadır. Bu nedenle, toplumsal cinsiyet eşitliğini yeniden inşa etmek yaşamsal önem taşımaktadır. Geleneksel iş modellerinden farklı yapısıyla dijital platformlar üzerinden kısa süreli veya freelance işlerin oluşturduğu bir işgücü piyasası olarak 'Gig Ekonomisi' özellikle kadınlar için çok sayıda fırsatlar ve avantajlar sağlamaktadır. Geçici ve bağımsız hizmet olarak tanımlanan Gig ekonomisi kısa vadede, proje bazında işgücü karşılığında kazanç sağlamaya, dijital altyapısı ile kadınların uzaktan ve esnek koşullarla çalışmalarına olanak tanıyarak, kadın istihdamının artmasına katkı sağlama potansiyeli taşımaktadır. Bu çalışmada toplumsal cinsiyet rolleri, toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadın istihdamı bağlamında gig ekonomisi kavramı ele alınmış; gig ekonomisinin kadın istihdamına olası katkılarına ilişkin değerlendirmeler yapılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği, Gig Ekonomi, Kadın İstihdamı

An Evaluation of the Contribution of the Gig Economy to Women's Employment in Ensuring Gender Equality

Abstract

Men and women are different by nature. It is seen that the concept of 'gender', which is defined as social roles, codes and qualities set for women and men in societies where the hegemonic masculinity understanding is dominant, has evolved negatively for women within the norms of today's masculine social order. Due to gender inequality, uneducated women who make up half of the world's population, especially in rural areas, work in low-paid jobs, being treated as second class. In cities, women cannot find enough space in the labor market and face many obstacles in this regard. Therefore, it is vital to rebuild gender equality. The 'Gig Economy', as a labor market created by short-term or freelance jobs through digital platforms, with its different structure from traditional business models, provides many opportunities and advantages especially for women. The Gig economy, which is defined as temporary and independent service, has the potential to contribute to the increase of women's employment by enabling women to work remotely and under flexible conditions with its digital infrastructure, in the short term, to earn in return for labor on a project basis. In this study, the concept of gig economy is discussed in the context of gender roles, gender

equality and women's employment; Evaluations were made regarding the possible effects of the gig economy on women's employment.

Keywords: Gender Inequality, Gig Economy, Female Employment

GİRİŞ

Bilindiği üzere insanların biyolojik cinsiyetleri doğal, toplumsal cinsiyetleri, kısaca, kadın ve erkek olarak insanlara atfedilen roller ve kalıplar, sosyo-kültürelidir. Başka bir ifadeyle, toplumsal cinsiyet kavramı tamamen insan icadı olarak, sonradan ortaya çıkmış, soyut bir kavramdır. Toplumsal cinsiyete ilişkin yargılar, kalıplar sonradan öğrenilmektedir, toplum içerisinde görerek, öğrenerek gelişmektedir. Bu nedenle de toplumdaki topluma, zamandan zamana değişebilmekte, farklılık gösterebilmektedir. Bu yargılar ve kalıplar ne kadar güçlü ise toplumsal cinsiyet içerisinde kadınların ve erkeklerin farkı o kadar derinleşmekte, eşit olmaktan uzaklaşmaktadır. Toplumsal cinsiyet eşitliği, kadınların ve erkeklerin hem kamusal alanda hem de özel alanda eşit haklara ve fırsatlara sahip olması ve her ikisinin de bu alanlarda eşit olarak katılımını içermektedir. Ancak pek çok toplumda olduğu gibi ülkemizde de kadın ve erkek arasında bu anlamda bir eşitlikten söz etmenin mümkün olmadığı açıktır (Aras ve diğ., 2013: 1).

Demokrasinin temel ilkelerinden birini oluşturan eşitliğin, demokratik toplumlar içerisinde bile tam manasıyla uygulanabildiğini dile getirmek büyük bir iyimserlik olacaktır. Günümüzde hemen tüm toplumlarda olduğu gibi ülkemizde de toplumsal cinsiyet eşitsizliğini besleyen koşulların görece azalmasına rağmen, toplumsal cinsiyet ayrımı hala devam etmektedir (Kalaycı ve Hayırseser, 2014: 1-2).

Erkekleri ve kadınları birbirinden ayıran biyolojik farklılıklar cinsiyet temelinde incelenmektedir. Buna karşın toplumsal cinsiyet kavramı, kadınların ve erkeklerin sosyal ve kültürel yaşam içerisindeki davranış kalıplarını ve bu kalıpların sosyalizasyon sürecinde bireylere nasıl aktarıldığını içeren bir toplumsal şema sunmaktadır. Toplumsal cinsiyete yönelik bu kalıp yargılar belirli bir öğrenme süreci sonucunda gerçekleşmektedir. Toplum içerisinde yer alan bireyler, bu yargıları görerek, öğrenerek pekiştirmektedir. Toplumsal cinsiyetle ilgili bu şemaya bakıldığında genelde erkeklere güç sahibi, otorite sahibi, baskın karakterler gibi özellikler atfedilmektedir. Kadınlarsa güce tabi olan, kültürel normların, geleneklerin, örf adet ve ananelerin çizdiği sınırlar içerisinde, bunlara uygun olarak yaşamını idame ettiren, daha çok özel alan içinde, çocuk bakımı, aile bakımı, ev işleri gibi rol ve sorumluluklar yüklenen bireyler biçiminde konumlandırılmaktadır. Her ne kadar sanayileşme, küreselleşme ve mesleki uzmanlaşma bağlamında kadınlar daha fazla görünür hale gelmiş olsa da kadınların toplumsal yaşam içerisinde, istihdamda yer alma çabası ve cinsiyete yönelik olarak geliştirilen kalıp yargıların kırılması noktasındaki mücadeleleri farklı boyutları ile devam etmektedir (Aktaş, 2020: 2).

Bugün kadınlar, günümüz şartlarında eski dönemlere kıyasla daha fazla görünürlük, daha fazla temsil elde etmekte, istihdam piyasasında daha fazla yer almaktadır. Ancak bununla birlikte, erkekler ile kıyaslandığında hem istihdamda yer alma hem de gelir elde etme bağlamında hemen her toplumda halen geri planda kalmaktadır. Ülkeler ve sivil toplum örgütleri tarafından kadın istihdamının artırılmasına yönelik düşünceler, politikalar ve uygulamalar hayata geçirilmeye çalışılmakla beraber, günümüzde ortaya çıkmış olan yeni ekonomik modeller de kadınların istihdamı için olumlu potansiyel taşıyan yönleri sahiptir.

Bugün daha fazla insanın serbest mesleğe, evden çalışma gibi usullere ve serbest çalışma koşullarına yöneldiği ve işletmelerin daha spesifik yetkinliklere ve kaynaklara ihtiyaç duyduğu bir ortamda hizmetlerin arz ve talep tarafı ile birlikte taraflara aracılık eden platformların da giderek büyüdüğü yeni bir ekonomik düzen söz konusudur. Bu bağlamda gig ekonomisi içerisinde bulunduğumuz dönemin en önemli potansiyellerinden biri olarak karşımıza çıkmaktadır.

Son dönemlerde ekonomi ve çalışma ilişkileri alanında önemli bir kavram olarak önemi artan gig ekonomisinin, işveren ile çalışan ilişkilerini kökten değiştirmeye başladığı görülmektedir. Bağımsız çalışanların ve 'kendi kendinin patronu' olanların oluştuğu bir ekonomik model olan gig ekonomisi, bireyler ya da şirketler arasında kısa vadeli ve görev bazında yapılan işleri ve bunun karşılığında yapılan ödemeleri kapsayan bir ekonomik model olarak tanımlanmaktadır (Şen ve diğ., 2020: 58).

Son yıllarda gig ekonomisi ve freelance (bağımsız) çalışma konusuna karşı gösterilen ilginin gittikçe daha fazla arttığı görülmektedir. Esasında gig ekonomisi yeni bir kavram olmamakla beraber, gün geçtikçe daha fazla sayıda birey, gig ekonomisi adı verilen geçici, kısa süreli, parça başı işlerde bağımsız olarak çalışma yoluna gitmektedir. Bu durumun çoğunlukla devamlılık arz eden istihdam olanaklarının azalması ve üreticiler ile tüketiciler arasında doğrudan işlem yapabilmeyi sağlayan yeni teknolojik olanakların gelişmesinden kaynaklandığı düşünülmektedir. Dijital emek piyasasının ortaya çıkışı, üretici ve tüketici aktörlerin (hizmet arz edenlerin ve talep edenlerin) daha hızlı ve kolay bir biçimde bir araya gelmesini ve çalışanların gerçek zamanlı müşteri taleplerine göre esneklik arz eden çeşitli işler yapmalarına imkân tanımaktadır (Çiğdem, Erdoğan, 2020: 244).

Dijital platformlarda oluşturulan bir hizmet talebi üzerine çalışanlar tarafından bireysel olarak ya da sanal olarak yerine getirilen, bir defalık görevlerden-işlerden oluşan (Johnston ve Land-Kazlauskas, 2019: 3) gig modeli, her geçen gün yeni dijital platformların ve uygulamaların uygulamaya geçirilmesi, geliştirilmesi ile pek çok bireye iş olanakları sağlamakta; hali hazırda çalışan bireylere ek gelir sağlama imkanı tanımakta; birtakım sebeplerle evde kalmak durumunda olan bireylere de evden çalışabilme olanağı vermektedir (Aloisi, 2016: 658). Bunun yanında, gig tabanlı olarak faaliyet gösteren çalışanlar, platformlar üzerinde talep edilen işleri alma ya da reddetme, kendi çalışma düzenlerini belirleyebilme, çalışma saatlerini ayarlayabilme, işe katılım seviyesini belirleyebilme, işin birçok yönünü kontrol edebilme gibi noktalarda da özerkliğe ve esnekliğe sahip olması açısından önemli avantajlara sahip olmaktadır (Donovan vd., 2016: 2; Durward vd., 2016: 51; Todolí-Signes, 2017: 201; Görmüş, 2020: 228). Sahip olduğu bu yenilikler ve avantajlarla beraber gig ekonomisine dahil olan çalışma modelleri, bireyler tarafından daha fazla ilgi görmeye başlamaktadır.

Gig ekonomisinin yükselişinin, bağımsız çalışmanın cinsiyetler arasındaki istihdam ve ücret farkını kapatmaya katkıda bulunabileceğine dair umutları arttırdığı kabul edilmektedir. Kısa vadeli ve işlemsel işgücü piyasası etkileşimlerinin toplumsal cinsiyet açısından dezavantajlı etkileri en aza indireceği ve sağladığı esnek ve özgür iş yapısıyla iş-yaşam dengesine daha fazla önem veren, aile, çocuk ve ev bakımı gibi sorumlulukları üzerine alan kadınların daha az dezavantajlı olacağı beklenmektedir (Oyer, 2020: 9).

Bu çalışmada toplumsal cinsiyet rolleri, toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadın istihdamı bağlamında gig ekonomisi kavramı ele alınmış; gig ekonomisinin kadın istihdamına olası etkilerine ilişkin değerlendirmeler yapılmıştır.

1. TOPLUMDA CİNSİYET ROLLERİ VE TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ

1.1. Toplumsal Cinsiyet Rollerini

Modern toplumsal cinsiyet rollerinin kökenlerinin tarım toplumuna kadar dayandığı kabul edilmektedir. Tarım toplumunda günlük yaşamın önemli bir kısmı toprak ile harcanmış, emek yoğun olan ve çapa, kazma gibi elde taşınan aletlerin kullanıldığı ya da pulluğu çekmek ya da onu çeken hayvanı kontrol etmek için gerekli olan önemli bir üst vücut kuvveti gerektirmiştir. Bu fiziksel gereksinimler nedeniyle erkekler kadınlara göre daha avantajlı görülmüştür. Dolayısıyla genel olarak erkekler ev dışında tarlalarda çalışırken, kadınlar ev içindeki faaliyetlerde uzmanlaşmıştır. Bu durum bir süre sonra cinsiyete dayalı bir iş bölümü doğurmuştur. Bu iş bölümü daha sonra kadınların toplumdaki uygun rolü hakkında normlar üretmiştir. Tarım ile karakterize edilen toplumlar ve bunun sonucunda cinsiyete dayalı iş bölümü, kadınların doğal yerinin ev içinde olduğu inancını geliştirmiştir.

Bu kültürel inançlar, ekonomi tarımın dışına çıksa bile devam etme eğilimindedir ve kadınların piyasada istihdam, girişimcilik veya siyasete katılım gibi ev dışında gerçekleştirilen faaliyetlere katılımını etkilemektedir (Alesina, 2013: 470-471).

Toplumsal cinsiyet rolleri, erkeklerin ve kadınların cinsiyetlerine göre üstlenmeleri beklenen rollerdir. Geleneksel toplumsal rol dağılımında kadının rolleri ile erkeğin toplum ve aile içindeki rolleri farklılaştırılmaktadır. Erkekler güçlü, para kazanan, evi geçindiren, seçtikleri meslekte para kazanarak araçsal roller oynayan taraftır. Erkeklerin ailedeki rolünün aksine, kadının rolüne ilişkin klasik sosyolojik görüş, duygusal, fiziksel ve bakım işi ile karakterize edilmektedir. Kadınlar, eş ve aile rolü ile bir ailenin evi ve duygusal hayatıyla ilgilenen anlamlı roller oynamaktadır. Aynı zamanda ev içerisindeki yerine getirilmesi gereken işlerin sorumluluğu da (temizlik, çocuk bakımı gibi) kadınlara yüklenmektedir (Flynn, 2011: 65).

Söz konusu bu cinsiyetçi bakış açısının toplum yapısı üzerindeki yansımalarının edebiyat, eğitim, politika, ekonomi, istihdam gibi farklı alanlarda görülmesi mümkündür. Örneğin görsel medya, toplumsal cinsiyet rollerinin görünür olduğu alanların başında yer almaktadır. Kadınlara ilişkin olarak belirlenmiş olan içerikler ve roller, diziler, filmler, reklamlar veya programlarda sıklıkla yansıtılmaktadır. Bu tür mecralarda kadınlar genel olarak dikkat çeken bir cinsel obje veya çocukların bakımını, ev işlerini, annelikle alakalı sorumlulukları alan, bu tür işleri yürüten, ilgi alanı bu işler olan karakterler olarak gösterilmektedir (Gül Ünlü, Aslan, 2017).

Araştırmalara göre yerli dizilerde ön plana çıkartılan erkek karakterler büyük çoğunlukla yönetim süreçlerinde karar alan kişi, bilgili, zengin, bağımsız görüntüsü vermekteyken kadınlarsa söz sahibi olmaktan uzak, entrikacı, anaç davranış sergileyen karakterler olarak temsil edilmektedir. Türk Sanayicileri ve İş İnsanları Derneği'nin (TÜSİAD) 2018 yılında yayımladığı ve 6 ulusal kanalda yer alan 12 diziyi incelediği Televizyon Dizilerinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği araştırmasına göre, dizilerde kadın karakterlerin evde ve iç mekanlarda daha çok vakit geçirdikleri görülmektedir. Erkekler ise işle ilgili mekanlarda, dış mekanlarda daha fazla vakit geçirmektedir. Kadınların bulunduğu sahnelerin çoğu özel mekanlarda, evlerde geçmektedir. İç mekanlarda görülen kadın karakterlerin oranı %71 iken çalışan kadının iş başında görüldüğü sahnelerin oranının %20 olduğu tespit edilmiştir. Dizilerdeki 'ev işi' kategorisinin en çok kadın karakterler için yazıldığı görülmektedir (TÜSİAD, 2018; Büyükbayrak, 2021).

Toplum içerisinde maruz kalınan bu türden mesajlar, örnek olaylar, belirli kalıplar geliştirmeye, cinsiyete ilişkin öğrenmeler yoluyla beklentiler oluşturmaya neden olmaktadır. Nihayetinde toplumsal cinsiyet rolleri bireylerin, grupların ve toplumların cinsiyetlerine ve her toplumun cinsiyete ilişkin değer ve inançlarına dayalı olarak bireylerden farklı beklentiler oluşturmalarına dayanmaktadır. Toplumsal cinsiyet, insanların farklı cinsiyetlere yüklediği anlamlar, değerler ve özellikleri ifade etmektedir ve bireyler ve çevreleri arasındaki etkileşimlerin bir ürünüdür ve bireylere, hangi tür davranışların hangi cinsiyete uygun olduğuna dair ipuçları vermektedir. Toplumsal cinsiyetin sosyal inşası, bireylerin, grupların ve toplumların bireylere yalnızca cinsiyetleri nedeniyle belirli özellikler, statüler veya değerler atfetmeleri sonucunda oluşmaktadır. Ancak bu atıflar toplumlar ve kültürler arasında ve aynı toplum içinde zaman içinde farklılık göstermektedir (Blackstone, 2003: 337).

Cinsiyetçi roller toplumdan topluma değişebildiği gibi zaman içerisinde de değişimler göstermektedir. Örneğin kadınların pantolon giymesi hoş karşılanmazken, bugün çoğu toplum için bu klişe ortadan kalkmıştır. Aslında, birbirini izleyen her nesil, kadın ve erkeklerin toplum içinde nasıl hareket edebilecekleri konusunda farklı beklentileri beraberinde getirmektedir. Bununla birlikte, bu değişikliklere rağmen, gerçek şu ki, bugün bile toplumun hala erkeklerin ve kadınların nasıl hareket edeceği konusunda beklentileri bulunmaktadır. İstisnalara geçmiş nesillere göre daha açık olsak da kadınların ve erkeklerin toplumda davranış biçimlerine ilişkin beklenen davranış normları hala bulunmaktadır (Wienclaw, 2011a: 33).

1.2. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Eşitlik problemi, insanlığın var olduğu günden bu yana, kişileri ve toplumları yakından alakadar eden bir problem olagelmıştır. Toplumsal eşitsizlikler ve mevcut eşitsizlik türleri öylesine yaygınlığa erişmiştir ki, eşitsizlik durumunun kaçınılmaz bir durum olduğuna yönelik düşünce doğal bir biçimde içselleştirilmiştir. Hatta, eşitsizliğin değişmezliği önyargısı hemen her toplumda geniş bir biçimde kabul görmüştür (Küçük, 2003). Bugün toplum içerisinde ırk, din, etnik kimlik, cinsiyet, cinsel yönelim gibi özelliklere dayanan pek çok eşitsizlik yaşanmaktadır. Bunlardan en belirgin biçimde yaşananı, toplumsal cinsiyete dayalı eşitsizliktir (Gözütok ve diğ., 2017: 1037).

Toplumsal cinsiyet eşitliği, toplum içerisinde kanunlar önünde kadınlara ve erkeklere eşit davranılması, ailede, toplumda, her türlü alanda kadınların ve erkeklerin kaynaklar, fırsatlar, olanaklar ve hizmetlerden eşit bir şekilde faydalanabilmesi olarak açıklanmaktadır (Kalaycı ve Hayırsever, 2014: 1).

Toplumsal cinsiyet kavramı, kadın ve erkeğe, aralarındaki ilişkilere ve bu ilişkileri yöneten kurumlara atıfta bulunmaktadır. Toplumsal cinsiyet eşitliği ise kadın ve erkek arasındaki farklılıkların ortadan kaldırılması ve eşit bir noktaya getirilmesini temsil etmektedir. Bu anlamda bu kavram esasında kadınların toplum içerisinde daha fazla güçlendirilmesi gerekliliğine vurgu yapmaktadır (Farre, 2012: 22).

Toplumsal cinsiyet kavramı, geniş açılımları olan, oldukça kapsamlı bir kavramdır. Kadınlığın ve erkekliğin toplumsal olarak kurulan, öğrenilen kalıplar olduğunu ifade eden bir kavramdır. Tüm kadınlar ve bütün erkekler için tek bir kalıp yoktur; pek çok faktöre göre değişen farklı kadınlık ve farklı erkeklik kalıpları bulunmaktadır. Esasında somut olarak herhangi bir farklılığı içermeyen, ancak soyut bazı öğrenilmişlikler içeren, an az biyolojik özellikler kadar gerçekliği yadsınamaz olan bu kalıplar, yaşanan yer, aile durumu, sosyal statü, gelir durumu, çevre gibi pek çok faktörün etkisi altında farklılaşsa ve toplumsal topluma gücü değişse ve farklılaşsa da, bir gerçeklik olarak karşımıza çıkmaktadır (Üstün, 2011: 11). Bu durum ülkemiz toplum yapısı için de geçerlidir.

Türkiye’de refah devleti anlayışı, medeniyet düşüncesine dayalı aile oluşturulmasına bağlı olarak ele alınagelmıştır. Bu çerçevede erkekler ailenin reisi, kadınlarsa ev işlerini yapma ve bakım rollerine dayanmaktadır. Ülkede kadınların ev işlerinden, erkeklerin ise aileyi geçindirmekten sorumlu tutulduğu geleneksel bir aile yapısı mevcuttur. Gelir sağlayıcı erkek ve bakım işlerini üstlenen kadın modeline dayalı olarak kadınların bu eşitsizlik konumu birçok yasa ve uygulamaya da yansımıştır. Yakın zamana kadar ülkede refah devleti anlayışında kadınların anne ve eş modelleri kurgusu, Avrupa Birliği uyum sürecinde bazı değişimlere uğramış, cinsiyet eşitliğini sağlamaya ilişkin düşünceler ve politikalar daha sık gündeme gelmeye başlamıştır (Dedeoğlu, 2012: 212; Aydın, 2016: 248). Ancak bu sorun, Türkiye’de henüz aşılmaktan uzak bir konuma sahip bir sorun olarak karşımıza çıkmakta ve kadınların istihdam gibi alanlarda dezavantajlar yaşamasına sebebiyet vermektedir.

1.3. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Kadın İstihdamı

Ücretli çalışmak, günümüz toplumlarında kişilerin yaşamlarını idame ettirebilmelerinin temel şartını oluşturmaktadır ve aynı zamanda bireysel kimliğin, özerkliğin, güvencenin de temel belirleyicilerinden biridir. Çalışmak, bir bireyin geçimini sağlaması bakımından gereken geliri elde etmenin yolu olmasının yanında, onunla ilişkili olarak bireyin kendini gerçekleştirebilmesi, özerk kararlar alabilmesi, yeni bilgiler, beceriler, yetenekler kazanması ve kendisini toplum içerisinde faydalı bir birey olarak görmesinin de temel koşulunu oluşturmaktadır. Bu bağlamda kişisel varoluş, özgürleşme ve güç kazanma bakımından ücretli çalışmak kadın ve erkek eşitliğinin sağlanmasında da en önemli belirleyicilerdendir. Diğer yandan, ücretli çalışmanın hangi koşullarda gerçekleştiği hem bireylerin refahı hem de çalışmanın toplumsal cinsiyet rollerini dönüştürme gücü bakımından önem taşımaktadır. Çalışma hakkının ayırım yapılmaksızın herkese sunulması, insana yakışır çalışma koşulları ve asgari bir ücret seviyesi sunulması, cinsiyet eşitsizliklerini gidermede önemli bir potansiyel barındırmaktadır. Her iki cinsiyete de ayrımcılıktan uzak biçimde çalışma ve gelir sağlamayı bir hak

olarak tanımak, tasarruf sahibi olmalarının önünü açacak; kadınların maddi gücünün artmasıyla geleneksel cinsiyet normlarının zamanla dönüşümünde etkili olabilecektir (İzdeş, 2016: 226-227).

Kadınların işgücü piyasasına artan katılımı, 20. yüzyılın en önemli ekonomik ve sosyal değişimlerinden biri olmuştur. Bu yüzyıl boyunca kadın istihdamı, çalışma yaşındaki nüfusun içerisinde yükseliş gösterirken, kazanç ve ücretler arasındaki fark giderek azalmış ve kadınlar geleneksel olarak erkeklerin işgal ettiği mesleklere girmeye başlamışlardır. Bu gelişmelere rağmen, istihdam ve ücretlerdeki büyük farklar neredeyse tüm ülkelerde bugüne kadar devam etmektedir ve kadınlar yüksek ücretli mesleklere ve liderlik pozisyonlarında yeterli düzeyde temsil edilmemektedir (Petrongolo, 2019: 316). Bu anlamda istihdam alanında yaşanan olumlu gelişmelere rağmen kadınların temsili tam anlamıyla yeterli düzeyde değildir ve kadın istihdamının önündeki belli başlı handikaplar sürmektedir.

Kadınların istihdam piyasasına girmesi önünde engel oluşturan ekonomik, demografik ve sosyal faktörler bulunmaktadır. Eğitim ve beceri düzeyinin düşük olması, vasıfsız işlerde istihdam edilme, emeklilik hakkına sahip olmanın zorluğu gibi engeller ekonomik engellerdir. Kadına uygun görülen görevler, cinsiyetçilik, toplumsal baskı gibi engeller sosyal engellerdir. Evlilik, kırsaldan şehre göç, çocuk sahibi olma gibi engeller ise demografik bakımdan engeller olarak sayılmaktadır (Sağlık, Çelik, 2018; Aliyazıcıoğlu, 2020: 18-19).

Toplumsal cinsiyet kalıpları, bireylerin nasıl insanlar olunduğunu, neleri hayal ettiğini, neleri hedeflediğini, nelerden vazgeçtiğini, neleri yapıp neleri yapamadığını belirlemektedir. Elbette yaşamın tüm alanlarına sirayet eden bu durum istihdama, çalışma yaşamına da etki etmektedir. Kadınlar ve erkekler her şeyden önce yaptıkları işler ile birbirlerinden ayrılmaktadır. Çalıştıkları işlerin, yürüttükleri faaliyetlerin farklılaşması, onların deneyimlerini de farklılaştırmaktadır. Cinsiyete dayalı iş bölümü, kadınlarla erkekleri farklılaştırmakla kalmamakta, diğer yandan toplumsal kaynaklara erişimlerini de etkilemekte ve eşitsiz kılmaktadır. Bu eşitsizlik, cinsiyete dayalı çeşitli ayrımcılık ve engellemeler ile güçlenmekte, kadınların yanı sıra esasında tüm toplumun ekonomik, siyasal, kültürel gelişiminin önünde ciddi bir engel haline almaktadır (Üstün, 2011: 11).

Tarihsel olarak, 'güçlü erkek-ekmek kazanan erkek modeli', kadınları düşük düzeyde kadınların işgücü piyasasına katılımıyla birlikte ikincil bir işgücü olarak ele almıştır (Motiejunaite, Kravchenko, 2008: 9).

Ailenin geçimini sağlayan erkek modelinde, hane gelirini güvence altına almak ve ailenin ekonomik temelini sağlamak için esas olan erkeğin istihdamı ve geliridir. Genel olarak ülkelerin sosyal politikaları da bu aile biçimini desteklemek ve korumak için tasarlanmıştır. Birincil hak sahibinin ölümüyle bağlantılı ekonomik riskleri iyileştiren ölüm aylığı ve geçimini sağlayan erkek aileyi maddi olarak destekleyen çalışmayan eşler için vergi indirimleri gibi politikalar, bu tür politikalara örnek olarak verilebilmektedir. 20. yüzyılın ikinci yarısında kadınların çalışma biçimleri ve aile biçimleri değişmeye başlasa da ülkeler ve toplumlar buna tepki vermekte yavaş kalmıştır (Kreyenfeld, 2019: 16).

Geleneksel toplumsal cinsiyet klişesi, erkekler dışarı çıkıp çalışırken ve eve ekmek getirirken, kadınların evde kalıp ev işlerine bakması ve aileye bakım vermesi, çocuklara bakması ve büyütmesi tarzındaki bir düşünce yapısı örneğinde olduğu gibi, bu tür düşünceler ve tutumlar, kolaylıkla toplumsal cinsiyet kalıp yargılarına veya bir cinsiyete uygun olup diğerine uygun olmayan kültürel olarak tanımlanmış beklenen tutum ve davranış kalıplarına yol açabilmektedir. Dolayısıyla iş yaşamının içinde de bir bireyin özelliklerine veya yeteneklerine değil, bir cinsiyetin veya diğerinin aşırı genelleştirilmiş algılarına dayalı olarak yaklaşılmaktadır (Wienclaw, 2011b: 16). Ancak bu durum toplumdaki topluma değişiklik göstermektedir.

Bazı toplumlarda baskın inanç, kadınların ev dışındaki istihdama özgürce ve erkeklerle eşit olarak katılmalarına izin verilmesi gerektiğidir. Diğerlerinde, kadınlar için uygun yerin ev içinde olduğu konusunda çok farklı bir görüş vardır ve ev dışı faaliyetlere katılmaktan caydırılmaktadırlar. Bu

farklılıklar en açık şekilde toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin tutumları bildiren araştırmalarda görülebilmektedir. Örneğin, Dünya Değerler Araştırması'ndaki "İşsizliğin yoğun olduğu dönemlerde, erkekler kadınlardan daha fazla işe girme hakkına sahip olmalıdır" ifadesine katılanların oranı ülkeler arasında büyük farklılıklar göstermektedir. İzlanda'da bu ifadeye katılanların oranı yalnızca %3,6 iken, Mısırdaki %99,6 düzeyindedir (Alesina, 2013: 470).

Toplumdan topluma düzeyi değişse de, hem gelişmekte olan dünyada hem de gelişmiş dünyada erkekler, kadınların hayatlarının birçok yönü üzerinde muazzam bir güce sahip olmaya devam etmektedir. Örneğin kamusal alanda, devlet başkanları ve hükümet bakanları olarak, dini ve inanç temelli kurumların liderleri olarak, yargıçlar olarak, ordu mensupları ve diğer kuvvet teşkilatları olarak ve yerel yöneticiler olarak baskın bir durum söz konusudur. Ayrıca erkekler sağlık, eğitim, ulaşım ve finans gibi çok çeşitli kaynaklar üzerinde de kontrol sahibidir. Kadınların bu kaynaklara erişimini kısıtlayan yasal ve düzenleyici engeller, dünyanın birçok yerinde toplumsal cinsiyet eşitsizliğini devam ettirmektedir. Günümüzde halen birçok toplumda, aile planlaması ve üreme sağlığı, eşlerinin ve kızlarının işgücü piyasasına katılımı ve tıbbi ve eğitim harcamaları dahil aile kaynaklarının kullanımı ile ilgili konularda erkekler son sözü söylemektedir. Günümüz şartlarında erkeklerin çocuk bakımına ve ev işlerine sınırlı katılımı, kadınların eğitim ve mesleki kariyerleri üzerinde önemli bir yük oluşturmaktadır (Farre, 2012: 23).

Sosyal kalkınma ve insan hakları alanlarında olduğu gibi, ekonomi alanında da cinsiyet eşitliğine bağlılık, kadınların güçlendirilmesi gerekliliğini vurgulamaktadır. Kadınların özellikle eğitim, sağlık, istihdam, haklar ve siyasi katılım olmak üzere toplum içerisinde sahip olduğu fırsatların genişletilmesinin toplumsal cinsiyet eşitsizliğini azalttığına ve kalkınmayı hızlandırdığına dair kanıtlar bulunmaktadır (Farre, 2012: 23).

2. GİG EKONOMİSİ KAVRAMI VE TEMEL ÖZELLİKLERİ

Günümüzde hizmet sektörü tüm dünya genelinde büyük bir ivme içerisinde. Hem arz hem de talep tarafında büyüme, hızlı bir teknoloji gelişimi ile daha da kolaylaştırılmıştır. Teknoloji, üçüncü taraf 'platformların' müşterileri bağımsız çalışanlarla bir araya getirdiği noktada, çalışanlar ve müşteriler arasındaki eşleştirme prosedürlerini her zamankinden daha kolay hale getirmiştir (Harris, Krueger, 2015). Değişen değerlere sahip büyüyen bir iş gücü, daha çevik çalışma talebi ve teknolojik gelişmelerin sağladığı bu hızlı büyüme, 'gig ekonomisi' adı verilen yeni bir terimin ortaya çıkmasına neden olmuştur (Karlsson, Wranne, 2019: 1). Buna bağlı olarak son dönemlerde, iş ve istihdam ilişkilerinde yoğun gelişmeler ve değişimler yaşanmıştır. Dünya savaşı sonrası dönemde ortaya çıkan, tam zamanlı çalışma ile örneklenen standart istihdam ilişkisinin konfigürasyonu, özellikleri ve kültürel tasviri, yavaş yavaş standart dışı, yüksek oranda geçici iş gücü lehine değişiklik yaşamıştır. Günümüzde, yapay zekâ ve otomasyonun hâkim olduğu işlerin geleceğiyle ilgili endişeler, her zaman ve her yerde bulunan gig ekonomisinin yükselişi arasında arka planda kalmaya başlamıştır (De Stefano, 2016: 4). Mobil teknolojilerin yaygınlaşması, firmaların kurumsal yapıları olarak dijital platformları kullanmalarına, çalışanları daha önce firma tarafından ele alınan riskleri üstlenebilecek bağımsız sözleşmeler olarak yeniden tanımlamalarına izin veren isteğe bağlı çalışma için bir pazar yaratmıştır (Kalleberg, 2018: 1). Gig ekonomisi, firmaların, işletmelerin ve endüstrilerin, esnek, 'tam zamanında' işgücüne erişim açısından önemli bir esneklik sağlamakta, yeni bir çalışma alanı yaratmaktadır (De Stefano, 2016: 4; Churchill, Craig, 2019: 741-742).

2.1. Gig Ekonomisinin Tanımı ve Arka Planı

Marx, hem üretim araçları hem de bu araçlara sahip olmanın burjuvazinin işçilerinin emeğinden artı değer elde etmesine nasıl olanak sağladığı konusundaki teorilerini ilk kez ortaya koyduğunda, o zamandan beri, "üretim araçlarına el koyun", aşırı solun bir toplanma çağrısı haline gelmiştir. Manifesto, birinci sanayi devrimini takip eden dönemde yazılmıştır. Bundan yüz yetmiş yıl sonra ise garip ve farklı bir devrim yaşanmaktadır. Üretim araçlarına işçiler el koymamakta, gerçekte

kapitalistlerin kendileri tarafından onlara serbestçe verilmektedir. Dünyanın en büyük taksi şirketi olan Uber'in hiç aracı yoktur. Dünyanın en popüler medya sahibi Facebook, Instagram veya Youtube içerik üretmemektedir, bunun yerine içeriği kullanıcılar üretmektedir. Dünyanın en büyük konaklama sağlayıcısı olan Airbnb'nin gayrimenkulü yoktur. Yeni durum, üretim araçlarına sahip olmak yerine müşteri arayüzüne hükmetmeye ve üretmeye çalışılan bir sistemden oluşmaktadır. Ya bu arayüzlerde gerçekleştirilen işlemlerden pay alarak (Uber örneğinde olduğu gibi) ya da arayüzde reklam alanı satarak (Facebook örneğinde olduğu gibi) kazanç elde etmektedir. Bu yeni agresif iş modelleri, işletmelerin daha geleneksel, sermaye sahibi işletmelerin daha maliyetli özelliklerini (örneğin işçilik) ortadan kaldırmasına izin vermiştir. Bu değişiklik, yeni çalışma biçimleri yaratmış ve bu da şirketler, onlar adına iş sağlamayı kabul eden kişiler ve hizmet talep edenler arasında ilişkilerden oluşan platformlar ve ekonomik modeller doğurmuştur (Briggs, 2019: 1). Bunlardan birisi gig ekonomisi olarak ele alınmaktadır.

Gig ekonomisi terimi, mikro girişimcilik, serbest meslek ve bilgisayar-mobil cihaz aracılı işlerin değiş tokuşları destekleyen profesyonel bir alanın tanımı olarak akademik ve ticari söylemde gelişmiştir (Sutherland, Jarrahi, 2017). Gig kelimesi İngilizce dilinde 'kısa süreli işler' anlamında kullanılmaktadır. Cambridge sözlüğüne göre bir işverene bağlı olmak yerine, her biri ayrı ayrı olarak ödenen, geçici işleri olan veya ayrı iş parçaları yapan insanlara dayanan bir çalışma yöntemidir (Cambridge Dictionary, 2021). Başka bir deyişle 'Bir işveren namına çalışmanın yerine, her biri ayrı ayrı olarak ödenen, geçici işleri olan veya ayrı iş parçaları yapan çalışanlara dayalı olan bir çalışma yöntemidir (Ayrançöl, 2019: 136).

'Crowdsourcing', 'paylaşım ekonomisi', 'konser ekonomisi', 'işbirlikçi ekonomi' olarak da anılan Gig ekonomisi, temel olarak hizmet verenler ve müşterilerle bir platform üzerinden bağlantı kurarak bir işin yapılması olarak tanımlanmaktadır. Gig-ekonomisinin temel olarak hizmet talebine dayalı olarak esnek çalışma modellerine tabi olan hizmet verenler; kendi iş yerlerini sağlayan hizmet verenler; çevrimiçi bir platform üzerinden gerçekleştirilen görevler ve tipik olarak çalışan, son kullanıcı ve dijital aracı arasında var olan üçgen benzeri bir ilişkiyi içermektedir (Stewart, Standford, 2017: 421).

Tam zamanlı ve kalıcı olan geleneksel iş modellerinden farklı olan gig ekonomisinin en ayırt edici özelliklerinden biri, bu alanda çalışanların temsil ettiği şirketlere bağlı olmadan, bağımsız bir çalışan olmalarıdır (Gleim ve diğ., 2019: 142). Bu bağımsız çalışma ilişkisi tam zamanlı istihdamdan farklı şekilde kısa dönemlidir, iş bazındadır, uzun vadeye dayalı ilişkiler yerine, iş başına kurulan, geçici ve özerk ilişkiler mevcuttur (Kalleberg ve Dunn, 2016: 11). Bu şekilde gig ekonomisi, milyonlarca çalışanın herhangi bir maliyete katlanmadan veya sermayeye ihtiyaç duymadan kendi işinin patronu olmasını sağlamaktadır (Şen ve diğ., 2020: 59-60).

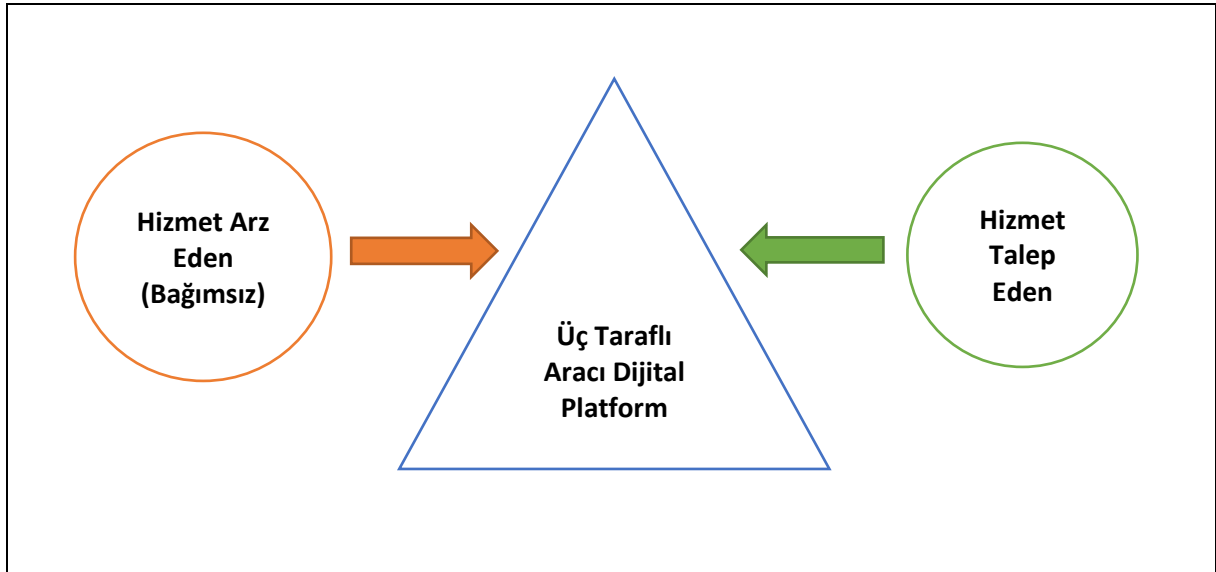
İnovasyonun yoğun olduğu ve kısa dönemli, geçici süreli çalışmaların norm olarak kabul edildiği alanlardan biri olan gig ekonomi, yapay zekayla gerçekleştirilen inovasyonların bir sonucu olarak ortaya çıkmış bir model veya alandır. Bu yeni ekonomik model, insan emeğinin organizasyon içindeki ekonomik ve sosyal etkilerini minimize etmek için pozisyonları geçicileştirmeye ve iş sözleşmelerini kısaltmaya odaklarken, işlerin takibi ve yürütülmesi noktasında daha teknik ve teknolojik bir yapı içermektedir (Özbilgin ve Erbil, 2021: 33).

Gig ekonomisi, isteğe bağlı ticareti desteklemek için hizmet sağlayıcıları tüketicilerle bir iş modeli temelinde eşleştiren pazarların bir bütünüdür. Temel modelde, gig çalışanları, bu ekonomi içerisinde pazar yeri sağlayıcı olarak görev yapan platform şirketlerinin müşterilerine hizmet sağlamak için isteğe bağlı olarak bu şirketlerle (örneğin, Uber) resmi anlaşmalar yapmaktadır. Potansiyel müşteriler, hizmet sağlayıcıları aramalarına veya işleri belirlemelerine olanak tanıyan internet tabanlı bir teknolojik platform veya akıllı telefon uygulaması aracılığıyla hizmet talep etmektedir. İsteğe bağlı olarak, şirket tarafından görevlendirilen sağlayıcılar (yani, gig çalışanları) talep edilen hizmeti sağlamakta ve işler için ödeme almaktadır. İş modelleri, teknoloji platformlarını ve bunlarla ilişkili markaları kontrol eden şirketler arasında farklılık göstermektedir. Bazı şirketler, sağlayıcıların fiyatları

belirlemesine veya üstlendikleri işleri seçmesine (veya her ikisine) izin verirken, diğerleri fiyat belirleme ve atama kararları üzerinde kontrol sahibidir. Bazıları yerel pazarlarda (örneğin, belirli şehirlerde) faaliyet gösterirken, diğerleri Uber örneğinde olduğu gibi, talep üzerine küresel bir müşteriye hizmet edebilmektedir (Donovan ve diğ., 2016: 1-2).

Bir talep üzerine yaratılan bu hizmet sistem, içerisinde bakım, temizlik, taşıma, yazılım veya grafik tasarlama, içerik oluşturma, teslim etme, araba kullanma, onarım, bahçe işleri, inşaat köpek gezdiricileri ve peyzaj düzenlemeleri gibi talep üzerine gerçekleştirilen ve platformlar üzerinden gerçekleştirilen pek çok işi içermektedir (Friedman, 2014: 172).

Dijital platformlar (uygulamalar), işletmeler ve büyük kuruluşlar tarafından bir projede, parça başı ücrette veya saatlik geçişlerde işçi bulmak, işe almak, denetlemek ve ödeme yapmak” işlevlerini görmektedir (Kässi ve Lehdonvirta, 2018: 241). Talep üzerine uygulamalar üzerinden çalışan bu sistemde dijital platformlar, genellikle coğrafi olarak tanımlanan bir alanda, işgücü talebini ve arzını karşılamak için kullanılmaktadır. Dijital platformlar, hizmet sağlayıcıları ve müşteriler arasında sunulan işler ya da hizmetlere aracılık etmektedir. Bu nedenle, ilişkide tipik olarak müşteriler, aracı kurum (platform) ve çalışanlar olmak üzere üç taraf yer almaktadır (Şekil 1). Platformlar bu model içerisinde, çalışanları müşteriler ile eşleştirilmekte, komisyon karşılığında işin teslimini sağlamakta, iyi aktörlerin ödüllendirildiği ve kötü davranışların teşvik edilmediği yönetim kuralları belirlemektedir (ILO, 2018:1-2; Çiğdem ve Koç, 2019: 770-771). Böylece etkileşimli, güvenilir bir pazar yeri sağlanmaktadır.



Şekil 1. Platformların İşleyişi

Kaynak: Schmidt (2017: 10)'dan uyarlayan Çiğdem ve Koç (2019: 770)

Gig ekonomisi, değişen sürelerde belirli görevler için 'hizmet sağlayıcılar' ile 'hizmet talep edenler' arasında bağlantı kuran çevrimiçi platform tabanlı bir ekonomidir (JPMorgan Chase Institute, 2016). Platformlar, bağımsız çalışanlar ve müşteriler arasındaki üçüncü taraf aracıdır. Bu işgücü platformunun temel modeli, hizmetleri internet tabanlı bir teknolojik platform aracılığıyla yönetmektedir ve hizmet sağlayıcılara, onları potansiyel müşterilerle bağlantılandırma isteğe bağlı şirketlerle resmi bir anlaşma yapma yetkisi vermektedir. Müşteriler ayrıca akıllı telefonları veya masaüstü bilgisayarları aracılığıyla çevrimiçi tabanlı platform aracılığıyla hizmet talep etmektedir (Donovan ve diğ., 2016; Chaudhry, 2019: 6). Dijital platformlar, bu arz ve talebi çevrimiçi ortamda bir araya getirmekte ve bu sistemin sürekliliğini sağlamaktadır.

'Pazar yerler' veya 'işlem platformları' olarak da adlandırılan bu tür dijital platformlar, birlikte değer arz etmek için doğal olarak bağımsız katılımcılara dayanan açık iş modelleriyle karakterize edilmektedir. Katılımcılarına, değerlerine, işlem ve mal türlerine ve gelir modellerine bağlı olarak farklı türlerde platform taksonomisi sınıflar da, platformlar ortak bir paydaya sahiptir ve işgücü talebinin ve arzının karşılanabileceği bir pazar yeri sağlamaktadır. Uygulamalar veya internet tarayıcıları aracılığıyla, herhangi bir geçmişe, deneyime, ustalığa veya özelliğe sahip olan hizmet vereni, herhangi bir ölçekteki müşteriler veya şirketlerle bir ücret karşılığında bir araya getirerek, işin yapılmasını sağlamaktadır (Täuscher, Laudien, 2018: 319).

Gig ekonomisinin yapısı, işin doğasının, işlerin, insanların düzenli saatlerde çalıştığı ve düzenli bir ücret aldığı açık uçlu istihdam sözleşmelerinden oluşan geleneksel standart çalışma sisteminden farklıdır. Bu yeni ekonomik düzen içinde en basit açıklamasıyla çalışanlar, bir gelir yaratmak için kendi hesabına çalışarak bir dizi işler veya bir seferlik işler yapmaktadır. Burada hizmet sağlayan kişiler, garantili bir gelir veya maaş elde etmek yerine, belirli bir görev veya görevler için 'parça başı ücret' gibi bir ödeme almaktadır (Sargeant, 2017: 2-3).

2.2. Gig Ekonomisinin Avantajları ve Çalışanlara Sağladığı Haklar

Dijital emek platformlarında uzun vadeli bir çalışma anlayışı yerine, müşteri veya işverenler için parça başı işler (bir işin kabul edilmesinden teslim edilmesine kadarki sürede) karşılığında çalışmayı ve üretilen çıktı veya gerçekleştirilen performans karşılığında gelir elde etmek amaçlanmaktadır (Clinton ve diğ., 2006: 179). Çevrimiçi bir platformda çalışan yeni nesil çalışanlar, iş için gerekli araç ve malzemelere sahip olmakta, ne zaman (serbest zaman çizelgesi), ne kadar süreyle (çalışma saati serbestliği) çalışacağını genellikle kendisi belirlemektedir (Todolí-Signes, 2017: 197; Çiğdem, Koç, 2019: 772). Gig ekonomisi içerisinde yer alan dijital platformlar daha erişilebilir ve daha hızlı bir çalışma sistemine sahip iş olanakları sağlamakta ve daha esnek çalışma saatlerine olanak sağlamaktadır (Chaudhry, 2019: 6-7).

Ayrıca, birçok dijital platform, hizmet sağlayıcılara işleri seçme veya reddetme, saatlerini ve katılım düzeylerini belirleme ve diğer bazı işle ilgili hususları kontrol etme konusunda bazı (veya mutlak) yetkiler vermektedir. Bu anlamda bazı açılardan gig ekonomisi, geleneksel serbest çalışmanın bir uzantısı olarak görülebilmektedir (yani, bir dizi iş ve proje yoluyla gelir elde eden serbest çalışan işçiler). Bununla birlikte, gig ekonomisinde işler, geleneksel serbest mesleklerden birkaç yönden farklılık göstermektedir. Teknoloji platformu şirketi tarafından inşa edilen yerleşik vitrin ve marka, sağlayıcılar için giriş maliyetlerini düşürmekte ve farklı demografik, beceri ve kariyer özelliklerine sahip işçi gruplarını bir araya getirebilmektedir. Böyle bir platform, hizmet sağlayanların da maliyetlerinin daha düşük olabilmesine ve çalışanların çalışılan saat sayısı ve çizelgeleme konusunda daha fazla esnekliğe sahip olacak biçimde iş piyasasına katılımının daha kolay olabilmesini beraberinde getirmektedir (Donovan ve diğ., 2016: 1-2).

Birleşik Krallık Hükümeti'nin gerçekleştirdiği bir araştırmaya göre (HM Government, 2018) gig ekonomisinde çalışmanın algılanan avantajları değişse de esnek çalışma yeteneği ve bunun bireylere sağladığı iş akışı, kontrol ve zamanlama açısından serbestlik ve bundan doğan memnuniyet, yapılan görüşmelerde yaygın olarak alıntılanan bir algı olmuştur. Gig ekonomisi işi son derece esnektir ve bu, onunla ilgilenenler tarafından çok takdir edilmektedir ve birçok kişi, resmi bir eğitim almamaya veya sınırlı bir iş başında eğitim sonucunda gerçekleştirilebilen çalışmalara ilişkin bu esnekliğin, ortaya çıkan herhangi bir güvenlik ve istihdam hakkı eksikliği veya sorunu için adil bir değiş tokuş olduğunu düşünmektedir.

Oyer (2020: 2)'in araştırmasına göre bağımsız çalışanların çoğu esnekliğe değer verdikleri için kısa vadeli düzenlemeleri tercih ederken, diğerleri arzu edilen geleneksel bir iş bulamadıkları için gig ekonomi kapsamında yer alan bağımsız işler yapmaktadır. Platform tabanlı işlerde ve diğer bağımsız iş ilişkilerinde (geçici veya bağımsız yüklenici işi gibi) çalışan çoğu kişi, bunu tercih ederek yaptıklarını

bildirmektedir. Bu, özellikle tam zamanlı geleneksel işlerin kolayca bulunabildiği ve işgücünün nispeten yetersiz olduğu dünya çapındaki tam istihdam ekonomisi ile kıyaslandığında çalışanlara çok önemli bir avantaj sağlamaktadır (Oyer, 2020: 2).

Sağladığı bu avantajlar ve haklar ile gig ekonomisi, günden güne daha fazla talep görmektedir. Gig ekonomisini büyüten önemli unsurlardan biri de Covid-19 pandemisi olmuştur. Covid-19 pandemisi dönemi içerisinde gig ekonomisinde yer almaya başlayan çalışanlarda artış olmuştur. Salgının ilk dönemlerinde üretimlerin durması veya aksaması, çoğu iş yerinin faaliyetlerini durdurması, üretim, ulaşım, turizm, havacılık gibi pek çok sektörün bu durumdan olumsuz yönde etkilenmesine sebep olmuş, pek çok çalışan ücretsiz izinlere ayrılmak zorunda kalmış, işten ayrılmak zorunda kalmış, ayrılma endişesi ile karşı karşıya kalmış veya uzaktan çalışmaya başlamıştır. Bu türden durumlar, bireylerin gig ekonomisi gibi modellere rağbet göstermesine ve dahil olmasına sebebiyet vermiştir. Özellikle böyle durumlarda istihdam fırsatı bulamayan bireylerin, işsiz kalmak yerine serbest çalışma modellerini tercih ederek sektöre dahil oldukları gözlemlenmektedir (Scarfe, 2020, 1). Talep üzerine çalışma, esneklik, özerklik gibi avantajlarıyla cazip bir alternatif oluşturan gig ekonomisi, Covid-19 pandemisi gibi belirsizlikler ve riskler barındıran kriz hallerinde bireylerin başvurdukları, uzaktan ve bağımsız çalışma yoluyla gelir elde etme biçimi olarak gördükleri bir platform olmuştur (Şen ve Bütün, 2021: 110). Diğer bir ifade ile önemli bir gelir alternatifi olmuştur.

3. GİG EKONOMİSİNİN KADIN İSTİHDAMINA ETKİSİ ÜZERİNE DEĞERLENDİRME

Kadın istihdamında en önemli faktörlerden birisi hiç şüphesiz toplum içerisinde kadınlara yönelik olarak geliştirilmiş olan algılar ve biçilmiş olan cinsiyetçi rollerdir. Geçmiş dönemlerden bugüne kadar ülkemizde ataerkil bir toplum yapısı bulunmaktadır. Böyle bir toplum yapısında kadınların rolü ev ve aile görevleri, çocukların ve evin bakımıyla ilişkilendirilmiştir. Dolayısıyla bu türden algılar ve rollere ilişkin kalıplar, kadınların istihdam piyasasında yer almasında da etkili olmaktadır. Toplumsal algının ve kadınlara atfedilen bu roller gereği, kadınların bazı işlere, bazı sektörlerle girişleri ve bazı iş alanlarında çalışması toplumsal açıdan sınırlandırılmıştır (Türlüoğlu, 2018: 62).

Kadınlar, işgücü piyasasına katılıma sınırlar getiren çocuk bakımı ve genel olarak ev işinin ana sağlayıcısı olarak görüldüğünden özellikle uzun ve esnek olmayan programlara sahip kariyerlerde yer almaları zorlaşmaktadır. Bu durum şaşırtıcı değildir, çünkü tarihsel olarak erkeklerin egemen olduğu mesleklerdeki çalışma programları büyük ölçüde az sayıda veya küçük ev kısıtlamalarıyla karşılaşan erkekler tarafından belirlenmektedir. Özellikle yüksek gelirli, yüksek statülü işler, sürekli işe bağlılığı ödüllendirmekte ve tipik olarak ebeveynlik ve çocuk bakımı ile ilişkili esneklik ve kariyer molaları talebine ise sıcak bakmamaktadır. Sonuç olarak kadınlar daha esnek çalışma programlarına, daha kısa işe gidip gelme sürelerine, iş-yaşam dengesinin daha kolay sağlandığı ve ev ve aile ile ilgili sorumluluklara daha fazla zaman ayrılabilen işlere daha fazla talep göstermektedir (Petrongolo, 2019: 317).

Kadınların ücretsiz bakım ve ev işlerine, erkeklerin ise ücretli iş ve boş zaman etkinliklerine daha fazla zaman ayırmasıyla, zaman kullanımındaki cinsiyet eşitsizlikleri önemli ve kalıcı olmaya devam etmektedir. Ücretli işteki toplumsal cinsiyete dayalı kalıplar, ücretsiz çalışmadaki cinsiyete dayalı kalıplar tarafından desteklendiğinden ve hem kadınların hem de erkeklerin refahı için kalıcı sonuçlar doğurduğundan, kadın istihdamındaki artış eşit olmayan şekillerde gerçekleşmektedir. Erkeklerin bu ücretsiz işlerin çoğunu yapmadığı bir ortamda, kadınların işgücü piyasasına katılımı arttıkça, işe ve işe gidip gelmek için daha fazla zaman harcadığı ve ev işlerine daha az zaman ayrıldığı için birçok hanede bir zaman ikilemi yaşanmaktadır. Bu nedenle, kadınların istihdam piyasasında yer alma istekleri ve geçinmek için para kazanmak zorunda kalma durumu arttıkça, bu zaman ikilemini çözebilecek olan modeller daha fazla rağbet görmeye başlamaktadır (Crowley, Sansonetti, 2019: 13).

Zheng ve Yang'ın (2020) yaklaşımına göre, nişlerin norm olduğu ve teknolojinin girişimciliğin her alanına nüfuz ettiği bu yeni ekonomik modelde, gig ekonomisi mantıklı bir yanıt olarak yükselmiştir.

Roy-Mukherjee ve Harrison (2020), gig ekonomisini, mal ve hizmetleri daha düşük bir fiyata sunarken, söz konusu mal ve hizmetlerin daha fazla çeşitliliğini sürdüren ve bunları daha hızlı ve daha fazla sunan bir model olarak özetlemektedir. Gig ekonomisi, işlem maliyetlerini büyük ölçüde azaltmak, maliyetleri en aza indirmek ve karı en üst düzeye çıkarmak için piyasaları, üretim tarzlarını ve istihdamı kontrol edebilen işverenlerin yararına olduğu kadar (Friedman, 2014), hizmeti arz eden çalışanların da yararına bir ekosistem olarak görülmektedir. Çünkü gig ekonomisinin temel noktası, girişimci bireylerin gelirlerini desteklemek için becerilerini ve teknolojik yenilikleri kullanabilecekleri yüksek iş esnekliği, özerklik ve iş-yaşam dengesi sağlayacak olan, işgücünün homojen, rasyonel, ekonomik ve bireysel faydalarının maksimize edilebileceği bir modelin inşa edilmesidir (Churchill, Craig, 2019; Bulian, 2021: 109-110).

Bağımsız olmayan işlerde, yani bir işverene bağlı olarak fiziksel olarak çalışılan işlerde esnek çalışmaya özen gösterilse dahi bu, belirli sınırlar içerisinde yapılabilmektedir. Bu durum, bireysel esneklik ihtiyaçlarından ziyade işyeri yapılarına, kültürlerine, uygulamalarına ve kurumsal değişime bağlı bulunmaktadır. İşyeri esnekliğinin tüm biçimleri iş-yaşam dengesini desteklememektedir. Gig ekonomisi tarafından sağlanan bazı esneklikler, çalışanların iş-yaşam dengesini sağlayabildiği gibi işverenlere de fayda sağlamak için tasarlanmıştır. Diğer bir ifade ile, bu karşılıklı esneklik hem çalışanlara hem de işverenlere fayda sağlayan ikili bir gereksinimi karşılamak üzere tasarlanmıştır. Bu, sınırlı esneklikten tamamiyle serbestçe belirlenebilir bir esnekliğe kadar değişen esnekliği içermektedir ve çalışanlar için bireysel gereksinim ve sorumlulukları göz önüne alarak sahada planlamayı ve çalışmayı kolaylaştırmaktadır (Lewis, 2019: 33).

Esnek çalışma koşulları, tam zamanlı istihdam imkanının olmadığı veya tercih edilmediği zamanlarda kadınlar için uygun koşullar sağlamaktadır. Dolayısıyla esnek çalışma koşullarının bulunması, kadınların istihdam piyasasında bir biçimde yer almasına katkı sağlayabilmekte, üretkenliklerini arttırabilmektedir. Kadınların mevcut zaman kısıtlamalarını hafifletebilmekte ve istihdama yönlendirebilmektedir. Kadınların iş-yaşam dengesini sağlayabilmek için esneklik önemlidir ve bunun sağlanabilmesi için işverenin kültürel ve organizasyonel anlamda bu iş modeline yer vermesi gerekmektedir. Bu esnek koşullarda işe erişmek, tam zamanlı istihdama kıyasla daha zor olabilmektedir. Tüm bunların yanında, gelişmiş ülkelerde hane içi sorumlulukları bulunan kadınların daha esnek çalışma düzenlemeleri, serbest meslek sahibi olmaları ve ücretsiz aile istihdamı kapsamında istihdam edilmeleri daha olasıyken, gelişmekte olan ülkelerde esnek çalışma biçimleri düşük ücretli, düşük kaliteli işler biçiminde veya kayıt dışı istihdam olarak ortaya çıkmaktadır (Tilev, 2018: 136). Bu anlamda esasında bir biçimde iş olanağı sağlayan ve kadınların gelir elde edebilmelerine imkân tanıyan esnek çalışma koşulları, gelir elde etmek pahasına katlanılmak zorunda kalınan koşullar taşıyabilmektedir. Bu koşulların belirleyicisi elbette işveren olmaktadır. Halbuki gig ekonomisi içerisinde yer alan esnek çalışma koşullarında çalışanların bu esnekliğin sınırlarını belirleme olanakları bulunmaktadır. Bu bağlamda ele alındığında, bağımsız biçimde esnek koşullarda çalışmak hem olanaklar bakımından hem de gelir bakımından bağımlı çalışmaya kıyasla daha avantajlı olabilmektedir. Bu bağlamda gig ekonomisi, esnekliği önemli bir kistas olarak gören kadınlar açısından avantajlı bir model sunmaktadır.

Gig ekonomisi, standart istihdama çekici bir alternatif olarak ele alınmaktadır, çünkü önemli ölçüde esneklik, özerklik ve iş/yaşam dengesi sunan işlerle birleştirilmiş girişimciliği ve sınırsız yeniliği teşvik etmek ve bireylerin artan zamanlarını, zihinlerini, yeteneklerini, arabalarını veya bilgisayarlarını paraya çevirerek gelirlerini arttırma fırsatları olarak görülmektedir (Kalleberg ve Dunn, 2016: 10). Ek veya alternatif gelir kaynakları ve esneklik sağlama, bireyleri gig ekonomisinde çalışmaya motive eden en güçlü faktörlerdir. Bu ekonomik model ayrıca yetersiz istihdam edilenlerin ekonomik faaliyetlerini desteklemeleri ve ek iş yaparak ek gelir sağlamaları için bir yol olarak görülmektedir. Çünkü gig ekonomisinin en önemli özelliklerinden biri, planlanabilir bir esneklik içermesidir. Gig ekonomisi özellikle esnek görünmektedir çünkü gig çalışanı yaptıkları iş türleri, ne kadar iş yaptıkları

ve nerede yaptıkları konusunda bir miktar kontrole sahiptir (Berg ve diğ., 2018: 64). Bir gig işi, bireylerin çevrimiçi iş yaparak evden çalışmasına izin vererek 'mekansal olarak esnek' olabilmekte veya ev içi ve bakım sorumlulukları olan çalışanların hem iş hem de bakım taleplerini yönetmelerine izin verdiği için 'geçici olarak zamansal anlamda esnek' olabilmektedir (Duffy, 2016; Churchill, Craig, 2019: 745-746). Bu durum da elbette iş-yaşam dengesinin günümüz yaşam biçimi içerisinde günlük yaşamlarında önemli bir yer tuttuğu kadınlar için önemli bir avantaj oluşturmakta, kadınları bir biçimde istihdam piyasasına dahil etmektedir.

Ayrıca, gig ekonomisinde bir iş teklifinin ve iş kabulünün süreçleri geleneksel istihdam piyasasından farklıdır ve bu durum kadınlar açısından avantaj sağlayabilmektedir. Geleneksel olarak, işe alma üç farklı aşamaya ayrılabilir. Bunlar işe alım, seçim ve iş teklifinin müzakere edilmesi/kabul edilmesidir. Gig ekonomisi bağlamında, bu aşamaların her birinde toplumsal cinsiyet klişelerinin rolünü ve önemini değiştirebilecek geleneksel işe alma ile ilgili önemli farklılıklar vardır. Bu farklılıklara dayanarak, çevrimiçi emek platformlarının kadınları erkek tipi mesleklerden uzak tutan mekanizmaları potansiyel olarak azaltabileceği varsayılmaktadır. Çevrimiçi platformlardaki mevcut işler hakkındaki bilgiler önemli ölçüde şeffaftır ve genel olarak tüm potansiyel adaylara açıktır. Ayrıca, bazı çevrimiçi platformlar işverenlerin yayınlanan işlerin görünürlüğünü sınırlayan filtreler getirmesine izin verirken, bu filtreler tipik olarak potansiyel adayların demografik özelliklerinden ziyade gerekli beceriler veya maksimum ücretlerle ilgilidir. Daha geniş anlamda, çevrimiçi istihdamın esnekliğinin nitelikli kadın işçilerin işgücüne katılımını desteklediğine ve dolayısıyla erkek egemen mesleklerde aday havuzlarının bileşimini potansiyel olarak yeniden dengelediğine inanılmaktadır (Galperin, 2019: 4).

Buna ek olarak, geleneksel istihdam piyasasında ücretler genel olarak işveren tarafından belirlenirken ya da müzakere sürecinde işveren tarafından belirlenirken gig ekonomisindeki ücretlendirme bundan farklıdır. Ücretler genellikle işveren tarafından önceden belirlendiğinden veya çevrim içi açık artırmalar yoluyla belirlendiğinden, çevrimiçi işe alım, işveren-çalışan pazarlığının kapsamını önemli ölçüde azaltmaktadır. Böylece hizmet verenler, kabul ettiği koşullarda işi sağlayabilmektedir. Ayrıca çevrimiçi işe alım, pazarlık fırsatlarını sınırlayarak, kadın adayların seçimini kolaylaştırabilmektedir (Galperin, 2019: 5).

Tüm bunların yanında belirtmek gerekmektedir ki, gig ekonomisinin bazı olumsuz olarak kabul edilen yönleri de bulunmaktadır. Örneğin geleneksel istihdam piyasasında çalışanların sigorta (sağlık, maluliyet, işçi tazminatı, işsizlik), ücretli izin, kıdem, tazminat, emeklilik gibi çeşitli avantajları bulunurken gig ekonomisinde çalışanlar için, bu sistem iş başına çalışma esasına dayalı olduğundan bunlardan hiçbirini geçeri değildir (Etzioni, 2018; Ayrangöl, 2019: 138).

Gig ekonomisine yönelik söz edilen bir başka olumsuz durum da uzmanlığa sahip olmak konusunda dezavantajlı olan mikro girişimcilerin genel olarak işleri alabilmek noktasında aldıkları ücretleri düşürmek durumunda kalması olarak ifade edilmektedir. Buna karşın düşük ücretlerin hangi noktaya kadar gidebileceği hususunda herhangi bir sınırlama bulunmamaktadır. Gig ekonomisi kapsamında faaliyet gösteren çalışanlar, bağımsız birer alt yüklenici biçiminde çalışma faaliyetinde buldukları için, asgari ücret uygulamaları gibi uygulamalar söz konusu değildir (Dosen, Graham, 2018:2; Erdoğan, Çiğdem, 2018: 242).

Diğer yandan, gig ekonomisi gibi geleneksel olmayan çalışma düzenlemelerinin en büyük dezavantajı, nispeten riske toleranslı bir taraftan (bir işveren) riskten kaçınan bir tarafa (birey) kazançlardaki risk ve oynaklığın aktarılmasıdır. Diğer bir ifade ile bağımsız çalışanlar, geleneksel çalışanlara göre zamandan zamana değişebilen, daha fazla değişkenlik arz eden kazançlara sahiptir. Bu değişkenliğin çoğu çalışma seçimine bağlıdır ve bağımsız çalışmanın olumlu bir özelliği olan esnekliğin bir sonucudur. Yani, bağımsız çalışan, az süre çalıştığında veya az sayıda işler yaptığında düşük getiri elde edecektir. Fakat diğer yandan, bağımsız çalışanın aynı zamanda geleneksel bir işte de çalışmakta ya da bir iş ortağı bulunma ise gelir değişkenliğinin iniş çıkışlarının üstesinden gelebilmektedir. Gelir

değişkenliği veya düzensizliği, bağımsız çalışanlar için geleneksel işlerde çalışanlara göre açıkça daha büyük bir sorun olsa da, makro şokların olumsuz etkileri konusunda daha fazla risk altında olup olmadığı önemli bir açık sorudur. Ekonomik gerilemeler muhtemelen tipik bağımsız çalışan üzerinde çok daha fazla baskı oluşturarak daha az kullanılabilir işe ve talep edebilecekleri ücretler üzerinde baskıya neden olacaktır. Öte yandan, önemli düşüşler sırasında birçok geleneksel işçi işini ve sonuç olarak tüm kazançlarını kaybedebilmektedir. Birçok araştırmanın gösterdiği gibi, iş kaybı, başka bir iş bulduktan sonra önemli işsizlik süreleri ve/veya daha düşük ücretler nedeniyle genellikle uzun vadeli olumsuz sonuçlara yol açmaktadır. Bağımsız çalışanlar bu aşırı kayıplara daha az maruz kalmaktadır. Dolayısıyla bağımsız çalışma alternatifinin mevcudiyeti 'alternatif bir güvence' sağlayarak tüm çalışanlar için riski azaltmaktadır (Oyer, 2020: 7-8).

Dijital platformların çalışanları ve hizmet satın alanlarını bir araya getirdiği gig ekonomisi, küresel olarak her geçen gün genişlemektedir. Geleneksel olarak kadınların egemen olduğu sektörlerde - özellikle yemek pişirme, temizlik ve bakım işleri dahil olmak üzere isteğe bağlı ev hizmetlerinde - üstel bir büyüme öngörülmektedir (Hunt ve diğ., 2019: 9).

Çalışanlara hizmet sunmak ve hizmet talep edenlere de talep ettikleri hizmeti sağlamak adına faaliyet gösteren bu esnek dijital platformların yaygınlaşması, paylaşımlı veya gig ekonomisi ve dijital ekonomiye geçişin sunduğu yeni çalışma biçimleri, sahip oldukları bazı zorluklara rağmen bilhassa kadınlara, tercihlerine, sorumluluklarına ve yaşamlarına en uygun çalışma zamanlarını seçme konusunda daha fazla özgürlük ve esneklik sunabilmektedir (Kreyenfeld, 2019: 19).

Çalışma yaşamının bir biçimde kadınlara ekonomik özgürlük sağlamanın yanında, özgüvenlerini ve toplumsal saygınlıklarını arttırmak, aile içindeki konumlarını iyileştirmek noktasında önemli olduğu (Arslan, 2020: 8) düşünüldüğünde gig ekonomisinin kadınlara sağladığı avantajlar, cinsiyet eşitliğindeki bir miktar iyileştirmede önemli olabileceğini söylemek mümkün görülmektedir.

4. SONUÇ

Bir ülkenin sosyal ve ekonomik açıdan gelişmişlik düzeyini gösteren en temel kıstaslardan biri istihdam piyasasında kadınların ne düzeyde bulunduğudır. Kadınların istihdama katılım düzeylerinin az olması, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin bir göstergesidir. Ancak ülkelerin geneli için söz konusu olmak üzere, kadınların istihdam piyasasında erkeklere göre çok daha az bulunduğu bilinmektedir. Bunun önemli nedenlerinden biri çalışmak, gelir sağlamak ve ekonomik özgürlüklerini eline almak istediği halde karşılaştığı handikaplar nedeniyle iş bulamayan kadınların yer alması, diğer yandan da aile-çocuk bakımı gibi bazı sebeplerden ötürü kadınların istihdam piyasasına katılmak istememesidir.

Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin en fazla yaşandığı alanların başında, kadınların işgücüne katılım ve istihdamda yeterli şekilde yer alamama durumları gelmektedir. Nicelik ve nitelik açısından ele alındığında, sayıca azlığın yanında, nitelikli veya vasıflı olarak nitelendirilen işlerde kadınların düşük oranda yer aldıkları bilinmektedir. Ülkeden ülkeye, toplumdan topluma değişmekle beraber, dünya üzerindeki tüm toplumlarda farklı ölçeklerde olsa da kadınların benzer sorunlar ile karşı karşıya kaldıkları, istihdam piyasası içerisinde genel olarak tarım ve hizmet sektörlerinde yer aldıkları görülmektedir. Toplumsal yargılar ve kalıplar nedeniyle düşük bilgi, yetenek, beceri veya yarı-düşük beceri gerektiren işlerde çalışmak zorunda olan kadınlar, erkeklere kıyasla daha düşük oranda istihdam piyasasında yer almanın yanı sıra, erkeklere göre daha düşük ücret karşılığında çalışmaktadır (Ecevit Satı, Oktay Yılmaz, 2020: 55). Halbuki bir bireyin çalışabileceği işi, pozisyonu belirlemesi gereken kişinin cinsiyeti değil, bireysel özellikleri, sahip olduğu donanım ve yeteneklerdir. Bunlar da cinsiyetten bağımsız özelliklerdir ve bu özellikler bazen kadınlarda, erkeklere göre daha fazla bulunabilmektedir. Bugün esas önemli olanın yetenekler olduğunun farkına varan işverenler cinsiyetten bağımsız olarak temelde becerilere, bilgi ve donanıma, yeteneklere odaklanmaktadır. Fakat, halen toplumsal önyargılar ve kalıplar, istihdam önünde engel oluşturmaya devam etmektedir.

Her şeye rağmen, günümüz teknolojik yenilikleriyle birlikte ortaya çıkan yeni çalışma modelleri, kadınların istihdam piyasasında görünürlüklerinin artırılması için önemli bir potansiyel taşımaktadır. Gig ekonomisi, bu anlamda özellikle kadınlar için önemli haklar ve avantajlar sağlamaktadır.

Gig ekonomisi modelinde yer alan çalışma sisteminin kadınlar için en önemli avantajını esneklik oluşturmaktadır. Optimum iş esnekliği, bir işin ne zaman veya nerede yapıldığından ziyade yapılan işe ilişkin çıktılara odaklanmaktadır. Yani, işin yapılıp yapılmadığı önemlidir. Diğer konularda serbestlik vardır. Böyle bir imkân, çalışanın kendi durumunu göz önüne alarak planlama yapabilmesine olanak tanımaktadır. Dolayısıyla kadınların ebeveynlik veya bakım sorumlulukları, özel zaman ihtiyaçları, ev işleri, tedavi, eğitim ve diğer zaman gerektiren ihtiyaçlara ve sorumluluklara ilişkin plan yapabilmesine, zaman ayırabilmesine olanak tanırken, diğer yandan uygun zamanlarında çalışmak suretiyle gelir elde etmelerini sağlamaktadır.

Gig ekonomisi modeli özellikle kadınların istihdam içerisinde yer almaları bakımından önemli görülmektedir. Çünkü, kadınların istihdam piyasasında yer bulamama veya bulsa dahi eş zamanlı olarak ücretsiz iş olarak adlandırılan hem ev işleri hem aile işleri, çocuk bakımı ve ayrıca kişisel gereksinimler için gereken zaman ve sorumluluklar bakımından yıpranmaktadır. Özellikle bir aile kurduktan sonra kadınların bu türden yükleri artmaktadır. Bu durum hem kadınların istihdam piyasasında yer almak istememesi, yer almak istese dahil imkân bulmamasına neden olmakta, madalyonun diğer yüzünde, iş verenlerin işe devamlılık gibi aksayabilecek faktörlerin etkisi altında kadınları işe almak istememesi gibi kadın istihdamını olumsuz yönde etkileyen sonuçlar doğurmaktadır. Bu noktada gig platformlarının sağladığı esnek ve serbest çalışma koşulları, bir fiziksel alana bağımlılıklarını azaltarak, çalışma saatlerini ve düzenini belirleme imkânı tanıyarak kadınların hem günlük yaşama ilişkin sorumluluklarını hem de iş yaşamlarını yönetebilmelerine olanak tanımaktadır.

Esnekliğin yanında, gig ekonomisi istihdama erişemeyen kadınlar için istihdam piyasasına girmenin bir yoludur. Aynı zamanda önemli bir gelir sağlama potansiyeli taşıdığından finansal anlamda özgürleştirici, özgüven sağlayıcı bir yanı bulunmaktadır.

Tüm bunların yanında gig ekonomisinden elde edilen gelir cinsiyetten bağımsızdır. Diğer bir deyişle, dijital platformların sağladığı birçok işte anonimlik sağlaması bakımından kadınların günümüzde halen istihdam piyasasında karşı karşıya kaldıkları eleştirileri, handikapları, önyargı ve ayrımcılıkları dengeleyici bir yanı bulunmaktadır.

Tüm bu avantajlarıyla beraber, gig ekonomisinin hem dünya genelinde hem de ülkemizde daha fazla kişi tarafından erişilir olması, daha sağlam bir zemin kazanmasıyla birlikte daha fazla kadının istihdam piyasasına dahil olma potansiyeli göz ardı edilmemelidir. Sonuç olarak özellikle gelecek dönemlerde daha fazla yaygınlaşmasıyla birlikte gig ekonomisinin kadınlara sağladığı esneklik, özgürlük ve diğer avantajlarla beraber istihdama katılımları bakımından iyileştirme sağlayacağı varsayılmaktadır.

KAYNAKÇA

Aktaş, G. (2020). Toplumsal cinsiyet rollerinin televizyon dizilerine yansımaları üzerine sosyolojik bir değerlendirme. *Sosyolojik Bağlam Dergisi*, 1(1), 1-12.

Alesina, A., Giuliano, P., & Nunn, N. (2013). On the origins of gender roles: Women and the plough. *The Quarterly Journal of Economics*, 128(2), 469-530.

Aloisi, A. (2015). Commoditized workers: Case study research on labor law issues arising from a set of on-demand/gig economy platforms. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 37(3), 653-690.

Aliyazıcıoğlu, E. (2020). Türkiye’de kadın istihdamının önemi ve kadın istihdamının artırılmasına yönelik yapılan çalışmalar. *Journal of Ekonomi*, Türkiye Ekonomisi I Özel Sayısı, 24-27.

- Aras, G., Belek, U., Tuzlukaya, Ş. E., Ertung, C., Gültekin, L., Güneş, G., Saraç, S., Selçuk, F. Ü., Sever, Ç., Şimşek, A., & Yıldırım, P. (2013). *Toplumsal Cinsiyet ve Yansımaları*. Gültekin, L., Güneş, G., Ertung, C., Şimşek, A. (Ed). İstanbul: Atılım Üniversitesi Yayınları.
- Arslan, M. (2020). *Türkiye’de Kadın İstihdamı ve Ekonomik Büyüme Arasındaki İlişki*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Gelişim Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Aydın, S. (2016). Türkiye’de kadının istihdamı ve kadına dair sosyal güvenlik uygulamaları. *Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(1), 243-258.
- Ayrançöl, Z. (2019). Gig ekonomisinde vergileme. *Vergi Sorunları Dergisi*, 368, 135-142.
- Berg, J., Furrer, M., Harmon, E., Rani, U., & Silberman, M. S. (2018). *Digital labour platforms and the future of work: Towards Decent Work in the Online World*. International Labour Office (ILO), Geneva, Switzerland.
- Blackstone, A. M. (2003). Gender roles and society. In Julia R. Miller, Richard M. Lerner, & Lawrence B. Schiamberg (Eds), *Human Ecology: An Encyclopedia of Children, Families, Communities, and Environments* (335-338). Santa Barbara, CA: ABC-CLIO.
- Briggs, M. A. S. (2019). *Smartphone compatible? Employment status in the gig economy*. Unpublished Doctoral Dissertation. University of Glasgow, School of Law, College of Social Sciences, Glasgow.
- Bulian, L. (2021). The gig is up: Who does gig economy actually benefit?. *Interdisciplinary Description of Complex Systems: INDECS*, 19(1), 106-119.
- Büyükbayrak, B. (2021). *Yerli Dizilerde Kadın Karakterler Nasıl Temsil Ediliyor?*. Doğruluk Payı, <https://www.dogrulukpayi.com/bulten/yerli-dizilerde-kadin-karakterler-nasil-temsil-ediliyor> (Erişim tarihi: 20.10.2021).
- Cambridge Dictionary (2021). *Gig Economy*. <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/gig-economy> (Erişim tarihi: 17.10.2021).
- Chaudhry, K. (2019). *The Millennial Workforce & The Rise Of The Gig Economy*. Unpublished Master Thesis. Modul University, Master of Business Administration in Entrepreneurship, Innovation & Leadership, Vienna, Austria.
- Churchill, B., & Craig, L. (2019). Gender in the gig economy: Men and women using digital platforms to secure work in Australia. *Journal of Sociology*, 55(4), 741-761.
- Clinton, M., Totterdell, P., & Wood, S. (2006). A grounded theory of portfolio working: Experiencing the smallest of small businesses. *International Small Business Journal*, 24(2), 179-203.
- Crowley, N., & Sansonetti, S. (2019). *New Visions For Gender Equality 2019*. European Commission, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Çiğdem, S., & Erdoğan, E. (2020). Türkiye’de Freelance Gazetecilerin Çalışma Koşulları. *Sosyoekonomi*, 28(46), 243-269.
- Çiğdem, S., & Koç, İ. (2019). Digital Platform Workers and New Organization Models. *10. Uluslararası Sivil Toplum Kuruluşları Kongresi* içinde (767-782). Kasım1-3, 2019, Bandırma, Türkiye.
- Dedeoğlu, S. (2012). *Türkiye’de Refah Devleti, Toplumsal Cinsiyet ve Kadın İstihdamı: Türkiye’de Refah Devleti ve Kadın*. İstanbul: İletişim Yayıncılık.
- De Stefano, V. (2016). *The Rise of the ‘Just-in-time Workforce’: On-demand Work, Crowdsourcing and Labour Protection in the Gig-economy*. Conditions of work and employment series 71. Geneva: International Labour Office, Inclusive Labour Markets, Labour Relations and Working Conditions Branch.

- Donovan, S. A., Bradley, D. H., & Shimabukuru, J. O. (2016). *What does the gig economy mean for workers?*. CRS Report, Congressional Research Service, USA.
- Dosen, I., & Graham, M. (2018). *Labour rights in the gig economy*. Parliamentary Library & Information Service, Parliament of Victoria.
- Duffy, B. E. (2016). The romance of work: Gender and aspirational labour in the digital culture industries. *International Journal of Cultural Studies*, 19(4), 441-457.
- Durward, D., Blohm, I., & Leimeister, J. M. (2016). *Principal Forms of Crowdsourcing and Crowd Work. The Digital Economy and the Single Market*. Wobbe, W., Bova, E. and Dragomirescu-Gaina, C. (Eds.), The European Parliament, Triptyque, Belgium.
- Ecevit Satı, Z., & Oktay Yılmaz, B. (2020). Endüstri 4.0 ortamında değişen iş ve mesleklerin Türkiye’de kadın istihdamına etkileri. *Strategic Public Management Journal*, 6(11), 54-76.
- Erdoğan, E., & Çiğdem, S. (2018). Gig ekonomisi ve freelance işgücünün yükselişi: Freelancer.com üzerinden bir değerlendirme. Erdoğan, E. (Ed.), *Seçme Yazılar-II* içinde (229-261), Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri, Sakarya.
- Etzioni, A. (2018). Benefits for gig workers. *Challenge*, 61(3), 255-268.
- Farre, L. (2012). The role of men in the economic and social development of women: Implications for gender equality. *The World Bank Research Observer*, 28(1), 22-51.
- Flynn, S. I. (2011). Family Gender Roles. *Sociology Reference Guide: Gender Roles and Equality* (64-76). California & New Jersey, USA: Salem Press.
- Friedman, G. (2014). Workers without employers: Shadow corporations and the rise of the gig economy. *Review of Keynesian Economics*, 2(2), 171-188.
- Galperin, H. (2019). “This gig is not for women”: Gender stereotyping in online hiring. *Social Science Computer Review*, 1-19.
- Gleim, M.R., Johnson’a C. M., & Lason, S. J. (2019). Sahresi ant sellerse: A multi-group examination of gig economy workers' perception. *Journal of Business Research*, 98, 142-152.
- Görmüş, A. (2020). Gig ekonomisinde istihdam ve endüstri ilişkileri: İstihdam statüsünden kaynaklanan zorluklar. *SGD-Sosyal Güvenlik Dergisi*, 10(2), 227-244.
- Gözütok, F. D., Toraman, Ç., & Acar-Erdol, T. (2017). Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ölçeğinin (TCEÖ) Geliştirilmesi. *Ilkogretim Online*, 16(3), 1036-1048.
- Gül Ünlü, D., & Aslan, P. (2017). Türk televizyon dizilerindeki kadın rollerine kadınların gözünden bakmak. *İnif E-Dergi*, 1(2), 191-206.
- Harris, S. D., & Krueger, A. B. (2015). A proposal for modernizing Labor Laws for twenty-firstcentury work: the “independent worker”. The Hamilton Project. Discussion Paper 2015-10. https://www.hamiltonproject.org/assets/files/modernizing_labor_laws_for_twenty_first_century_work_krueger_harris.pdf (Erişim tarihi: 04.10.2021).
- HM Government (2018). *The experiences of individuals in the gig economy*, Department for Business, Energy and Industrial Strategy, https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/679987/171107_The_experiences_of_those_in_the_gig_economy.pdf (Erişim tarihi: 17.10.2021).
- Hunt, A., Samman, E., Tapfuma, S., Mwaura, G., Omenya, R., & Kim, K. (2019). *Women in the gig economy Paid work, care and flexibility in Kenya and South Africa*. Overseas Development Institute, London.

İzdeş, Ö. (2016). Çalışma Hakkı ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği: İstihdam Yaratma Programları. *Sosyal İnsan Hakları Bildiriler* içinde (221-237). Kocaeli Üniversitesi, İ.İ.B.F., Çalışma Ekonomisi Bölümü, İstanbul.

JPMorgan Chase Institute (2016). The Online Platform Economy: What is the growth trajectory? <https://www.jpmorganchase.com/corporate/institute/insight-online-platform-econ-growth-trajectory.htm> (Erişim tarihi: 02.10.2021).

Johnston, H., & Land-Kazlauskas, C. (2019). *Organizing on-Demand: Representation, Voice, and Collective Bargaining in the Gig Economy*. Conditions of Work and Employment Series. No. 94. ILO, Geneva, Switzerland.

Kalaycı, N., & Hayırsever, F. (2014). Toplumsal cinsiyet eşitliği bağlamında vatandaşlık ve demokrasi eğitimi ders kitabına yönelik bir inceleme ve bu konuya ilişkin öğrenci algılarının belirlenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri Dergisi*, 14(3), 1-26.

Kalleberg, A. (2018). *Precarious Lives: Job Insecurity and Well-being in Rich Democratic Countries*. London: Polity.

Kalleberg, A. L., & Dunn, M. (2016). Good jobs, bad jobs in the gig economy. *LERA for Libraries*, 20(1-2), 10-14.

Karlsson, K., & Wranne, J. (2019). *Motivation in the Gig Economy: A Case Study of Gig Workers in the IT and Business Consulting Industry*. Unpublished Master Thesis. KTH Royal Institute of Technology School of Industrial Engineering and Management, Field of Technology Industrial Engineering and Management, Stockholm, Sweden.

Kässi, O., & Lehdonvirta, V. (2018). Online labour index: Measuring the online gig economy for policy and research. *Technological Forecasting and Social Change*, 137, 241-248.

Kreyenfeld, M. (2019). A new policy paradigm for the employment–fertility nexus to respond to the ‘future of work’ challenge. In *New Visions For Gender Equality 2019* (16-24). European Commission, Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Lewis, S. (2019). Changing world of work and gender equality: can flexibility in the workplace enable men and women to adapt working time to private time needs throughout their working lives?. In *New Visions For Gender Equality 2019* (33-36). European Commission, Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Motiejunaite, A., & Kravchenko, Z. (2008). Family policy, employment and gender-role attitudes: A comparative analysis of Russia and Sweden. *Journal of European Social Policy*, 18(1), 38-49.

Oyer, P. (2020). The gig economy. *IZA World of Labor*, 2020(471), 1-11.

Petrongolo, B. (2019). The gender gap in employment and wages. *Nature Human Behaviour*, 3(4), 316-318.

Özbilgin, M., & Erbil, C. (2021). Post-hümanist inovasyon: Gig ekonomi özelinde moto kuryeli teslimat sektörü üzerinden öneriler. *Sosyal Mucit Academic Review*, 2(1), 22-41.

Roy-Mukherjee, S., & Harrison, M. (2020). The shifting boundaries of capitalism and the conflict of surplus value appropriation within the gig economy. In *Conflict and Shifting Boundaries in the Gig Economy: An Interdisciplinary Analysis* (45-62). Bingley: Emerald Publishing Limited.

Sargeant, M. (2017). The gig economy and the future of work. *Ejournal of International and Comparative Labour Studies*, 6(2), 1-12.

- Scarfe, R. (2020). *What will be the effect of coronavirüs on gig economy workers?*, Economic Observatory, <https://www.coronavirusandtheeconomy.com/question/what-will-be-effect-coronavirus-gig-economy-workers> (Erişim tarihi: 21.10.2021).
- Schmidt, F. A. (2017). Digital labour markets in the platform economy. Mapping the Political Challenges of Crowd Work and Gig Work, 7, Freidrich Ebert Stiftung, Germany.
- Stewart, A., & Stanford, J. (2017). Regulating work in the gig economy: What are the options?. *The Economic and Labour Relations Review*, 28(3), 420-437.
- Sutherland, W., & Jarrahi, M. H. (2017). The gig economy and information infrastructure: The case of the digital nomad community. *Proceedings of the ACM on Human-Computer Interaction*, 1(CSCW), 1-24.
- Şen, G., Arslan, A. H., & Bütün E. (2020). Gig ekonomisinin havacılık sektöründeki geleceği. *Journal of Aviation Research*, 2(1), 58-74.
- Şen, G., & Bütün, E. (2021). Covid-19 salgınının havacılık sektörüne etkisi: Gig ekonomisi alternatifi. *Journal of Aviation Research*, 3(1), 106-127.
- Täuscher, K., & Laudien, S. M. (2018). Understanding platform business models: A mixed methods study of marketplaces. *European Management Journal*, 36(3), 319-329.
- Tilev, F. (2018). Esnek çalışma ve kadın istihdamı. *Fırat Üniversitesi Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2(2), 121-150.
- Todolí-Signes, A. (2017). The 'gig economy': Employee, self-employed or the need for a special employment regulation?. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 23(2), 193-205.
- Türlüoğlu, E. (2018). Kadın istihdam ve büyüme ilişkisi: VAR Modeli analizi. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 5(9), 59-68.
- TÜSİAD (2018). *Televizyon Dizilerinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Araştırması*. İnceoğlu, İ., ve Akçalı, E., TÜSİAD Televizyon Dizilerinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Projesi, https://tusiad.org/tr/basin-bultenleri/item/download/8900_87cd1a36f84773c7373ad9f882fc060e (Erişim tarihi: 20.10.2021).
- Üstün, İ. (2011). *Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Hesaba Katabiliyor Muyuz?*. Ankara: Uzerler Matbaacılık.
- Wienclaw, R. A. (2011a). Gender roles. In *Sociology Reference Guide: Gender Roles and Equality* (33-40). California & New Jersey, USA: Salem Press.
- Wienclaw, R. A. (2011b). Gender Differences: Biology & Culture. *Sociology Reference Guide: Gender Roles and Equality* (15-23). California & New Jersey, USA: Salem Press.
- Zheng, Q., & Yang, W. (2020). The Characteristics of The Gig Economy. <https://www.cambridge.org/engage/coe/article-details/5e90673b68bfcc00122e80eb> (Erişim tarihi: 20.10.2021).

Covid-19 Korkusunun Duygusal Tükenme Üzerindeki Etkisinde İş Arkadaşlığının Düzenleyici Rolü

Öğr. Gör. Fevziye BEKAR

Gümüşhane Üniversitesi

Şiran Sağlık Hizmetleri MYO

ORCID: 0000 0003 1692 4294

Öğr. Gör. Dr. Vural AKAR

Kütahya Dumlupınar Üniversitesi

Domaniç Hayme Ana MYO

ORCID: 0000-0003-0804-3550

Özet

Bu araştırmanın amacı, tüm dünyayı etkisi altına alan Covid-19 salgını sürecinde Covid-19 korkusunun duygusal tükenme üzerindeki etkisini ve bu iki değişken arasında iş arkadaşlığının düzenleyici rolünün belirlenmesidir. Araştırmanın evrenini sağlık çalışanları oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini kartopu örneklem yöntemi aracılığıyla belirlenmiştir. Google Forms çevrimiçi anket yöntemi ile 112 acil servis hizmetlerinde çalışan 749 sağlık çalışanından veri toplanmıştır. Verilerin analizi için SPSS 23 ve AMOS 24 paket programları kullanılmıştır. Bu kapsamda güvenilirlik, doğrulayıcı ve açıklayıcı faktör analizi, korelasyon analizi ve regresyon analizi yapılmıştır. Regresyon analizi sonucunda Covid-19 korkusunun duygusal tükenme üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi olduğu, bu ilişkide iş arkadaşlığı değişkeninin arkadaşlık fırsatı ile egemen arkadaşlık alt boyutlarının düzenleyici bir role sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Covid-19 Salgını, Covid-19 Korkusu, İş Arkadaşlığı, Duygusal Tükenme

The Regulatory Role Of Workplace Friendships Within The Effects Of The Covid-19 Fear On Emotional Exhaustion

Abstract

The aim of this study is to determine the effects of the COVID-19 fear on emotional exhaustion and the regulatory role of workplace friendships between these two variables during the globally-challenging times of the COVID-19 pandemic. The population of the study consists of health professionals. The samples of the study were selected through the snowball sampling method. Data were collected from 749 health professionals working at emergency services with questionnaires using Google Forms for the online questionnaire method. SPSS 23 and AMOS 24 software packages were utilised to analyse the data. Subsequently, reliability, confirmatory and explanatory factor, correlation and regression analyses were performed. The results from the regression analysis showed that the COVID-19 fear had a significantly positive effect on emotional exhaustion and that friendship prevalence and friendship opportunities as subcategories of workplace friendships had a regulatory role within this relationship.

Keywords: COVID-19 Pandemic, COVID-19 Fear, Workplace Friendships, Emotional Exhaustion

Giriş

Yeni koronavirüs salgını, dünya çapında, milyonlarca insanın hayatını ciddi bir şekilde etkilemektedir. Bu etki sağlık çalışanlarına yönelik ekstra iş yükü yüklemenin yanı sıra sağlık çalışanları için hem özel hayatlarında hem de mesleki sorumlulukları kapsamında ciddi riskler oluşturmaktadır (Malik ve diğ., 2021). Sağlık çalışanları, hastalığın bulaşıcılık riskinin en fazla olduğu meslek grubu arasında yer almaktadır. Bu durum sağlık çalışanlarında stres, anksiyete, duygusal tükenme şeklinde bir çok psikolojik olumsuzluğa sebebiyet verirken, bu sektördeki çalışanlar salgını çevrelerine bulaştırabileceklerine yönelik ayrımcılık, dışlanma ve damgalanma gibi çeşitli olumsuz davranışlara da maruz kalmaktadırlar (Hocaoğlu ve Erdoğan, 2020: 39; Yılmaz, Erdoğan ve Hocaoğlu, 2021). Hem sosyolojik hem de psikolojik açıdan değerlendirildiğinde, mevcut durumlar sağlık çalışanlarının COVID-19 salgınına yakalanma korkularını tetikleyebilmektedir.

Koronavirüs salgınından korunmanın ve bu salgının etkisini azaltmanın bir yolu fiziksel sağlık için yürütülen çalışmaların yanında psikolojik olarak bireylerin rahatlamasını sağlamaktır. Hastalığın meydana getirdiği travmalardan bireyin psikolojik olarak kurtulmasına destek olacak nitelikte araştırmalar yürütülmesi ve öneriler geliştirilip bu önerilerin uygulanmaya geçirilmesi önemli olacaktır. Ancak bu şekilde bir bütün olarak salgının olumsuz etkilerinden kurtulabiliriz (Ahorsu ve diğ., 2020: Ladikli ve diğ., 2020: 73). Çünkü COVID-19 salgını olumsuz duyguları çok fazla tetiklemektedir. Artan mesai saatleri, ekstra iş yükleri şeklinde iş durumlarını ele aldığımızda sağlık çalışanlarında duygusal tükenmeler meydana gelebilmektedir (Hatun ve diğ., 2020).

Bu nedenle bu çalışmanın temel amacı, güncel problemlerden yola çıkarak çalışma hayatında eksik kalan boşlukların doldurulması ve salgına yönelik olarak öneriler geliştirebilmektir. 2020-2021 yılları arasında covid-19 korkusunun iş yaşantısındaki etkilerini tespit etmek amacıyla birçok çalışma yürütülmüştür (Yakut ve diğ., 2020; Chen ve Eyouun, 2021; Moreno-Jiménez ve diğ., 2021). Bu kapsamda öncelikle, COVID-19 korkusunun duygusal tükenme üzerindeki etkisinin belirlenmesine odaklanmaktayız. Aynı zamanda bu ilişkide, çalışanlar için bir psikolojik destek unsuru olacağı düşünülen işyeri arkadaşlığı konusu ele alınmaktadır. Çünkü işyerinde arkadaşlık ilişkileri kuvvetli olduğunda işyerine ait olumsuz atmosferin etkisi daha az hissedilebilmektedir. Sosyal destek teorisine göre, grup kişi uyumuna dayalı olarak, üyeler gruplarla duygusal olarak özdeşleşmekte ve işyerine ait değerleri ve hedefleri ortak bir şekilde paylaşabilmektedirler. Karşılıklı destek, iş birliği, fedakârlığa dayalı muhtemel davranışlar kurumlara ait olumsuz iş davranışlarının azaltılmasına katkı sağlayabilmektedir (Yu-Ping ve diğ., 2020). Bu nedenle çalışanlara psikolojik açıdan destek olacağı düşünülen iş arkadaşlığının, COVID-19 korkusu ile duygusal tükenme arasındaki pozitif ilişkiyi nasıl yönlendirdiği incelenmek üzere *“COVID-19 korkusunun duygusal tükenme üzerindeki etkisinde iş arkadaşlığının durumsal rolü nedir?”* araştırma sorusuna cevap aranmaktadır.

Araştırmada, öncelikle COVID-19 korkusu, duygusal tükenme ve iş arkadaşlığı konularına ait kavramlar açıklanıp araştırmanın hipotezleri hakkında bilgi verilecektir. Araştırmanın yöntemi ele alındıktan sonra ise araştırmanın sonucuna değinilip yazın sonlandırılacaktır.

1. Kavramsal Çerçeve ve Araştırmanın Hipotezleri

1.1. COVID-19 Korkusu

Korku esas itibarıyla bir bireyin kendi düşüncelerinden kaynaklanan bir duygudur. Bu düşüncenin temellerini “tehlile” algısı oluşturmaktadır. Bireylerin öngörmüş olduğu tehlikeler karşısında geliştirmiş olduğu reaksiyondur (Gençöz, 1998). COVID-19 korkusu ölçeği ise Ahorsu ve arkadaşları (2020) tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin geliştirilmesindeki temel amaç, salgın sürecinde bireylerin salgına karşı korku düzeylerini belirlemektir (Arapcioğlu, Baltacı ve Ünübol, 2020: 90). Diğer bir ifade ile COVID-19 salgınına yönelik olarak algılamış oldukları “tehlile” düzeylerini ve bu algıya yönelik geliştirmiş oldukları reaksiyonları belirlemektir.

Covid-19 korkusu daha önce yapılan çalışmalarda örgütsel davranış alanında duygusal emek (Yeşil ve Mavi, 2021), kişilik özellikleri (Yiğitöl ve Büyükmumcu, 2021), mesleğe yönelik tutum (Çalışkan ve diğ., 2021), güven duygusu ve yardımlaşma (Yaşar ve diğ., 2021), intihar (Hocaoğlu ve Erdoğan, 2020; Yılmaz ve diğ., 2021), işten ayrılma niyeti (Labrague ve de Los Santos, 2021), farkındalık, mizah ve umutsuzluk (Sarıcalı ve diğ., 2020), belirsizlik, depresyon ve stres (Bakioğlu ve diğ., 2020) gibi çok sayıda kavramla birlikte ele alınmıştır.

1.2. Duygusal Tükenme

Duygusal tükenme kavramı, Maslach'ın 1982 yılında literatüre kazandırmış olduğu tükenmişlik modelinde belirtilen üç alt boyuttan birisidir (Gaines ve Jermier, 1983; Cropanzano ve diğ., 2003). Maslach (1982: 32)'a göre tükenme; yıpranma, enerji kaybı, bıkkınlık, bitkinlik anlamlarına gelen bu fiziksel sendromların yanı sıra psikolojik ya da duygusal olarak da açığa çıkabilmektedir. "*Duygusal tükenme*", endişe, güven, ilgi kaybı gibi duyguların azalması anlamına gelebilmekte ve tükenmenin merkezinde yer alabilmektedir. Tükenmenin ikinci alt boyutu, başka bireylere karşı gösterilen olumsuz değişim anlamına gelen "*duyarsızlaşmadır*". Tükenmenin son alt boyutu ise, depresyon, düşük moral, geri çekilme, azalan üretkenlik, baş edememe şeklinde tanımlanan kişinin kendisine veya kişisel başarısına karşı olumsuz tepki olarak ele alınan "*başarısızlık duygusudur*".

Bu çalışma, COVID-19 korkusuna dayalı olarak bir araştırma olarak yürütüldüğü için, çalışanların salgına yakalanma korkularının onlar üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla tükenmişlik sendromunun "*duygusal tükenme*" boyutu ele alınmıştır. İlgili alan yazın incelendiğinde tükenmişlik sendromunun iş tatmini (Lewig ve Dollard, 2003), farkındalık (Hülshager ve diğ., 2013), işten ayrılma niyeti, örgütsel vatandaşlık (Lloyd ve diğ., 2015), işe tutkunluk, iş karşıtı davranışlar (Chen ve diğ., 2020), ve sinizm (Butt ve Yazdani, 2021) gibi çeşitli örgütsel davranış konuları üzerine çalışıldığı görülmektedir.

1.3. İşyerinde Arkadaşlık

İşyerinde arkadaşlık, karşılıklı güven, bağlılık beğeni ve ortak fayda ya da değerleri içeren gayri resmi ilişki olarak tanımlanmaktadır (Berman ve diğ., 2002: 218). Başka bir ifadeyle, işyerinde arkadaşlık özen, duygusal destek, dayanışma, dürüstlük ve güven olmak üzere farklı düzeylerde inşa edilen, insanlar arasındaki bağ olarak ifade edilebilir (Gates, Rich ve Blackwood, 2019: 20).

Nielsen, Jex ve Adams (2000), iş yeri arkadaşlığını, aynı kurumdaki çalıştıkları diğer bireyleri tanıma, iletişim kurma ve birlikte çalışma imkânı olarak ifade edilen "*arkadaşlık fırsatı*" ve çalışanın, işyerindeki diğer arkadaşları hakkında sahip olduğu duygu biçiminde tanımlanan "*egemen arkadaşlık*" olmak üzere iki boyutta incelemektedirler (Potgieter, 2021: 60). İlgili alan yazında iş arkadaşlığının duygusal bağlılığı artırdığı, işten ayrılma niyetini azalttığı (Yu-Ping ve diğ., 2020), istismarcı yönetime ait işyerindeki olumsuz etkilerin hafiflemesini (Arshad ve diğ., 2021) ve işe tutkunluğun ise yükselmesini sağladığı (Yan ve diğerler, 2021) gibi kurumlar açısından çok sayıda olumlu katkı yaptığı belirlenmiştir.

1.4. COVID-19 Korkusu, Duygusal Tükenme ve İş Arkadaşlığı Değişkenleri Arasındaki İlişki ve Araştırmanın Hipotezleri

COVID-19 korkusu günümüzde önemi giderek artan ve inceleme konusu yapılan alanlar arasında yer almaktadır. Yakut, Kuru ve Güngör (2020), COVID-19 korkusunun tükenmişlik üzerindeki etkisinde, algılanan sosyal desteğin ve aşırı iş yükünün moderator rolünü inceledikleri ve Osmaniye ilinde 301 adet 112 acil hizmet servislerinde görev yapmakta olan sağlık personelleri üzerinde yürüttükleri çalışmada, COVID-19 korkusunun tükenme üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bu araştırma sonucunda, aşırı iş yükünün Covid-19 korkusu ve tükenme arasındaki ilişkiyi pekiştirdiği, sosyal destek algısının ise bu ilişkiyi negatif bir hale getirdiği tespit edilmiştir. Chen ve Eyoun (2021) tarafından Amerika'da bir restoranda çalışan 250 kişi üzerinde yapılan ve COVID-19

korkusunun, duygusal tükenme, iş güvencesizliği, örgütsel destek üzerinde gerçekleştirilen çalışmada, çalışanların psikolojik durumu sosyal bir kaynak olarak ele alınmış ve kaynakların koruması teorisinden yola çıkılarak, COVID-19 korkusunun duygusal tükenme üzerindeki etkisi incelenmiştir. Bu araştırmanın neticesinde, COVID-19 salgınının çalışanlarda iş güvencesizliği algısı sebebiyle strese yol açtığı ve bu stres ile nasıl başa çıkmaları gerektiğini öngöremedikleri zaman, duygusal kaynaklarını koruyamadıkları belirlenmiş ve bu nedenle duygusal tükenmeye kapıldıkları tespit edilmiştir. Moreno-Jiménez ve arkadaşları (2021) ile Vo-Thanh ve arkadaşları (2021) tarafından yürütülen çalışmalarda da benzer şekilde Covid-19 korkusunun duygusal tükenme üzerinde pozitif bir etkisi olduğunu bulgulanmıştır. Bu bilgiler ışığında araştırmanın ilk hipotezi aşağıdaki gibi geliştirilmiştir.

H1: COVID-19 korkusunun duygusal tükenme üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi vardı.

İlgili alan yazında iş arkadaşlığının kurumlarda olumlu iş çıktılarına yol açtığı bulgulanmıştır (Nielsen ve diğ., 2000; Yu-Ping ve diğ., 2020; Arshad ve diğ., 2021). İş arkadaşlığı, sosyal bir kaynak olması yönünden iş ilişkilerinde destekleyici, iş etkinliğinin belirleyicisi olarak aktif bir role sahiptir. Aynı zamanda ise, iş yerindeki stresörleri azaltıcı bir kavramdır (Yan ve diğ., 2021; Arshad ve diğ., 2021). García ve arkadaşlarına (2021) ait çalışmada, iş arkadaşlığı desteği ile yönetici desteğinin duygusal tükenmeyi azaltıcı bir unsur olduğunu belirlenmiştir. Fakat COVID-19 sürecinde bu ilişkinin tersi olma ihtimali de göz ardı edilmemelidir. Örneğin, Yaşar, Yalman ve Çelik (2021) tarafından online olarak 500 sağlık çalışanı üzerine kolayda ve rastgele örneklem metodunu kullanarak yürütülen çalışmada, çalışanların iş arkadaşlarına duydukları güven duygusunun işte yardımlaşmaları üzerindeki etkisinde COVID-19 korkusunun aracı rolünü incelenmiş ve araştırmanın sonucunda bireylerin COVID-19 salgınının bulaşma riskine dayalı olarak iş arkadaşları ile arasındaki güven ilişkisinin zedelendiği ve bu yönüyle de iş arkadaşlarına yönelik yardımlaşmada bulunmak istemedikleri sonucuna ulaşılmıştır. Bu araştırma kapsamında ise, Nielsen, Jex ve Adams (2000) tarafından geliştirilen iş arkadaşlığına ait arkadaşlık fırsatı ve egemen arkadaşlık boyutları temel alınarak, iş arkadaşlığının yüksek olduğu durumda COVID-19 korkusu ile duygusal tükenme arasındaki pozitif ilişkinin zayıflayacağı; aksi durumda ise COVID-19 ve duygusal tükenme arasındaki pozitif yönlü ilişkinin daha da güçleneceği düşünülerek araştırmanın ikinci hipotezi aşağıdaki şekilde oluşturulmuştur:

H2: COVID-19 korkusunun duygusal tükenme üzerindeki pozitif etkisinde iş arkadaşlığının düzenleyici rolü vardır.

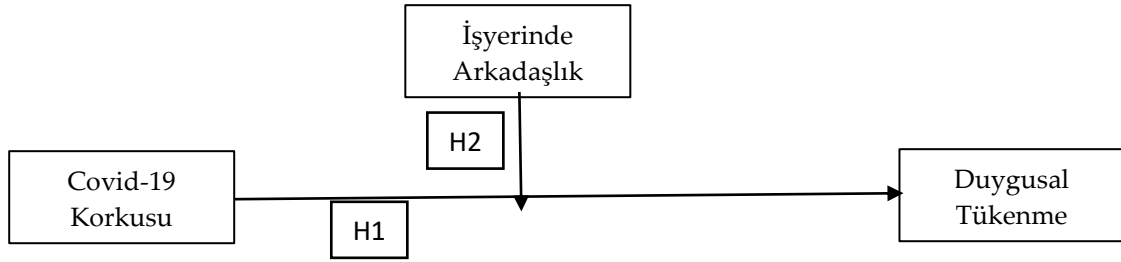
H2a: COVID-19 korkusunun duygusal tükenme üzerindeki pozitif etkisinde arkadaş fırsatının düzenleyici rolü vardır

H2b: COVID-19 korkusunun duygusal tükenme üzerindeki pozitif etkisinde egemen arkadaşlığın düzenleyici rolü vardır

2. Araştırmanın Yöntemi

Bu çalışma, Covid-19 korkusunun duygusal tükenme üzerindeki etkisinde işyerinde kurulan arkadaşlıkların düzenleyici rolünü ortaya koymak amacıyla ele alınmıştır.

Katılımcılardan elde edilen veriler SPSS 21 ve AMOS 20 paket programlarıyla teste tabi tutulmuştur. Yapılan analizlerde ilk aşamada demografik sorulara yönelik frekans dağılımlara bakılmış, daha sonraki süreçte ise çalışmanın ölçeklerine güvenilirlik analizi yapılmış, geçerliliklerini değerlendirebilmek amacıyla açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri uygulanmıştır. Bağımlı, bağımsız ve düzenleyici değişkenler arasında oluşan ilişkiler korelasyon analiziyle ortaya konularak, geliştirilen hipotezler regresyon analiziyle test edilmiştir.



Şekil 1: Araştırma Modeli

Şekil 1'deki modelde gösterildiği üzere gerçekleştirilen bu araştırmada, Covid-19 salgınıyla mücadelede büyük pay sahibi 112 acil servislerinde görev yapmakta olan sağlık çalışanlarının Covid-19 tehdidinin büyüklüğü konusunda daha bilinçli olmaları nedeniyle yaşadıkları korkunun, duygusal tükenmeleri üzerinde etkili olabileceği ve kurulan bu ilişkide ise işyerindeki arkadaşlıkların düzenleyici bir rol üstlenebileceği düşünülmektedir.

2.1. Örneklem

Araştırmanın evrenini, 112 acil servislerinde görev yapmakta olan sağlık çalışanları oluşturmaktadır. Etik kurulu onayı 04.02.2021 tarihinde alınarak yapılan araştırmada online anket uygulaması gerçekleştirilen çalışanların seçimi için kolayda ve kartopu örnekleme yöntemine (Walliman, 2015) başvurulmuştur. Araştırmanın evrenini 112 acil servislerinde görev yapmakta olan sağlık çalışanları oluşturmaktadır. Kolayda ve kartopu örnekleme yöntemine başvurularak Google Forms çevrimiçi anket aracılığıyla 749 sağlık çalışanına ulaşılmıştır

Çalışmada kapsamında verilerin elde edildiği katılımcıların %56,1'i kadın, %43,9'u erkektir. Katılımcıların %68'iyle çoğunluğu 18 - 25 yaş aralığında bulunmaktadır. Diğer katılımcıların ise %28'i 26 – 35 yaş aralığında, %4'ü 36 – 45 yaş aralığında ve %1'i 46 yaş ve üzeridir. Eğitim düzeylerine göre katılımcıların %58,9'unun yüksekokul mezunu, %19,1'inin fakülte, %17,9'unun lise ve %3,9'unun ise yüksek lisans mezunu oldukları belirlenmiştir. Araştırmada yer alan katılımcıların gelir ortalamaları 4481TL ve mevcut işyerlerinde çalışma süresi ortalamaları 6 yıldır. Katılımcıların %77,2'si bekâr, %22,8'i ise evlidir. Ayrıca katılımcıların % 92,4'ünün kronik bir hastalığı olmadığı, %83,7'sine Covid-19 teşhisinin konulmadığı, %81,3'ünün uluslararası bir seyahate çıkmadığı, %55,4'ünün Covid-19 tanısı kulan biriyle temaslı olarak karantinaya alınmadığı ve % 61,8'inin ise Covid-19 salgını kaynaklı herhangi bir yakınını kaybetmediği tespit edilmiştir.

2.2. Ölçekler

Çalışmada yer bulan ölçekler, daha önceki çalışmalarda Türkçe uyarlaması yapılmış olan ölçekler olup, geçerlilik ve güvenilirlik analizlerine tabi tutulmuştur.

Covid-19 Korkusu: Araştırma kapsamında, Ladikli ve diğ., (2020) tarafından oluşturulan Covid-19 korkusu ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek 7 maddelidir ve "Covid 19 salgınından çok korkarım." «Covid 19'u düşünmek beni rahatsız eder.» şeklinde örnek maddeler bulunmaktadır. Cevaplar 5'li Likert ölçeğine göre elde edilmiştir (1. Kesinlikle Katılmıyorum → 5. Kesinlikle Katılıyorum). Ölçeğe ait Cronbach Alpha (α) kat sayısı 0.92'dir. Ölçeğe yönelik gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına göre ölçek, Covid-19 korkusunu ölçme gücü bakımından iyi bir uyuma sahiptir ($\chi^2 / df = 4,372$, RMR=.04, GFI=.98, AGFI=.95, IFI=.99, CFI=.99, RMSEA=.06).

İşyerinde Arkadaşlık: İşyerinde arkadaşlık ölçeği Nielsen, Jax ve Adams (2009) tarafından oluşturulan iş yerindeki arkadaşlık ölçeğinden elde edilmiştir. Toplamda 12 maddeden oluşan bu ölçek arkadaşlık fırsatı ve egemen arkadaşlık olmak üzere 6 maddeli iki alt boyuta sahiptir. «İşyerimde, karşılaştığım problemleri birlikte çalıştığım kişilerle iş birliği içinde çözebilirim.» şeklinde örnek maddeler bulunmaktadır. Cevaplar 5'li Likert ölçeğine göre elde edilmiştir (1. Kesinlikle Katılmıyorum → 5.

Kesinlikle Katılıyorum). Ölçeğe yönelik gerçekleştirilen açıklayıcı faktör analizindeki madde yükleri %50 'in altında yer alan 7 ve 8. sorular ölçekten çıkartılarak güvenilirlik analizi ve faktör analizi tekrar edilmiştir. Ölçeğe ait Cronbach Alpha (α) kat sayısı 0.91'dir. Ölçeğe yönelik yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonuçları ölçeğin, işyerinde arkadaşlığı ölçme gücü bağlamında iyi bir uyuma sahip olduğunu işaret etmektedir ($\chi^2 / df = 4,820$, RMR=.06, GFI=.96, AGFI=.93, IFI=.97, CFI=.97, RMSEA=.07).

Duygusal Tükenme: Duygusal tükenme soruları Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilmiştir ve Alan ve Özata (2008) tarafından yapılan araştırmadan alınmıştır. «Bütün gün insanlarla uğraşmak benim için gerçekten çok yıpratıcıdır. « şeklinde örnek maddeler bulunmaktadır. Cevaplar 5'li Likert ölçeğine göre elde edilmiştir (1. Hiçbir Zaman → 5. Her Zaman). Bu ölçek için $\alpha=0,92$ olarak saptanmıştır. Ölçeğe yönelik gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizi sonuçları ölçeğin, iyi bir uyuma sahip olduğunu göstermektedir ($\chi^2 / df = 3,798$, RMR=.02, GFI=.99, AGFI=.95, IFI=.99, CFI=.99, RMSEA=.06).

3. BULGULAR

Çalışmada katılımcılardan elde edilen veriler SPSS 21 ve AMOS 20 paket programlarıyla test edilmiştir. Bu kapsamda korelasyon analizine ve regresyon analizine başvurulmuştur..

3.1. Korelasyon Analizi Sonuçları

Araştırmada ele alınan değişkenlere ait ortalama, standart sapma ve korelasyon analizine ilişkin bulgular Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1: Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyonlar

	Ort.	Standart Sapma	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.
1. Cinsiyet	U	,49	1									
2. Yaş	25,1	5,36	-,032	1								
3. Eğitim	U	,73	-,020	,211**	1							
4. Gelir	4481	1974,02	-,117**	,282**	,083*	1						
5. Süre	6	11,99	-,065	,197**	,053	,067	1					
6. Medeni Hâl	U	,42	,058	,563**	,112**	,171**	,155**	1				
7. Covid-19 Korkusu	2,81	1,31	,281**	,101**	-,003	-,066	-,032	,099**	1			
8. Arkadaşlık Fırsatı	3,80	1,12	-,057	-,071	-,059	-,052	,042	-,034	,078*	1		
9. Egemen Arkadaşlık	3,16	0,89	-,106**	,035	-,015	-,006	,033	,040	,001	,583**	1	
10. Duygusal Tükenme	2,64	1,01	,136**	,159**	,104**	,030	,021	,082*	,327**	-,074*	-,095**	1

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Çalışmadaki bağımsız değişken Covid-19 korkusu ile bağımlı değişken duygusal tükenme ($r = 0,327$, $p = 0,01$) ve düzenleyici değişkenlerden arkadaşlık fırsatı ($r = 0,158$, $p = 0,05$) arasında kurulan ilişkilerin anlamlı ve pozitif yönlü olduğu, ancak bir diğer düzenleyici değişken egemen arkadaşlık ($r = 0,001$, $p > 0,05$) arasında kurulan ilişkinin ise anlamlı olmadığı belirlenmiştir. Bunların yanı sıra duygusal tükenme ile arkadaşlık fırsatı ($r = -0,074$, $p = 0,05$) ve egemen arkadaşlık ($r = -0,095$, $p = 0,01$) değişkenleri arasında kurulan ilişkilerin anlamlı ve negatif yöne sahip olduğu da tespit edilmiştir.

3.2. Regresyon Analizi Sonuçları

Araştırmada 112 acil servislerinde görev yapmakta olan sağlık çalışanlarının meslekleri gereği Covid-19 salgınına yakalanma sıklığıyla karşılaşmaları ve Covid-19 salgınının yol açtığı ölümler nedeniyle yaşadıkları Covid-19 korkusunun duygusal tükenmeleri üzerine etkisi incelenmiştir. Araştırma kapsamında ortaya konulan modelde bağımsız değişken Covid-19 korkusu; bağımlı değişken duygusal tükenmedir. Bunun yanı sıra araştırma modeline cinsiyet, yaş, eğitim seviyesi, gelir düzeyi, mevcut kurumda çalışma süresi, medeni durum ile kronik hastalığa sahiplik, Covid-19 teşhisi, uluslararası seyahate çıkma, Covid-19 teması ve Covid-19 bir yakına sahiplik durumlarına dair kontrol değişkenleri ve düzenleyici değişken işyerinde arkadaşlık da eklenip, regresyon analizi yapılmıştır.

Araştırma doğrultusunda gerçekleştirilen ve Tablo 2’de sunulan regresyon analizine ilişkin bulgular, modelin anlamlı olduğunu göstermektedir ($F = 0,193$, $p < 0,001$). Sonuçlar değerlendirildiğinde kontrol değişkenlerden cinsiyet ($Beta = 0,071$, $p = 0,046$), yaş ($Beta = 0,120$, $p = 0,005$) ve eğitim seviyesi ($Beta = 0,080$, $p = 0,019$) değişkenlerinin duygusal tükenmeyi anlamlı ve pozitif etkilediği belirlenmiştir. Araştırmada Covid-19 korkusunun sağlık çalışanlarının duygusal tükenme yaşamaları üzerinde pozitif yönde etkiye sahip olduğu tespit edilerek ($Beta = 0,515$, $p = 0,000$), “Covid-19 korkusunun duygusal tükenme üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır” biçimindeki hipotez 1 kabul edilmiştir.

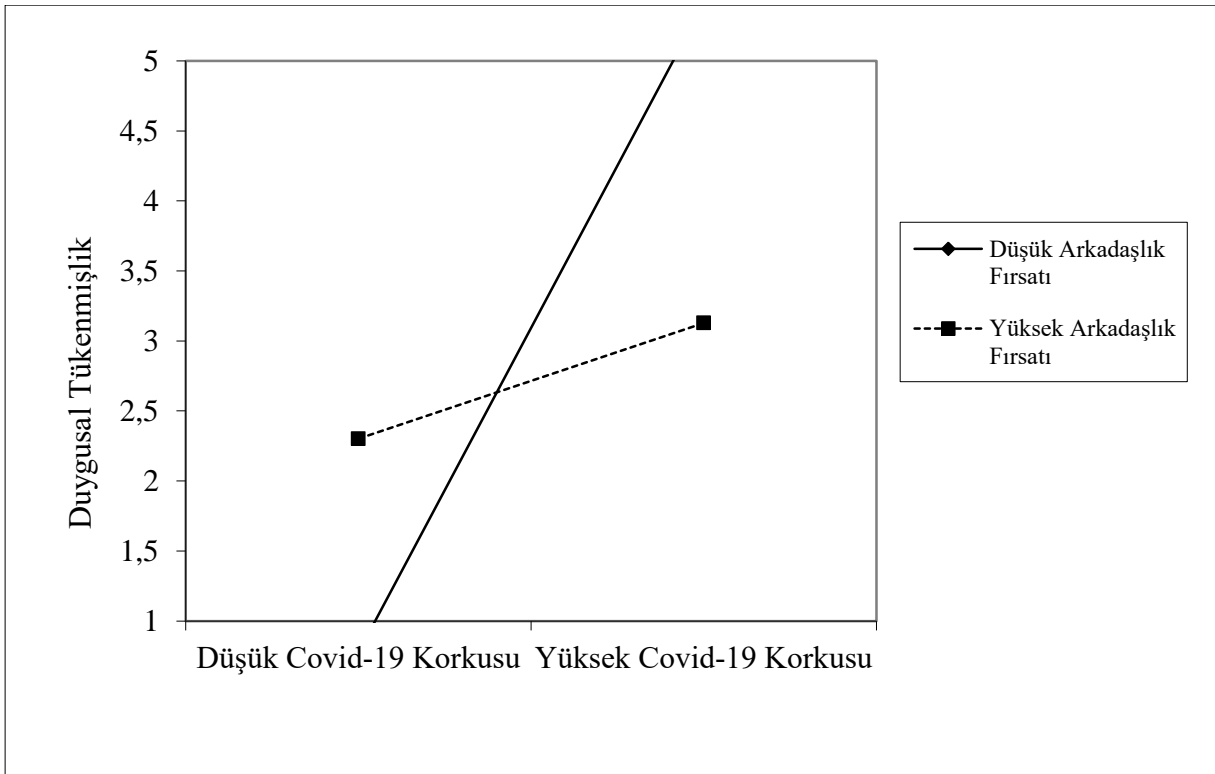
Tablo 2: Covid-19 Korkusunun Duygusal Tükenme Üzerine Etkisinin Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları (Arkadaşlık Fırsatı Düzenleyici Değişken)

	Adım 1: Duygusal Tükenme (Bağımlı Değişken)			Adım 2: Duygusal Tükenme (Bağımlı Değişken)			Adım 3: Duygusal Tükenme (Bağımlı Değişken)		
Bağımsız Değişken	Beta	t	p	Beta	t	p	Beta	t	p
Cinsiyet	,149	4,223	,000	,065	1,828	,068	,071	1,999	,046
Yaş	,154	3,459	,001	,118	2,755	,006	,120	2,802	,005
Eğitim	,077	2,154	,032	,080	2,330	,020	,080	2,343	,019
Gelir	-,026	-,695	,487	-,010	-,275	,783	-,014	-,383	,702
Süre	,002	,068	,946	,017	,507	,612	,015	,427	,670
Medeni Hal	-,036	-,855	,393	-,044	-1,093	,275	-,037	-,906	,365
Kronik Hastalık	-,030	-,834	,405	-,024	-,712	,477	-,030	-,878	,380
Covid-19 Teşhisi	-,068	-1,863	,063	-,044	-1,248	,212	-,042	-1,207	,228
Uluslararası Seyahat	,067	1,905	,057	,068	2,020	,044	,065	1,923	,055
Covid-19 Teması	-,178	-4,809	,000	-,176	-4,977	,000	-,171	-4,839	,000
Covid-19 Yakını	-,074	-2,063	,039	-,037	-1,076	,282	-,039	-1,140	,255
Covid-19 Korkusu				,290	8,116	,000	,515	4,344	,000
Arkadaşlık Fırsatı				-,086	-2,540	,011	,041	,570	,569
CK X AF							-,277	-1,989	,047
R ²	,113			,189			,193		
R	,336			,434			,439		
F	8,526			13,158			12,550		

N = 749. Standardized regression coefficients, (CK X AF = Covid-19 Korkusu X Arkadaşlık Fırsatı)

Yapılan çalışmada Covid-19 korkusu ile arkadaşlık fırsatı değişkenlerinin etkileşimlerinin duygusal tükenme üzerinde anlamlı etkisinin olduğu ($Beta = -0,277, p = 0,47$) (Tablo 2, Şekil 2) belirledikten sonra uygulanan basit eğim analizine göre yüksek arkadaşlık fırsatına sahip çalışanların yüksek düzeyde Covid-19 korkusu taşımaları durumunun, duygusal açıdan tükenmeleri üzerinde anlamlı etkisi olduğu ($Beta = 0,217, t = 5,166, p = 0,000$), ayrıca yüksek arkadaşlık fırsatına sahip çalışanların, yüksek düzeyde Covid-19 korkusuna sahip olmalarının, da duygusal tükenmeleri üzerine anlamlı etki yaptığı bulgulanmıştır ($Beta = 1,216, t = 2,638, p = 0,009$). Bu doğrultuda “Covid-19 korkusunun duygusal tükenme üzerindeki etkisinde arkadaşlık fırsatının düzenleyici etkisi vardır” biçimindeki Hipotez 2a doğrulanarak, kabul edilmiştir.

Şekil 2: Duygusal Tükenme Üzerinde Covid-19 Korkusu İle Arkadaşlık Fırsatı Etkileşiminin Etkisi



Araştırmada gerçekleştirilen ve Tablo 3'te gözler önüne serilen regresyon analizi bulguları, modelin anlamlı olduğunu ifade etmektedir ($F = 0,195, p < 0,001$). Sonuçlar incelendiğinde kontrol değişkenlerden yaş ($Beta = 0,131, p = 0,002$) ve eğitim seviyesi ($Beta = 0,085, p = 0,013$) değişkenlerinin duygusal tükenmeyi anlamlı ve pozitif etkilediği bulgulanmıştır.

Tablo 3: Covid-19 Korkusunun Duygusal Tükenme Üzerinde Etkisinin Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları (Egemen Arkadaşlık Düzenleyici Değişken)

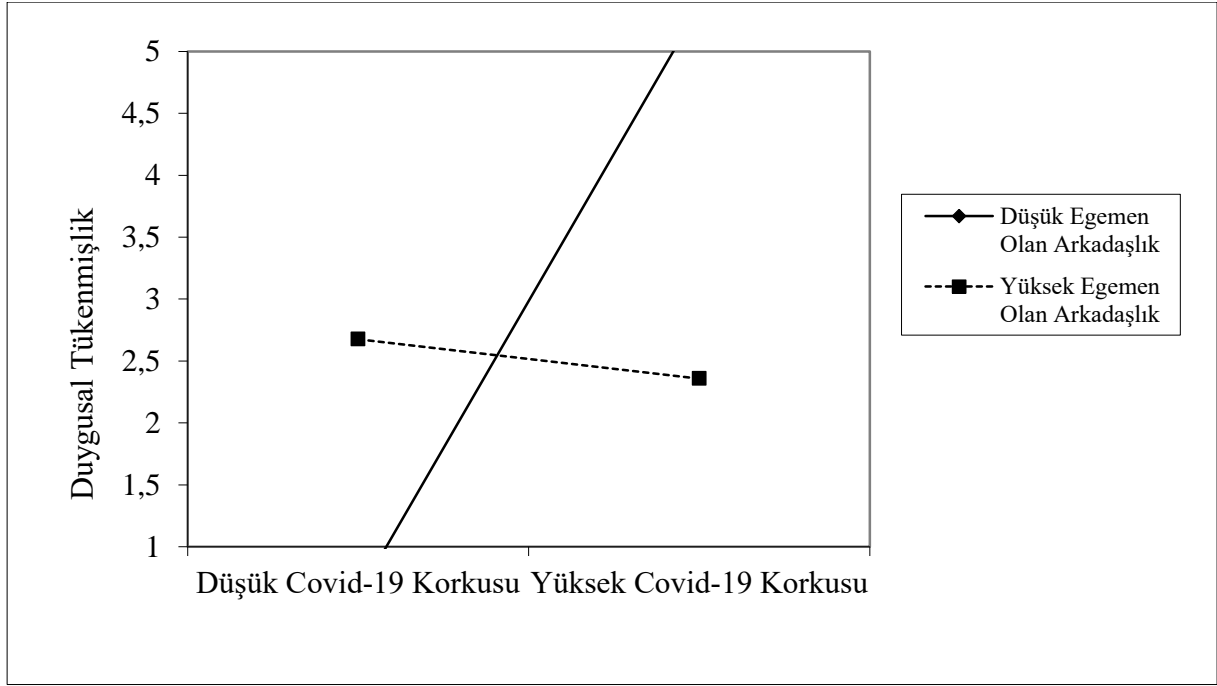
Bağımsız Değişken	Adım 1: Duygusal Tükenme (Bağımlı Değişken)			Adım 2: Duygusal Tükenme (Bağımlı Değişken)			Adım 3: Duygusal Tükenme (Bağımlı Değişken)		
	Beta	t	p	Beta	t	P	Beta	t	p
Cinsiyet	,149	4,223	,000	,061	1,725	,085	,062	1,750	,081
Yaş	,154	3,459	,001	,127	2,968	,003	,131	3,073	,002
Eğitim	,077	2,154	,032	,081	2,379	,018	,085	2,496	,013
Gelir	-,026	-,695	,487	-,009	-,252	,801	-,014	-,399	,690
Süre	,002	,068	,946	,014	,410	,682	,013	,369	,712
Medeni Hal	-,036	-,855	,393	-,041	- 1,018	,309	-,036	-,899	,369
Kronik Hastalık	-,030	-,834	,405	-,021	-,610	,542	-,022	-,637	,524
Covid-19 Teşhisi	-,068	-1,863	,063	-,044	- 1,247	,213	-,047	- 1,335	,182
Uluslararası Seyahat	,067	1,905	,057	,072	2,139	,033	,071	2,115	,035
Covid-19 Teması	-,178	-4,809	,000	-,174	- 4,915	,000	-,171	- 4,834	,000
Covid-19 Yakını	-,074	-2,063	,039	-,040	- 1,156	,248	-,041	- 1,199	,231
Covid-19 Korkusu				,283	7,969	,000	,527	4,217	,000
Egemen Arkadaşlık				-,094	- 2,800	,005	,050	,644	,520
CK X EA							-,294	- 2,038	,042
R ²	,113			,190			,195		
R	,336			,436			,441		
F	8,526			13,289			12,689		

N = 749. Standardized regression coefficients, (CK X EA = Covid-19 Korkusu X Egemen Arkadaşlık)

Çalışmada Covid-19 korkusu ile egemen arkadaşlık değişkenlerinin etkileşimlerinin duygusal tükenme üzerindeki etkisinin anlamlı olduğunun tespit edilmesi ($Beta = -0,294$, $p = 0,42$) (Tablo 3, Şekil 3) sonrası uygulanan basit eğim analizine göre egemen arkadaşlık düzeyi yüksek olan çalışanların yüksek düzeyde Covid-19 korkusuna sahip olmaları durumunun, duygusal tükenme yaşamaları üzerinde anlamlı etkisi olmadığı belirlenmiştir ($Beta = -0,084$, $t = -0,453$, $p = 0,651$), ancak egemen arkadaşlık

düzeği düşük çalışanların, yüksek düzeyde Covid-19 korkusuna sahip olmalarının, duygusal tükenmeleri üzerine anlamlı etki yaptığı tespit edilmiştir ($Beta = 1,247$, $t = 2,629$, $p = 0,009$). Bu noktada “Covid-19 korkusunun duygusal tükenme üzerindeki etkisinde egemen olan arkadaşlığın düzenleyici etkisi vardır” biçimindeki Hipotez 2b kabul edilmiştir.

Şekil 3: Duygusal Tükenme Üzerinde Covid-19 Korkusu İle Egemen Arkadaşlık Etkileşiminin Etkisi



SONUÇ

112 acil hizmette görev yapmakta olan sağlık çalışanları üzerinde yürütülen bu araştırmada, tüm dünyayı ilgilendiren ve olumsuz etkisi hala sürmekte olan COVID-19 salgınına yakalanma korkusu ile duygusal tükenme ve iş arkadaşlığı değişkenleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu kapsamda öncelikle COVID-19 korkusunun duygusal tükenme üzerindeki etkisinin, sonrasında ise bu iki değişken arasında iş arkadaşlığının düzenleyici rolünün belirlenmesine yönelik olarak bulguların ortaya konulması amaçlanmıştır.

Araştırma sonucuna göre, COVID-19 korkusunun duygusal tükenme üzerinde pozitif bir etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu noktada alan yazın temelinde oluşturulan birinci hipotez kabul edilmiştir. Elde edilen bulguların daha önce yürütülen araştırmalar ile aynı sonuca sahip ve alan yazını destekler nitelikte olduğunu ifade etmek mümkündür (Yakut ve diğ., 2020; Chen ve Eyoum, 2021; Moreno-Jiménez ve diğ., 2021; Vo-Thanh ve diğ., 2021). Bu etkide yüksek iş arkadaşlığı algısının, COVID-19 korkusu ile duygusal tükenme arasındaki pozitif ilişkiyi azalttığı sonucuna ulaşılmıştır. Arkadaşlık ilişkisi zayıf olduğunda ise, COVID-19 korkusunun duygusal tükenme üzerindeki pozitif etkisinin güçlendiği görülmektedir. Bunun sebebinin ise, Yaşar ve arkadaşlarının (2021) araştırması temel alınarak çalışanlar arası güven duygusunun zedelenmesinden kaynaklı olacağı düşünülmektedir. Güvensizlik duygusunun oluşmasının, COVID-19 salgınının bulaşma riskinin yüksek olmasından kaynaklı olacağı düşünülmektedir.

Bu kapsamda sağlık çalışanlarının COVID-19 salgını ile mücadeleleri sürecinde, COVID-19 korkusunu yenmeleri için streslerini azaltmalarına yardımcı olacak etkinliklerin artırılması oldukça önemlidir

(Yakut ve diğ., 2020), fakat Türkiye gibi kolektivist toplumlarda, insanın psikolojik anlamda en çok destek aldığı kişiler arkadaş çevreleridir ve bu nedenle işyerlerinde kurulan arkadaşlıkların çalışan için önemli bir yeri olabilmektedir. Bu süreçte, sağlık çalışanlarının, salgın riskine yönelik olarak damgalanmasından ya da kendilerine ayrımcılık yapılmasında ziyade iş arkadaşlık ilişkileri ve bu ilişkilerde hijyenik bir çalışma ortamı oluşturulması, böylelikle olumsuz duygulardan kurtulmaları sağlanabilir (Sarıcalı ve diğ., 2020).

KAYNAKÇA

Ahorsu, D. K., Lin, C. Y., Imani, V., Saffari, M., Griffiths, M. D., & Pakpour, A. H. (2020). The Fear Of Covid-19 Scale: Development And Initial Validation. *International Journal Of Mental Health and Addiction*, 1-9.

Arpacioğlu, S., Baltalı, Z., & Ünübol, B. (2021). COVID-19 Pandemisinde Sağlık Çalışanlarında Tükenmişlik, Covid Korkusu, Depresyon, Mesleki Doyum Düzeyleri Ve İlişkili Faktörler. *Cukurova Medical Journal*, 46(1), 88-100.

Arshad, A., Sun, P. Y., & Desmarais, F. (2021). Abusive Supervision and Employee Empowerment: The Moderating Role of Resilience and Workplace Friendship. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 28(4) 479–494.

Bakioğlu, F., Korkmaz, O., & Ercan, H. (2020). Fear Of Covid-19 and Positivity: Mediating Role of Intolerance of Uncertainty, Depression, Anxiety, and Stress. *International Journal of Mental Health and Addiction*, 1-14.

Berman, E. M., West, J. P., & Richter, Jr, M. N. (2002). Workplace Relations: Friendship Patterns and Consequences (According to Managers). *Public Administration Review*, 62(2), 217-230.

Butt, S., & Yazdani, N. (2021). Influence Of Workplace Incivility On Counterproductive Work Behavior: Mediating Role Of Emotional Exhaustion, Organizational Cynicism and the Moderating Role Of Psychological Capital. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS)*, 15(2), 378-404.

Chen, H., & Eyoun, K. (2021). Do Mindfulness and Perceived Organizational Support Work? Fear of Covid-19 on Restaurant Frontline Employees' Job Insecurity and Emotional Exhaustion. *International Journal of Hospitality Management*, 94, 1-10. 102850.

Chen, H., Richard, O. C., Boncoeur, O. D., & Ford Jr, D. L. (2020). Work Engagement, Emotional Exhaustion and Counterproductive Work Behavior. *Journal of Business Research*, 114, 30-41.

Cropanzano, R., Rupp, D. E., & Byrne, Z. S. (2003). The Relationship of Emotional Exhaustion to Work Attitudes, Job Performance and Organizational Citizenship Behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 88(1), 160-169.

Gaines, J., & Jermier, J. M. (1983). Emotional Exhaustion in A High Stress Organization. *Academy of Management Journal*, 26(4), 567-586.

García, G. M., Desrumaux, P., Ayala Calvo, J. C., & Naouële, B. (2021). The Impact of Social Support on Emotional Exhaustion and Workplace Bullying in Social Workers. *European Journal of Social Work*.

Gates, T. G., Rich, T., & Blackwood, R. (2019). Workplace Friendships Among Social Work, Counseling, and Human Service Educators: Exploring the Impact of Sexual Orientation and Friendships In Workplace Empowerment. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 34(1), 20-37.

Gençöz, T. (1998). Korku: Sebepleri, Sonuçları ve Başetme Yolları. *Kriz Dergisi*, 6(2), 9-16.

Hatun, O., Dicle, A. N., & Demirci, İ. (2020). Koronavirüs Salgınının Psikolojik Yansımaları ve Salgınla Başa Çıkma. *Electronic Turkish Studies*, 15(4). 531 – 554.

Hocaoğlu, Ç., & Erdoğan, A. (2020). Covid-19 ve İntihar. Coşar B, (Editör). *Psikiyatri ve COVID-19*, 1.

- Hülsheger, U. R., Alberts, H. J., Feinholdt, A., & Lang, J. W. (2013). Benefits Of Mindfulness at Work: The Role of Mindfulness in Emotion Regulation, Emotional Exhaustion and Job Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 98(2), 310.
- Labrague, L. J., & De Los Santos, J. A. A. (2021). Fear Of Covid-19, Psychological Distress, Work Satisfaction and Turnover Intention Among Frontline Nurses. *Journal of Nursing Management*, 29(3), 395-403.
- Ladikli, N., Bahadır, E., Yumuşak, F. N., Akkuzu, H., Karaman, g., & Türkkan, Z. (2020). Kovid-19 Korkusu Ölçeği'nin Türkçe Güvenirlik ve Geçerlik Çalışması. *International Journal of Social Science*, 3(2), 71-80.
- Lewig, K. A., & Dollard, M. F. (2003). Emotional Dissonance, Emotional Exhaustion and Job Satisfaction in Call Centre Workers. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 12(4), 366-392.
- Lloyd, K. J., Boer, D., Keller, J. W., & Voelpel, S. (2015). Is My Boss Really Listening to Me? The Impact Of Perceived Supervisor Listening on Emotional Exhaustion, Turnover Intention and Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Business Ethics*, 130(3), 509-524.
- Malik, S., Ullah, I., Irfan, M., Ahorsu, D. K., Lin, C. Y., Pakpour, A. H., & Minhas, R. (2021). Fear of Covid-19 and Workplace Phobia among Pakistani Doctors: A Survey Study. *BMC Public Health*, 21(1), 1-9.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The Measurement of Experienced Burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99-113.
- Maslach, C. (1982). Understanding Burnout: Definitional İn Analyzing A Complex Phenomenon. *Ws Paine (ed.): Job Stress and Burnout*. Beberly Hills. 28-40.
- Moreno-Jiménez, J. E., Blanco-Donoso, L. M., Chico-Fernández, M., Belda Hofheinz, S., Moreno-Jiménez, B., & Garrosa, E. (2021). The Job Demands and Resources Related to COVID-19 in Predicting Emotional Exhaustion and Secondary Traumatic Stress among Health Professionals in Spain. *Frontiers in Psychology*, 12, 1-12.
- Nielsen, I. K., Jex, S. M. & Adams, G. A. (2000). Development and Validation of Scores on A Two-Dimensional Workplace Friendship Scale. *Educational and Psychological Measurement*, 60(4), 628-643.
- Potgieter, I. L. (2021). Surviving the Digital Era: The Link Between Positive Coping, Workplace Friendships and Career Adaptability. In *Agile Coping in the Digital Workplace* (pp. 57-78). Springer, Cham.
- Saricali, M., Satici, S. A., Satici, B., Gocet-Tekin, E., & Griffiths, M. D. (2020). Fear of COVID-19, Mindfulness, Humor, And Hopelessness: A Multiple Mediation Analysis. *International Journal of Mental Health and Addiction*, 1-14.
- Vo-Thanh, T., Vu, T. V., Nguyen, N. P., Nguyen, D. V., Zaman, M., & Chi, H. (2021). Covid-19, Frontline Hotel Employees' Perceived Job İnsecurity And Emotional Exhaustion: Does Trade Union Support Matter?. *Journal of Sustainable Tourism*, 1-18.
- Walliman, N. (2015). *Social research methods: The essentials*. Sage.
- Yakut, E., Kuru, Ö., & Güngör, Y. (2020). Sağlık Personelinin Covid-19 Korkusu İle Tükenmişliği Arasındaki İlişkide Aşırı İş Yükü ve Algılanan Sosyal Desteğin Etkisinin Yapısal Eşitlik Modeliyle Belirlenmesi. *Ekev Akademi Dergisi*, (83), 241-262.

Yan, C. H., Ni, J. J., Chien, Y. Y., & Lo, C. F. (2021). Does Workplace Friendship Promote Or Hinder Hotel Employees' Work Engagement? The Role Of Role Ambiguity. *Journal Of Hospitality And Tourism Management*, 46, 205-214.

Yaşar, M. E. (2021) Pandemi Sürecinde Hemşirelerin Covid-19 Korkusu, Güven Duygusu Ve Yardımlaşma Durumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(21), 206-226.

Yeşil, S., & Yüksel, M. A. V. İ. (2021). Covid-19 Korkusu'nun Duygusal Emek, Çalışan Performansı, İş Tatmini, Yaşam Doyumu Üzerine Etkisi: Bir Alan Araştırması. *Yaşar Üniversitesi E-Dergisi*, 16(63), 1078-1104.

Yiğitöl, B. ve Büyükmumcu, S. (2021). Covid-19 Korkusu, Kişilik Özellikleri, İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki Yordayıcı İlişkilerin İncelenmesi. *OPUS–Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 17(Pandemi Özel Sayısı), 3414-3447.

Yu-Ping, H., Chun-Yang, P., Ming-Tao, C., Chun-Tsen, Y., & Qiong-yuan, Z. (2020). Workplace Friendship, Helping Behavior, and Turnover Intention: The Meditating Effect of Affective Commitment. *Advances in Management and Applied Economics*, 10(5), 55-75.)

Örgütsel Çeteler-Eğitim Örgütlerinde Nitel Bir Çalışma

Dr. Öğr. Üyesi Saffet KARAYAMAN

Artvin Çoruh Üniversitesi

ORCID: 0000-0001-5624-4678

Özet

Örgüt çalışanları, çeşitli nedenlerle bir araya gelerek organizasyon içinde informal gruplar oluştururlar (Koçel, 2013:600). Bu gruplar, amaçları bakımından örgütün genel yapısından farklılık gösterirler. Bu durum bir anlamda örgütün amaçlarından sapmayı içermektedir. Aralarında sadakat, bağlılık çok güçlüdür (Keser ve Zencirkıran, 2021:51). Örgüt amaçları ile çıkar grubunun amaçları arasında oluşan çatışmada, grup amaçlarının korunması aslında bir etik sorundur. Örgüt içindeki bu tür çıkar gruplarının en çok terfi ve yükselmelerde kendisini gösterdiği söylenebilir. Eldeki bu çalışma ile, literatürde daha önce araştırılmadığı görülen "örgütsel çetelerin" özellikleri ve amaçları ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır. Araştırma, eğitim kurumlarında görevli öğretmen ve okul müdürlerine uygulanmıştır. Katılımcı sayısı 10 kişi olan bu araştırma, nitel araştırma yöntemindedir. Yarı yapılandırılmış görüşme formu üzerinden görüşleri alınmış, devamında alınan cevaplar ortak temalar altında kategorize edilmiş ve yorumlanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, katılımcıların tamamının örgütsel çetelerle karşılaştıkları ve onlarla mücadele etmek zorunda kaldıkları bulunmuştur. Yine, örgütsel çete üyelerinin öne çıkan kişilik yapılarına dair, bencil, beceriksiz, iş bilmez sıfatları öne çıkmıştır. Örgütsel çetelerin amaçları sırasıyla; ilk olarak; kariyer, makam, mevki, ikinci sırada maddi çıkarlar, 3. Sırada ise, kişilik özellikleri olarak belirtilmiştir. Çalışmanın son bölümünde ise örgütsel çeteler konusu ile ilgili çalışma önerilerine ve bu yapılara karşı mücadele yöntemlerine yer verilmiş, yetkililere ve araştırmacılara öneriler sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel çeteler, çıkar grupları, amaçtan sapma

Organizational Gangs-A Qualitative Study in Educational Organizations

Abstract

Organizational employees come together for various reasons and form informal subgroups within the organization (Koçel, 2013:600). These groups differ from the general structure of the organization in terms of their purpose. In a sense, this situation includes deviation from the goals of the organization. Loyalty and commitment are very strong between them (Keser and Zencirkıran, 2021:51). In the conflict between the goals of the organization and the goals of the interest group, the protection of group goals is actually an ethical issue. It can be said that such interest groups in the organization show themselves mostly in promotions and promotions. With this study, it has been tried to reveal the characteristics and purposes of "organizational gangs" that have not been investigated in the literature before. The research was applied to teachers and school principals working in educational institutions. This research, which has 10 participants, is in the qualitative research method. Their opinions were taken through the semi-structured interview form, and the answers received were categorized and interpreted under common themes. According to the results of the research, it was found that all of the participants encountered organizational gangs and had to struggle with them. Again, the adjectives of selfish, incompetent and unskilled came to the fore regarding the prominent personality structures of the organizational gang members. The aims of organizational gangs are respectively; Firstly, career, position, position, secondly financial interests,

and thirdly as personality traits. In the last part of the study, study proposals on the subject of organizational gangs, methods of struggle against these structures are included, and suggestions are presented to the authorities and researchers.

Keywords: Organizational gangs, interest groups, deviation from purpose

Giriş

Her Örgütte formal yapılar kadar informal yapıların da var olması olağan bir durumdur. Örgütlerde, çeşitli nedenlerle kendiliğinden oluşan, bezen etkisiz, bazı durumlarda ise çok etkili grupların olduğu tartışılmaz bir durumdur (Koçel, 2004:599). Bu informal grupların belli bir hareket ve eylem sınırında kalmaları kaydıyla örgüte bir zararları olmayacaktır. Ancak; bu yapıların kendi içlerinde oluşturdukları bağları, örgüt kaynaklarından daha fazla yararlanmak ve avantaj elde etmek için kullanmaları, bu amaçla gruplarını geliştirmeleri örgüt için oldukça zararlı ve sakıncalı bir husustur.

Çalışanların amaç birliği içerisinde olmaları, örgütün hedeflerine ulaşmasında oldukça önemlidir. Bazı informal gruplar, kendi çıkarlarını örgüt amaçlarından önde tutabilirler. Kariyer fırsatlarının adil ölçütlere bağlanmadığı, örgüt içi imkan ve görevlerin dağılımında kayırmaların olduğu örgütlerde çıkar gruplarının oluşması daha kolaydır. Örgüt içi bu tür adaletsizlikler, örgütsel çıkar gruplarının sebeplerinden sadece bir tanesidir (Söylemez, 2021:228). Özellikle çok sayıda çalışanın olduğu organizasyonlarda bu tür çıkar gruplarının oluşması daha sık görülür.

Örgüt içinde oluşan bu çıkar gruplarının bir tür çeteleşme örneği sergilediği söylenebilir. Çete sözcüğü, Türk Dil Kurumu Türkçe sözlükte 1. Anlam olarak; *“Yasa dışı işler yapmak veya etrafındakileri korkutmak amacıyla bir araya gelmiş topluluk”* olarak ifade edilmektedir (<https://sozluk.gov.tr>. Erişim T.:06.10.2021). Diğer bir Türkçe Sözlükte; *“Ortak bir amaca ulaşmak için kendi kararlarıyla aralarında sıkı bir birlik kuran küme”* olarak tanımlanmıştır (<https://www.turkcesozlukler.com>. Erişim T.:06.10.2021) . Tanımların ortak noktası; *yasal olmayan bir amaçla bir araya gelme durumu* söz konusudur. Örgütsel çıkar gruplarının özelliklerine bakıldığında, *örgüt içerisinde yasal olmayan amaçlar için birbirlerini kollama, çıkar sağlama davranışları* şeklindedir. Bu açıdan tarif edilen örgüt içi bu tür yapılara *Örgütsel Çeteler* demek mümkündür.

Örgütsel çete kavramını ilk kez Prof. Dr. Necati Cemaloğlu'nun kullandığını ve tarif ettiğini görmekteyiz (Cemaloğlu, 2021: İnternet Kaynağı). Örgüt içi bu tür davranışlar çok karmaşık olduğundan, suç olarak tanımlanması çok zor olmaktadır. Her bir olayın kendisine göre bir gelişimi, olmakta ve ciddi bir çalışma ile tespiti gerekmektedir. Bu tür çıkar gruplarının davranışları bu nedenle gri alanda yer almaktadır. Bununla birlikte, örgütsel çıkar gruplarının, yani örgütsel çetelerin davranışlarının etik dışı olduğu görülmektedir. Örgütsel çete üyelerinin bu tür etik dışı davranışları *“ussallaştırıp”* (Karayaman, 2019:94). Kendilerine uygun gerekçeler geliştirdikleri görülmektedir.

Bu çalışma ile;

- ✓ Örgütsel çetelerin ve üyelerinin kişilik özellikleri,
- ✓ Bu çetelerin oluşmasının sebepleri,
- ✓ Bu yapıların örgüte zararları,
- ✓ Örgütsel çetelere karşı alınacak tedbirler

konularında temel bir anlayış oluşturulmaya çalışılmıştır. Alanyazında çok çalışılmamış olan örgütsel çeteler kavramının boyutları ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır.

Yöntem

Bu bölümde araştırmancının deseni, katılımcılar, veri toplama araçları ve verilerin analizine yer verilmiştir.

Desen

Bu çalışmada derinlemesine veri toplama, katılımcıların bireysel deneyimlerini ve bakış açılarını doğrudan anlama ve açıklama amacıyla nitel araştırma deseni kullanılmıştır (Büyüköztürk, Kılıç, Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2014). Nitel araştırmalar gözlem, görüşme ve doküman analizi gibi nitel veri toplama tekniklerinin kullanıldığı, algıların ve olayların doğal ortamda gerçekçi ve bütüncül bir biçimde ortaya konmasına yönelik bir sürecin izlendiği araştırmalar olarak tanımlamak mümkündür. Görüşmeler, kaynakların ulaşılabilirliğine ve araştırmada toplanmak istenen verilerin özelliklerine göre; yapılandırılmış görüşme, yapılandırılmamış görüşme, yarı yapılandırılmış görüşme, etnografik görüşme ve odak görüşmesi olarak sınıflandırılmaktadır (Büyüköztürk vd., 2014). Bu araştırmada ise veriler, görüşme türlerinden yarı yapılandırılmış görüşme tekniğiyle toplanmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşmelerde, görüşme soruları araştırmacı tarafından önceden hazırlanmış olsa da, görüşmedeki gelişmelere göre yeni sorular düşünmek ve sormak gerekebilir. Bu nedenle araştırmacı görüşme sırasında katılımcılara kısmi esneklik sağlayarak oluşturulan soruların yeniden düzenlenmesine, tartışılmasına olanak sunmaktadır (Ekiz, 2003; Karasar, 2009). Nitel araştırmalar keşfedici özellik taşır. O nedenle, fazla çalışılmamış ve alanyazın da yerini almamış konuların aydınlatmada oldukça işe yarayan çalışmalardır (Neuman, 2012: 228).

Katılımcılar

Eğitim örgütlerinin, gerek çalışan sayısı gerekse kariyer ve görev dağılımlarının çeşitliliği ve sürekli aktif bir yapıda olması nedeniyle, tanımı yapılan *örgütsel çıkar gruplarını* araştırmak, tanımlamak için uygun organizasyonlar olduğu değerlendirilmiştir. Çalışmanın katılımcıları belirlemeden önce 8 okul Müdürü ve 10 öğretmen ile görüşülmüş; çalışmanın süreci hakkında bilgi verilmiştir. Öncelikle örgütsel çıkar gruplarının/ örgütsel çetelerin tanımı yapılmış, bu bilgi doğrultusunda bu çalışmaya katılmak isteyip istemedikleri sorulmuştur. Katılım için istekli olanlara gönüllük ve onam formu verilmiştir. Çalışmaya gönüllü olarak katılmayı kabul eden, altı okul müdürü ve 4 öğretmen çalışmanın katılımcı grubunu oluşturmuştur. Çalışma grubunun belirlenmesinde; bulunduğu konuma sadece herkesin başvurma hakkının olduğu objektif yazılı sınavla atanan kişilerin olmasına özen gösterilmiştir. Bulduğu kariyer basamağına tartışmalı mülakat ya da sınavsız atanan kişilerden oluşması sağlanmıştır. Aksi halde bu durumun verilerin güvenilirliğini etkileyeceği düşünülmüştür.

Tablo 1. Katılımcıların yaşı, görevi ve örgütsel çetenin görüldüğü örgüt ya da yapı.

Katılımcılar	Yaş aralığı	Görevi
K 1	35 ve altı	Öğretmen
K 2	51 ve üstü	Öğretmen
K 3	36-50	Okul Müdürü
K 4	36-50	Öğretmen
K 5	36-50	Okul Müdürü
K 6	36-50	Okul Müdürü
K 7	51 ve üstü	Okul Müdürü
K 8	36-50	Okul Müdürü
K 9	35 ve altı	Öğretmen
K 10	35 ve altı	Okul Müdürü

Katılımcıların 6 sının okul müdürü, 4 tanesinin öğretmen olduğu görülmektedir. Çalışmayı etkilemeyeceği düşünülen ve çalışmada odaklanılmayan gereksiz demografik değişkenlere yer verilmemesi bilinçli bir durumdur.

Veri Toplama Aracı ve Veri Toplam Süreci

Eğitim örgütlerindeki örgütsel çıkar gruplarına ilişkin; okul müdürleri ve öğretmenlerin görüşlerinin belirlenmesi amacıyla "Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu" kullanılmıştır. Öncelikle ilgili literatür

araştırması sonucunda bu çalışma kapsamında yer alabilecek soru havuzu oluşturulmuştur. Soruların oluşturulmasında çalışma amacında da ana hatlarıyla belirtilen

- 1- Örgütsel çetenin varlığı,
- 2- Örgütsel çetenin var olduğu örgütler,
- 3- Örgütsel çete üyelerinin özellikleri,
- 4- Örgütsel çetelerin odaklandığı amaçlar ve
- 5- Örgütsel çetelerin buldukları örgüte zararları konularına odaklanılmıştır.

Ardından oluşturulan bu soru havuzundan, nitel çalışmada yer alabilecek soru sayısı göz önünde bulundurularak "Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formunun" soruları oluşturulmuştur. Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu araştırmanın amacı ve nitel çalışmaya uygunluğu açısından değerlendirilmek üzere eğitim kurumlarında görev yapan, bulunduğu konuma objektif kıstas olarak yazılı sınavla gelen deneyimli beş uzmanın görüşüne sunulmuştur. Uzman görüşlerinin değerlendirilmesi amacıyla, araştırmacı tarafından uzman değerlendirme formu oluşturulmuştur. Hazırlanmış olan formda her soru için, "uygun", "kısmen uygun" ve "uygun değil" kategorileri düzenlenmiştir. Uzmanların değerlendirmeleri sonucunda sunulan görüşler dikkate alınarak Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formuna son şekli verilmiştir.

İlk hali 12 soru olan formun, Uzman görüşü sonrasında öneriler doğrultusunda düzeltmeler yapılarak bir pilot görüşme gerçekleştirilmiştir. Bu pilot görüşmede soruların anlaşılabilirliğine dikkat edilmiş ve ardından düzeltmeler yapılarak kullanılmıştır. Uzmanlardan alınan dönütler ve yapılan bir pilot uygulama ile soru formu yeniden düzenlenerek 6 soruya indirilmiş ve son hali verilmiştir. Araştırmanın güvenilirlik çalışması için araştırmacı ve ölçme ve değerlendirme alanında uzman biri ile görüşme dökümlerini ayrı ayrı inceleyerek belirlenen kodlar, kategoriler ve temalar doğrultusunda değerlendirme yapılmıştır.

Yarı yapılandırılmış görüşme formu katılımcıların bir kısmı ile yüz yüze uygulanmış, bir kısmı ile de telefonla görüşerek, Google form üzerinden yollanan formu doldurmaları suretiyle gerçekleştirilmiştir. Uygulama süreci 20- 25 dakika sürmüştür. Görüşme sürecinde veriler yazılarak kayıt altına alınmıştır. Görüşme sonunda verilen cevaplar katılımcıya okunmuş ve teyit edip etmemesi sorgulanmıştır. Bu da çalışmanın güvenilirliğini güçlendirici bir unsurdur. Yüz yüze görüşmeler, daha öncesinde randevulararak, iş ortamı dışında kafe, çay ocağı gibi ortamlarda yapılmıştır.

Katılımcıların konuyu daha iyi anlamaları için, en başta örgütsel çeteden neyin kastedildiği açıklanmıştır. Katılımcılara; *"çalıştıkları kurumlarda; ortak kişisel çıkarlar etrafında birleşen; örgüt kaynaklarının ve iş yükü dağıtımında avantaj elde etme ve yeterli birikimi ve liyakati olmasa da; kısa sürede terfi etme amacıyla birlik olan çıkar gruplarına örgütsel çete denilmektedir"* tanımı verilmiştir. Yine araştırmak istenen konunun boyutlarının iyi anlaşılması ve cevapların tam olarak konuya uygunluğunu sağlamak için Cemaloğlu'nun (2021) örgütsel çeteler başlıklı köşe yazısını okumaları istenmiştir.

Form; temel olarak iki kısımdan oluşmaktadır. İlk kısım; katılımcıların yaşları ve görevlerini sormaktadır. Yaş kategorisi 35 ve altı, 36-50 arası, 51 ve üstü olmak üzere 3 gruba ayrılmıştır. 35 yaşın pek çok kariyer mesleklere atanmada sınır yaş olması ve insan gelişiminde önemli bir basamak olması nedeniyle ayırım yaşı olarak düşünülmüştür. İkinci yaş grubu 50 olarak sınırlandırılmıştır. Üçüncü grupta ise 51 ve üstü denilmiş ve başka bir sınırlama konulmamıştır. Cinsiyet, medeni durum gibi demografik değişkenlerin çalışma için çok önem arz etmemesi nedeniyle yer verilmemiştir. Ne yazık ki, akademik çalışmaların çoğunda klasik olarak, sanki bir zorunlulukmuş gibi bu tür gereksiz değişkenlerin işe yaramasa da bulunduğu görülmektedir.

İkinci kısmın 1. soru; sözü edilen örgütsel çete ile karşılaşılma durumu sorulmuştur. Bu soru için önceden oluşturulan temalar; *Bu tür yapılarla hiç karşılaşmadım: Bu tür yapılarla bazı kurumlarda karşılaşmıştım; Çalıştığım her kurumda bu yapılarla karşılaştım* katılımcılara hazır olarak verilmiştir.

İkinci kısmın 2. sorusu; örgütsel çetenin gözlemlendiği organizasyonu ifade etmelerine yöneliktir. Bu soru için; "örgütsel çeteyi gözlemlediğiniz örgütü yazınız. Bu yapı ilçedeki eğitim camiası mı?, bir okulun öğretmenleri mi? Ya da ilçedeki okul müdürleri mi?" açıklaması yapılmıştır.

İkinci kısmın 3. Sorusu, bu tür yapılarla mücadele etmek durumunda kaldınız mı? Sorusudur. Bu soru içinde hazır olarak; "Hayır bu tür yapılarla hiç mücadelem olmadı, daha önce bu tür yapılarla mücadele etmişim, halen bu çetelerle mücadele halindeyim ve kendimi korumaya çalışıyorum" temaları verilmiştir. Katılımcıların görüşlerini engel oluşturmaması için ek olarak "diğer" seçeneği de verilmiştir.

İkinci kısım 4. Soruda; Sözü edilen örgütsel çete üyelerinin kişilik özellikleri hakkındaki gözlemleri sorulmuştur. 5. Soruda, Örgütsel çetelerin ne tür amaçlar etrafında birleştikleri sorulmuştur. 6. Soruda: örgütsel çetelerin buldukları örgüte verdiği zararlara ilişkin görüşler sorulmuştur.

Verilerin Analizi

Yarı yapılandırılmış görüşme formu ile toplanan veriler, betimsel analiz yöntemi ile incelenmiştir. Betimsel analiz yönteminde veriler, daha önce hazırlanan temalara göre düzenlenebileceği gibi, araştırma esnasında da ortaya çıkan boyutlar da dikkate alınarak oluşturulabilmektedir. Betimsel analizde, ulaşılan bulguların belirli bir düzen ve anlaşılabilir şekilde yorumlanır. Betimsel analizlerde, katılımcıların görüşlerini etkileyici bir şekilde yansıtılması için, doğrudan alıntılara da yer verilir (Yıldırım ve Şimşek, 2011). Araştırmada toplanan veriler ortak temalar altında birleştirilerek yorumlanmıştır. Temaların belirlenmesinde nitel analiz tekniklerinden kategori oluşturma yöntemi kullanılmıştır. Bununla birlikte katılımcıların kimliklerinin belli olmaması için katılımcılar, K1, K2 (katılımcı 1, katılımcı 2) şeklinde kodlanmıştır. Devamında veriler ortak ya da benzer oluşlarına göre ait oldukları kategoriye konulmuştur (Bogdan ve Biklen, 1992). Bazı katılımcıların görüşleri olduğu gibi makale içinde verilmiştir.

Bulgular ve Yorum

Araştırmanın bulguları, katılımcılara sorulan her bir soru başlığı altında aşağıda sıra ile açıklanmış ve yorumlanmıştır.

1. Örgütsel çetelerin varlığına ilişkin bulgular

Katılımcılara "çalıştığının kurumda böyle bir çete ile karşılaşma" durumları sorulmuş ve *Hiç karşılaşmadım, bazı kurumlarda bu yapılarla karşılaştım ve çalıştığım her kurumda bu yapılarla karşılaştım* seçeneklerinden birini işaretlemeleri istenmiştir. Tablo 2 de bu soruya verilen cevaplar oaranlarıyla birlikte verilmiştir.

Tablo 2. Katılımcıların örgütsel çete ile karşılaşma durumları.

Örgütsel Çetelerle Karşılaşma Durumu	Öğretmen		Okul Müdürü		Toplam	
	Sıklık	%	sıklık	%	sıklık	%
Hiç karşılaşmadım	0	%0	0	%0	0	0
Çalıştığım bazı kurumlarda bu yapılarla karşılaştım	3	%30	2	%20	5	50
Çalıştığım her kurumda karşılaştım	1	%10	4	%40	5	50

Tablo incelendiğinde (Tablo 2), katılımcıların tamamının, iş yaşamında örgütsel çetelerle karşılaştığı görülmektedir. Örgütsel çete ile hiç karşılaşmadığını belirten katılımcı olmamıştır. Katılımcıların bir kısmının ise çalıştığı her kurumda bu çetelerle karşılaştığını belirttiği görülmektedir (K2, K3, K6, K7, K8). Bunların bir tanesi öğretmen iken 3 tanesinin ise okul müdürü olduğu görülmektedir.

Katılımcılara sorulan bu sorunun seçenekleri sunulduğu için açık uçlu ve kategorileştirme gerektirmediği için cevap örneklerinin verilmesine gerek kalmamıştır.

Katılımcıların tamamının örgütsel çetelerle karşılaştığı bulgusu önemlidir. Eğitim örgütlerinin personel sayısının çokluğu, üst makamlara atama ve görevlendirmelerde liyakat ölçütlerinin tam olarak yerleşmemesi (Aydın, 2016:79; ajanskamu internet sitesi; 2020) ve dış müdahalelere açık olması (Karayaman, 2021:249) bu tür çıkar gruplarının yerleşmesine uygun zemin oluşturmaktadır.

2. Örgütsel çetelerin eğitim sektöründe karşılaştığı organizasyonlar

Katılımcıların örgütsel çetelerin varlığını gözlemledikleri yapı ve organizasyonlara ilişkin bulgular Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3. Katılımcıların örgütsel çete ile karşılaştıkları örgütler.

Örgütsel Çetelerin Eğitim Örgütlerinde Karşılaşıldığı Organizasyonlar	Öğretmen		Okul Müdürü		Toplam	
	Sıklık	%	sıklık	%	sıklık	%
Sendika	3	%30	0	%0	3	%30
Okuldaki öğretmenler	3	%30	0	%0	3	%30
İl /ilçe milli eğitim yöneticileri	0	%0	0	%40	4	%40

Katılımcıların örgütsel çete olarak gördükleri yapılanmaların yer aldığı örgütleri belirtirken doğrudan sendika cevabı verenlerin olduğu görülmektedir (K1, K2, K9). Bunların tamamı öğretmen olan katılımcılardır. Okul müdürü olan katılımcıların ise, örgütsel çetelerin var oldukları yapılar olarak, yoğun olarak il/ilçe milli eğitim müdürlüğü yöneticilerini belirttikleri görülmektedir (K3, K7, K8, K10). Okul müdürlerinden alınan cevaplara göre, örgütsel çetelerin gözlemlendiği diğer yapının okuldaki öğretmenler olduğu belirtilmiştir (K4, K5, K6, K9).

Katılımcıların bu soruya verdikleri cevaplara ilişkin iki örnek şu şekildedir;

K 1; "Yaptığınız tarife göre sendikayı buna örnek olarak gösterebilirim"

K 10. İlçe içinde bazı şube müdürleri ile ilçe müdürünün oluşturdukları bu yapı"

Literatür incelendiğinde, eğitim sektöründe bu tür yapılanmaların olduğu anlaşılmaktadır (Güneş, 2018: internet kaynağı; Urun ve Gökçe, 2015:121; Karayaman, 2021:249; Akan, Yıldırım ve Yalçın, 2013:649). Yine Cemaloğlu'nun "örgütsel çeteler" başlıklı köşe yazısına (2021) gelen yorumlar da araştırma bulgularımızla örtüşmektedir.

3. Örgütsel çetelerle çatışma durumu

Katılımcıların; bu tür örgütsel çetelerle mücadele ettiniz mi? Kendinizi koruma çabası içine girdiniz mi? Sorusuna verdikleri cevaplar Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4. Katılımcıların örgütsel çete ile mücadele ve kendisini koruma çabası durumu.

Çatışma ve Kendisini Koruma Çabası Durumu	Öğretmen		Okul Müdürü		Toplam	
	Sıklık	%	sıklık	%	sıklık	%
Hayır, böyle bir çatışmam hiç olmadı	0	%0	0	%0	0	0
Daha önce bu çıkar grupları ile mücadele olmuştu	4	%40	2	%20	6	%60
Şuan da böyle bir çatışma ve kendime koruma çabasıdayım	0	%0	4	%30	4	%40

Tablo 4'e göre; katılımcıların 7 tanesinin daha önce bu tür bir örgütsel çete ile mücadelesin olduğu görülmektedir. Bunlardan 4 tanesi öğretmen (K1, K2, K4, K9) ve 2 tanesi ise okul müdürüdür (K5, K10).Şu anda böyle bir çete ile mücadele etme durumunda olan katılımcı sayısı ise 4 olup bunların tamamı ise okul müdürüdür (K3, K6, K7 K,8). Eldeki verilere göre örgütsel çetelerle herhangi bir mücadelesi olmayan katılımcı yoktur. Sonuç olarak katılımcıların tamamının örgütsel çetelerle mücadele ettiği görülmektedir.

Katılımcılara sorulan bu sorunun seçenekleri sunulduğu için açık uçlu ve kategorileştirme gerektirmediği için cevap örneklerinin verilmesine gerek kalmamıştır.

Katılımcıların tamamının bu tür çıkar grupları ile bir sürtüşme, mücadele yaşadığı bulgusu dikkat çekicidir. Cemaloğlunun (2021) köşe yazısına gelen yorum yoğunluğu ile eldeki bulgular örtüşmektedir. Yine Karayama yaptığı çalışmada, okul müdürlerinin bu tür çıkar gruplarının baskısını yoğun olarak hissettiklerini belirtmektedir (Karayama, 2018:2008; Karayaman, 2021:238).

4. Örgütsel çete üyelerinin kişilik yapıları

Örgütlerde sözü edilen çıkar gruplarının yani örgütsel çete üyelerinin kişilik özelliklerine yönelik bulgular Tablo 5 te gösterilmiştir.

Tablo 5. Katılımcıların örgütsel çete üyelerinin kişilik yapılarına ilişkin görüşleri.

Örgütsel Çete Üyelerinin Kişilik Özellikleri	Öğretmen		Okul Müdürü		Toplam	
	sıklık	%	sıklık	%	sıklık	%
Çıkarıcı, bencil, egoist	4	%40	6	%60	10	100
Beceriksiz, yeteneksiz, işbilmez, tembel	3	%30	4	%40	7	70
Dedikodu, ispiyonlama, jurnal	1	%10	2	%20	3	30
Agrasif, asi	2	20	1	10	3	30

Tablo 5'te görüleceği üzere; örgütsel çete üyelerinin kişilik özelliklerine ilişkin verilen cevaplar 4 kategoride toplanmıştır. Katılımcıların tamamı, bu çete üyelerinin çıkarıcı, bencil ve egoist oldukları konusunda hem fikirdirler. En çok tekrarlanan başka bir özelliklerinin beceriksiz, yeteneksiz, tembel ve iş bilmez olduğu belirtilmiştir. Yoğun olarak tekrar edilen 3. Sıklıktaki özellik olarak dedikodu yapma, ispiyonlama, jurnalcilik olarak belirtilmiştir. Son sırada ise asi ve agrasif kişilik özelliği taşıdıkları belirtilmiştir.

Katılımcıların bu soruya verdikleri cevaplara ilişkin iki örnek şu şekildedir;

K 4:"Çıkarıcıdır, hak yeme eğilimdedirler, Entelektüel birikimleri azdır.

K 8:" Yanlızken bir şey yapamazlar, etik ahlak gibi değerlere önem vermezler, çıkarıcı ve iş konusunda yeteneksizdirler".

Örgütsel çete üyelerinin bencil, çıkarıcı, iş bilmez, beceriksiz, yeteneksiz, dedikoducu ve jurnalci kişilik özelliklerine sahip olmaları, beklenen bir durumdur. Örgütsel çıkar grubu ya da çetenin üyesi olan bireyden etik ve ahlak dışı kişilik özelliklerini de barındırması doğal bir durumdur. Yaptığı işte uzman ve becerikli olan, sağlam karakterli bireylerin yeterlilikleri nedeniyle eksiklerini tamamlama ihtiyaçları da olmamaktadır. Öte yandan; gerekli yeterlilik ve beceriye sahip olmayan çalışanların bir takım oluşumların desteğine ihtiyaç duydukları görülmektedir.

5. Örgütsel çetelerin hangi amaçlara yoğunlaştıkları

Katılımcılara, örgütsel çeteleri oluşturan çalışanların kişilik özelliklerine ilişkin sorulara verdikleri cevaplar yoğunluklarına göre sıralanmış ve Tablo 6 da verilmiştir.

Tablo 6. Katılımcıların örgütsel çete üyelerinin kişilik yapılarına ilişkin görüşleri.

Örgütsel Çetelerin Yoğunlaştıkları Amaçlar	Öğretmen		Okul Müdürü		Toplam	
	sıklık	%	sıklık	%	sıklık	%
Haksız kariyer, makam	3	%3	5	%4	8	80
Maddi çıkar	1	%10	2	%20	3	30
Kişilik amaçlar	1	%10	1	%10	2	20

Tablo 6 ya göre, katılımcıların büyük bir kısmı, örgütsel çetelerin, haksız kariyer ve makam elde etme amacıyla olduklarını belirtmişlerdir. Bu cevabı veren katılımcıların çoğunluğu okul müdürlerinden oluşmaktadır. Maddi çıkar temalı cevaplar ise ikincil sıklıkla ifade edilen tema olmuştur. Örgütsel çetelerin amaçlarının ne olduğuna ilişkin son temada ise kişisel amaçlar cevabının olduğu görülmektedir.

Katılımcıların bu soruya verdikleri cevaplara ilişkin iki örnek şu şekildedir;

K 3: "Maddi çıkar ve makam mevkiye atanmak"

K 7: "Üst makamlara atanmak"

Bulgular incelendiğinde haksız kariyer ve makam elde etme amacının en yoğun bulgu olduğu görülmektedir. İkinci sırada ise maddi çıkar konusu gelmektedir. Son olarak ise kişilik özellikleri bulgusu mevcuttur. Bazı bireylerin, hiçbir gerekçe olmadan da bu tür davranışlara girebileceği mümkündür. Sinizm, negatif duygusal durum ya da çete üyesi olarak kişinin kendisini güvenceye almak istemesi bu durumu açıklayabilir. Gerçekten de bazı kişiler, sürü psikolojisine sığınmak isteyebilirler (Keser ve Zencirkıran, 2021;50).

6. Örgütsel çetelerin organizasyona ve örgüte verdikleri zararlar

Örgütsel çeteler, örgütün verimliliğini, çalışma düzenini, örgüt içi adalet gibi pek çok dengeyi bozan yapılarıdır. Katılımcıların, örgütsel çetelerin örgüte verdikleri zararlara ilişkin görüşleri kategorize edilip Tablo 7 de sunulmuştur.

Tablo 7. Katılımcıların, örgütsel çetelerin örgüte verdikleri zarara ilişkin görüşleri.

Örgütsel Çetelerin Örgüte Verdikleri Zararlar	Öğretmen		Okul Müdürü		Toplam	
	sıklık	%	sıklık	%	sıklık	%
Kurum kültürü, adalet, güven gibi kavramlara zarar vermektedir.	4	%40	6	%60	10	100
Örgüt verimliliğini düşürmektedir.	3	%30	5	%50	8	80
İşlerin gecikmesi	3	%30	4	%40	7	70

Tablo 7 ye bakıldığında; Örgütsel çetelerin var oldukları organizasyona verdikleri zararlara ilişkin, katılımcıların tamamı; kurum kültürünü bozduğu, örgütsel adalet, güven gibi kavramlara zarar verildiği konusunda hem fikir oldukları görülmektedir. On katılımcıdan sekizi ise örgüt verimliliğini düşürdüğünü belirtmişlerdir. Son tema ise işlerin geciktirilmesi olarak bildirilmiştir.

Katılımcıların bu soruya verdikleri cevaplara ilişkin iki örnek şu şekildedir;

K 3: "Kurumların, örgütlerin ilerlemesine engel olurlar, kurumdaki diğer faydalı insanların ilerlemesini engellerler".

K 6: "Örgütün güvenilirliğini sarsarlar"

Örgütsel çetelerin haksız kariyer edinmeleri, ekonomik çıkar ya da kaynakların paylaşımında haksız avantaj elde etmeleri örgüt içinde ciddi sorunlara sebep olmaktadır. Haksız kariyer yapan kişi, arkasında kaos ve çatışmayı bırakır (Söylemez, 2021:232) Bu tür durumlar örgüt için ciddi olumsuz sonuçlar doğurur (Westpalt ve Stern, 2006:169-204; Crawshaw ve Brodbeck, 2011:106-125; R. Jones vd., 2008:45).

Sonuç ve Öneriler

İnsanın olduğu her yerde çeşitli gruplaşmaların olması kaçınılmazdır. Bu yapıların, örgütsel adaleti, çalışma barışını bozucu bir şekilde başkalarının yanında bir takım kariyer, kaynak paylaşımı ve iş bölümü avantajı sağlaması durumunda örgüt amaçlarından saptıkları görülmektedir. Hatta bu çıkar gruplarının kendi oluşturdukları çıkar amaçlarını örgüt amaçlarına göre daha önceledikleri de görülmektedir.

Örgütsel çıkar grupları, amaçları ve işbirlikleri sayesinde örgütsel çete halini alabilmektedirler. Bu örgütsel çetelerin, haksız makam mevki edinme, ekonomik çıkarlar ve kendisini güvenceye alma, gibi bir takım kişisel amaçlarla bir araya geldikleri görülmektedir. Örgütsel çetelerin iş ortamlarında performanslarının düşük olduğu, işe odaklanmak yerine daha çok üst makamların ve karar vericilerin dikkatini çekecek reklama dönük çalışmalara yoğunlaştıkları görülmektedir. Bu tür kişisel reklam çalışmalarına "izlenim yönetimi" denilmektedir.

Bazı bireylerin ise kişilik yapılarının örgütsel çetelere katılmaya meyilli oldukları görülmektedir. Genellikle çıkarıcı, iş konusunda yetenezsiz, kendisindeki bilgi, birikim, becerisi eksikliği ile birtakım görevlere atanamayacak olan, eldeki yetenekleriyle kariyer yapamayacağı ortada olan bireylerin bu eksikliklerini kapatmak için bu tür çetelere katılarak eksik yanlarını bu çetelerle güçlendirdikleri görülmektedir. Kendisinde bir makama atanabilecek yeteneği ve gerekli becerisi olmayan kişiler, bu tür çetelerin desteğiyle atanmaya çalışmaktadırlar.

Örgütsel çetelerin örgüt içinde çalışma barışını, örgütsel güveni, örgütsel adaleti bozduğu görülmektedir. Örgütsel çetelere karşı alınacak tedbirlerin başında, bu illegal çıkar amaçlı grupların doğmasına yol açan kural esnekliklerinin, kayırma ve kollayıcı davranışların yok edilmesi gerekmektedir. Örgüt içinde adalete ve fırsat eşitliğine aykırı her davranış, çalışanlar için olumsuz etkiler yapmasının, örgüt verimliliğini düşürür meşinin yanında, örgütsel çetelerin oluşması için de bir mazeret teşkil etmektedir. Diğer bir ifadeyle, örgüt içi adaletsiz uygulamalar, örgütsel çete üyelerinin bu durumu ussallaştırmalarını sağlamakta, kendi zihinlerde bu etik dışılığı legalleştirmeleri için bir gerekçe oluşturmaktadır. Örneğin, bir öğretmenin doğrudan ilçe milli eğitim müdürü olduğunu gören diğer öğretmenler, kariyer yapmanın yolunun iş yeteneği ve performans dışında yollarla olduğunu görecektir. Her çalışanın eşit şartlarda kariyer fırsatları sunulmalıdır. Yükselmeler kariyer ve liyakat ölçütlerine göre, eşitlerin ve şartları tutanların müracaat edebileceği objektif sınavlar yoluyla ya da alınan eğitim, sunulan ürünün, bilimsel çalışmanın objektif bir şekilde değerlendirilmesi ile yapılmalıdır.

Kaynaklar

Ajanskamu.net (2020) *Liyakat Şartlarını Taşımayan Müdür Atamaları Sayıştay Raporunda*. (2020, 6 Ekim) web sitesinden erişilen adres: <https://www.ajanskamu.net/meb/liyakat-sartlarinitasimayan-mudur-atamaları-sayıstay-raporunda-h111139.html>.

Akan, D., Yıldırım, İ. ve Yalçın, S. (2013). Okul Yöneticilerine Aşağıdan Yukarı Doğru Uygulanan

Yıldırma (Mobbing) Davranışları. *International Online Journal of Educational Sciences (IOJES)*. 5/3 (2013): 646-459.

Aydın, İ. (2016). *Eğitim ve Öğretimde Etik*, Ankara: Pegem Akademi.

Aydın, İ. (2014). *Yönetimsel ve Mesleki Açısından Etik*, Ankara: Pegem Akademi.

Bogdan, R., ve Biklen, S. K. (1992). *Qualitative research for education: An introduction to theory and methods*. Boston: Allyn and Bacon.

Cemaloğlu, N. (2021). Örgütsel Çeteler. (Erişim T. 21.08.2021) web sitesinden erişilen adres:<https://www.kamudanhaber.net/orgutsel-ceteler-makale,4084.html>

Crawshaw, J. ve Brodbeck, F. (2011). Justice and trust as antecedents of carierist orientation. *Personnel Review*, 40(1),106-125. <http://doi.org/10.1108/004834811111095546>,

Ekiz, D. (2003). *Eğitimde araştırma yöntem ve metodlarına giriş*. Ankara: Anı Yayıncılık.

Feldman, D. C. ve Weitz, B. A. (1991). From the invisible hand to the gladhand: Understanding a careerist orientation to work. *Human Resource Management*, 30(2), 237-257.

Gül, H. (2006). Çevresel Baskı Gruplarının Okulun Genel İşleyişine Etkileri (Kocaeli-İzmit Örneği). *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 11/1 : 71-84.

Gültekin M. (2021). *Algı Yönetimi ve Maipülasyon, Kanmanın ve Kandırmanın Psikolojisi*. (13. Baskı), İstanbul: Pınar Yayınları.

Güneş, H. (2018). Baskı Grupları ve Okullar. (7 Şubat, 2018) web sitesinden erişilen adres: <https://www.kamubiz.com/baski-gruplari-ve-okullar-makale,428.html>.

<https://www.turkcesozlukler.com/%C3%A7ete-nedir-ne-demek> (Erişim T. 06.10.2021)

<https://sozluk.gov.tr>. (Erişim T.:06.10.2021)

Jones, R., Stout, T., Harder, B., Levine, E. ve Levine, J. (2008). Personnel psychology and nepotism: Should we support anti-nepotism policies? 45.

Karasar, N. (2009). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Yayıncılık.

Karayama, S. (2018). School Administrators who Serve in Different Institutions Ethical Dilemmas and Their Attitudes towards These Dilemmas. *Asian Journal of Education and Training*. 4/3, ss: 201-209.

Karayaman, S. (2019). Yönetimde Duygusal Zekâ, İşyeri Mutluluğu ve Etik Karar İlişkisi: Okul Yöneticileri Üzerinde Bir Araştırma. Doktora Tezi, Gelişim Üniversitesi.

Karayaman, S. (2020). Okul Yöneticilerinde Duygusal Zekâ ve Etik Karar Verme İlişkisi. *Turkish Studies - Education*. 15/4, ss: 2741-2756.

Karayaman, S. (2021). Okul Yöneticilerini Etik İkilime İten Baskı ve Güç Kaynaklarının Okul Kademelerine Göre İncelenmesi, *İnsan ve İnsan dergisi*, yıl:8, Sayı:27, ss:245-253. DOI: <https://doi.org/10.29224/insanveinsan.797652>

- Keser, A. ve Zencirkıran, M. (2021). *Örgütsel Davranış*. (2.Baskı). Bursa: Dora Basım-Yayın.
- Koçel, T. (2013). *İşletme Yönetimi*, (14. Baskı). İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Kıral, E. (2015). "Yönetimde Karar ve Etik Karar Verme Sorunsalı", Adnan Menderes Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi, 6.2, ss. 73-89.
- Nadler, J. & Schulman, M. (2015). *Favorism, cronyism and nepotism*. (6 Ekim 2021) web sitesinden erişilen adres: <https://www.scu.edu/government-ethics/resources/what-is-government-ethics/favoritism-cronyism-and-nepotism/>
- Neuman, W. L. (2012). *Toplumsal Araştırma Yöntemleri: Nicel ve Nitel Yaklaşımlar I-II. Cilt (5. Basım)*. İstanbul: Yayın Odası.
- Özcan, K. (2014). Çevresel Baskı Gruplarının Okul Yönetimine Etkileri (Adıyaman İli Örneği). *E-International Journal of Educational Research*. 5/1 : 88- 113.
- Söylemez, M. (2021). Kariyerizm. B. Çiçek (Ed). *Örgütsel Davranışın Karanlık Yüzü* içinde, Nobel Bilimsel Eserler, ISBN:978-625-7556-13-1, ss:223-238.
- Wespalt, J.D. ve Stern, I. (2006). The Other Patway to the boardroom:Interpersonal influence behavior as a substitute for elit credentials and majority status in obtaining board appointments. *Administrative Science Quartely*, 51(2), 169-204.<http://doi.org/10.2189/asqu.51.2.169>.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2011). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Liderin Algılanan Yasal Gücünün Örgütsel İletişim Üzerindeki Etkisi

Dr. Tamer UTKUCU

Bağımsız Denetçi

Özet

Güç, liderin diğer kişiler üzerindeki yetkisini ve davranışını tek bir kişi olarak halletme kapasitesi ve yeteneğidir. Liderin gücü ise, astlarını etkileme yeteneğini ifade etmektedir. Liderin gücü beş temel durumdan oluşur; yasal, zorlayıcı, uzman, referans ve ödüllendirici güç. Bu güçler hem kişisel hem de pozisyonel olarak gruplandırılmakta ve birbiri ile ilişkili bir model oluşturmaktadırlar. Yasal güç, pozisyondan/konumdan kaynaklı yasal güç, yasal eşitlik gücü, yasal bağımlılık gücü, yasal karşılık gücü şeklinde pozitif ve negatif olarak sınıflandırılmıştır. Kurum içerisindeki çalışanların düşünce, duygu ve fikir paylaşımına devam ettiği, kurumlar arasında farklılık gösterse de üretim, hizmet ve bilginin üretilip pazarlanabilmesi için gereken sürecin yönetilmesi olarak tanımlanan örgütsel iletişim, kurum içerisindeki kişilerin ve işletme yönetimi ile çalışanların arasında oluşan uyumu da ifade etmektedir. İyi bir örgütsel iletişimde işletme içerisinde, hiyerarşiden daha çok karşılıklı fikir alışverişinin ön planda olduğu görülmekte ve bu durum işletmelerin vizyon ve misyonlarına ulaşmalarını sağlamaktadır. Çalışmada liderin algılanan yasal gücünün örgütsel iletişim üzerindeki etkisi, ikametleri ve çalıştıkları kurumlar İstanbul Avrupa yakasında olan 549 çalışandan anket formu kullanılarak elde edilen veriler ile incelenmiştir. Yapılan analizler sonucunda yasal gücün örgütsel iletişimi negatif yönde etkilediği ve cinsiyet değişkeninin moderatör etkisi bulunmazken, medeni durum ile çalışma pozisyonu değişkenlerinin moderatör etkilerinin olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel iletişim, yasal güç, moderatör etki.

The Effect of Leader's Perceived Legitimate On Organizational Communication

Abstract

Power is the capacity and ability of the leader to handle her/his authority and behavior over others as a single person. The power of the leader refers to his ability to influence his subordinates. The power of the leader consists of five basic states; legal, coercive, expert, reference and rewarding power. These forces are grouped both personally and positionally and form an interrelated pattern. Legal power is classified as positive and negative as legal power originating from position/position, legal equality power, legal dependency power, legal response power. Organizational communication, which is defined as the management of the process required for the production, service and information to be produced and marketed, although it varies among institutions, where the employees within the institution continue to share their thoughts, feelings and ideas. It also refers to the harmony between the people in the institution and the business management and employees. In a good organizational communication, it is seen that the exchange of ideas is at the forefront rather than the hierarchy within the enterprise, and this enables the enterprises to reach their vision and mission. In the study, the effect of the perceived legitimate power of the leader on organizational communication was examined with the data obtained by using a questionnaire form from 549 employees whose residences and institutions are located in the European side of Istanbul. As a result of the analyzes, it was determined that legitimate power affects organizational communication negatively and the gender variable does not have a moderator effect, while the variables of marital status and working position have moderator effects.

Keywords: Organizational communication, legitimate power, moderator effect.

1. GİRİŞ

Liderliğe yönelik geleneksel yaklaşımlar, gücü liderliğin merkezine yerleştirir (Lord, 1977; Yukl, 2013), ancak güç literatürü ve liderlik literatürü büyük ölçüde birbirinden bağımsız olarak gelişmiştir (Williams, 2014). Güç, liderlerin potansiyel olarak başkalarını etkilemek için sahip oldukları araçlardır (Antonakis & Day, 2017) yani, güç, liderliğin merkezi, tanımlayıcı bir unsuru ve onun altında yatan nedensel mekanizmalardan biridir (Williams, 2014). O halde, liderler tarafından, kendi bağlamında etki uygulamak ve hedeflere ulaşmak için konumsal veya eğilimsel anlamda güce ihtiyaç duyulur. Güç olmadan lider olunamaz. Liderlik, liderin, takipçilerin ve bu ikisi arasındaki etkileşimin özelliklerine bağlı olan sosyal bir süreçtir. Liderlik, aynı zamanda daha geniş bir sosyal çevre içinde bağlamsal olarak köklenir. Güç çalışması da benzer parametreleri içerir (Sturm & Antonakis, 2015) ve sosyal ilişkilerde temel bir etkidir (Russell, 1938).

Dahl'a göre liderin gücü takipçilerine ya da astlarına istediklerini yaptırıp yaptıramama yeteneği ve gücü olarak tanımlanmaktadır (akt. Atwater vd., 1996). Liderler birbirinden farklı güç tipine sahiptirler ve farklı davranışlarla bu güçlerini gösterirler. French ve Revan (1959) gücün beş temel şekilde tanımlanmaktadır. Liderin organizasyonda ki yerinden kaynaklanan ve organizasyon/kurum tarafından lidere verilen bir otorite olan yani pozisyonundan kaynaklı olanlar; yasal güç, zorlayıcı güç ve ödül gücü, liderin kişilik özelliklerinden kaynaklı olanlar ise uzman gücü ve karizmatik güçtür (French ve Raven, 1959).

Çalışanların/astların, liderin kendi davranışlarını kontrol etme ve yönlendirme hakkının olduğuna yönelik düşüncelerinden oluşan yasal güç (Rahim vd., 2001), örgütsel hiyerarşide, liderin pozisyonu sebebiyle astların/çalışanların davranışlarını yasalara dayanarak etkilemesidir. Yasal gücün geçerli olabilmesi için, liderlerin örgütsel sorumluluklarının bulunduğu yerde bu gücü kullanmaları gerekmektedir. Yasal güçte, grup üyelerinin, liderlerinin kendi davranışlarını belirleme hakkına sahip olduğunu kabul ederek, otorite tarafından gelen buyruk ve emirlere uymaya kendilerini mecbur hissetmeleri ile ilgilidir (Akyüz ve Kaya, 2015).

İletişim, birçok organizasyonun işleviyle çalışır ve organizasyonun çıkarlarına hizmet eder. Bu işlevler; bilgilendirmek, düzenlemek, entegre etmek ve ikna etmekten oluşur (Koebler, 1991). Tompkins (1984) örgütsel iletişimi "iki veya daha fazla kişinin bilinçli olarak koordine edilmiş faaliyetleri veya güçleri sistemini yaratan ve sürdüren mesajların gönderilmesi ve alınması çalışması" olarak tanımlamıştır. Ayrıca iletişim, iki veya daha fazla kişi arasındaki bir etkileşim süreci olarak görülebilir. Örgüt üyelerinin vizyon, amaç ve hedefler konusundaki anlayışları, iletişim sürecinde bir eksiklik olduğunda bazen uyumsuz olabilir (Andrews ve Herschel, 1996) bu da bireyler arasındaki etkileşim zarar verebilir.

Çalışmada liderin algılanan yasal gücünün örgütsel iletişim üzerine etkisi ve liderin algılanan yasal gücü-örgütsel iletişim arasındaki ilişkide medeni durum, cinsiyet ile çalışma pozisyonu değişkenlerinin moderatör etkileri İstanbul Avrupa yakasında olan kamu sektörü çalışanı özelinde incelenmiştir. Çalışmanın ilk bölümünde liderin yasal gücü ve örgütsel iletişimi kavramları tanımlanmış, ikinci bölümde ise kavramsal çerçeve üzerinden bu kavramlar incelenmiştir. Üçüncü ve dördüncü bölümlerde konu ile ilgili elde edilen veriler analiz edilmiş ve bulgulara bakılmıştır, son bölümde ise analiz sonuçları tartışılmıştır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Asimetrik kontrol olarak tanımlanan güç (Fiske, 1993; French & Raven, 1959; Keltner vd., 2003), lider rolünün doğasında vardır. Liderin gücü, grup üyelerinin çabalarını motive etme, koordine etme ve yönlendirmenin (De Cremer ve van Knippenberg, 2003; Farmer ve Aquinis, 2005) yanında, örgütteki etkin iletişimi sağlayarak bireyi ve grubu etkileyen kararlar almayı da etkiler. Dolayısıyla liderlik, astları üzerinde kontrole ve güce sahip olmayı gerektirir. Bununla birlikte, tipik olarak liderler

astlarından daha fazla güce sahipken, tüm liderlerin aynı miktarda güce sahip değildirlir (Rus vd., 2010)

Lider ve takipçisi/astı arasındaki ilişkiden daha önemli bir ikili ilişki yoktur (Ferris vd., 2009) ve bu tür ilişkiler içinde güç ve güç dinamikleri rutin olarak temelde iç içe geçmiş durumdadır. Güç, A Kişisinin B Kişisi üzerindeki gücünün, B Kişisinin ihtiyaçlarını, arzularını karşılaması için gerekli kaynaklar için B Kişisinin A Kişisine ne ölçüde bağımlı olduğu ile ilişkilidir (Blau, 1964; Emerson, 1962, 1964).

Liderlerin astları üzerinde yasal olarak emretme hakkı vardır. Astların da bu emirlere itaat etme yükümlülükleri bulunmaktadır. Liderin pozisyondan kaynaklı güçlerinden biri olan yasal gücün temeli budur. Organizasyonun kendi kurallarına bağlı olarak oluşmakta olan yasal gücün astlar/çalışanlar tarafından kabul edilmesi gerekmektedir. Bu güce sahip olan liderler ortaya koydukları beceri, bilgi ve yetenekleri ile pozisyondan kaynaklanan bu gücü hak etmiş olduklarını göstereceklerdir. Fakat pozisyondan kaynaklı bu gücün oluşmasında kişisel kapasiteye sahip olmasına gerek yoktur, çünkü bu güç kişisel özellikler ile değil, pozisyon ile ilişkilidir (Bayrak, 2001).

Güç üzerine yapılan araştırmaların çoğu, gücün temellerine (French & Raven, 1959), gücün konumsal ve yapısal belirleyicilerine (Pfeffer, 1981) ve/veya gücü elde etmede etkili olan kişisel özelliklere dayanırken (Mintzberg, 1983), çok az araştırma, hem lider hem de astın gücünün etkileşimini aynı anda incelemiştir.

Akyüz vd. (2015) yaptıkları analizler sonucunda, kamu çalışanlarının örgütsel iş tatmini üzerinde yasal gücünün olumlu etkisi olduğu görülmüştür. Alper ve Çolak (2021) yaptıkları araştırmada İstanbul Ataşehir’de ikamet eden özel sektör çalışanlarına anket uygulanmış ve yapılan analizler sonucunda yasal gücün örgütsel performansı pozitif etkilediği görülmüştür.

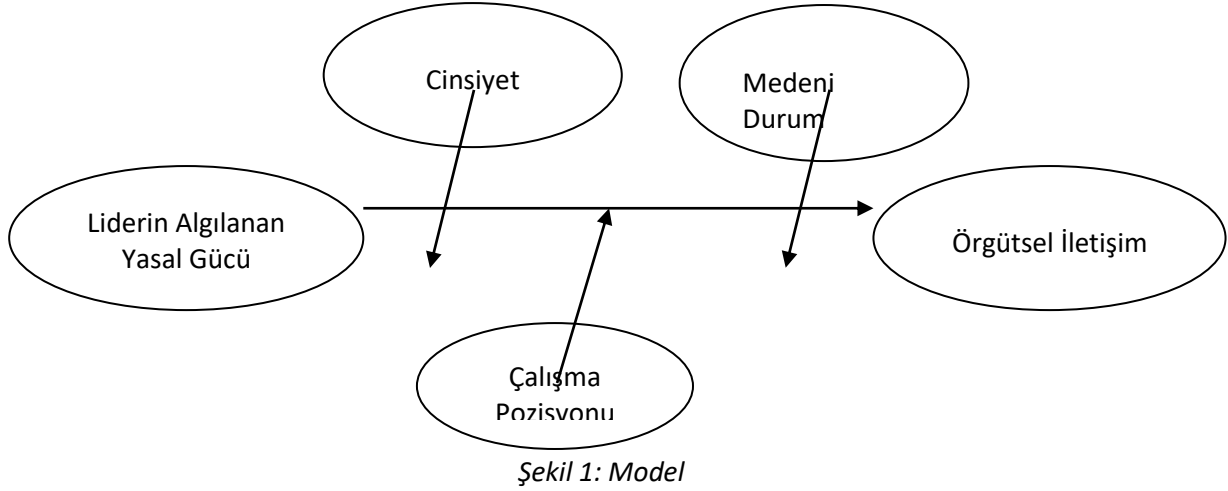
İletişim, bir grup veya kuruluş içinde dört anlamlı rol oynar: İlk olarak, iletişim üyelerin davranışlarını izler. İkinci olarak, iletişim, çalışanlara ne yapmaları gerektiğini, ne kadar tatmin edici bir şekilde yaptıklarını ve alt düzeyde ise performansı nasıl yükselteceklerini bildirerek motivasyonu besler. Üçüncüsü, iletişim, duyguları açığa çıkarmak ve sosyal arzuları tatmin etmek için bir ortam sunar. İletişimin bir başka işlevi de karar vermeye yardımcı olmaktır. Bir ekibin performansını artırmak için bireylerin ve grupların karar vermek için ihtiyaç duyduğu gerekli gerçekleri ve verileri ve diğer alternatifleri seçip tartmak için gerekli bilgileri verir. Özetlemek gerekirse, gruplar etkili bir şekilde çalışmak için üyeler üzerinde bir takım kısıtlamalar uygulamalı, üyeleri iyi çalışmaya yönlendirmeli, duygusal ifadeye izin vermeli ve onlara karar verme özgürlüğü vermeli (Stephen ve Robbins, 2011).

Örgütsel iletişim, örgüt ya da kuruluşa karşı, hedef kitleleri etkilemek amacı ile bir bütün içerisindeki tüm iletişim araçlarının birlikte uygulanmasıdır. Uzun vadeli uygulanan bir iletişim olan örgütsel iletişimin hedeflerinden biri de örgütsel bir imaj oluşturmak, korumak ya da değiştirmektir (Şimşek, 2006). Bir şirketin/örgütün/kurumun varlığını devam ettirmesinde merkezi bir konumda olan örgütsel iletişim, örgütün bütün süreçlerinde önemli bir rolü vardır. Örgütsel iletişim, örgüt ve çalışan arasında uyum sağlamayı amaçlayan bir yönetim sürecidir. Örgütün/kurumun hedeflerine ulaşmak için günümüz koşullarında özellikle dikkat edilmesi gereken bir iletişim çeşididir (Özgen, 2006). Örgütsel unsurlar arasında uygun bir iletişim ortamı hakim olduğunda, örgütsel iletişim ile bir kuruluşun performansı arasında güçlü bir ilişki ortaya çıkar ve bu iletişim ortamı, organizasyonun ilerlemesine ve başarılarına katkı sağlar (Roberts, 1984).

Özkan (2016)’nın yaptığı araştırma sonucunda, örgütsel iletişimin etkili ve çok yönlü bir şekilde gerçekleştirilmesi, örgütün amaçlarının, değerlerinin benimsemesi konusunda çalışanlar üzerinde pozitif yönde etkilidir. Sarıkamış (2006) yaptığı çalışma sonucunda, örgüt içerisinde çalışanların işleri ile ilgili konularda iletişim halinde olarak bilgilendirilmeleri, gerekli olan bilgiye kendilerinin rahatlıkla ulaşabilmesi, örgütsel iletişim kanallarının kurulması göstermesi açısından önem göstermektedir.

3. METODOLOJİ

Bu çalışmada liderin algılanan yasal gücünün örgütsel iletişim üzerine etkisi ve liderin algılanan yasal gücü-örgütsel iletişim arasındaki ilişkide medeni durum, cinsiyet ile çalışma pozisyonu değişkenlerinin moderatör etkileri incelenmiştir. Çalışmanın amacı doğrultusunda ikametleri ve çalıştıkları kurumlar İstanbul Avrupa yakasında olan 549 kamu sektörü çalışanından müteşekkil örneklem grubu ile bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırmada sınıması yapılacak hipotezler ve oluşturulan model aşağıda olduğu gibidir.



Şekil 1: Model

Araştırma dahilinde sınıması yapılacak hipotezler aşağıda olduğu gibidir.

H1: Liderin algılanan yasal gücünün örgütsel iletişim üzerinde olumsuz yönde etkisi vardır.

H2: Medeni durumun, liderin algılanan yasal gücü-örgütsel iletişim arasındaki ilişkide moderatör etkisi vardır.

H3: Cinsiyetin, liderin algılanan yasal gücü-örgütsel iletişim arasındaki ilişkide moderatör etkisi vardır.

H4: Çalışma pozisyonunun, liderin algılanan yasal gücü-örgütsel iletişim arasındaki ilişkide moderatör etkisi vardır.

3.1. Anket Formunun Düzenlenmesi

Anket formunda bulunan "Liderin Algılanan Yasal Gücü"ne yönelik ifadeler Çalık ve Koşar (2011)'in çalışmasında yer alan "Liderin Güç Tipi" ölçeğinden alınmıştır. Çalık ve Koşar (2011)'in çalışmasında yer alan "Liderin Güç Tipi" ölçeği dört boyut (Yasal güç, zorlayıcı güç, ödül gücü, kişilik gücü) ve 33 maddeden meydana gelmektedir. Bu çalışma için bu dört boyuttan sadece "Yasal Güç" boyutu ve bu boyutta yer alan 7 madde kullanılmıştır. Çalışmadaki diğer ölçek olan "Örgütsel İletişim" ölçeği, Gürgen (1997) tarafından geliştirilmiştir. Ekinci (2006) ve Çiftçi (2019) ise çalışmalarında bu ölçeğin kısa formunu kullanmışlardır. Bu çalışmada da ölçeğin kısa formu kullanılmıştır. "Örgütsel İletişim" ölçeği kısa formu tek bir boyuttan müteşekkildir ve ölçekte toplamda 9 madde bulunmaktadır. Hem "Liderin Algılanan Yasal Gücü" hem de "Örgütsel İletişim" ölçeklerindeki ifadeler eşit aralıklı ve 5'li Likert tipindedir.

3.2. Verilerin Elde Edilmesi

Çalışma kapsamında öncelikle 50 kişilik bir örneklem grubu ile pilot çalışma yapılmıştır. Pilot çalışma ile toplanan verilerin geçerlilik ve güvenilirlik sınamaları yapılmış ve elde edilen sonuçlar doğrultusunda formda yer alan bazı maddelere küçük düzeltmeler yapılmıştır. Anket formunun son

şeklinin almasından sonra ise ikametleri ve çalıştıkları kurumlar İstanbul Avrupa yakasında olan 549 kamu sektörü çalışanının anket formunu doldurması sağlanmıştır.

Form doldurma işleminin sona ermesinden sonra eksik ya da kayıp verilerin olup olmadığı kontrol edilmiştir. Eksik ya da kayıp verilerin olup olmadığı önce gözle ve daha sonra ise SPSS 22 istatistik programı frekans analizi kullanılarak yapılmıştır. Değişkenlerin normal dağılıma uyma durumu çarpıklık ve basıklık katsayıları ile incelenmiştir. Çarpıklık ve basıklık katsayılarının -2 ile +2 arasında olduğu, bu sayede normal dağılıma uyduğu tespit edilmiştir (Mardia, 1985; Aktaran: Wang vd., 2017).

3.3. Örneklem Grubu

Araştırmaya katılan çalışanların %70.9'u evli, %29.1'i bekar; %55.7'si erkek, % 44.3'ü bayandır. %59.6'sı 41-58 yaş aralığında /X kuşağı); %55.9'u 3001-6000 TL arası aylık kazanç elde etmektedir. %28.8'i mesleğinde 25 yıldan fazla tecrübeye sahiptir ve %35.7'si 1-5 yıl arası süredir şu anda çalıştığı kurumda çalışmaktadır. %77.6'sının çocuğu vardır ve %74.9'u çalışan pozisyonundadır. Araştırmaya katılan örneklem grubuna ait demografik özellikler Tablo 1'de olduğu gibidir.

Tablo 1: Örneklem Grubuna Ait Demografik Özellikler

	Frekans	Yüzde		Frekans	Yüzde
Medeni Durumu			Cinsiyeti		
Bekar	160	%29.1	Erkek	306	%55.7
Evli	389	%70.9	Bayan	243	%44.3
Yaşı			Aylık Geliri		
21 yaş ve altı (Z Kuşağı)	17	%3.1	3000 TL ve altı	20	%3.6
22-40 yaş arası (Y Kuşağı)	169	%30.7	3001-6000 TL	307	%55.9
41-58 yaş arası (X Kuşağı)	327	%59.6	6001-9000 TL	162	%29.6
59 yaş ve üzeri (Baby Boomers)	36	%6.6	9001 TL ve üzeri	60	%10.9
Şu Andaki Kurumda Çalışma Süresi			Mesleki Tecrübesi		
< 1 yıl	63	%11.5	< 1 yıl	7	%1.3
1-5 yıl arası	196	%35.7	1-5 yıl arası	54	%9.9
6-10 yıl arası	89	%16.2	6-10 yıl arası	80	%14.6
11-15 yıl arası	75	%13.7	11-15 yıl arası	57	%10.2
16-20 yıl arası	43	%7.8	16-20 yıl arası	68	%12.4
21-25 yıl arası	62	%11.3	21-25 yıl arası	125	%22.8
25 yıldan çok	21	%3.8	25 yıldan çok	158	%28.8
Çocuk Sahipliği			Çalışma Pozisyonu		
Var	426	%77.6	Çalışan	412	%74.9
Yok	123	%22.4	Yönetici	137	%25.1

N=549

3.4. Geçerlilik

Geçerlilik için çalışmadaki ölçeklere doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. DFA, "Maximum likelihood (En yüksek olabilirlik yöntemi)" kullanılarak gerçekleştirilmiştir. DFA sonucu ölçek

maddelerine ilişkin elde edilen standardize regresyon katsayıları Tablo 2’de olduğu gibidir. Tablo 2’deki DFA sonuçlarında görüldüğü üzere; her bir ölçeğe ait maddeler ait olduğu faktör altında birleşmektedir. Aynı zamanda ölçek maddelerine ilişkin standardize regresyon katsayılarının 0.7’den yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 2: DFA Sonucu Elde Edilen Standardize Regresyon Katsayıları

İlgili Ölçek	DFA
Liderin Algılanan Yasal Gücü	
1. Yöneticim, birlikte çalıştığı ekip üyeleri arasına daima mesafe koyar.	0.882
2. Yöneticim, ekip üyeleriyle olan ilişkilerinde resmi bir tutum takınır.	0.822
3. Yöneticim, ekip üyelerinin iş ortamındaki tüm eylemlerinin kontrolünü elinde bulundurur.	0.776
4. Yöneticim, diğer yöneticileri işyerindeki yetkisiyle etkiler.	0.729
5. Yöneticim, işe geç gelen ekip üyelerine o gün içerisinde sert bir tutum takınır.	0.715
6. Ekip üyeleri bir konuda hata yaptıklarında, yöneticim uyarı, kınama gibi yollara başvurur.	0.706
7. Yöneticim, kurum içinde disiplini sağlamak için katı ve sert bir tutum sergiler.	0.860
Örgütsel İletişim	
1. Önerilerimi ya da sorunlarımı iletmek üzere gerektiğinde bir üst amire/kişiyeye kolaylıkla ulaşabilirim.	0.834
2. Kurumumuzdaki yöneticilerimiz/amirlerimiz daha başarılı olmamız için bize destek verir.	0.921
3. İşimizi en iyi şekilde yapma konusundaki çabalarımız yöneticimiz/amirimiz tarafından takdirle karşılanır.	0.884
4. Kurumumuz yönetiminin, eğitim ve mesleki gelişimimizle ilgilendiğine inanıyorum.	0.877
5. Yöneticilerimizin/amirlerimizin çalışanların sorunlarını yakından izlediklerine ve bu sorunları çözmek için yeterince çaba harcadıklarına inanıyorum.	0.846
6. Kurumumuzda yönetim tarafından kişilerin yanlış hareketlerine karşı gereken tepkinin gösterildiğini düşünüyorum.	0.740
7. Kurumumuzda çalışanlara adil davranıldığını düşünüyorum.	0.778
8. Kurumumuzda işimizi yapmamız için gerekli bilgilere/verilere kolaylıkla ulaşabilirim.	0.782
9. Kurum içi iletişimden memnunum.	0.828

DFA’ya ilişkin uyum indeksleri Tablo 3’te olduğu gibidir. Tablo 3’te görüldüğü üzere gözlemlenen CMIN/SD, GFI, AGFI, CFI, NNFI, NFI ve RMSEA uyum indeksleri kabul aralığında değer almaktadır.

Tablo 3: DFA'ya İlişkin Uyum İndeksleri

İndeks	Gözlem Değerleri	Kabul Kriterleri
En Az Tutarsızlık (CMIN/SD)	4.323	Kabul seviyesi < 5 , ideal seviye< 2
Uyum İyiliği Endeks (GFI)	0.925	Kabul seviyesi >.90 , ideal seviye>.95
Düzeltilmiş Uyum Endeks (AGFI)	0.882	Kabul seviyesi >.85 , ideal seviye>.89
Karşılaştırmalı Uyum Endeks (CFI)	0.957	Kabul seviyesi >.95 , ideal seviye >.97
Normalleştirilmemiş Uyum Endeks (NNFI)	0.957	Kabul seviyesi >.95 , ideal seviye>.97
Normalleştirilmiş Uyum Endeks (NFI)	0.945	Kabul seviyesi >.90 , ideal seviye>.95
Yaklaşık Hatalar Ortalama Karekök (RMSEA)	0.078	Kabul seviyesi <.10 , ideal seviye <.05

Geçerlilik için üç kriter irdelenmiştir. İncelenen kriterler içerik, yakınsak ve ayrışma geçerliliği kriterleridir. Araştırmada yer alan liderin yasal gücü ve örgütsel iletişim ölçekleri öncesinde bilimsel yayınlarda yayımlanmış ölçeklerdir. Böylece her iki ölçeğin içerik geçerliliğini sağladığı söylenebilir (Hair vd., 2010).

Yapılan DFA sonucunda ölçeklerde yer alan maddeler ait oldukları yapının altında birleşmiştir ve aynı yapı altında birleşen maddelerin arasında korelasyon olduğu görülmektedir. Böylece her iki ölçek için de yakınsak geçerliliğinin sağlandığı söylenebilir (Anderson ve Gerbing, 1988).

DFA sonucu faktörlerin birbirinden açıkça ayrıştığı görülmektedir. Böylece her iki ölçeğin ayrışma geçerliliğini sağladığı söylenebilir (Hair vd., 2010).

3.5. Güvenirlilik

Güvenirlilik için ölçeklere ait Cronbach's alfa katsayıları hesaplanmıştır. Cronbach's alfa katsayıları Tablo 4'te olduğu gibidir. Nunnally and Bernstein (1994), güvenilirliğin sağlanması için Cronbach's alfa katsayısının 0.70'nin üzerinde olmasının gerektiğini ifade etmektedir. Liderin algılanan yasal gücü ölçeğine ilişkin hesaplanan Cronbach's alfa katsayısı 0.942, örgütsel iletişim ölçeğine ilişkin hesaplanan Cronbach's alfa katsayısı 0.941'dir. Böylece ölçeklerin güvenilir olduğu söylenebilir.

Tablo 4: Ölçekler İçin Hesaplanan Cronbach's Alfa Katsayıları

İlgili Ölçek	Hesaplanan Cronbach's Alfa Katsayıları
Liderin Yasal Gücü	0.805
Örgütsel İletişim	0.917

3.6. Korelasyon Analizleri

Araştırmada kullanılan değişkenler arasındaki ilişkiler önce Pearson Korelasyon analiziyle incelenmiştir. Medeni durum değişkeni "1" evli, "2" bekar olarak; cinsiyet değişkeni "1" erkek, "2" kadın olarak ve çalışma pozisyonu değişkeni "1" çalışan, "2" yönetici olarak kodlaması yapılmıştır. Pearson korelasyon analizine ilişkin sonuçlar Tablo 5'te olduğu gibidir. Tablo 5'te görüldüğü gibi;

Liderin yasal gücü ile medeni durum arasında pozitif ($r=0.101$, $p<0.05$) bir ilişki bulunmaktadır. Örgütsel iletişim ile medeni durum arasında ise negatif ($-r=0.165$, $p<0.01$) bir ilişki mevcuttur. Bir başka ifadeyle, bekar çalışanlarda liderin yasal gücü algısı daha yüksek iken, evli çalışanlarda örgütsel iletişim algısı daha yüksektir.

Liderin yasal gücü ile cinsiyet arasında pozitif ($r=0.122$, $p<0.01$) bir ilişki bulunmaktadır. Örgütsel iletişim ile cinsiyet arasında ise negatif ($-r=0.095$, $p<0.05$) bir ilişki mevcuttur. Bir başka ifadeyle, kadın çalışanlarda liderin yasal gücü algısı daha yüksek iken, erkek çalışanlarda örgütsel iletişim algısı daha yüksektir.

Liderin yasal gücü ile çalışma pozisyonu arasında negatif ($-r=0.085$, $p<0.05$) bir ilişki bulunmaktadır. Benzer biçimde örgütsel iletişim ile çalışma pozisyonu arasında da negatif ($-r=0.170$, $p<0.01$) bir ilişki mevcuttur. Bir başka ifadeyle, yönetici olmayan alt pozisyonundaki çalışanlarda liderin yasal gücü ve örgütsel iletişim algısı daha yüksektir.

Liderin yasal gücü ile örgütsel iletişim arasında negatif ($-r=0.249$, $p<0.01$) bir ilişki bulunmaktadır. Bir başka deyişle, çalışanlar liderin yasal gücünü kullanma davranışını artırdıkça örgütsel iletişimin zayıfladığı fikrine sahiptirler.

Tablo 5: Pearson Korelasyon Analizine Ait Sonuçlar

	1	2	3	4	5
1. Medeni Durum	1				
2. Cinsiyet	.373**	1			
3. Çalışma Pozisyonu	-.203**	-.116**	1		
4. Liderin Yasal Gücü	.101*	.122**	-.085*	1	
5. Örgütsel İletişim	-.165**	-.095*	-.170**	-.249**	1

Not: * $p<0.05$, ** $p<0.01$.

3.7. Hiyerarşik Regresyon Analizleri

Hiyerarşik regresyon analizlerinin gerçekleştirilmesi için belirlenen denklemlerde liderin algılanan yasal gücü bağımsız değişken; örgütsel iletişim ise bağımlı değişken olarak alınmıştır. Medeni durum, cinsiyet ile çalışma pozisyonu moderatör değişkenler olarak belirlenmiştir. Çoklu bağlantı sorunuyla karşılaşılması amacıyla bağımsız değişken olarak belirlenen liderin algılanan yasal gücü ve moderatör değişkenler olan medeni durum, cinsiyet ve çalışma pozisyonu değişkenlerine "Mean centering" işlemi uygulanmıştır (Edwards and Lambert, 2007).

Denklemlerde birinci adımda bağımsız değişken olarak belirlenen liderin algılanan yasal gücü ile ilgili moderatör değişken, ikinci adımda ise bağımsız değişken-moderatör değişken etkileşimi dahil edilmiştir.

Hiyerarşik regresyon analizlerinin sonuçları yorumlanmadan önce analiz sonuçlarının doğruluğu için sağlanması gereken varsayımların kontrolleri gerçekleştirilmiştir. Sonuçlar Tablo 6'da olduğu gibidir. Tablo 6'da görüldüğü gibi VIF değerleri 1-5 arasında değer almaktadır. Böylece çoklu bağlantı sorunu yaşanmadığı söylenebilir (Sipahi vd., 2010). Durbin Watson değerleri 1.5-2.5 arasında değer almaktadır. Bu sayede otokorelasyon sorunu bulunmadığı söylenebilir (Kalaycı, 2010). Artık değerler için hesaplanan çarpıklık ile basıklık değerleri -2 ve +2 aralığındadır. Böylece artık değerlerin normal dağılıma sahip olması gerekliliği yerine getirilmektedir (Mardia, 1985; Aktaran: Wang vd., 2017). Artık değerler için hesaplanan ortalamalar "0"dır ve bu varsayım da karşılanmaktadır (Kalaycı, 2010).

Tablo 6: Hiyerarşik Regresyon Analizine Ait Varsayımların Kontrolü

Denklem	Çoklu Bağntı (Multicollinearity) Varsayımının Kontrolü		Otokorelasyon Varsayımının Kontrolü	Artık Değerlerin Normal Dağılıma Sahip Olması Varsayımının Kontrolü		Artık Değer Ortalamasının "0" Olduğu Varsayımının Kontrolü
	VIF	Tolerans	DW	Çarpıklık	Basıklık	
1. Moderatör Değişken: Medeni Durum	1.010-1.025	0.975-0.990	1.962	-0.370	-0.707	0
2. Moderatör Değişken: Cinsiyet	1.014-1.029	0.972-0.986	1.884	-0.318	-0.887	0
3. Moderatör Değişken: Çalışma Pozisyonu	1.007-1.018	0.982-0.993	1.911	-0.491	-0.615	0

Moderatör değişken olarak medeni durumun yer aldığı birinci denkleme ilişkin hiyerarşik regresyon analizine ait sonuçlar Tablo 7'de olduğu gibidir. Birinci adımda ($\Delta R^2 = 0.121$; $p < 0.01$); liderin yasal gücünün ($\beta = -0.234$; $p < 0.01$) örgütsel iletişim üzerinde negatif etkiye sahip olduğu; ikinci adımda ($\Delta R^2 = 0.058$; $p < 0.01$) medeni durum-liderin yasal gücü ($\beta = -0.156$; $p < 0.01$) etkileşiminin anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir. Sonuç olarak, liderin yasal gücünün örgütsel iletişimi negatif yönde etkilediği ve liderin yasal gücü-örgütsel iletişim arasında tespit edilen negatif ilişkinin evli çalışanlarda bekar çalışanlardakine nazaran daha kuvvetli olduğu söylenebilir. Bir başka deyişle, evli çalışanlar liderin yasal güç kullanmasının örgütsel iletişime olan olumsuz etkisinin, bekar çalışanlara nazaran daha fazla olduğu fikrine sahiptirler.

Tablo 7: Hiyerarşik Regresyon Analizine İlişkin Sonuçlar (Birinci Denklem İçin)

	Örgütsel İletişim				
	β_1	β_2	ΔR^2	F	R^2
1. Adım			0.121**		
Liderin Yasal Gücü	-0.234**	-0.241**			
Medeni Durum	-0.152**	-0.156**		22.879**	0.179**
2. Adım			0.058**		
Medeni Durum*Liderin Yasal Gücü		-0.161**			

Not: * $p < .05$, ** $p < .01$.

Moderatör değişken olarak cinsiyetin yer aldığı ikinci denkleme ilişkin hiyerarşik regresyon analizine ait sonuçlar Tablo 8'de olduğu gibidir. Birinci adımda ($\Delta R^2 = 0.082$; $p < 0.01$); liderin yasal gücünün ($\beta = -0.240$; $p < 0.01$) örgütsel iletişim üzerinde negatif etkiye sahip olduğu; ikinci adımda ($\Delta R^2 = 0.002$; $p > 0.05$) cinsiyet-liderin yasal gücü ($\beta = -0.044$; $p > 0.01$) etkileşiminin anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmektedir. Sonuç olarak, liderin yasal gücünün örgütsel iletişimi negatif yönde etkilediği ve liderin yasal gücü-örgütsel iletişim arasında tespit edilen negatif ilişkinin hem erkek hem de bayan çalışanlarda aynı seviyede olduğu söylenebilir.

Tablo 8: Hiyerarşik Regresyon Analizine İlişkin Sonuçlar (İkinci Denklem İçin)

	Örgütsel İletişim				
	β_1	β_2	ΔR^2	F	R ²
1. Adım			0.082**		
Liderin Yasal Gücü	-0.240**	-0.235**			
Cinsiyet	-0.078	-0.078		12.651**	0.084**
2. Adım			0.002		
Cinsiyet*Liderin Yasal Gücü		-0.044			

Not: * p<.05, ** p< .01.

Moderatör değişken olarak çalışma pozisyonunun yer aldığı üçüncü denkleme ilişkin hiyerarşik regresyon analizine ait sonuçlar Tablo 9'da olduğu gibidir. Birinci adımda ($\Delta R^2 = 0.117$; p <0.01); liderin yasal gücünün ($\beta = -0.236$; p < 0.01) örgütsel iletişim üzerinde negatif etkiye sahip olduğu; ikinci adımda ($\Delta R^2 = 0.051$; p <0.01) çalışma pozisyonu-liderin yasal gücü ($\beta = -0.150$; p < 0.01) etkileşiminin anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir. Sonuç olarak, liderin yasal gücünün örgütsel iletişimi negatif yönde etkilediği ve liderin yasal gücü-örgütsel iletişim arasında tespit edilen negatif ilişkinin yönetici pozisyonundaki çalışanlarda yönetici olmayan alt pozisyondaki çalışanlardakine nazaran daha kuvvetli olduğu söylenebilir. Bir başka deyişle, yönetici pozisyonundaki çalışanlar liderin yasal güç kullanmasının örgütsel iletişime olan olumsuz etkisinin, yönetici olmayan alt pozisyondaki çalışanlara nazaran daha fazla olduğu fikrine sahiptirler.

Tablo 9: Hiyerarşik Regresyon Analizine İlişkin Sonuçlar (Üçüncü Denklem İçin)

	Örgütsel İletişim				
	β_1	β_2	ΔR^2	F	R ²
1. Adım			0.117**		
Liderin Yasal Gücü	-0.236**	-0.244**			
Çalışma Pozisyonu	-0.141**	-0.145**		20.356**	0.168**
2. Adım			0.051**		
Çalışma Pozisyonu*Liderin Yasal Gücü		-0.150**			

Not: * p<.05, ** p< .01.

4. SONUÇ, TARTIŞMA ve ÖNERİLER

Örgütlerde iletişimin iyi bir şekilde kurulabilmesi için liderler ve çalışanlara büyük sorumluluklar düşmektedir. Örgüt çalışanlarının farklı kişilik, örgütteki liderlerin ise farklı liderlik güçlerine sahip olması örgütteki iletişim açısından zorluk yaşanabilmesine sebep olmaktadır. Bu zorlukların yaşanmaması için de örgüt içi iletişim sürecinin daha dikkatli bir şekilde yönetilmesi gerekmektedir. Özellikle pozisyondan kaynaklı yasal bir güce sahip olan liderlerin çalışanlarına karşı gösterdikleri davranışlar örgüt içindeki iletişim sürecini olumlu ya da olumsuz yönde etkilemektedir.

Çalışmada liderin kullandığı yasal gücün örgütsel iletişim üzerinde yarattığı etkisi ile medeni durum, cinsiyet ve çalışma pozisyonu değişkenlerinin moderatör etkileri incelenmiştir. Sonuçlara bakıldığında,

- Liderin kullandığı yasal gücün örgütsel iletişimi negatif bir biçimde etkilediğini,

- Medeni durum ve çalışma pozisyonunun; liderin yasal gücü-örgütsel iletişim ilişkisinde moderatör etkisine sahip olduğu,
- Liderin yasal gücü ile örgütsel iletişim arasında var olan negatif ilişki evli çalışanlarda bekar çalışanlardakine göre ve yönetici pozisyonunda çalışanlarda yönetici olmayan alt pozisyondaki çalışanlardakine göre daha yüksek olduğu yani, evli çalışanlar liderin yasal güç kullanmasının örgütsel iletişime olan negatif etkisinin bekar çalışanlara göre, yönetici pozisyonundaki çalışanların liderin yasal gücü kullanmasının örgütsel iletişime negatif etkisinin yönetici olmayan alt pozisyondaki çalışanlara göre daha fazla olduğu,

tespit edilmiştir.

Kısıtlar ve Öneriler

Çalışmada liderin yasal güç kullanımının örgütsel iletişime etkisi ikametleri ve çalıştıkları kurumlar İstanbul Avrupa Yakasında olan kamu sektörü çalışanlarının katkısıyla incelenmiştir.

Organizasyonlarda lidere verilen yasal güç konusunda yapılabilecek düzenlemeler ile çalışma ortamını daha olumlu hale getirerek, çalışanların motivasyonlarının yükseltilmesi sağlanabilir.

Gelecek çalışmalarda; Özel sektör çalışanlarının katılımı ile bir çalışma gerçekleştirilerek özel ve kamu sektöründeki çalışanların algıları karşılaştırılabilir.

İstanbul'dan farklı, daha az nüfus yoğunluğuna sahip ve büyükşehir olmayan ve dolayısıyla çalışanların üzerinde fazla stres olmadığı varsayılan bir ildeki kamu çalışanları üzerinde benzer bir çalışma yapılması düşünülebilir.

KAYNAKÇA

Akyüz B. Kaya N., 2015, Kamu Çalışanlarının İş Tatmini Üzerinde Liderin Güç Kaynaklarının Rolü, Yönetim Bilimleri Dergisi, 13(25), ss 71-90.

Alper, M. & Çolak, Z. (2021). Liderin algılanan yasal ve zorlayıcı gücünün örgütsel performansa etkisi: Özel sektör çalışanları üzerine bir çalışma. Journal of Social and Humanities Sciences Research, 8(69), 1227-1239. <http://dx.doi.org/10.26450/jshsr.2450>

Anderson, J. C. and Gerbing D. W. (1988). Structural equation modeling in practice: A review and recommended two-step approach, *Psychological Bulletin* 103, 411–423.

Andrews, P.H. and Herschel, R.T. (1996). "Organizational Communication Empowerment in a Technological Society". Publisher: Houghton Mifflin Company.

Antonakis, C. Sternberg (2004). Leadership: Past, present and future. *The nature of leadership*, 3-13.

Atwater, L. E., & Wright, W. J. (1996). Power and transformational and transactional leadership in public and private organizations. *International Journal of Public Administration*, 19(6), 963-989.

Bayrak, S. (2001). Yönetimde bir ihmal konusu olarak güç ve güç yönetimi-II. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(1), 23-42.

Blau, P. M. (1964). Exchange and power in social life. New York, NY: John Wiley.

Çiftçi, U. B., (2019), "Örgütsel İletişim Tarzının Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Ostim Organize Sanayi Bölgesi Araştırması", Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Ufuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.550719

Edwards, J. R., & Lambert, L. S. (2007). Methods for integrating moderation and mediation: a general analytical framework using moderated path analysis. *Psychological methods*, 12(1), 1.

Ekinci, K., (2006), "Örgütsel İletişim ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki", Yüksek Lisans Tezi, Erzurum: Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.191206.

- Emerson, R. M. (1962). Power-dependence relations. *American Sociological Review*, 17, 31-41.
- Emerson, R. M. (1964). Power-dependence relations: Two experiments. *Sociometry*, 27, 282-298.
- Ferris, G. R., Liden, R. C., Munyon, T. P., Summers, J. K., Basik, K., & Buckley, M. R. (2009). Relationships at work: Toward a multidimensional conceptualization of dyadic work relationships. *Journal of Management*, 35, 1379-1403.
- French, J.R.P. and Raven, B. (1959), "The basis of social power", in Cartwright, D. (Ed.), *Studies in Social Power*, University of Michigan Press, Ann Arbor, MI, pp. 529-69.
- Gürgen, H. (1997). Örgütlerde İletişim Kalitesi. Der Yayınevi.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J. ve Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis* (7th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Kalaycı, Ş. (2010). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri* (6. b.). Ankara: Asil yayın Dağıtım.
- Koehler, Jerry W., Behavioral Perspectives, Publisher: Rinehart, 1991, p. 9-12
- Koşar, S., & Çalık, T. (2011). Okul yöneticilerinin yönetimde gücü kullanma stilleri ile örgüt kültürü arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 4(4), 581-603.
- Lord, R. G. (1977). Functional leadership behavior: Measurement and relation to social power and leadership perceptions. *Administrative science quarterly*, 114-133.
- Mardia, K.V., 1985. Mardia's test of multinormality. In: Kotz, S., Johnson, N.L. (Eds.), *Encyclopedia of Statistical Science*. Wiley, New York (Aktaran: Wang, S. W., Kao, G. H. Y., & Ngamsiriudom, W. (2017). Consumers' attitude of endorser credibility, brand and intention with respect to celebrity endorsement of the airline sector. *Journal of Air Transport Management*, 60, 10-17.
- Mintzberg, H. (1983). *Power in and around organizations*. Englewood, Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Nunnally J. C. ve Bernstein I. H. (1994). *Psychometric Theory* (3rd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Özgen, E. (2006) *Kurumsal Sosyal Sorumluluk Projeleri*, İstanbul: Mavi Ağaç Kültür Sanat Yayıncılık.
- Özkan, S. (2016). Taşeron Personel ile Kadrolu Personelin Örgütsel İletişim, Örgüt Kültürü ve İş Tatmini Değişkenleri Açısından İncelenmesi: Giresun Belediyesi Örneği. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Avrasya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Halkla İlişkiler ve İletişim Bilim Dalı.
- Pfeffer, J. (1981). *Power in organizations*. Boston, MA: Pitman.
- Rahim M A., Antonioni D, Psenicka C., 2001, A Structural Equations Model Of Leader Power, Subordinates' Syles Of Handling Conflict and Job Performance, *The Intenation Journal Of Conflict Management* 12(13), ss. 191-211.
- Roberts, K. H. (1984). *Communicating in Oragnizations*. Chicago: Science Research Associates.
- Rus, D., Van Knippenberg, D., & Wisse, B. (2010). Leader power and leader self-serving behavior: The role of effective leadership beliefs and performance information. *Journal of Experimental Social Psychology*, 46(6), 922-933.
- Russell, B. (2004). *Power: A new social analysis*. Routledge.
- Sarıkamış, Ç. (2006). Örgüt Kültürü ve Örgütsel İletişim Arasındaki İlişkinin Örgüte Bağlılık ve İş Tatminine Etkisi ve Başarı Teknik Servis A.Ş'de Bir Uygulama. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İletişim Anabilim Dalı.

Sipahi, B., Yurtkoru, E., & Çinko, M. (2010). Sosyal Bilimlerde SPSS'le Veri Analizi (1. b.). İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.

Stephen, P., & Robbins, T. A. (2011). Organizational Behavior. Delhi: Pearson Education.

Sturm, R. E., & Antonakis, J. (2015). Interpersonal power: A review, critique, and research agenda. *Journal of Management*, 41(1), 136-163.

Şimşek, M. (2006) Toplam Kalite Yönetiminde Başarının Anahtarı İnsan Faktörü, İstanbul: Babiali Kültür Yayıncılığı.

Tompkins, P.K. (1984). "Functions of Communication in Organizations". In C. Arnold and J.W. Bowers (Eds), *Handbook of Rhetorical and Communication Theory*. Boston, MA: Allyn & Bacon.

Williams, M. J. (2014). Serving the self from the seat of power: Goals and threats predict leaders' self-interested behavior. *Journal of Management*, 40(5), 1365-1395.

Yukl, G. (1981). *Leadership in Organizations*, 9/e. Pearson Education India.

Tüketicilerin Etik Değerler Bağlamında Taklit Markalara Yönelik Tutumları Üzerine Bir Çalışma

Dr. Yelda ÜLKER

ORCID:0000-0001-8105-2686

Özet

Tüketiciler statü kazanma, prestij gibi yüklemek istedikleri imajları elde edebilmek amacıyla lüks markalara yönelebilmektedir. Fakat lüks markalar yüksek fiyatlı olup, sınırlı sayıda üretilebilmektedir. Bu durum da tüketicilerin bu markalara olan erişimini zorlaştırmaktadır. Bu sebeple bazı tüketiciler orijinal markalara ulaşamadığı için taklit markalara yönelmektedir. Genellikle düşük kaliteye sahip olan taklit marka ürünler, lüks markaların birebir kopyasıdır. Diğer bir deyişle taklit markalar, orijinal markalara isim, şekil ve biçim bakımından benzese de kalite bakımından benzememektedir. Tüketiciler fiyatının uygunluğu, erişiminin kolay olması gibi özelliklerden dolayı taklit markaları tercih ederken, bazı tüketiciler ise kalitesinin düşük olması, taklit olduğunun anlaşılabilir olması ve etik dışı bir davranış kabul edilmesi gibi sebeplerden dolayı tercih etmeyebilir. Bu bağlamda araştırmanın temel amacı katılımcıların etik değerler bağlamında taklit markalara olan tutumlarını irdelemektir. Ayrıca kadın ve erkek katılımcıların etik değerleri bağlamında taklit markalara olan tutumları arasında farklılıklar olup olmadığı da incelenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Lüks Marka, Taklit Marka, Etik, Tutum

Consumer Attitudes Towards Counterfeit Brands in the Context of Ethical Values

Abstract

Consumers may turn to luxury brands in order to obtain the images they want to upload, such as gaining status and prestige. However, luxury brands are high priced and can be produced in limited numbers. This makes it difficult for consumers to access these brands. For this reason, some consumers turn to imitation brands because they cannot reach the original brands. Counterfeit brand products, which are often of low quality, are exact replicas of luxury brands. In other words, although counterfeit brands are similar to the original brands in terms of name, shape and form, they are not similar in terms of quality. While consumers prefer imitation brands due to features such as affordability and easy access, some consumers may not prefer them due to low quality, understandable imitation and unethical behavior. In this context, the main purpose of the research is to examine the attitudes of the participants towards counterfeit brands in the context of ethical values. For this purpose, it was examined whether there were differences between the ethical values of male and female participants and their attitudes towards counterfeit brands.

Keywords: Luxury Brand, Counterfeit Brand, Ethics, Attitude

1.GİRİŞ

Günümüzde bireyler tüketim davranışlarını sadece rasyonel değil, duygusal nedenlere bağlı olarak da belirlemektedir. Bu bağlamda tüketim davranışlarına şekil veren tüketiciler, statü, prestij, özgünlük ve saygınlık gibi duygular için lüks markalara yönelebilmektedir. Belirli bir sosyal sınıfta olmak, imajını güçlendirmek ve psikolojik ihtiyaçlarını karşılamak isteyen tüketiciler, çoğu zaman ekonomik olarak lüks markaların fiyatlarını karşılayamamaktadır. Bu durum da tüketicileri taklit markalara yönlendirmektedir. Orijinal olanın birebir kopyası anlamına gelen imitasyon yani taklitçilik, markalar için de yeni bir kavram değildir. Taklit markalar genellikle düşük kaliteye sahip olup, tüketiciler tarafından fiyatının yüksekliği ve sınırlı sayıda üretilmesi gibi sebeplerden dolayı satın alınamayan lüks

markaların görüntü olarak birebir aynılarıdır. Taklit markalar, orijinal markaların şekil, isim, biçim ve logo gibi semboller bakımından birebir aynıları olup, kullanılan malzemeler açısından farklılık gösterebilmektedir. Teknolojinin gelişimi de taklit markaların sayılarındaki artışı etkilemektedir. Bunun sebebi artık birçok üretici lüks markaların görüntülerini birebir kopyalayacak malzemeye sahip olmasıdır. Taklit markaların neredeyse orijinallerinden ayırt edilmeyecek şekilde üretilmesinden dolayı bazı tüketiciler fiyatı düşük olan ürüne yönelmektedir. Diğer bir deyişle benzer kalitedeki veya görüntüdeki bir ürüne daha az fiyat ödeyecekken tüketicilerin bazıları daha fazla ödeyip, orijinal olanı almak istemeyebilir. Fakat bu durum etik çerçevelerce hoş karşılanmamaktadır. Özellikle günümüzde tüketicilerin birçoğu bilinçli tüketim davranışı sergilemektedir. Bu durum da tüketim yaparken ki tutum ve davranışlarını sorgulamalarına sebep olmaktadır. Tüketim davranışlarını sorgulayan bireyler tüketim yaparken belli etik kurallara uygun hareket etmeye dikkat etmektedir. Fakat bazı tüketiciler fiyatının ucuzluğu, ürüne kolay ulaşabildiği gibi çeşitli sebeplerden dolayı etik dışı davranışlar sergileyebilmekte veya etik dışı davranışlar sergileyen markalardan alışveriş yapabilmektedir. Tüketicilerdeki tüketim sırasındaki etik dışı davranış taklit markalarda da gözlenebilmektedir.

Bu bağlamda araştırmanın temel amacı katılımcıların etik değerler bağlamında taklit markalara olan tutumlarını irdelemektir. Bu amaç doğrultusunda Marmara Üniversitesi öğrencilerinden oluşan ve cinsiyetlerine göre ayrılan iki grup oluşturulmuştur. Araştırmada altışar katılımcıdan oluşan iki gruptan elde edilen veriler incelenmiştir. Bunların yanı sıra kadın ve erkek katılımcıların etik değerleri, taklit markalara olan tutumları ve taklit markaları kullanmayı etik değerleri açısından nasıl değerlendirdikleri de irdelenen konular arasındadır. Araştırmanın taklit markalarla ilgili literatüre katkı sağlayacağına inanılmaktadır. Ayrıca araştırmanın bundan sonra farklı demografik özelliklere sahip katılımcılarla veya belirli bir ürün kategorisiyle yapılacak çalışmalara yol gösterici olacaktır.

2.KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1.Taklit Markalar Kavramı

Aşırı, fazlalık ve ekstra anlamına gelen ve kökenleri “luxuria” kelimesine dayanan lüks kavramının (Danziger, 2004) açıklamasıyla ilgili birçok tanım bulunmaktadır. Genellikle yüksek fiyatlı, sınırlı sayıda olan, herkeste bulunmayan olarak tanımlanan, kullanıcıya statü ve prestij sağlayan bu kavram (Heine, 2012), göreceli olup, kişiden kişiye değişiklik göstermektedir (Kapferer ve diğ., 2013: 2). Lüks kavramının sağladığı özgünlük, statü, prestij ve hedonizme sahip olmak isteyen tüketiciler, lüks markalara yönelmektedir (Yeoman, 2011: 48; Kapferer ve diğ., 2013: 3; Oransay, 2017). Diğer bir deyişle tüketiciler kendilerine, hayatlarına ve imajlarına istedikleri anlamları yüklemek, duygusal tatmin yaşamak ve diğer insanlardan daha farklı olabilmek için lüks markaları kullanmayı tercih etmektedir (Hürmeriç & Baban, 2012: 91; Yeoman, 2011: 48; Kapferer ve diğ., 2013: 3; Oransay, 2017). Nia ve Zaichkowsky'nin (2000: 487) yapmış olduğu araştırmaya göre lüks markalı ürünleri satın alırken tüketiciler çeşitli faktörler tarafından motive edilmektedir. Araştırmaya göre bu faktörler psikolojik veya fiziksel ürün özelliklerinden kaynaklanabilmektedir. Lüks markalı ürünler satın almak, tüketicilerin belirli bir tüketim modelini simgeleyerek, belirli bir sosyal sınıfı betimleyerek veya kendi imajları hakkında anlam ileterek ve benlik kavramlarını geliştirerek psikolojik ihtiyaçlarını karşılamalarını sağlayabilmektedir. Fakat lüks markalar yüksek fiyatlara sahip olup, ekonomik durumu iyi olmayan tüketiciler tarafından satın alınamamaktadır. Bu durum da bazı tüketicileri taklit markalara yönlendirmektedir. Türk Dil Kurumu taklit kavramını: “belli bir örneğe benzemeye veya benzetmeye çalışma, benzetilerek yapılmış şey, imitasyon” olarak tanımlamaktadır (<https://sozluk.gov.tr/>). Taklit kavramı, markalarda da görülmektedir. Taklit marka kavramı genellikle düşük kaliteye sahip olup, lüks markanın birebir kopyası olan ürünler için kullanılmaktadır. Taklit marka, kopya ettiği lüks markanın kalitesi bakımından taklit edemese de isim, şekil ve biçim bakımından benzeridir (Lai & Zaichkowsky, 1999: 180). Marka taklitçiliği ise eski bir olgu olup, 1970’li yıllardan beri hızla yayıldığı söylenebilir (Bian & Veloutsou, 2017). Bu dönemde artan taklit markalardan özellikle tekstil, mücevher ve aksesuar markaları etkilenmiştir. Fakat o zamanlardan

günümüze gelindiğinde taklit markaların ürün yelpazesi genişlemiş olup, birçok markanın taklidi yapılmaktadır (Eisend & Schuchert-Güler, 2006: 4). Örneğin Levi's Güney Doğu Asya'da üretilmiş ve Batı Avrupa'da dağıtılmış olan kendi marka logosunu ve etiketini taşıyan çok sayıda sahte kot pantolon olduğunu görmüştür (Walker, 1981). Günümüzde de özellikle gelişen teknolojiyle birlikte birçok marka, kendi logosunu, ismini ve kimlik sembollerini taşıyan taklit markaların olduğunu keşfetmektedir. Pazarda lüks markaların taklitlerinin artması markaların tüketicilerin bu ürünleri satın alma motivasyonlarını araştırmaya teşvik etmektedir. Örneğin Tom ve arkadaşlarının (1998) taklit markaları satın alan tüketicilerle ilgili bir çalışmış olduğu araştırmaya göre; taklit ürün satın alan tüketicilerin taklit ürünleri bilmeden alanlara oranla daha çok desteklediği ve bu ürünlerin orijinalleri kadar iyi olduklarına inandıkları sonucuna varılmaktadır. Nia ve Zaichkowsky'nin (2000) yapmış olduğu araştırmaya göre ise katılımcılar ister orijinal isterse de taklit olsun tüm lüks ürünlerinin eğlenceli ve yüksek fiyatlarına değer bulduklarını görülmektedir. Ankete katılanların neredeyse yüzde 30'u taklit değil, yalnızca orijinal ürünlere sahiptir. Bu katılımcılar, sahte ürünlerin kalitesiz ürünler olduğuna ve orijinal lüks ürünlere sahip olmanın sahte lüks ürünlere kıyasla daha prestijli olduğuna inanmaktadır. Katılımcılardan daha fazla taklit markaya sahip olanlar ise, sahte ürünler hakkında olumlu bir imaja sahip olup, bu ürünlerin daha düşük kalitede olduğuna inanmamaktadır. Bian ve Veloutsou'nun (2017: 345-346) yapmış olduğu araştırmaya göre ise tüketicilerin farklı kültürden olması çeşitli demografik özellikler göstermesi taklit marka satın alma istekliliğini ve sıklığını önemli ölçüde etkilememektedir. Araştırmaya göre taklit ürünlerin kalitelerinin daha düşük düzeyde olmasına rağmen katılımcılar düşük fiyatından dolayı satın alabileceklerini belirtmektedir. Erdoğan ve Burucuoğlu'nun (2018: 33) yapmış olduğu araştırmaya göre de katılımcıların algıladıkları risklerin taklit markaları satın alma niyetleriyle cinsiyetleri arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Perez ve arkadaşlarının (2010: 228-229) çalışmasında ise çoğu taklit marka kullanan tüketicinin çalışmaya katılmak istemediği görülmüştür. Araştırmada lüks markaların fiyatlarını karşılayabilen ancak yine de sahte ürün almaya karar veren tüketicilerin varlığını tespit edilmiştir.

2.2. Etik Değerler Açısından Taklit Marka Kavramı

Türk Dil Kurumu Sözlüğüne göre etik kavramı, 'ahlaki, ahlakla ilgili ve çeşitli meslek kolları arasında tarafların uyması veya kaçınması gereken davranışlar bütünü' olarak açıklanmaktadır (<https://sozluk.gov.tr/>). Göreceli bir kavram olan etik, kişiden kişiye, toplumdan topluma ve kültürden kültüre değişiklikler göstermektedir (Vural & Coşkun, 2011: 68). Etik kavramı hayatın her alanında olduğu gibi bireylerin tüketim davranışlarında da görülmektedir. Diğer bir deyişle tüketicilerin, ürün elde ederken, kullanırken ve tüketirken sergilediği davranışları şekillendiren bazı etik ilkeler bulunmaktadır. Bu durum da tüketicilerin tüketim davranışlarını yönlendiren prensipler olarak açıklanan tüketici etiği kavramını doğurmaktadır (Muncy & Vitell, 1992: 268). Kavramla ilgili yapılan araştırmalar incelendiğinde bu alanla ilgili çalışmaların önemli bir bölümünün özellikle 1990 yıllarında yapıldığı görülmektedir (Vitell, 2003: 33). Fakat gene de tüketici etiği, yeterince üzerinde durulmamış, az çalışılmış bir kavramdır (Belk ve diğ., 2005: 275).

Özellikle artan tüketim seviyesi ve tüketicilerin bilinçlenmesi gibi unsurlar, tüketicilerin tutum ve davranışlarını sorgulamasına sebep olmaktadır. Bu bağlamda tüketimlerini sorgulayan bireylerin tüketicilerin tüketim yaparken belli etik kurallara uygun hareket ettiği ve gene uygun hareket eden markaları tercih ettiği söylenebilir. Fakat bazen tüketiciler kendilerine cazip gelen bir ürünü satın alabilmek için etik dışı davranışlar sergileyebilmekte veya etik ilkelere uymayan markalardan alışveriş yapabilmektedir (Buğday & Babaoğlu, 2016; Shaw & Newholm, 2002: 167). Diğer bir deyişle markaların taklit ürünleriyle ilgili yapılan araştırmalarda tüketicilerin bazen ürünlerin taklit olduğunu bilmeden satın aldıkları görülse de bazen de tüketiciler taklit olduğunu bilerek ve isteyerek taklit markaların ürünlerini satın almaktadır. Bu bağlamda bazı tüketicilerin taklit marka ürünlerini tercih ettiği ve bu ürünler için talep oluşturduğu söylenebilir (Seyrek & Sürme, 2016: 112). Fakat tüketicilerin taklit markalı ürünleri etik açıdan satın alması sorun etmesi veya etmemesi yaş, cinsiyet,

eğitim, kültür gibi birçok farklı unsura bağlı olarak değişebilmektedir. Örneğin Altay'ın (2016: 213) yapmış olduğu araştırmaya göre erkek katılımcılar, kadınlara göre tüketim yaparken daha az etik değerlere dikkat etmektedir. Ayrıca araştırmada genç tüketicilerin yaşlılara oranla korsan, taklit gibi ürünleri daha az etik dışı bulduğu sonucuna varılmıştır. Tiltay ve Torlak'ın (2011: 110) yapmış olduğu çalışmaya göre de katılımcıların telif hakkı kapsamında ürünleri internetten indirme veya taklit ürün satın alma gibi davranışları yanlış olarak algılamamaktadır. Bu tarz davranışlar yasa dışı olarak kabul edilse de araştırmada katılımcılar bu eylemleri yanlış olarak ifade etmemektedir. Karahan ve şahin'de (2020: 164) araştırmalarında benzer bir sonuç elde etmiştir. Araştırmada katılımcıların etik bilinci değişkeni ile taklit markalı ürünlere olan tutumları arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Vitell ve Muncy'nin (2005: 273) niversite ğrencisi olan ve niversite ğrencisi olmayan tüketiciler arasında yapmış olduğu çalışmaya göre niversite ğrencilerinin olmayanlara oranla markaların orijinalleri yerine taklitlerini satın almayı daha az etik dışı buldukları belirlenmiştir. Erffmeyer ve arkadaşlarının (1999: 44) Japon tüketicilerle yapmış olduğu araştırmaya göre, kadın tüketiciler, erkeklere oranla daha idealisttir. Ayrıca araştırmada bekar tüketicilerin evlendiğinde etik tüketim algılarında da değişiklikler olduğu sonucuna varılmıştır. Araştırmada evli tüketicilerin, karar vermelerinin sıklıkla bir başkasını içermesi veya bir başkasından etkilenmesi gerçeğine dayanarak, genel olarak dünya görüşlerinde ve özel olarak tüketiciler davranışlarında biraz daha pragmatik olmayı öğrenmiş olabilecekleri sonucuna varılmıştır. Ang ve arkadaşlarının (2001: 219; 229) Singapur'da yapmış oldukları çalışmadan elde edilen veriler doğrultusunda taklit markaların ürünlerini satın alan ve satın almayan katılımcılar bu ürünleri alanların ahlaki tutumlarını olumlu yönde değerlendirdiği söylenebilir. Diğer bir deyişle katılımcılar taklit ürünleri satın almayı yanlış bir davranış olarak düşünmemektedir. Chen ve arkadaşları (2018) ise araştırmalarında taklit markaların kullanılmasını etik açıdan ele almıştır. Araştırmaya göre katılımcıların etiğin tanımının taklit markaları satın alma niyeti üzerinde doğrudan bir etkisi bulunmamaktadır. Fakat katılımcıların taklit markaların satın alınmasının etik boyutu açısından farkındalıkları arttıka daha çok etik ikilem yaşadıkları araştırmada elde edilen bulgulardandır.

3. ARAşTIRMANIN AMACI VE YÖNTEMİ

Tüketiciler kendilerinin imajına veya kendilerine yüklemek istedikleri imajlara sahip markalara yönelmektedir. Kendilerine prestij, saygınlık, statü gibi duygular yüklemek isteyen tüketiciler, lüks markalara yönelmektedir. Fakat her tüketiciler fiyatının yksekliti, sınırlı sayıda üretim gibi unsurlardan dolayı lüks markaları elde edememektedir. Bu bağlamda bazı tüketiciler taklit markalara yönelebilmektedir. Bu bağlamda araştırmanın temelini katılımcıların etik değerler açısından taklit markalara olan tutumları incelenmektedir. Ayrıca katılımcıların cinsiyetleri arasında farklılıklar olup olmaditi da irdelenmiştir.

Araştırmanın amacına ulaşmak için belirli bir sayıdaki katılımcıların oluşturduğu bir grubun, moderatör eşliğinde bir konuya odaklanıp, tartışmasıyla elde edilen veri toplama tekniği olan odak grup yöntemi uygulanmıştır (Gegez, 2019: 48; Morgan, 1996: 130). Bu yöntemin seçilmesinin sebebi katılımcıların duygu ve düşüncelerini hem mimikleriyle hem de sözel olarak rahat elde edilebilmesidir (Grudens-Schuck ve diğer., 2004: 2). Odak grup görüşmelerine katılacak katılımcıların ve grupların sayısı araştırmanın amacına göre belirlenmektedir (Chestnutt & Robson, 2001: 190). Bu bağlamda araştırmada katılımcılar cinsiyetlerine göre kadın ve erkek olarak iki gruba ayrılmış olup, her grubun katılımcı sayısı 6 olarak belirlenmiştir. Odak grup yöntemlerinde belirlenen bu katılımcı sayısı uygun olarak kabul edilmektedir (okluk ve diğer., 2011: 101). Araştırmada katılımcıların etik tüketim bağlamında taklit markalara yönelik tutumlarını irdelemek için Chen ve arkadaşlarının (2018) Lai ve Zaichkowsky'nin (1999), Pau, Sequira ve Dix'in (2009) alışmalarından yararlanarak hazırlanan aşağıdaki sorular sorulmuştur.

1. Sizce etik ne demektir açıklayınız?
2. Etik değerleriniz kuvvetli midir, etiğe önem verir misiniz?
3. Etik kurallara aykırı davranışlar sergiler misiniz?
4. Lüks marka ürünler satın alır mısınız?
5. Taklit marka satın aldınız mı? Neden?
6. Lüks markaların taklitleri size prestij kazandırır mı?
7. Lüks markaların taklitlerini satın almakta etik açıdan sakınca var mıdır? Neden?
8. Lüks markaların taklitlerinin kalitesini nasıl buluyorsunuz?
9. Lüks markaların sadece bir veya iki tanesinin taklidini satın almak etik açıdan uygun buluyor musunuz? Neden?
10. Taklit markaları satın alan kişilerin suç işlediğini düşünüyor musunuz?
11. Lüks markaların taklitlerini satın almak, insanların yaptığı diğer hırsızlık, yalan söylemek gibi bazı korkunç şeyler kadar kötü müdür?
12. Ailenizin, arkadaşlarınızın veya çevrenizin lüks markaların taklitlerini satın almasını hoş karşılar mısınız?
13. Taklit ürün ile orijinal ürün arasındaki farkı ayırt etmek zor olduğunda genellikle hangisini tercih edersiniz?

Araştırmadan veri elde edebilmek amacıyla hazırlanan yukarıdaki sorular Marmara Üniversitesi kadın ve erkek öğrencilerden oluşan iki farklı grupta tartışılmıştır. Odak grup görüşmelerine katılan katılımcıların yaş aralığı 20-25 arasında olup, hepsi aynı fakültede lisans eğitimi almaktadır. Görüşmeler, yaklaşık bir buçuk saat sürüp, görüşmelerin deşifre edilmesini kolaylaştırmak amacıyla video ve ses kaydı altına alınmıştır. Kadın öğrenciler K, Erkek öğrenciler ise E harfiyle kodlanmıştır. Görüşmelerden elde edilen veriler, araştırmacı tarafından değerlendirilmektedir.

3.1.Bulgular ve Yorum

Araştırmada katılımcıların sorulara verdikleri cevaplar, aşağıda incelenmiş ve analiz edilmiştir.

Soru 1. Sizce etik ne demektir açıklayınız?

Kadın katılımcılarla yapılan odak grup görüşmesinde etik kavramı üzerine konuşulmuştur. Görüşmeler sırasında katılımcılara etik kavramıyla ilgili düşünceleri sorulmuştur. Kadın katılımcıların çoğunluğu etik kavramını mesleki kurallara uyma olarak açıklamaktadır. Katılımcılar insanların belirli sınırlar içerisinde yaşaması gerektiği ve bu sınırları aşmaması gerektiğini savunmaktadır. Bu sınırların özellikle iş yaşamında olduğunu ve iş hayatındaki kurallara uyulması gerektiği üzerine vurgu yapılmıştır. Toplumsal yaşamın diğer alanlarında ise etik çok fazla önem taşımadığı belirtilmiştir. Katılımcı K3: “İş yaşamında etik kurallar oldukça önemlidir. Etik değerleri ihlal eden bir davranış sergilendiğinde başkalarının hakkı yenilebilir veya biri sizin yüzünüzden bir şeyler kaybedebilir. Bunun dışındaki konularda ise kişinin kendisiyle ilgilidir” yorumunda bulunmuştur.

Erkek katılımcılarla yapılan odak grup görüşmelerine göre ise katılımcıların hepsi etik kavramını toplum tarafından kabul görme olarak açıklamaktadırlar. Doğru davranışta bulunma olarak kabul edilen etik kavramını açıklarken katılımcıların hepsi toplumun diğer üyeleri tarafından bu davranışların kabul görmesi gerektiğini anlatmaktadır. Katılımcı E6: “belli kuralları olan bir toplumda yaşıyoruz. Bu kuralları çiğnediğimiz takdirde dışlanabiliriz. Bu yüzden de toplumla sorun yaşamamak için etik değerlere dikkat etmek gerekmektedir.”

Odak grup görüşmelerinde elde edilen veriler incelendiğinde kadın katılımcıların etik kavramının özellikle iş hayatında önemli olduğunu ve mesleği icra ederken bu kurallara uyulması gerektiği belirtilmiştir. Fakat erkek katılımcılar etik kavramını açıklarken toplum tarafından kabul görülen davranışlar tanımını yapmıştır. Erkek katılımcılar, etik kavramını kadın katılımcılar gibi meslekle ilgili kurallar çerçevesinde sınırlandırmamakta ve toplumun kabul ettiği davranışlar olarak geniş bir

çerçeve ele almaktadır. Erkek katılımcılar etik kuralları çiğnedikleri takdirde dışlanacaklarını düşünmektedir. Bu durum da katılımcılarda korku yaratmakta ve etik kurallara daha çok dikkat etmeye yönlendirmektedir. Fakat kadın katılımcılar toplum tarafından dışlanacaklarını düşünmemektedir. Kadın katılımcılar bu korkuyu sadece meslek yaşamları için duymaktadır.

Soru 2. Etik değerleriniz kuvvetli midir, etiğe önem verir misiniz?

	K1	K2	K3	K4	K5	K6	E1	E2	E3	E4	E5	E6
EVET		X		X	X	X	X	X	X	X		
HAYIR												
KISMEN	X		X								X	X

Odak grup görüşmesinde kadın katılımcıların çoğunluğu etik değerlerinin kuvvetli olduğunu belirtmiştir. Kısmen kendisinin etik değerlerinin kuvvetli olduğunu belirten iki katılımcı bulunmaktadır. Katılımcı K1, “bazen bazı davranışlarımın etik olup olmadığından emin olamayabiliyorum. Özellikle iş yaşamında bununla ilgili düşünmem gerekiyor. Bu yüzden genellikle etik davranıyor olsam da bazen farkında olmadan etik dışı davranabiliyorum” yorumunda bulunmuştur. Katılımcı K3’de benzer bir yorumda bulunmuş ve “etik değerler kendi ve sevdiğimlerin mutluluğunun önüne geçmediği sürece kurallara uyarım. Fakat önüne geçtiği zaman etik kuralları ihlal edebilirim” şeklinde düşüncesini belirtmiştir. Diğer katılımcılar ise etik kurallara uyduklarını belirtmektedir. Katılımcı K2, “etik değerlerim kuvvetlidir. Kurallara kendim uyduğum gibi başkalarının da uyması için çaba sarf ederim. Başkalarının etik anlayışımı ihlal etmesine asla izin vermem” yorumunda bulunmuştur. Katılımcı K5 ise “etik değerlere önem veriyorum. Her ne kadar insanlar etik değerleri göz ardı etse de ısrarla belki başkalarına da örnek olur diyerek ahlaka uygun davranmaya çalışıyorum. Bencil olmadan, toplumda iletişimi ve anlaşmayı kolaylaştırmak için etik değerleri göz önünde tutmaya çalışıyorum” şeklinde fikirlerini belirtmiştir.

Erkek katılımcıların hiçbiri bu soruya hayır cevabı vermemiştir. Bazı katılımcıların etik değerlere çok önem verdiği görülmektedir. Katılımcı E1: “Etik değerler hava ve su gibi önemlidir. Bunun sebebi başarılı, medeni milletler inşa etmek için ahlaka ihtiyacımız var” demiştir. Katılımcının başarılı olmak için etik değerlere önem vermek gerektiğine inandığı görülmektedir. Katılımcı E3’te benzer bir yorumda bulunmuştur. Katılımcı E3: “hayatımızın daha iyi olması, daha huzurlu bir şekilde yaşamamız ve geleceğimizi garanti altına almamız için etik değerlere uygun bir şekilde yaşamalıyız. Bu sebeple ben de etik değerleri korumaya çalışıyorum. Modern ülkelere baktığınızda da tüm bu ülkelerin insanların etik değerlerinin çok kuvvetli olduğunu görürsünüz” şeklinde yorumunu belirtmiştir. Katılımcı E5 ise etiğe değer verdiğini ama farklı ortamlarda ve durumlarda bu durumun değişebileceğini belirtmektedir.

Odak grup görüşmelerindeki hiçbir katılımcı etik değerlerinin kuvvetli olmadığını belirtmemiştir. Ayrıca görüşmelerde katılımcıların çoğunluğunun etik değerlere önem verdiği gözlenmiştir. Fakat kadın katılımcıların çoğunluğunun “örnek olma” amacıyla etik kurallara dikkat ettiği belirlenmiştir. Erkek katılımcılar ise toplumun “ferahı” ve “gelişmesi” amacıyla etik değerlere dikkat edilmesi gerektiğini savunmaktadır. Bunların yanı sıra her iki grupta da bazı katılımcıların belirli koşul ve durumlarda etik kuralları ihlal edebileceği anlaşılmıştır.

Soru 3. Etik kurallara aykırı davranışlar sergiler misiniz?

	K1	K2	K3	K4	K5	K6	E1	E2	E3	E4	E5	E6
EVET												
HAYIR	X	X	X									
BAZEN				X	X	X	X	X	X	X	X	X

Odak grup görüşmelerinde kadın katılımcıların yarısının etik kurallara aykırı davranış sergilemeyeceği yarısının ise bazen etik dışı davranışlar sergileyebileceği belirlenmiştir. Kadın katılımcıların bir kısmı kesinlikle etik dışı davranış sergilemeyeceğini vurgulamıştır. Örneğin katılımcı K2: “kuralları bozmak asla istemem. Etik dışı bir davranışta bulunmamak için elimden geleni yaparım” yorumunda bulunmuştur. Katılımcı K3’de “toplumun davranış standartlarının dışına çıkacak bir davranışta asla bulunmam. Bu yüzden asla etik dışı bir davranış sergilemem” şeklinde düşüncesini belirtmiştir. Katılımcı K5 ise “bazı durum ve koşullarda etik değerlerden ödün verilebilir. Bu sebeple etik değerlerimden ödün vermem gerekirse bu durumun minimum düzeyde gerçekleşmesine çaba sarf ederim” yorumunda bulunmuştur. Katılımcı K6 ise “kendi hakkım gasp edilmediği sürece etik değerlerimden ödün vermem. Fakat eğer biri benim hakkımı yerse o zaman sorunu çözmek için etik değerlerimden ödün verebilirim” şeklinde fikirlerini belirtmiştir.

Odak grup görüşmesindeki erkek katılımcıların çoğu etik değerlerinin kuvvetli olduğunu belirtse de katılımcıların hepsi bazı özel durumlarda etik kurallara aykırı davranışlar sergilediklerini veya sergileyebileceklerini belirtmektedir. Katılımcılardan E3: “bilerek ve isteyerek asla etik kurallara aykırı davranışlarda bulunmam. Fakat hayatın içerisinde aykırı gelecek davranışlar sergilemiş olabilirim. Bu konuda emin olmasam da bilerek yaptığım bir şey yok. Bununla birlikte ileride bazı durumlarda etik dışı davranabilirim. Bu benim vicdanımı ne kadar rahatsız edeceğine bağlı değişebilir” demiştir. Katılımcı E6 “yer ve zamana bağlı olarak ruh halim değişebilir. Bu sebeple bazen etik kurallara aykırı davranışlar sergileyebilirim. Özellikle işin içinde sevdiğim varsa o zaman kesinlikle ödün veririm” diye belirtmektedir. Benzer bir cevap da katılımcı E5’den gelmiştir. Katılımcı “etik değerlere hayatım boyunca dikkat etmeye çalışsam da ani durum değişiklikleri veya durumlar sonucunda etik dışı davranışlar sergileyebilirim” demiştir. Odak grup görüşmelerinde elde edilen verilere bakıldığında erkek katılımcıların genellikle etik dışı davranışlarının sebebi olarak ani duygu değişimleri, o anki koşullar gösterilmektedir.

Odak grup görüşmesinde elde edilen veriler karşılaştırıldığında kadın katılımcıların bazılarının etik değerlerinden asla ödün vermeyeceği gözlenirken, erkek katılımcıların hepsi bazı durumlarda etik değerlerinden ödün verebilecekleri görülmüştür. Kadın katılımcılar kendi etik değerleri ihlal edildiği durumlarda etik kuralları ihlal edebileceğini söylerken, erkek katılımcılar genellikle o anki duygusal durumlarına bağlı değişkenlik gösterebileceğini belirtmiştir. Halbuki görüşmelerin öncesinde özellikle erkek katılımcılar etik değerlerinin çok kuvvetli olduğunu belirtmekteydi. Fakat görüşmeyen ilerleyen zamanlarında etik değerlerini çığnemeye en yakın katılımcıların da erkekler olduğu görülmektedir.

Soru 4: Lüks marka ürünler satın alır mısınız?

	K1	K2	K3	K4	K5	K6	E1	E2	E3	E4	E5	E6
EVET			X	X	X		X	X	X	X	X	X
HAYIR	X	X				X						

Odak grup görüşmesinde kadın katılımcıların yarısı lüks markalı ürünleri satın aldığını, yarısı ise almadığını belirtmektedir. Katılımcılar lüks markalı ürünleri satın almama sebebi olarak yüksek fiyatlı olmalarını söylemektedir. Katılımcı K2: “lüks markalı ürünlerin fiyatı oldukça yüksek olabiliyor. Bütçem bu ürünleri karşılamıyor. Ayrıca bu ürünlere de ihtiyaç duymuyorum” yorumunda bulunmuştur. Katılımcı K3 ise “lüks marka takıntım yok ama üründen verim alacağımı düşündüğümde satın alıyorum. Sağlık, uzun vadede garanti gibi ürünlere param yettiği sürece lüks markalı ürünleri tercih ediyorum” şeklinde fikrini belirtmiştir. Katılımcı K4’de “özellikle giyim ve kozmetikte lüks markaları tercih ediyorum. Kozmetik cilt sağlığı için oldukça önemli, taklit veya ucuz bir ürüne kaçmak yerine pahalı olanı tercih ediyorum. Tabi maddi durumum el verdiği sürece böyle yapmaya devam ediyorum” yorumunda bulunmuştur. Odak grubunu oluşturan bireylerin hepsinin öğrenci olduğu göz önüne alındığında ekonomik durumlarının el vermemesi sebebiyle lüks ürünleri satın almamaları anlaşılabilir.

Erkek katılımcıların hepsi lüks marka satın aldıklarını belirtmektedir. Fakat katılımcılar aynı zamanda çok sık lüks markalı ürünleri satın almadıklarını belirtmektedir. Bununla birlikte katılımcıların görüşme sırasında genellikle giyim ve saat kategorilerinde lüks tüketime yöneldikleri gözlenmiştir. Katılımcı E1: “özellikle erkeklerde aksesuar olarak saatler çok dikkat çekiyor. Bu sebeple saatlerde lüks markalı ürünleri tercih ediyorum” yorumunda bulunmuştur. Katılımcı E5’de benzer bir yorumda bulunmuş ve “ayakkabı ve saat çok dikkat çeken ürünler oluyor. Genellikle pantolon veya gömlekte olmasa da ayakkabı ve saatte muhakkak lüks markaları tercih ediyorum. Param az olsa da muhakkak biriktirir ve öyle satın alırım” şeklinde düşüncesini belirtmiştir.

Odak grup görüşmeleri karşılaştırıldığında bazı kadın katılımcıların lüks markalı ürünleri satın almadıkları görülmektedir. Bu durum kadın tüketicilerin maddi açıdan yetersiz olması gösterilebilir. Erkek katılımcıların daha fazla lüks tüketime eğilimli olduğu gözlenmektedir. Bu durumu erkek katılımcılar genellikle az aksesuara sahip olduğu için bu ürünleri daha rahat satın alabilmeleri şeklinde açıklanabilir.

Soru 5. Taklit marka satın aldınız mı? Neden?

	K1	K2	K3	K4	K5	K6	E1	E2	E3	E4	E5	E6
EVET	X		X	X		X		X		X		
HAYIR		X			X		X		X		X	X

Kadın katılımcıların çoğunun taklit markaları satın alma niyetlerinin daha olumlu olduğu gözlenmiştir. Katılımcılardan K1: “diğer kızlara özendiğim ve kendimi değerli hissettiğim için taklit markaları satın alıyorum. Böylece kendimi daha özel hissediyorum” yorumunda bulunmuştur. Katılımcı K3’de benzer bir fikri savunmaktadır. Katılımcı K3: “beğendiğim ancak fiyatı yüksek olan bir markanın taklidinin de kaliteli olduğunu düşünüyorsam satın alıyorum. Evde en az 4-5 tane taklit ürünüm var. Gayet kaliteli, neden orijinaline daha fazla para vereyim diye düşünüyorum” yorumunda bulunmuştur. Katılımcı K2 ise tersi bir düşünceye sahiptir. Katılımcı K2: “taklit markaları satın almayı tercih etmiyorum. Taklit markalar orijinallerine kıyasla aynı performansı ve kaliteyi vermiyorlar. Bu sebeple taklit marka satın almıyorum” şeklinde düşüncesini belirtmiştir. Katılımcı K5’de: “ürünün orijinali varken taklit marka almam. Eğer orijinalini almaya param yetmiyorsa da o zaman o ürünü hiç almam” yorumunda bulunmuştur.

Odak grup görüşmelerinde elde edilen verilere göre katılımcılardan sadece ikisi taklit marka satın aldıklarını belirtmektedir. Bunun sebebi olarak da ucuz olması gösterilmektedir. Ayrıca katılımcı E2 “taklit marka olarak saat, çanta gibi ürünler satın aldım. Ucuz olmasının yanı sıra orijinal olmadığı anlaşılıyordu. Bu durum da neden birebir aynısı varken orijinaline çok para vereyim diye düşündüm” demiştir. Fakat katılımcıların çoğu taklit marka satın almadıklarını belirtmektedir. Katılımcı E1: “asla

taklit marka satın almam çünkü bu dinen hırsızlık olarak kabul edilmektedir. Ayrıca sahte olduğunu bildiğim için de kendimi rahatsız hissederim” yorumunda bulunmuştur. Katılımcı taklit marka satın alma davranışını dini temellere bağlı olarak yorumlarken, katılımcı E5 ise “taklit markalar sağlık bakımından insanlara zarar verebilir. Böyle bir riski almak yerine lüks marka almamayı tercih ederim” demiştir. Katılımcı E6 ise “taklitler kalitesiz olabiliyor. Hemen bozulacak bir ürüne sürekli para harcamak yerine lüks, orijinal alırım ki daha uzun ömürlü olsun” yorumunda bulunmuştur.

Odak grup görüşmelerinde katılımcıların çoğunun taklit ürün kullandıkları anlaşılmıştır. Kadın katılımcıların taklit ürün satın almama sebepleri içerisinde kalitesinden emin olmamaları gösterilmektedir. Fakat görüşmelerde katılımcıların taklit markanın kalitesinden emin oldukları zaman daha çok satın alma davranışı gösterdiği belirlenmiştir. Özellikle taklit markaların fiyatlarının düşük olması kadın katılımcıları bu ürünlere daha çok çekmektedir. Erkek katılımcılar ise taklit ürünün daha kalitesiz olabileceğini düşünüp satın almazken, orijinal olmadığı anlaşılmadığı ve kaliteli olduğu zaman satın alma niyeti oluşabilmektedir.

Soru 6. Lüks markaların taklitlerinin kalitesini nasıl buluyorsunuz?

	K1	K2	K3	K4	K5	K6	E1	E2	E3	E4	E5	E6
KALİTELİ	X		X				X					
KALİTESİZ		X		X	X	X		X	X	X	X	X

Görüşmelerde kadın katılımcıların çoğunluğu lüks markaların taklitlerini kalitesiz bulmaktadır. Katılımcı K2: “taklit markaları kalitesiz buluyorum. Taklit markalar orijinalerin dış görünüşlerini birebir yansıtsa da içerik olarak birebir aynı değil. Bu yüzden de aynı kaliteyi vermiyor” yorumunu yapmıştır. Katılımcı K5 ise “adı üstünde taklit ve aslı gibi asla olmaz. Bu yüzden de aynı kaliteyi beklemek çok mantıklı gelmiyor bana” demiştir. Bu düşüncelerin tersine katılımcı K1: “taklit markalar ürünlerin malzemesini ve tasarımını birebir taklit edebiliyor. Bu yüzden de içindeki maddeleri de taklit edebilirler diye düşünüyorum. Bence orijinal bir ürünün fiyatını arttıran şey markanın ismidir. Bu sebeple taklit ürünler de orijinallerle birebir aynı ürünü kullanabilir ve aynı kalitede olabilir” şeklinde düşüncesini belirtmiştir. Benzer bir yorumu K3’de yapmış ve “piyasada çok iyi taklit ürünler mevcut. Sadece görüntü değil, sağlamlık açısından da aynı olabiliyor” demiştir.

Katılımcılardan sadece bir tanesi lüks markaların taklitlerini deneyimine göre kaliteli ve mükemmel bulunduğunu belirtmiştir. Bu katılımcı dışındaki tüm katılımcılar lüks markaların taklitlerini kalitesiz bulmaktadır. Katılımcı E3 “taklit markaların kalitesi iyi olsa bile algı olarak asla kaliteli olduğunu düşünemem. Benim zihnimde gene de kalitesiz olarak lanse edilir” demiştir. Katılımcı E5 ise “Birebir replika olarak anılan ürünlerin test videolarını izledim. Dışarıdan bazı taklit markalar kaliteli olarak gözükseler de malzeme kalitesi anlamında oldukça sorunlu oldukları kanaatindeyim” yorumunda bulunmuştur.

Odak grup görüşmelerinde katılımcıların çoğunluğunun taklit markaların ürünlerini kalitesiz bulduğu görülmektedir. Ürünlerin orijinallerine oranla birebir aynı gözüktüğü ama malzeme açısından aynı kalitede olmadıklarını belirtmektedirler.

Soru 7. Lüks taklit markalar size prestij kazandırır mı?

	K1	K2	K3	K4	K5	K6	E1	E2	E3	E4	E5	E6
EVET	X			X			X	X		X	X	
HAYIR		X	X		X	X			X			X

Kadın katılımcıların çoğunluğu lüks markaların prestij kazandırmayacağı görüşündedir. Katılımcılardan K1: “taklit ürünün taklit olduğu anlaşılmıyorsa kesinlikle prestij kazandırır” yorumunda bulunmuştur.

Katılımcı K4’de benzer bir yorum yapmış ve “etraftaki kişiler taklit olduğunu fark etmiyorsa kesinlikle prestij kazandırır. Bu yüzden taklit olduğu anlaşılmadığı sürece orijinalmiş gibi davranılabilir” demiştir. Katılımcı K2 ise tam tersi bir görüş bildirmiş ve “taklit markalar orijinal markaların yerini asla tutamaz. Bu sebeple orijinal lüks markanın vermiş olduğu prestiji asla yansıtmaz. Üstelik markanın taklit olduğu başkaları tarafından da anlaşılabilir. Bu yüzden taklit marka kullanmak risklidir” şeklinde düşüncelerini belirtmiştir.

Katılımcıların çoğu lüks markaların taklitlerinin kullanan kişiye prestij kazandırdığını düşünmektedir. Katılımcı E1, “mantıksal açıdan prestij kazandırmasa bile, genel olarak insanların zihninde böyle bir şey var. Bu yüzden de prestij kazandırdığını düşünüyorum” yorumunda bulunmuştur. Katılımcı E2’de “taklit markanın taklit olduğu anlaşılmıyorsa, orijinal gibi duruyorsa o zaman kullanan kişiye prestij, statü kazandırabilir” şeklinde yorumunu belirtmiştir. Katılımcı E4’de benzer yorumlar da bulunmuşken katılımcı E6 lüks orijinal bir markanın da insana statü kazandırmadığını belirtmiştir. Bu yüzden orijinal veya değil bu durumun bir anlamı olmadığı üzerine vurgu yapmıştır.

Odak grup görüşmelerinde erkek katılımcıların lüks markaların taklit ürünlerini kullanmanın kendilerine prestij kazandırdığı görülmektedir. Her iki odak grup görüşmesinde özellikle taklit markanın orijinal olmadığı diğer insanlar tarafından fark edilmediği sürece prestij sağladığı görüşündedirler. Katılımcılar çevresindeki insanların duygu ve düşüncelerine önem vermektedir. Ayrıca katılımcılar taklit ürün kullandıklarını diğer insanların bilmesini istememektedir. Bu durumun imajlarına zarar vereceğine inanmaktadır. Özellikle kadın katılımcılar bu riski almak istememektedir. Erkek katılımcılar ise orijinal olmadığının anlaşılmasının daha zor olduğuna inanmaktadır. Bu düşünce farkının kadın ve erkek katılımcıların kullandıkları taklit markaların ürün kategorilerinden dolayı olduğu düşünülebilir.

Soru 8. Lüks markaların taklitlerini satın almakta etik açıdan sakınca var mıdır? Neden?

	K1	K2	K3	K4	K5	K6	E1	E2	E3	E4	E5	E6
EVET	X	X				X	X		X	X	X	
HAYIR			X	X	X			X				X

Kadın katılımcıların yarısı lüks markaları satın almayı etik açıdan sakınca bulurken yarısı bulmamaktadır. Katılımcılardan K1: “marka değerini yıllar içinde elde etmiştir. Şimdi taklit bir ürünü satın alarak markanın bu emeğine saygısızlık edilmiş oluyor. Bu sebeple taklit ürünleri satın almak etik açıdan doğru değildir. Diğer bir deyişle her markanın varoluşu ve belirli bir konuma gelesiyeye kadar büyük emekler, stratejiler ve bütçeler harcanıyor. Bu kadar inşası zor ve meşakkatli bir yolun taklit edilip bütçe kazanılması hiç ahlaki değil” yorumunu yapmıştır. Katılımcı K3 ise “taklit ürünleri satın almak belki orijinal üreticinin emeğine saygısızlık olarak görülüyor ama ben bu durumu bu şekilde görmüyorum. Çok yüksek fiyatlar istemeleri de bence haksızlık. Bu sebeple yüksek fiyatlar vermek yerine taklitlerini kullanabiliriz. Bu durum da etik dışı değildir” demiştir.

Araştırmada katılımcıların çoğunluğunun lüks markaların taklitlerini satın almayı doğru bulmadığı sonucuna varılmıştır. Katılımcılardan E1 “internetten bu konuyla ilgili araştırma yaptım. Orijinal markadan hırsızlık yapılmış gibi olduğu için kişi günaha girmektedir. Bu yüzden de taklit marka almak etik açıdan doğru değildir” yorumunda bulunmuştur. Katılımcı E3 ise “taklit marka kullanmak üreticinin emeğinin su istimal edilmesi anlamına gelmektedir. Eğer kendi ürününü ve markanı üretecek kapasiteye sahip değilse taklit marka üretmenin de hem etik hem de ekonomik açıdan bir anlamı olmadığını düşünüyorum. Bu nedenle de kullanmanın da aynı haksızlığa katkı sağlamak olduğuna inanıyorum” yorumu yapmıştır. Fakat bazı katılımcılar ise bu görüşü desteklememektedir. Katılımcı E2’ye göre “eğer marka global bir markaysa ve tüm pazarı elinde tutuyorsa, diğer markalar rekabet edebilmek için bu tarz bir davranış sergileyebilir. Ben de bu ürünleri alarak diğerlerinin para

kazanmasına yardımcı olabilirim” şeklinde düşüncesini belirtmektedir. Benzer bir yorumu katılımcı E6’da yapmıştır. Katılımcı “neden etik dışı olsun ki? Sonuç olarak ben sadece bir ürün alıyorum, üretmiyorum” demiştir.

Genellikle katılımcılar lüks markaların taklitlerini satın almayı etik açıdan etik bulmamaktadır. Katılımcıların emek hırsızlığı olarak gördüğü bu eylemi değerlendirirken etik dışı hareketi yapanın daha çok taklit ürünü üretende bulunduğu da gözlenmektedir.

Soru 9. Lüks markaların taklitlerinin sadece bir veya iki tanesini satın almak etik açıdan uygun buluyor musunuz? Neden?

	K1	K2	K3	K4	K5	K6	E1	E2	E3	E4	E5	E6
EVET			X	X	X			X			X	X
HAYIR	X	X				X	X		X	X		

Kadın katılımcılardan bazıları lüks markaların sadece bir veya iki tanesini satın almayı etik açıdan uygun bulurken, bazıları bulmamaktadır. Etik açıdan uygun bulanlardan katılımcı K3: “bence etik açıdan bir sorun teşkil etmemektedir. Belki markaya karşı bir saygısızlık olarak algılanabilir ama etik dışı demek pek doğru gelmiyor. Ayrıca orijinal markaların fiyatları da çok yüksek olduğu için tüketiciler sahte ürünü tercih edebilir. Bu yüzden onları anlayabiliyorum” yorumunu yapmıştır. Katılımcı K6 ise “bu davranış etik değildir. Fakat yasal bir sorun olduğunu düşünmüyorum. Yani evet etik dışı bir hareket ama çok büyük bir sorun da değildir” demiştir.

Erkek katılımcıların yarısı etik açıdan uygun bulurken, yarısı ise bulmamaktadır. Erkek katılımcılardan E1 lüks markaların sadece bir veya iki tanesini satın almak etik açıdan uygun bulmadığını belirtmektedir. Katılımcı “miktarın az olması etik değeri daha az erozyona uğratmıyor sonuçta. Önemli olan miktar veya sıklık değil yapılan eylemin yanlışlığıdır. Bu yüzden uygun değil” yorumunda bulunmuştur. Katılımcı E3’de benzer bir yorumda bulunmuş ve “etik değerler sıklık veya sayıya göre değişmez” şeklinde yorumunu belirtmiştir. Fakat katılımcı E2 “ekonomisi yetmeyen kişilerin az sayıda taklit ürün alabileceğini” söylemektedir. Katılımcı E4’de “ekonomik problemler yaşayan bir toplum olmamız sebebiyle bir nebze olsun tercih mevzu bahis olduğunda karalayıcı bir yaklaşım sergilemiyorum. Bu yüzden de etik dışı bir davranış demek doğru değil” yorumunda bulunmuştur. Katılımcı E5’de “insanların maddi durumları yetersiz olabiliyor. Bu kişiler kendilerini daha iyi hissetmek için, saygınlık kazanmak için bu tarz davranışlar sergileyebilir. Alınan 1-2 taklit markanın sorun yaratacağını düşünmüyorum” demiştir.

Kadın katılımcılar taklit ürünleri sürekli almadıkları sürece veya sistemli bir davranış sergilemedikleri zaman bu davranışı tam olarak etik dışı bulmadıklarını belirtmektedir. Ayrıca taklit ürünleri satın almayı etik dışı bulsalar bile, büyük bir sorun olarak tanımlamamaktadır. Diğer bir deyişle katılımcılara göre etik dışı bir hareket olsa bile tabu olacak bir davranışta değildir. Erkek katılımcılar ise taklit ürünleri satın alma sebebi olarak ekonomik problemleri göstermektedir. Bu durum da erkek katılımcılar gözünde etik dışı davranışı meşru kılmaktadır.

Soru 10. Taklit markaları satın alan kişilerin suç işlediğini düşünüyor musunuz?

	K1	K2	K3	K4	K5	K6	E1	E2	E3	E4	E5	E6
EVET							X				X	
HAYIR	X	X	X	X	X	X		X	X	X		X

Odak grup görüşmelerinde kadın katılımcıların tamamı, taklit markaları satın alan kişilerin suç işlemediği görüşündedir. Kadın katılımcılar suçlunun üreten ve bu üretime göz yuman kişiler olduğunu belirtmiştir. Katılımcıların tamamı taklit markaları satın alan kişilerin suç işlediği görüşünü

reddetmektedir. Katılımcı K1: “taklit ürünleri satın almak belki markanın emeğine bir saygısızlık olabilir. Fakat suç işlemek gibi ağır bir ithamda bulunmak bana doğru gelmiyor. Asıl suçlu ürünü üreten, üretime göz yuman veya denetimleri tam yapmayanlardır. Satın alan kişiye suç işliyor diyemeyiz” yorumunda bulunmuştur.

Katılımcıların çoğunluğu taklit markaları satın alan kişilerin suç işlediğini düşünmemektedir. Bunun sebebi olarak katılımcı E2 taklit ürünün ne olduğunun belirlenmesi gerektiğini söylemiştir. Diğer bir deyişle katılımcı kitap ve film gibi fikir isteyen bir ürün değilse, taklit ürünler satın almanın suç olmaması gerektiğini savunmuştur. Katılımcı E5 ise bu duruma karşı çıkarak “uyuşturucuyu örnek verirsek eğer uyuşturucu satmak kadar kullanmak da suçtur. Taklit ürünler için de aynı şey geçerlidir. Bu kullanımı masumlaştırmak veya bir sebep bulmaya çalışmak doğru değildir” cevabını vermiştir. Katılımcı E3 ise “suç demeyelim de suç ortaklığı diyelim. Fakat üretim olmasa böyle bir satın almada gerçekleşmez. Bence denetim yapılmalı ve üretilmemelidir. Bu yüzden satın alana kızmak yersiz” demiştir.

Odak grup görüşmeleri karşılaştırıldığında kadın katılımcıların hiçbiri taklit markaları satın almayı suç işlemek olarak görmemektedir. Ürün ayırımı yapmayan kadın katılımcılar, suçlu olarak üretici firmayı görmektedir. Fakat erkek katılımcıların odak grup görüşmesi incelendiğinde onların ürün kategorisini dikkate aldığı gözlenmiştir. Erkek katılımcılar, kitap, film gibi düşünce ve fikirle alakalı ürünlerde taklitlerin suç olacağını ama diğer ürünlerde suç olmayacağını belirtmektedir.

Soru 11. Lüks markaların taklitlerini satın almak, insanların yaptığı diğer hırsızlık, yalan söylemek gibi bazı korkunç şeyler kadar kötü müdür?

	K1	K2	K3	K4	K5	K6	E1	E2	E3	E4	E5	E6
EVET							X					
HAYIR	X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X

Odak grup görüşmesinde kadın katılımcıların tamamı lüks markaların taklitlerini satın almayı, insanların yaptıkları başka kötü davranışlar kadar kötü bulmamaktadır. Kadın katılımcılar, taklit markaların kimseye çok fazla zarar vermediğini, yalan veya hırsızlık gibi önemli bir suç olmadığını belirtmektedir. Katılımcılardan K2: “dünyada birçok kötü olay oluyor. Bu olaylar içerisinde sadece lüks markanın taklidini satın aldığı için birini suçlamak veya kötülemek bana doğru gelmiyor. Bir hırsızla, şiddete meyilli biriyle veya dolandırıcıyla taklit marka satın alan birini aynı kefeye koyamayız” yorumunda bulunmuştur.

Erkek katılımcılar lüks markaların taklitlerini satın almak, insanların yaptığı başka kötü davranışlardan daha kötü bir şey olmadığını düşünmektedir. Katılımcı E1 dışında diğer katılımcılar bu soruya hayır cevabını vermiştir. Katılımcı E1 “taklit marka satın almayı hırsızlık gibi görüyorum. Bu davranış, diğer davranışlar kadar kötüdür” yorumunda bulunmuştur. Katılımcı E4 ise “taklit marka almanın zararı diğer davranışlar gibi değildir. Bu yüzden çok kötü olarak düşünmüyorum. Özellikle satın alma sebebine bağlı olarak davranışın kötü olma derecesi de değişmektedir” demiştir. Katılımcı E6 ise “ekonomi bu kadar kötü bir durumdayken orijinal olmayan ürünler üretmek bence sevaptır. Bu durumda millet ucuz yollu ürünleri kullanabilmektedir. Bu sebeple üretim açısından etik dışılık görmüyorum. Satın alanın da neden satın aldığına bağlı olarak kötü değildir” şeklinde yorumunu bildirmiştir.

Odak grup görüşmelerindeki grupların cevapları bakıldığında katılımcıların taklit markalı ürünleri satın alma davranışını çok kötü olarak değerlendirmemektedir. Her iki grubunda katılımcıları insanların hırsızlık, yalan söylemek, hak yemek, iftira atmak gibi toplum tarafından kabul edilmeyen davranışların taklit markalı ürünleri satın almaktan çok daha kötü olduğunu belirtmektedir.

Katılımcılar lüks markaların taklit markalar sebebiyle büyük miktarda zarar gördüğünü düşünmediği ve bu ürünlerin alınmasının başka insanlara zarar vermediğine inandıkları için etik dışı bu davranışı yeterince kötü olarak algılamamaktadır.

Soru 12. Ailenizin, arkadaşlarınızın veya çevrenizin lüks markaların taklitlerini satın almasını hoş karşılar mısınız?

	K1	K2	K3	K4	K5	K6	E1	E2	E3	E4	E5	E6
KARŞILARIM	X	X	X	X	X	X		X		X		X
KARŞILAMAM							X		X		X	

Odak grup görüşmelerinde kadın katılımcılar ailelerinin, arkadaşlarının ve çevresinin lüks markaların taklitlerini satın almayı hoş karşıladıkları görülmüştür. Kadın katılımcıların, başkalarının davranışlarına karışma hakkını kendilerinde bulmadıkları sonucu çıkarılmıştır. Katılımcı K1: “etik açıdan doğru olmasa da bu durumu hoş karşılamama gibi bir durumum yok. Kullanan kişilerin markanın yarattığı hisse ihtiyacı olduklarını düşündüğüm için onları eleştirmem ve yorumda bulunmam” şeklinde düşüncelerini belirtmiştir. Katılımcı K2’de benzer bir yorumda bulunmuş ve “kendileri taklit ürün kullanmayı sorun etmiyorsa, benim için de bir sorun yok” demiştir. Katılımcı K6’da “kişinin kendi tercihidir. Herkes kendi davranışından sorumludur. Benim hoş karşılayıp, karşılamama gibi bir durumum söz konusu değil. Özellikle ürünün taklit olduğu anlaşılıyorsa o zaman hiç sorun değil” şeklinde fikrini belirtmiştir.

Katılımcıların yarısı ailesinin, arkadaşlarının ve çevresinin lüks markaların taklitlerini satın almayı hoş karşıladığını belirtirken yarısı ise tam tersi bir yorumda bulunmuştur. Katılımcı E2 “bu davranışı sergilemek onların bileceği bir iştir. Beni ilgilendirmez, nasıl isterlerse öyle davranabilirler. Ben rahatsızlık duymam” demişken, katılımcı E5 “hoş karşılamıyorum ama bunun kavgasını etmekten de hoşlanmıyorum. Bu yüzden genel olarak fikirlerimi kendime saklıyorum” yorumunda bulunmuştur.

Odak grup görüşmelerindeki gruplar karşılaştırıldığında kadın katılımcıların daha anlayışlı oldukları gözlenmiştir. Kadın katılımcılar sadece fikirlerini kendilerine saklamıyorlar aynı zamanda bu davranışı sorun da etmezken, erkek katılımcılar bu davranışı onaylamıyorken sadece bunu sözlü olarak ifade etmemektedir. Kadın katılımcıların bir kısmı görüşmenin başlarında taklit ürünleri satın almayı etik dışı bulmamaktaydı. Fakat bazı kadın katılımcılar ise bu görüşe karşı çıkmıştı. Fakat görüşmeler sırasında tüm kadın katılımcıların yakın çevresinin taklit markalı ürünler kullanmasını anlayışla karşıladıklarını belirtmektedir.

Soru 13. Taklit ürün ile orijinal ürün arasındaki farkı ayırt etmek zor olduğunda genellikle hangisini tercih edersiniz?

	K1	K2	K3	K4	K5	K6	E1	E2	E3	E4	E5	E6
TAKLİT								X				
ORJİNAL	X	X	X	X	X	X	X		X	X	X	X

Kadın katılımcılarla yapılan odak grup görüşmelerinde katılımcıların tamamı orijinal ürünleri tercih ettiklerini belirtmiştir. Katılımcıların hepsi maddi durumları yeterse kesinlikle orijinal ürünü satın alacaklarını belirtmiştir. Maddi durumları el vermediği durumlarda ise hiçbirini almak istememektedir. Katılımcı K1: “Bütçem uygunsa orijinal ürünü alırım ama değilse de illa taklidini alacağım diye diretmem. Hiç almam ve para biriktirim” yorumunda bulunmuştur.

Katılımcılardan sadece bir tanesi taklit ürün alacağını belirtmiştir. Katılımcı E2, “birebir aynısıysa o zaman neden daha çok para vereyim ki? Gider taklit olanını alırım” yorumunda bulunmuştur. Katılımcı E3 ise “Aradaki farkı kendim bildiğim için çok yakın olması yaptığımı meşru kılmaz. Orijinal

olmadığını ben bileceğim ve bu beni rahatsız eder” şeklinde fikirlerini belirtmiştir. Katılımcı E1 ise “orijinal ürün kullanmak isterim hem vicdanımın rahat etmesi hem de sağlıklı olması açısından” yorumunu yapmıştır. Katılımcı E5’ de benzer bir yorumda bulunmuş ve “taklit ile orijinal arasında ayırım yapmak zor olsa bile sağlık açısından sorun yaratabilir. Bu yüzden orijinal olanı gene de seçerim” demiştir.

Odak grup görüşmelerinde katılımcıların orijinal ürünleri tercih ettikleri görülmektedir. Genel olarak katılımcılar taklit markaları kendilerini kullandıklarını bildikleri ve bu durumdan rahatsız hissettikleri belirlenmiştir.

4.SONUÇ

Günümüzde tüketim yaparken ürünün sadece rasyonel özelliklerine bakmayan tüketiciler, duygusal ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla da çeşitli davranışlar sergilemektedir. Bu tüketim davranışlarından biri de lüks markalara olan yönelimdir. Fakat bazı tüketiciler lüks markaları karşılayacak ekonomik güce sahip olmamakla birlikte, gene de lüks markaları kullanmak istemektedir. Bu gibi durumlarda da taklit markalar devreye girebilmektedir. Özellikle teknolojinin gelişimiyle birlikte orijinal markaların birebir özelliklerini barındıran taklit markaların sayılarında artış gözlenmektedir. Bazı tüketiciler orijinallerinden neredeyse ayırt edilemeyecek ve fiyatı düşük olan taklit markalara yönelmektedir. Fakat taklit markalı ürünleri kullanmak bazı etik çevrelerce eleştirilmektedir. Özellikle de günümüzdeki tüketicilerin daha bilinçli ve sorumluluk sahibi davranışlar sergilemesi, tüketim davranışlarına da yansımaktadır. Bu durum da taklit markaları satın alma davranışlarına yansımaktadır. Bu bağlamda araştırmanın temel amacı katılımcıların etik değerler bağlamında taklit markalara olan tutumlarını irdelemektir. Ayrıca kadın ve erkek katılımcıların etik değerleri bağlamında taklit markalara olan tutumları arasında farklılıklar olup olmadığı da incelenmiştir.

Araştırmada veri elde etmek amacıyla Marmara Üniversitesi öğrencilerinden oluşan ve cinsiyetlerine göre ayrılan iki grup oluşturulmuştur. Katılımcılardan elde edilen verilere göre kadın katılımcılarla erkek katılımcıların etik kavramını açıklarken baktıkları bakış açıları arasında farklılıklar gözlenmiştir. Kadın katılımcılar etik kavramını özellikle iş yaşamıyla özdeşleştirmekte ve etik kavramını bu çerçevede ele almaktadır. Erkek katılımcılar ise genellikle etik kavramını ele alırken toplumu ve toplumdaki kuralları baz almaktadır. Bunun yanı sıra erkek katılımcıların toplum tarafından kabul edilen etik kuralların çiğnenmesinin dışlanmaya sebep olacağı görüşü bulunmaktadır. Görüşmelerde katılımcılara etik değerleri de incelenmiştir. Birçok katılımcı etik değerlerinin kuvvetli olduğunu belirtmektedir. Bazı özel durumlarda ise bu etik sınırları genişletebileceğini anlatmışlardır. Fakat hiçbir katılımcı etik değerlerinin olmadığını söylememektedir. Bunun yanı sıra kadın katılımcılar etik davranışlar sergilemeye çalışmalarının altında “örnek olma” erkek katılımcıların ise toplumun “ferah” ve “gelişmesi” düşüncesi yer almaktadır. Diğer bir deyişle kadın katılımcılar başkalarına örnek olma amacıyla daha çok etik davranışlar sergilerken, erkek katılımcılar ise daha çok toplumun gelişmesini amaçlamaktadır. Odak grup görüşmeleri sırasında başkalarına örnek olma ihtiyacı duyan kadın katılımcıların kendi etik değerlerinin ihlal edildiği durumlarda etik kurallara aykırı davranışlar sergileyebilecekleri belirlenmiştir. Bununla birlikte görüşmelerde etik değerlerinin çok kuvvetli olduğunu belirten erkek katılımcıların da etik değerlerini çiğnemeye en yakın katılımcılar olduğu görülmektedir. Bu bağlamda katılımcıların kendi etik değerlerinin çok güçlü olduklarını belirtse de bu kuralları ihlal etmeye de en yakın oldukları anlaşılmaktadır.

Araştırmada katılımcıların lüks markalı ürünlere olan satın alma davranışları da belirlenmeye çalışılmıştır. Görüşmelerde erkek katılımcıların kadın katılımcılara oranla daha çok lüks markalı ürünleri satın aldıkları gözlenmiştir. Kadın katılımcıların lüks markalı ürünleri satın almama sebebi olarak ekonomik durumlarını göstermektedir. Görüşmelerde erkek katılımcıların ise daha çok saat, ayakkabı gibi aksesuarlarını lüks markalardan seçtikleri belirlenmiştir. Katılımcıların taklit ürünleri satın alma tutumları da incelenmiştir. Görüşmelerde etik değerlerinin kuvvetli olduğunu belirtse de katılımcıların çoğunun taklit markaları satın aldıkları görülmektedir. Araştırmada katılımcıların bilerek

taklit markaları satın aldıkları görülmektedir. Bu durum da Seyrek ve Sürme'nin (2016: 112) yapmış olduğu araştırmanın sonuçlarıyla örtüşmektedir. Görüşmelerde kadın katılımcıların taklit markaların ürünlerini satın almama sebepleri içerisinde ürünün kalitesinden emin olamamaları bulunmaktadır. Bu bağlamda katılımcıların taklit markanın kalitesinden emin oldukları zaman daha çok satın alma davranışı gösterdiği belirlenmiştir. Odak grup görüşmelerinde katılımcıların büyük bir çoğunluğu taklit markaların ürünleri kalitesiz olarak tanımlamaktadır. Nia ve Zaichkowsky'nin (2000) yapmış olduğu araştırmaya göre katılımcılar sahte ürünlerin kalitesiz ürünler olduğuna ve orijinal lüks ürünlere sahip olmanın sahte lüks ürünlere kıyasla daha prestijli olduğuna inanmaktadır. Odak grup görüşmelerinde farklı bir sonuç belirlenmiştir. Odak grup görüşmelerinde katılımcılar diğer insanların taklit markanın orijinal olmadığını fark edilmediği sürece kullanan kişiye prestij sağladığı görüşündedirler. Görüşmelerde katılımcıların çevrelerindeki insanların duygu ve düşüncelerine önem verdikleri belirlenmiştir. Görüşmelerde etik ile ilgili sorularda da örnek olma, topluma uyum sağlama gibi cevaplar veren katılımcıların marka seçimlerini belirlerken de çevrelerindeki insanları dikkate alması anlaşılabilir. Taklit ürün kullandıklarını diğer insanların bilmesini istemeyen katılımcılar, bu durumun anlaşılmasının imajlarına zarar vereceği görüşündedir. Özellikle kadın katılımcıların taklit markalı ürünler kullanarak risk almak istemediği anlaşılmaktadır. Fakat erkek katılımcılar, taklit markaların orijinal olmadığını anlaşılmasının daha zor olduğuna inanmaktadır. Odak grup görüşmelerinde katılımcılardan lüks markaların taklitlerini satın almayı etik açıdan değerlendirmeleri istenilmiştir. Görüşmelerde genellikle katılımcılar lüks markaların taklitlerini satın almayı etik açıdan doğru bulmamaktadır. Fakat emek hırsızlığı olarak görülen bu eylemi değerlendirirken etik dışı hareketi yapanın daha çok taklit ürünü üretende bulunduğu da gözlenmektedir. Bununla birlikte kadın katılımcıların bu konuda erkek katılımcılara göre biraz daha esnek olduğu söylenebilir. Taklit markaları satın almayı etik bulmayan katılımcıların taklit markalı ürünleri satın aldıklarını gözlenmiştir. Karahan ve Şahin'in (2020: 164) araştırmasında da katılımcıların etik bilinci değişkeni ile taklit markalı ürünlere olan tutumları arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Bu bağlamda katılımcıların kendilerinin etik değerlerini güçlü kabul ettikleri ve etik dışı buldukları bir davranışı sergileyebildikleri söylenebilir. Benzer bir sonucu da Ang ve arkadaşlarının (2001) araştırmasında gözlenmiştir. Araştırmada taklit markaların ürünlerini satın alan ve satın almayan katılımcılar bu ürünleri alanların ahlaki tutumlarını olumlu yönde değerlendirdiği belirlenmiştir. Odak grup görüşmelerinde katılımcıların taklit ürünleri satın almayı etik dışı bulsalar bile, büyük bir sorun olarak tanımlamamaktadır. Özellikle erkek katılımcılar ise taklit ürünleri satın alma sebebi olarak orijinal ürünlerin pahalı olmasını göstermektedir. Bu durum da taklit markalı ürünleri satın almayı erkek katılımcıların gözünde meşru hale getirmektedir. Odak grup görüşmelerindeki iki grup karşılaştırıldığında kadın katılımcıların hiçbiri taklit markaları satın almayı suç işlemek olarak görmediği belirlenmiştir. Taklit ürünlerin üretimini suç olarak tanımlayan kadın katılımcılar, ürün kategorisi ayırımı yapmadan üretici firmayı suçlamaktadır. Erkek katılımcılar ise kitap ve film gibi düşünceyle alakalı ürünlerde taklitlerin suç olacağını ama diğer ürünlerde suç olmayacağını belirtmektedir. Odak grup görüşmelerinde katılımcıların çevrelerindeki insanların taklit markaların ürünlerini kullanmasına olan tutumları da belirlenmeye çalışılmıştır. Elde edilen verilere göre kadın katılımcılar bu davranışı sorun etmezken, erkek katılımcılar bu davranışı onaylamıyor ama duygularını sözlü olarak da ifade etmemektedir. Ayrıca tüm kadın katılımcıların aile üyelerinin, arkadaşlarının ve çevresindeki insanların taklit markalı ürünler kullanmasını anlayışla karşıladıkları gözlenmiştir.

Araştırmadan elde edilen bulgulara göre katılımcıların cinsiyetleriyle etik değerleri bağlamında taklit markalara olan tutumları arasında büyük farklılıklar olmadığı görülmektedir. Fakat aynı zamanda katılımcıların etik değerleriyle taklit markalı ürünlere olan tutumları arasında çelişkiler olduğu belirlenmiştir. Katılımcılar etik değerlerinin kuvvetli olduğunu belirtse de bu durum taklit markalı ürünleri satın alma davranışlarına yansımamaktadır. Ayrıca katılımcıların taklit markalı ürünleri üretenlerin ve satanların daha etik dışı davrandığına inandıkları gözlenmiştir. Katılımcılar taklit markalı ürünleri satın almayı etik dışı bir davranış olarak görse de bu davranışı hırsızlık, yalan söyleme

gibi etik dışı davranışlarla bağdaştırmamaktadır. Araştırmada elde edilen veriler ışığında katılımcıların taklit markalı ürünleri satın almayı etik değerleriyle değerlendirmedikleri söylenebilir. Fakat araştırmanın odak grup sınırlılığından dolayı Türkiye genellemesi söz konusu değildir. Araştırmanın, bundan sonra farklı demografik özelliklere sahip katılımcılarla veya belirli bir ürün üzerinden yapılacak çalışmalara yol gösterici olabileceğine inanılmaktadır.

KAYNAKÇA

Çokluk, Ö., Yılmaz, K., & Oğuz, E. (2011). Nitel Bir Görüşme Yöntemi: Odak Grup Görüşmesi. *Kurumsal Eğitim Bilim*, 4(1), 95-107.

Altay, Ş. (2016). Tüketicilerin Etik Algılamaları Üzerinde Demografik Faktörlerin Etkisinin Araştırılmasına Yönelik Bir Araştırma. *Ardahan Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (3), 201-215.

Amaldoss, W., & Sanjay, J. (2005). Pricing of Conspicuous Goods: A Competitive Analysis of Social Effects. *Journal of Marketing Research*, 42(1), 30-42.

Ang, S. H., Cheng, P. S., Lim, E. A., & Tambyah, S. K. (2001). Spot the Difference: Consumer Responses Towards Counterfeits. *Journal of Consumer Marketing*, 18(3), 219 - 235.

Belk, R. W., Devinney, T., & Eckhardt, G. (2005). Consumer Ethics Across Cultures. *Consumption, Markets and Culture*, 8(3), 275-289.

Bian, X., & Veloutsou, C. (2017). Consumers' Attitudes Regarding Non-Deceptive Counterfeit Brands in the UK and China. *Advances in Chinese Brand Management*, 331-350.

Buğday, E. B., & Babaoğlu, M. (2016). Bilinçli Tüketim Kavramının Boyutları: Bilinçli Tüketim Davranışının Yeniden Tanımlanması. *Sosyoekonomi*, 24(30), 187-206.

Chen, J., Teng, L., & Liao, Y. (2018). Counterfeit Luxuries: Does Moral Reasoning Strategy Influence Consumers' Pursuit of Counterfeits? *J Bus Ethics*(151), 249-264.

Chestnutt, I., & Robson, K. (2001). Focus Group- What are They? *Dental Update*, 28, 189-192.

Danziger, P. (2004). *Let them eat cake: Marketing luxury to the masses as well as the classes*, USA: Dearborn Trade Publishing.

Eisend, M., & Schuchert-Güler, P. (2006). Explaining Counterfeit Purchases: A Review and Preview. *Academy of Marketing Science Review*, 2006(12), 1-25.

Erdoğan, E., & Burucuoğlu, M. (2018). Taklit Ürün Satın Alma Davranışında Bireysel Caydırıcı Olarak Risk Faktörleri: Aksesuar Ürünleri Üzerine Bir Araştırma. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 36(4), 17-37.

Erffmeyer, R. C., Keillor, B. D., & LeClair, D. T. (1999). An Empirical Investigation of Japanese Consumer Ethics. *Journal of Business Ethics*, 18, 35-50.

Escalas, J. E., & Bettman, J. R. (2003). You are What They Eat: The Influence of Reference Groups on Consumers' Connections to Brand. *Journal of Consumer Psychology*, 13, 339-348.

Gegez, E. (2019). *Pazarlama araştırmaları*, İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım.

Grudens-Schuck, N., Allen, B. L., & Larson, K. (2004). Methodology Brief: Focus Group Fundamentals . *Extension Community and Economic Development Publications*, 12, 1-7.

Hürmeriç, P., & Baban, E. (2012). Simmel, Veblen ve Sombart'ın Penceresinden Hedonik Tüketim Ütopya da Negotium ve Otium. *Global Media Journal: Turkish Edition*, 2(4), 87-101.

Heine, K. (2012). The Concept of Luxury Brands, *Luxury Brand Management*, 1.2, 193-208.

- Kapferer, J. N. (2010, 04 19). *The Luxury Strategy: Break The Rules of Marketing to Build Luxury Brands*. Brand Management: <http://www.brand-management.usi.ch/Keynotes/kapferer-Luxury.pdf> adresinden alındı.
- Kapferer, J.-N., Klippert, C., & Leproux, L. (2013). Does Luxury Have A Minimum Price? An Exploratory Study Into Consumers' Psychology Of Luxury Prices. *Journal of Revenue and Pricing Management*, 13(1), 2-11.
- Karahan, M. O., & Şahin, F. (2020). Tüketicilerin Taklit Ürün Satın Alma Tutumlarını ve Niyetlerini Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi: Nicel Bir Araştırma. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi*, 11(1), 154-170.
- Lai, K. K.-Y., & Zaichkowsky, J. L. (1999). Brand Imitation: Do the Chinese Have Different Views? *ASIA Pacific Journal of Management*, 16, 179-192.
- Maldonado, C., & Hume, E. C. (2005). Attitudes Toward Counterfeit Products: An Ethical Perspective. *Journal of Legal, Ethical and Regulatory Issues*, 8(1/2).
- Morgan, D. L. (1996). Focus Group. *Annual Review of Sociology*, 22, 129-152.
- Muncy, J., & Vitell, S. (1992). Consumer Ethics: An Investigation of the Ethical Beliefs of the Final Consumer. *Journal of Business Research*, 24, 297-311.
- Nia, J., & Zaichkowsky, L. (2000). Do Counterfeits Devalue The Ownership Of Luxury Brands? *Journal of Product & Brand Management*, 9(7), 485-497.
- Oransay, E. (2017). *Lüks Ürün Reklamlarındaki Göstergeler: Kişisel Lüks Ürün Reklam Afişleri Üzerine Göstergebilimsel Bir İnceleme*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yaşar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Perez, M. E., Castano, R., & Quintanilla, C. (2010). Constructing Identity Through The Consumption Of Counterfeit Luxury Goods. *Qualitative Market Research: An International Journal*, 13(3), 219 - 235.
- Phau, I., Sequeira, M., & Dix, S. (2009). Consumers' Willingness To Knowingly Purchase Counterfeit Products. *Direct Marketing: An International Journal*, 3(4), 262-281.
- Seyrek, İ. H., & Sürme, M. (2016). Üniversite Öğrencilerinin Taklit Ürün Satın Alma Niyetlerine Etki Eden Faktörler. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 14(3), 111-123.
- Shaw, D., & Newholm, T. (2002). Voluntary Simplicity and the Ethics of Consumption. *Psychology & Marketing*, 19(2), 167-185.
- Tiltay, M. A., & Torlak, Ö. (2011). Materyalist Eğilim, Dinî Değerler, Marka Bağlılığı ve Tüketici Ahlakı Arasındaki İlişkiler. *İş Ahlakı Dergisi*, 4(7), 93-130.
- Tom, G., Garibaldi, B., Zeng, Y., & Pilcher, J. (1998). Consumer Demand for Counterfeit Goods. *Psychology & Marketing*, 15(5), 405-421.
- Vitell, S. J. (2003). Consumer Ethics Research: Review, Synthesis and Suggestions for the Future. *Journal of Business Ethics*, 43, 33-47.
- Vitell, S. J., & Muncy, J. (2005). The Muncy-Vitell Consumer Ethics Scale: A Modification and Application. *Journal of Business Ethics*, 62, 267-275.
- Vural, B. A., & Coşkun, G. (2011). Kurumsal Sosyal Sorumluluk ve Etik. *Gümüşhane Üniversitesi İletişim Fakültesi Elektronik Dergisi*(1), 61-87.
- Walker, W. N. (1981). Private Initiative To Thwart The Trade In Counterfeit Goods. *World Economy*, 4(1), 29-48.

Wong, N. Y., & Ahuvia, A. C. (1998). Personal Taste and Family Face: Luxury Consumption in Confucian and Western Societies. *Psychology & Marketing*, 15(5), 423-441.

Yeoman, I. (2011). The Changing Behaviours of Luxury Consumption. *Journal of Revenue and Pricing Management*, 10(1), 47–50.

Zhan, L., & He, Y. (2012). Understanding Luxury Consumption in China: Consumer Perceptions Of Best-Known Brands. *Journal of Business Research*, 65, 1452–1460.

İşin Anlamlılığının İş Performansı Üzerindeki Etkisinde Covid-19 Korkusunun Düzenleyici Rolü

Öğr. Gör. Dr. Vural AKAR
Kütahya Dumlupınar Üniversitesi
Domaniç Hayme Ana MYO
ORCID: 0000-0003-0804-3550
Öğr. Gör. Fevziye BEKAR
Gümüşhane Üniversitesi
Şiran Sağlık Hizmetleri MYO
ORCID: 0000-0003-1692-4294
Yusuf KILIÇ
ORCID: 0000-0003-1307-0916

Özet

Bu araştırmanın amacı, Covid-19 salgını sürecinde mevcut işin anlamlılığına yönelik çalışan algısının iş performansı üzerindeki etkisinde Covid-19 korkusunun düzenleyici rolünün belirlenmesidir. Araştırma sağlık çalışanları üzerinde yürütülmüştür. Veri toplama sürecinde kolayda örneklem yöntemi kullanılmıştır. Google Forms aracılığıyla hazırlanan çevrim içi anket formu aracılığıyla 214 hemşireye ulaşılmıştır. Araştırmanın verilerinin analizinde SPSS 23 paket programından faydalanılmıştır. Araştırmanın analizlerinde güvenilirlik analizine, faktör analizine, korelasyon analizine, regresyon analizine ve spss process analizine başvurulmuştur. Analizler sonucunda işin anlamlılığına yönelik çalışan algısının iş performansı üzerinde pozitif bir etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu ilişkide ise Covid-19 korkusunun ise düzenleyici bir role sahip olduğu sonucuna varılmıştır.

Anahtar Kelimeler: İşin Anlamlılığı, Covid-19 Korkusu, İş Performansı, SPSS

The Regulatory Role of The Covid-19 Fear Within The Effects of Workplace Meaningfulness on Work Performance

Abstract

The aim of this study is to determine the regulatory role of the COVID-19 fear within the effects of workers' perceptions towards the existing feeling of meaning at work on work performance during the COVID-19 pandemic. The study was conducted on health professionals. Convenience sampling method was preferred in collecting the data. Online questionnaires prepared on Google Forms were answered by 214 nurses. SPSS 23 software package was used to analyse the data. Regarding the analyses of the study, reliability analysis, factor analysis, correlation analysis, regression analysis and SPSS PROCESS analysis were performed. As a result, it was concluded that the workers' perceptions towards workplace meaningfulness had a positive effect on work performance. Additionally, it was discovered that the COVID-19 fear has a regulatory role in this relationship.

Keywords: Workplace meaningfulness, COVID-19 Fear, Work Performance, SPSS

Giriş

Günümüzde etkisi devam etmekte olan Yeni Koronavirüs salgını, dünya genelinde sağlık sektöründe çalışan bireyler üzerinde yoğun bir stres unsuru olarak görülmektedir. Bu durum salgına yönelik olarak koruyucu ekipmanların eksikliği, salgına ilişkin bilgi yetersizliği, bu alanda yetişmiş sağlık çalışanlarının yetkinliklerine dayalı eksiklikler ele alındığında korku ve endişeler yaşanmasına yol açmıştır. Üstelik salgının etkilerine yönelik dünyada yaşanan gelişmelerin sosyal medyada ve haber kanallarında sürekli haber olarak sunulması da bu korkuyu körüklemiştir (Cawcutt, 2020). Bu yönüyle

Covid-19 salgını, insanların sağlığını ve refahını etkileyen önemli bir unsur olduğu kadar aynı zamanda korku, stress ve endişe kaynağı olarak da değerlendirilmektedir (Reznik ve diğ., 2020).

Dünya sağlık örgütü tarafından yapılan tanıma göre sağlık, sadece hastalığın ya da herhangi bir sakatlığın olmayışı ile alakalı bir durum olmayıp, bunula beraber beden, ruhen ve fiziksel olarak da tam iyi olma halidir. Bu tanıma göre bir bireyin sağlıklı olarak nitelendirilebilmesi için fiziksel halinin yanı sıra ruhsal ve psikolojik olarak da iyi durumda olması gerekmektedir. Bu bağlamda iş dünyasında bireylerin yaşam kalitesi açısından ele aldığımızda, Yeni Koronavirüs salgınına yönelik olarak dünya genelinde yürütülen fiziksel iyileştirme çabalarına yönelik uygulamalara ek olarak psikolojik ve ruhsal iyileşmelere de odaklanmanın gerekeceğini ifade etmek mümkündür.

Koronavirüsün mevcut süreçte sebep olduğu ve geleceğe yönelik olarak bireyler üzerinde oluşturacağı zihinsel ve psikolojik etkilere dayalı olarak alan yazında bir boşluk bulunmaktadır (Haktanır ve diğ., 2020). Üstelik sağlık çalışanları görev yapmış oldukları kurumlarda, Covid-19 sürecinden kaynaklı olarak ekstra rol ve davranış içerisinde bulunarak, görev yapmış oldukları kurumlarda daha önce sergiledikleri performansın daha fazlasını ortaya koymak durumunda kalmışlardır.

Covid-19 sürecinde sağlık çalışanları, bu salgının etkilerinin farkında olduklarından, salgının kendilerine ve ailelerine bulaşma riskinin fazla olması nedeniyle yaşadıkları strese rağmen mesleki sorumluluklarını yerine getirmek için bilişsel olarak salgına dair korkularının üstesinden gelmeye çalışmışlardır. Bu kapsamda sağlık çalışanlarının psikolojik algılarının iyileştirilmesine yönelik araştırmaların yürütülmesi önemlidir (Urooj ve diğ., 2021). Bu nedenle bu araştırma temelinde, çalışanların sahip oldukları işin anlamlılığına dair algıları, iş performansının bir öncülü olarak ele alınmıştır. Sağlık çalışanlarının Covid-19 korkusu ile başa çıkmalarında da etkili olacağı düşünülen iş anlamlılığı, bireylerin varoluş sebepleri ile işleri arasında bir köprü kurmalarını ve bu sayede işlerine vermiş oldukları önemin bir göstergesi olarak ele alınmaktadır (Allan ve diğ., 2019). Bu kapsamda bu araştırmanın temel amacı iş anlamlılığının iş performansı üzerindeki etkisini incelemektir. Bunu yaparken de Covid-19 korkusunun bu iki değişken arasındaki düzenleyici rolünü ortaya koymaktır. Bu çalışma, *iş anlamlılığının iş performansı üzerindeki etkisi ve bu etkide COVID-19 korkusunun rolü nedir?* Araştırma sorusuna cevap aramaktadır.

Araştırmanın yazın tasarımı, öncelikle işin anlamlılığı, iş performansı ve COVID-19 korkusuna ait kavramsal açıklamalara yer verilip, bu kavramların alan yazında hangi örgütsel davranış konuları ile ilişkisi olduğuna değinilmiştir. Çalışmaya ait araştırmanın hipotezlerine yer verildikten sonra araştırmanın yöntemi ve araştırmanın sonuç kısmı ile yazın kısmı sonlandırılmıştır.

1. Kavramsal Çerçeve ve Araştırmanın Hipotezleri

1.1. İş Anlamlılığı

İlgili alan yazında işin anlamlılığına dair genellikle üç farklı boyuta odaklanılmaktadır. Bu boyutlar, (1) bireylerin yürütmekte oldukları işlere atfettikleri anlam düzeyi olarak önem, (2) bireylerin bütüncül bir bakış açısıyla bakmasını sağlayacak geniş amaç ve (3) varoluşsal açıdan bireyin kendisindeki farkındalığı artırması, kendini gerçekleştirmesidir (Lee, 2015). Bu doğrultuda Allan ve arkadaşları (2019: 502) işin anlamlılığını; kişinin işini varoluşsal değerleriyle uyumlu olarak nitelendirmesi, önemli ve değerli görmesi ya da bireyin işini gerçekleştirmeye değer olarak gördüğü amaçlarına ulaşması yönündeki bir araç şeklinde algılaması durumu olarak ifade etmektedirler.

İş anlamlılığı, işe tutkunluk (Seçkin, 2018), sapma davranışları (Evcimen ve diğ., 2020), işten ayrılma niyeti (Yıldırım ve diğ., 2021), iş memnuniyeti ve bağlılık (Türkay, 2015), işe yabancılaşma ve yalnızlık (Amarat ve diğ., 2019), kurumsal sosyal sorumluluk (Afsar ve diğ., 2020), etik liderlik (Mostafa ve Abed El-Motalib, 2020) olmak üzere çok farklı örgütsel psikoloji konularıyla beraber ele alınarak incelenmiştir.

1.2. İş Performansı

Performans kısaca, beklenen örgütsel değerler karşılığında bireylerin ortaya koydukları olarak ifade edilebilir. Bireyler işyerlerinde sergilemiş oldukları eylemler neticesinde, kurumlarının hedeflerine ulaşmasına katkı sağlamakta ya da bu hedeflere ulaşılmasını zora sokan eylemlerde bulunabilmektedirler. Sahip olunan koşullar ve mevcut işin durumu, bireylerin performanslarına ait sonuçları etkilemektedir (Motowidlo, 2003).

Çalışma hayatında kurumları başarıya taşıyacak anahtar “işgörenler” olarak görülmektedir. İş görenlerin performansı bu nedenle her kurum için ayrı bir öneme sahiptir. Bu nedenle iş performansı ilgili alan yazında duygusal zeka (Miao ve diğ., 2021), iş koliklik, duygusal tükenme (Balducci ve diğ., 2021), işe tutkunluk (Shin ve Hur, 2021), iş yerinde maneviyat (Aboramadan ve Dahleez, 2021), iş stresi (Zainuddin ve diğ. 2021), çalışanların motivasyonu (Niati ve diğ., 2021) gibi çok farklı alanlarda incelenmiştir.

1.3. Covid-19 Korkusu

Korku, panik atak gibi durumlar insanın fizyolojik ihtiyaçlarının yetersizliğinden kaynaklı olabileceği gibi, yaşamla alakalı duyulan yüksek kaygılardan kaynaklanan bir duygu olarak da meydana gelebilmektedir (Chambless ve Gracely, 1989). Ahorsu ve arkadaşları (2020) tarafından geliştirilmiş olan Covid-19 ölçeği, bütün dünyayı olumsuz bir şekilde etkisi altına alan Yeni Koronavirüs salgını süresince, bireylerin hastalığın bulaşma riskine dayalı olarak hissettikleri korku duygusunu belirlemek üzere geliştirilmiştir. Bu ölçek çok kısa sürede Türkiye (Haktanir ve diğ., 2020), Doğu Avrupa (Reznik ve diğ., 2021), İspanya (Martínez-Lorca ve diğ., 2020) ve Hindistan (Doshi ve diğ., 2020) gibi ülkelerde kullanılmak üzere çok farklı dillere çevrilip uyarlanarak, ölçeğin geçerlilik güvenilirlik çalışması yapılmıştır.

İlgili alan yazında Covid-19 korkusunun, iş tatmini, işten ayrılma niyeti (Labrague ve de Los Santos, 2021), yaşam memnuniyeti (Özmen ve diğ., 2021) iş stresi (De los Santos ve Labrague, 2021), iş güvensizliği ve duygusal tükenme (Chen ve Eyou, 2021), algılanan zaman kontrolü (Caci ve diğ., 2020) gibi çok farklı konularla ilişkisi ele alınmıştır. Genel olarak alan yazın incelendiğinde Covid-19 korkusunun iş tatmini, işe tutkunluk gibi pozitif örgütsel psikoloji konuları üzerine olumsuz bir etki yaptığı, duygusal tükenme, geri çekilme, işten ayrılma niyetine dayalı duygu ve davranışlar ile arasında pozitif bir ilişki olduğu bulgulanmıştır. Ayrıca Covid-19 sürecinde, bireylerin salgına yönelik olarak hissettikleri korkulara dayalı iş hayatları olumsuz yönde etkilenmiştir (Urooj ve diğ., 2020).

1.4. İş Anlamlılığı, İş Performansı ve Covid-19 Korkusu Değişkenleri Arasındaki İlişki, Araştırmanın Hipotezleri

İş günlük hayatımızın ayrılmaz bir parçası olmasının yanı sıra Covid-19 salgını sürecinde sağlık çalışanlarının hayatları tam anlamıyla “işleri” olmuştur. Çünkü bu süreçte meslekleri gereği sağlık çalışanlarına çok önemli görevler ve roller yüklenmiştir. Bu süreçte çalışanlar, performanslarını arttırmaları gereken çok ciddi bir süreçten geçmektedirler. İş anlamlılığının ise, sağlık çalışanlarının enerjisini artıracak önemli bir öncül olduğu düşünülmektedir. Evcimen ve arkadaşları (2020) tarafından, kolayda örneklem yöntemi kullanılarak Mersin ilinde aktif olarak meslek hayatına atılmış kişiler üzerine yapılan araştırmaya göre, yapılan işin anlamlılığının iş performansı üzerinde pozitif ve anlamlı yönde bir etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Allan ve arkadaşları (2018), Mechanical Turk veri toplama sisteminden faydalanarak 463 kişi üzerinde işin anlamlılığının iş performansı üzerindeki etkisini incelemişlerdir. Araştırma sonucunda iş anlamlılığının iş performansını pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu kapsamda araştırmamızın birinci hipotezi şu şekildedir:

H1: İş anlamlılığının iş performansı üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır.

Covid-19 salgınından, herkesi sağlık yönünden olumsuz yönde etkileyen bir unsur ve bu unsurun sağlığı ölümcül olarak tehdit edici bir etken olduğu ifade edilirse ve ortamda bir belirsizlik varsa korkmak doğaldır (Ng ve Kemp, 2020: 752). Hem kurumsal hem de bireysel olarak salgının önlenmesine ve bireylerin sağlığını korumaya yönelik tedbirlerin alınmasına rağmen, Covid-19 salgını, bireylerin stres düzeyleri, kaygıları gibi olumsuz duyguların artmasına sebep olmuştur (Rodríguez-Hidalgo ve diğ., 2020). Sağlığa yönelik daimi olarak “tehdit edici” bir unsurun olması ise işgörenlerin iş performanslarının düşmesine neden olabilmektedir (Yiğitol ve Büyükmumcu, 2021). Bu nedenle, bu araştırma kapsamında COVID-19 korkusu düzenleyici bir değişken olarak ele alınmaktadır. Bireylerin korku düzeyleri arttıkça performanslarının olumsuz yönde etkileneceği düşünülmektedir. Bu kapsamda araştırmanın ikinci hipotezi şu şekildedir:

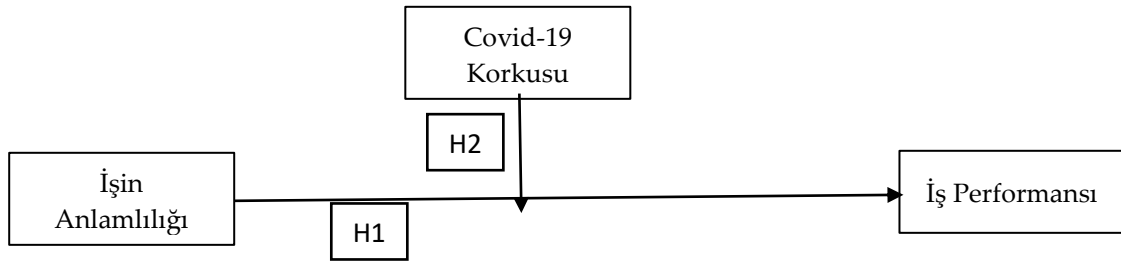
H2: İşin anlamlılığının iş performansı üzerindeki olumlu etkisinde COVID-19 korkusunun düzenleyici bir rolü vardır. Şöyle ki iş görenlerin COVID-19 salgınına yakalanmalarına yönelik korku düzeyleri arttıkça iş anlamlılığı ile iş performansı arasındaki pozitif ilişki azalacaktır.

2. Araştırmanın Yöntemi

Bu çalışma, mevcut işinin anlamlılığına yönelik çalışan algısının iş performansı üzerindeki etkisinde Covid-19 korkusunun düzenleyici rolünün belirlenmek amacıyla gerçekleştirilmiştir.

Çalışma kapsamında ulaşılan verilerin testinde SPSS 21 ve AMOS 20 paket programları kullanılmıştır. Bu doğrultuda, ilk olarak demografik soruların frekans dağılımları ele alınmış, daha sonra ise çalışmada yer alan ölçeklere yönelik güvenilirlik analizi gerçekleştirilip, geçerliliklerini ölçmek adına açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri uygulanmıştır. Değişkenlerin birbirleri arasında kurulan ilişkileri değerlendirebilmek amacıyla korelasyon analizine ve geliştirilen hipotezlerin testi için de regresyon analizine başvurulmuştur.

Çalışmaya, bağımlı ve bağımsız değişkenler arasında kurulan ilişkinin kuvvetine etki eden düzenleyici değişken (Baron ve Kenny, 1986: 1185) olarak Covid-19 korkusu da eklenilmiştir.



Şekil 1: Araştırma Modeli

Yukarıda yer alan Şekil 1’deki modelde de belirtildiği üzere bu çalışmada, Covid-19 sürecinde sağlık alanında faaliyette bulunan hemşirelerin mevcut işlerinin anlamlılığına yönelik algılarının, iş performanslarına etki edeceği ve bu ilişkide ise Covid-19 korkusunun düzenleyici bir role sahip olabileceği düşünülmektedir.

2.1. Örneklem

Araştırmanın evrenini, devlet hastanelerinde çalışan hemşireler oluşturmaktadır. Etik kurulu onayı 04.02.2021 tarihinde alınarak yapılan araştırmada online anket uygulaması gerçekleştirilen çalışanların seçimi için kolayda örnekleme yöntemine (Walliman, 2015) başvurulmuştur. Veri toplama sürecinde kolayda örneklem yöntemi kullanılmıştır. Google Forms aracılığıyla hazırlanan çevrim içi anket formu aracılığıyla 214 hemşireye ulaşılmıştır.

Araştırmaya katılanların %52,8'i erkek, %47,2'si kadındır. Katılımcıların %61'i 26 - 35 yaş aralığındadır. Diğer yaş gruplarının ise %27'si 18–25 yaş aralığında, %12'si 36 yaş ve üzeridir. Katılımcıların eğitim seviyeleri değerlendirildiğinde %69,2'sinin bir fakülte mezunu, diğerlerinin ise sırasıyla %22,4'ünün lise, %7,5'inin yüksekokul ve %0,9'unun ise yüksek lisans mezunu olduğu tespit edilmiştir. Çalışmaya katılanların gelirleri ortalaması 4554TL ve kurumlarında çalışma süreleri ortalaması 8 yıldır. Katılımcıların %96,3'ü hemşire, %0,5'i kıdemli hemşire ve %3,3'ü ise diğer pozisyonlardaki hemşirelerden oluşmaktadır. Araştırmaya katılanların %61,2'si evli, %38,8'i ise bekârdır. Bunların yanı sıra katılımcıların % 74,8'inin herhangi bir kronik hastalığının bulunmadığı, %71'ine Covid-19 teşhisi konulmadığı, %87,4'ünün uluslararası seyahat yapmadığı, %61,2'sinin Covid-19 teması olmadığı ve % 54,2'sinin Covid-19 salgınına yakalanan bir yakınının bulunduğu da belirlenmiştir.

2.2. Ölçekler

Çalışmadaki ölçeklerin önceki araştırmalarda Türkçe'ye uyarlaması yapılarak, geçerlilik ve güvenilirlik testleri gerçekleştirilmiştir.

İşin Anlamlılığı: İşin anlamlılığı ölçeği Spreitzer (1995) tarafından yürütülen araştırmadan elde edilmiştir. «İşimle ilgili olarak yaptığım faaliyetlerin benim için özel bir anlamı var.» şeklinde örnek maddeler bulunmaktadır. Cevaplar 6'lı Likert ölçeğine göre elde edilmiştir (1. Kesinlikle Katılmıyorum → 6. Kesinlikle Katılıyorum). Ölçeğe ait Cronbach Alpha (α) kat sayısı 0.98'dir.

Covid-19 Korkusu: Araştırma kapsamında, Ladikli vd., (2020) tarafından oluşturulan Covid-19 korkusu ölçeği kullanılmıştır. "Covid 19 salgınından çok korkarım. «Covid 19'u düşünmek beni rahatsız eder.» şeklinde örnek maddeler bulunmaktadır. Cevaplar 6'lı Likert ölçeğine göre elde edilmiştir (1. Kesinlikle Katılmıyorum → 6. Kesinlikle Katılıyorum). Ölçeğe ait Cronbach Alpha (α) kat sayısı 0.92'dir. Doğrulayıcı faktör analizi sonuçları ölçeğin Covid-19 korkusunu ölçme gücünün kabul edilebilir olduğunu göstermektedir ($\chi^2 / df = 4,009$, RMR=.05, GFI=.93, AGFI=.85, IFI=.98, CFI=.98, RMSEA=.11).

İş Performansı: İş performansı soruları Goris, Vaught ve Pettit (2003) tarafından yapılan araştırmadan alınmıştır. «Görevimin gerektirdiği sorumlulukları yerine getiririm» şeklinde örnek maddeler bulunmaktadır. Cevaplar 6'lı Likert ölçeğine göre elde edilmiştir (1. Kesinlikle Katılmıyorum → 6. Kesinlikle Katılıyorum). Ölçeğe ait Cronbach Alpha (α) kat sayısı 0.83'tür. Doğrulayıcı faktör analizi sonuçları ölçeğin kabul edilebilir uyuma sahip olduğunu göstermektedir ($\chi^2 / df = 3,690$, RMR=.14, GFI=.97, AGFI=.90, IFI=.98, CFI=.98, RMSEA=.11).

3. Bulgular

Çalışmada ulaşılan verilerin testinde SPSS 21 ve AMOS 20 paket programları kullanılmıştır. Sosyal bilimler alanında yapılan çalışmalarda $p = 0,01$ ve $p = 0,05$ genel olarak kabul edilen anlamlılık düzeyleridir. Değişkenlerin birbirleri arasındaki ilişkilerinde belirtilen sınırlarda anlamlılık düzeylerine sahip olmaları istatistiksel olarak anlamlılığı ortaya koymaktadır.

3.1. Korelasyon Analizi Sonuçları

Araştırmada yer alan değişkenlerin ortalama, standart sapma ve korelasyon analizine ait sonuçları Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1: Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyonlar

	Ort.	Standart Sapma	Korelasyonlar											
			1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.		
11. Cinsiyet	U	,50	1											
12. Yaş	29,48	5,48	-,308*	1										
13. Eğitim	U	,85	-,200*	,176*	1									
14. Gelir	4554	1286,3	-,257*	,598*	,241*	1								
15. Süre	8	5,55	-,175*	,637*	-,025	,346*	1							
16. Pozisyon	U	,54	,044	,197*	,181*	,392*	-,081	1						
17. Medeni Hâl	U	,48	-,304*	,540*	,083	,389*	,353*	,182*	1					
18. İşin Anlamlılığı	4,22	1,88	-,114	,167*	,129	,033	,090	-,099	,230*	1				
19. Covid-19 Korkusu	2,18	1,32	,167*	-,127	,014	-,074	-,034	,011	-,129	,158*	1			
20. İş Performansı	4,23	1,26	,035	,077	,018	,101	,049	-,091	,226*	,610*	,090	1		

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Araştırmada yer alan bağımsız değişken işin anlamlılığı ile düzenleyici değişken Covid-19 korkusu ($r = 0,158$, $p = 0,05$) ve bağımlı değişken iş performansı ($r = 0,610$, $p = 0,01$) arasında kurulan ilişkilerin anlamlı ve pozitif yöne sahip olduğu bulgularına erişilmiştir.

3.2. Regresyon Analizi Sonuçları

Araştırmada sağlık sektöründe hemşire olarak çalışmakta olan kişilerin Covid-19 nedeniyle yaptıkları işin daha fazla anlam kazanmasının iş performanslarına yaptığı etki ele alınmıştır. Araştırma modelinde ele alınan bağımsız değişken işin anlamlılığı; bağımlı değişkeni iş performansıdır. Modele ayrıca kontrol değişkenleri olarak cinsiyet, yaş, eğitim ve gelir düzeyleri, işyerindeki çalışma süresi ve pozisyon, medeni hal, kronik hastalık, Covid-19 teşhisi, uluslararası seyahat, Covid-19 temaslılığı ve Covid-19 yakına sahiplik durumları; düzenleyici değişken olarak Covid-19 korkusu da eklenerek, regresyon analizi gerçekleştirilmiştir.

Çalışma kapsamında Tablo 2’de ortaya konulan regresyon analizi sonuçları, bağımsız değişkenin bağımlı değişkene etkisini inceleyen modelin anlamlı olduğunu ifade etmektedir ($F = 0,111$, $p < 0,001$). Sonuçlara göre kontrol değişkenlerden yalnızca cinsiyet ($Beta = 0,135$, $p = 0,024$) ve medeni hal ($Beta = 0,134$, $p = 0,047$) değişkenlerinin iş performansı üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Araştırmada işin anlamlılığının sağlık çalışanı olarak görevli hemşirelerin iş performanslarını pozitif yönde etkilediği bulgulanarak ($Beta = 0,869$, $p = 0,000$), “İşin anlamlılığının iş performansı üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır” biçimindeki hipotez 1 kabul edilmiştir.

Tablo 2: İşin Anlamlılığının İş Performansı Üzerine Etkileri Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları

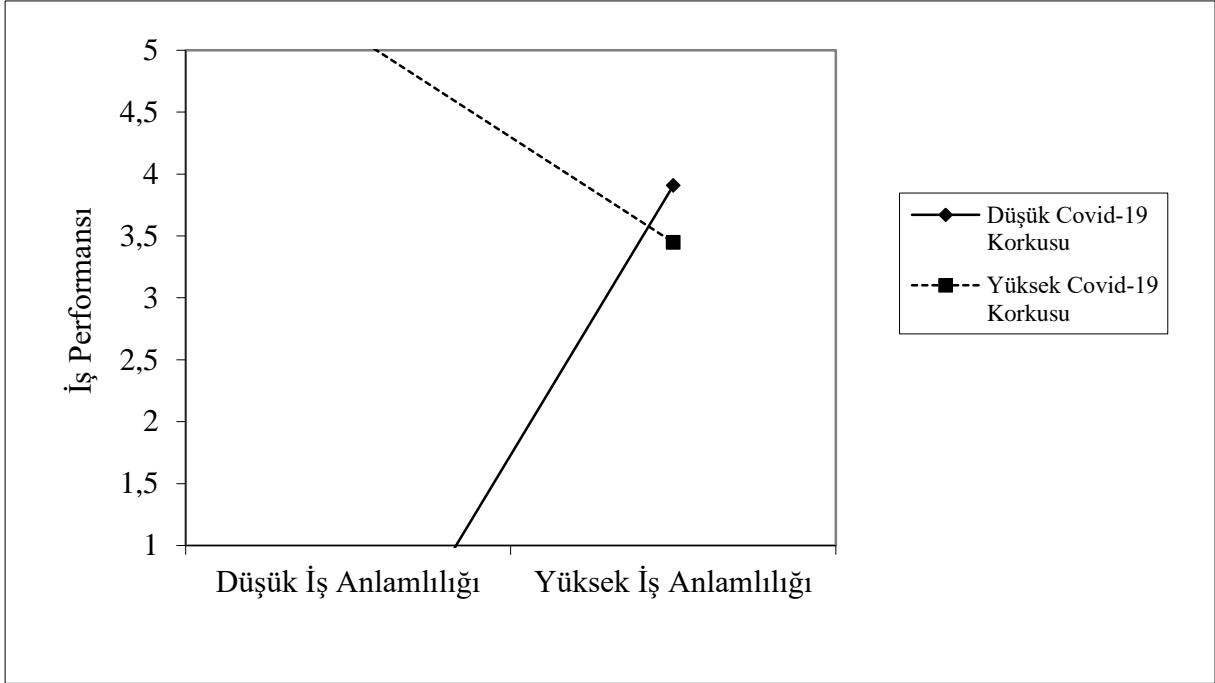
Bağımsız Değişken	Adım 1: İş Performansı (Bağımlı Değişken)			Adım 2: İş Performansı (Bağımlı Değişken)			Adım 3: İş Performansı (Bağımlı Değişken)		
	Beta	t	p	Beta	t	P	Beta	T	p
Cinsiyet	,109	1,461	,145	,123	2,060	,041	,135	2,271	,024
Yaş	-,017	-,151	,880	-,099	-1,074	,284	-,108	-	,239
Eğitim	,011	,148	,882	-,045	-,767	,444	-,034	-,593	,554
Gelir	,053	,516	,606	,074	,912	,363	,068	,844	,400
Süre	-,016	-,183	,855	,012	,171	,864	,022	,314	,754
Pozisyon	-,054	-,725	,469	,004	,073	,942	,011	,185	,853
Medeni Hal	,208	2,464	,015	,135	1,992	,048	,134	1,998	,047
Kronik Hastalık	,125	1,752	,081	,096	1,691	,092	,098	1,754	,081
Covid-19 Teşhisi	,099	,944	,346	-,017	-,198	,843	-,036	-,411	,681
Uluslararası Seyahat	,086	1,230	,220	,019	,339	,735	,023	,409	,683
Covid-19 Teması	,056	,507	,613	-,067	-,735	,463	-,074	-,821	,413
Covid-19 Yakını	-,097	-1,155	,250	-,081	-1,214	,226	-,084	-	,204
İşin Anlamlılığı				,650	10,755	,000	,869	7,515	,000
Covid-19 Korkusu				-,022	-,384	,702	,357	1,978	,049
İA X CK							-,478	-	,028
R ²	,456			,442			,111		
R	,675			,665			,333		
F	11,047			11,264			2,087		

N = 214. Standardized regression coefficients, (İA X CK = İşin Anlamlılığı X Covid-19 Korkusu)

Çalışmada ilk olarak işin anlamlılığı ile Covid-19 korkusu değişkenlerinin etkileşimlerinin iş performansı üzerindeki etkisinin anlamlı olduğu belirlenmiştir ($Beta = -0,478$, $p = 0,28$) (Tablo 2, Şekil 2). Daha sonra uygulanan basit eğim analizinin sonuçlarına göre Covid-19 korkusu yüksek düzeyde olan çalışanlarda yüksek iş anlamlılığı durumunun, çalışanların iş performansları üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı belirlenmiştir ($Beta = -0,639$, $t = -0,964$, $p = 0,336$). Bununla beraber düşük düzeyde Covid-19 korkusuna sahip olan çalışanların, yaptıkları işin anlamlılığını yüksek olarak görmelerinin, iş performansları üzerinde anlamlı etkide bulunduğu tespit edilmiştir ($Beta = 1,635$, $t =$

4,365, $p = 0,000$). Buna göre “İşin anlamlılığının iş performansı üzerindeki etkisinde Covid-19 korkusunun düzenleyici etkisi vardır” biçimindeki Hipotez 2 kabul edilmiştir.

Şekil 2: İş Performansı Üzerine İşin Anlamlılığı İle Covid-19 Korkusunun Etkileşiminin Etkisi



SONUÇ

Bu araştırmada, *iş anlamlılığının iş performansı üzerindeki etkisi ve bu etkide COVID-19 korkusunun rolü nedir?* araştırma sorusundan yola çıkılarak iş performansına ait öncüllerin belirlenmesi amaçlanmıştır. Kolayda örneklem yöntemi seçilerek, Türkiye’deki bir devlet hastanesinde görev yapmakta olan 214 hemşireye anket uygulaması yapılarak araştırmanın verileri toplanmıştır. Araştırmanın neticesinde iş anlamlılığının iş performansı üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu yönüyle bu araştırma, Allan ve arkadaşlarının (2018) ve Evcimen ve arkadaşlarının (2020) araştırma sonuçları ile benzerlik göstererek literatür tarafından desteklenmektedir.

Araştırmanın ikinci hipotezi, bireylerin sahip oldukları olumsuz duygu durumlarının iş performansını ve işin anlamlılığını olumsuz yönde etkileyeceği varsayımından yola çıkılarak oluşturulmuştur. İlgili alan yazında sağlık çalışanlarının mesleklerine duymuş oldukları inançtan dolayı, Covid-19 korkusunun iş performansları üzerinde negatif yönlü bir etkisi olmadığı sonucuna sahip olan araştırmalar mevcut olmakla birlikte (Yiğitol ve Büyükmumcu, 2021), Yeşil ve Mavi (2021) tarafından yapılan bir araştırmada tam tersi bir sonuç ortaya konulmuştur.

Yürütülen araştırma doğrultusunda elde edilen bulgular, Covid-19 salgınına yönelik korkunun hala devam etmekte olduğunu gözler önüne sermektedir. Öyle ki, her ne kadar sağlık çalışanları mesleklerinin ve yapmış oldukları işlerin anlamlı olduğunu düşünseler de, olağanüstü hal sürecinde iş performansları yüksek olmasına rağmen Covid-19 salgınına yönelik duydukları korku, sağlık çalışanlarını olumsuz yönde etkilemektedir. Alan yazında, Covid-19 korkusunun olup olmasına yönelik etkisinin farklı sonuçlara yol açması, çalışılan kurumlarda kaynakların kullanımı, iş arkadaşı ya da yönetsel destekle ilgili iş ortamındaki güven değişkenlerine bağlı olarak ortaya çıkabilmektedir. Bu

nedenle, bu araştırma bu konular kapsamında da genişletilerek Covid-19 korkusu ile ilgili derinlemesine bir inceleme yapılabilir.

Gençöz (1998) korkuyu yenmenin en önemli yollarından birisinin korkuyu oluşturan sebeplerden kaçınmak yerine korkular ile yüzleşmek olduğunu belirtmiştir. Artık Covid-19 salgını günümüzde kaçınılmaz bir unsur olmuştur. Bu nedenle, bu çalışmada bu salgına yönelik korku sürecinin devam ettiği ve sürecin iş performansını etkilediği gözler önüne serilmektedir. Geleceğe yönelik araştırmalarda ise, bu sürece ait duyarsızlaşma konusu üzerine araştırmalar yürütülebilir. Böylelikle geleceğe ve olası salgınlar için duyarsızlaşma ve korku ile yüzleşmenin nasıl olacağına ait araştırma modelleri de ortaya konularak alan yazında ve mesleki uygulamalarda bulunan mevcut boşluklar kapatılabilir.

Kaynakça

Aboramadan, M., & Dahleez, K. A. (2021). Workplace Spirituality and Job Performance in Higher Education. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 18(2), 128-150.

Afsar, B., Al-Ghazali, B., & Umrani, W. (2020). Retracted: Corporate Social Responsibility, Work Meaningfulness and Employee Engagement: The Joint Moderating Effects of Incremental Moral Belief and Moral Identity Centrality. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 27(3), 1264-1278.

Ahorsu, D. K., Lin, C. Y., Imani, V., Saffari, M., Griffiths, M. D., & Pakpour, A. H. (2020). The Fear of COVID-19 Scale: Development and Initial Validation. *International Journal of Mental Health and Addiction*, 1-9.

Allan, B. A., Duffy, R. D., & Collisson, B. (2018). Task Significance and Performance: Meaningfulness as a Mediator. *Journal of Career Assessment*, 26(1), 172-182.

Amarat, M., Akbolat, M., Ünal, Ö., & Güneş Karakaya, B. (2019). The Mediating Role Of Work Alienation In The Effect of Workplace Loneliness on Nurses' Performance. *Journal of Nursing Management*, 27(3), 553-559.

Balducci, C., Alessandri, G., Zaniboni, S., Avanzi, L., Borgogni, L., & Fraccaroli, F. (2021). The Impact of Workaholism on Day-Level Workload and Emotional Exhaustion and on Longer-Term Job Performance. *Work & Stress*, 35(1), 6-26.

Caci, B., Miceli, S., Scrima, F., & Cardaci, M. (2020). Neuroticism and Fear of COVID-19. The Interplay Between Boredom, Fantasy Engagement and Perceived Control Over Time. *Frontiers in Psychology*, 11, 2578.

Cawcutt, K. A., Starlin, R., & Rupp, M. E. (2020). Fighting Fear in Healthcare Workers During The COVID-19 Pandemic. *Infection Control & Hospital Epidemiology*, 41(10), 1192-1193.

Chambless, D. L., & Gracely, E. J. (1989). Fear of Fear and The Anxiety Disorders. *Cognitive Therapy and Research*, 13(1), 9-20.

Chen, H., & Eyoun, K. (2021). Do Mindfulness and Perceived Organizational Support Work? Fear of COVID-19 on Restaurant Frontline Employees' Job Insecurity and Emotional Exhaustion. *International Journal of Hospitality Management*, 94, 102850.

De Los Santos, J. A. A., & Labrague, L. J. (2021). The Impact of Fear of COVID-19 On Job Stress, and Turnover Intentions of Frontline Nurses in The Community: A Cross-Sectional Study in The Philippines. *Traumatology*, 27(1), 52.

Doshi, D., Karunakar, P., Sukhabogi, J. R., Prasanna, J. S., & Mahajan, S. V. (2020). Assessing Coronavirus Fear in Indian Population Using The Fear of COVID-19 Scale. *International Journal of Mental Health and Addiction*, 1-9

Doshi, D., Karunakar, P., Sukhabogi, J. R., Prasanna, J. S., & Mahajan, S. V. (2020). Assessing Coronavirus Fear in Indian Population Using The Fear of COVID-19 Scale. *International Journal of Mental Health And Addiction*, 1-9.

Dünya Sağlık Örgütü <https://www.who.int/about/frequently-asked-questions> (Erişim tarihi: 23.11.2021).

Evcimen, C., Çakıcı, A., & Çakıcı, C. (2020). İşin Anlamlılığının Sapma Davranışı ve Performansa Etkisi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 23(2), 672-683.

Goris, J. R., Vaught, B. C., & Pettit, J. D. (2003). Effects of Trust in Superiors and Influence of Superiors on the Association Between Individual-Job Congruence and Job Performance/Satisfaction. *Journal of Business and Psychology*, 17(3), 327-343.

Gençöz, T. (1998). Korku: Sebepleri, Sonuçları ve Başetme Yolları. *Kriz Dergisi*, 6(2), 9-16.

Haktanir, A., Seki, T., & Dilmaç, B. (2020). Adaptation and Evaluation of Turkish Version of The Fear of COVID-19 Scale. *Death Studies*, 1-9.

Labrague, L. J., & De Los Santos, J. A. A. (2021). Fear of Covid-19, Psychological Distress, Work Satisfaction and Turnover İntention Among Frontline Nurses. *Journal of Nursing Management*, 29(3), 395-403.

Ladikli, N., Bahadır, E., Yumuşak, F. N., Akkuzu, H., Karaman, g., & Türkkkan, Z. (2020). Kovid-19 Korkusu Ölçeği'nin Türkçe Güvenirlik ve Geçerlik Çalışması. *International Journal of Social Science*, 3(2), 71-80.

Martínez-Lorca, M., Martínez-Lorca, A., Criado-Álvarez, J. J., Armesilla, M. D. C., & Latorre, J. M. (2020). The Fear of COVID-19 Scale: Validation in Spanish University Students. *Psychiatry Research*, 293, 113350.

Miao, C., Humphrey, R. H., & Qian, S. (2021). Emotional İntelligence and Job Performance in The Hospitality Industry: A Meta-Analytic Review. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*.

Mostafa, A. M. S., & Abed El-Motalib, E. A. (2020). Ethical Leadership, Work Meaningfulness, and Work Engagement in The Public Sector. *Review of Public Personnel Administration*, 40 (1), 112-131.

Motowidlo, S. J. (2003). Job Performance. *Handbook of Psychology: Industrial and Organizational Psychology*, 12, 39-53.

Ng, K. H., & Kemp, R. (2020). Understanding and Reducing The Fear of COVID-19. *Journal of Zhejiang University. Science. B*, 21(9), 752-754.

Niati, D. R., Siregar, Z. M. E., & Prayoga, Y. (2021). The Effect of Training on Work Performance and Career Development: The Role of Motivation as Intervening Variable. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(2), 2385-2393.

Özmen, S., Özkan, O., Özer, Ö., & Yanardağ, M. Z. (2021). Investigation of COVID-19 Fear, Well-Being and Life Satisfaction in Turkish Society. *Social Work in Public Health*, 36(2), 164-177.

Reznik, A., Gritsenko, V., Konstantinov, V., Khamenka, N., & Isralowitz, R. (2021). COVID-19 Fear in Eastern Europe: Validation of The Fear of COVID-19 Scale. *International Journal of Mental Health and Addiction*, 19(5), 1903-1908.

- Rodríguez-Hidalgo, A. J., Pantaleón, Y., Dios, I., & Falla, D. (2020). Fear of COVID-19, Stress, and Anxiety in University Undergraduate Students: A Predictive Model for Depression. *Frontiers in Psychology*, 11, 3041.
- Seçkin, Ş. N. (2018). Yapılan İşin Anlamlılığı ve İşe Tutkunluk İlişkisi: Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma. *Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(1), 143-160.
- Shin, Y., & Hur, W. M. (2021). When Do Job-insecure Employees Keep Performing Well? The Buffering Roles of Help And Prosocial Motivation in The Relationship Between Job Insecurity, Work Engagement, And Job Performance. *Journal of Business and Psychology*, 36(4), 659-678.
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological Empowerment in The Workplace: Dimensions, Measurement, and Validation. *Academy of management Journal*, 38(5), 1442-1465.
- Türkay, O. (2015). Çalışma Yaşamı Kalitesinin İş Memnuniyeti ve Bağlılık Üzerine Etkileri: Seyahat Acentaları Üzerine Bir Araştırma. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22(1), 239-256.
- Urooj, U., Ansari, A., Siraj, A., Khan, S., & Tariq, H. (2020). Expectations, Fears and Perceptions of Doctors During Covid-19 Pandemic. *Pakistan Journal of Medical Sciences*, 36 (COVID19-S4), 37-42.
- Walliman, N. (2015). *Social research methods: The essentials*. Sage.
- Yıldırım, Ü. B., Taş, M. A., & Çiçek, H. (2021). İşin Anlamlılığının İşten Ayrılma Niyetiyle İlişkisinde İş Stresinin Aracılık Rolü: Havaalanı Yer Hizmeti Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (51), 277-306.
- Yiğitol, B., & Büyükmumcu, 2021 S. Covid-19 Korkusu, Kişilik Özellikleri, İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki Yordayıcı İlişkilerin İncelenmesi. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 17 (Pandemi Özel Sayısı), 1(1). 3415-3446.
- Zainuddin, P. F. A., Noor, N. M., Kadri, A., & Maimon, N. Z. (2021). Identifying Factors of Job Stress That Affect Job Performance Among Employees in Sarawak Corporation, Malaysia. *Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 11(2), 1283-1293.

Uzun Çalışma Saatleri ve Çalışanlar Üzerindeki Etkileri: Küresel Boyutta İşçi Sağlığı

Dr. Öğr. Üyesi Burcu YERLİKAYA

Artvin Çoruh Üniversitesi, Borçka Acarlar MYO
İş Sağlığı ve Güvenliği Programı
burcuyerlikaya@artvin.edu.tr
ORCID: 0000-0003-4837-2834

Özet

Dünyada her yıl milyonlarca çalışan işyerlerinde maruz kaldıkları çeşitli riskler sebebiyle hayatını kaybetmekte veya hayatının geri kalanını engelli olarak geçirmektedir. Hemen her sektörde sıklıkla karşılaşılabilecek risk faktörlerinden biri de psikososyal risk faktörleri arasında yer alan uzun çalışma saatleridir. Bu çalışma Dünya Sağlık Örgütü (WHO) ve Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) uzun çalışma saatlerine bağlı gelişen engellilik ve ölümlere ilişkin küresel çaptaki ilk ortak tahminlerini değerlendirmektedir. WHO ve ILO ortak tahminlerini içeren rapor, küresel, bölgesel ve ulusal bağlamda uzun çalışma saatlerinin işçi sağlığı üzerindeki etkilerine ilişkin en güncel verileri sunmaktadır. 2016 yılında dünya nüfusunun %8.9'u fazla çalışmaya maruz kalmıştır (≥55 saat/hafta). İskemik kalp hastalığı ve felç sebebiyle yaklaşık 745 bin ölümün ve 23 milyon engelliliğin mesleki risk faktörlerinden uzun çalışma saatlerine bağlı olduğu tahmin edilmektedir. İskemik kalp hastalığı ve felç kaynaklı ölümler 2000 ve 2016 yılları arasında sırasıyla %41.5 ve %19 artış göstermiştir. Hastalık yükleri Güneydoğu Asya ve Batı Pasifik bölgelerinde ve erkeklerde daha yüksektir. Erkeklerde orta ve ileri yaş gruplarının daha fazla risk altında olduğu görülmektedir. Veriler iş ile ilişkili ölümlerin başlıca nedeninin uzun çalışma saatleri olduğuna işaret etmektedir. Uzun çalışma saatlerine maruziyet, iskemik kalp hastalığı ve engelliliğin ise ikinci önemli nedenidir.

Anahtar Kelimeler: Uzun çalışma saatleri, psikososyal risk, işçi sağlığı, sürdürülebilir kalkınma, insana yakışır iş, iş ile ilişkili ölüm ve engellilik

Long Working Hours and Its Effects on Employees: Worker Health in a Global Dimension

Abstract

Every year, millions of workers around the world lose their lives or spend the rest of their lives as disabled due to various risks they are exposed to in their workplaces. One of the risk factors that can be encountered frequently in almost every sector is long working hours, which is among the psychosocial risk factors. This study evaluates the first joint estimates of the World Health Organization (WHO) and the International Labor Organization (ILO) globally on disability and death from long working hours. The report, which includes joint WHO and ILO estimates, provides the most up-to-date data on the effects of long working hours on worker health in a global, regional and national context. In 2016, 8.9% of the world's population was overworked (≥55 hours/week). It is estimated that approximately 745 thousand deaths and 23 million disability due to ischemic heart disease and stroke are due to long working hours, which is one of the occupational risk factors. Deaths from ischemic heart disease and stroke increased by 41.5% and 19% between 2000 and 2016, respectively. Disease burdens are higher in Southeast Asia and the Western Pacific regions and in males. It is seen that middle and advanced age groups are at higher risk in men. Data indicate that

long working hours are the leading cause of work-related deaths. Exposure to long working hours is the second major cause of ischemic heart disease and disability.

Keywords: Long working hours, psychosocial risk, worker health, sustainable development, decent work, work-related death and disability

Giriş

Dünyada her yıl 1.9 milyon kişi işyerlerinde maruz kaldıkları riskler sebebiyle hayatını kaybetmektedir (WHO ve ILO, 2021a: v). İşle ilişkili ölümlerin bu denli fazla oluşu küresel ölçekte dikkatleri çekerken, çeşitli kurum ve kuruluşlar bu konuda harekete geçme gayretini göstermektedir. Bu konuda harekete geçen kuruluşlardan biri olan Birleşmiş Milletler (BM), 2030 yılı Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri kapsamında 17 küresel amacı merkeze almış, bu amaçlardan biri de ekonomik ve sosyal statüleri fark etmeksizin tüm insanlar için insana yakışır iş (decent work) bağlamında işçi haklarının korunması ve güvenli çalışma ortamlarının desteklenmesi olmuştur (UN, <https://www.undp.org/>, [16.10.2021]). Bu temel amaca ulaşabilmek için ise çalışanların sağlık ve güvenliğinin kapsamlı, doğru ve şeffaf bir şekilde izlenmesi gerekmektedir (WHO, ILO, 2021a: v; WHO, ILO, 2021b).

Sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının oluşturulması ve bu bağlamda her yönden sağlıklı insan faktörünün geliştirilebilmesi için çalışanların maruz kaldıkları risk faktörlerinin tespiti ve bu risklerin insan sağlığı üzerindeki etkisini ölçmek elzemdir. Bu öneme istinaden WHO ve ILO ortaklığında gerçekleştirilen “İşle İlgili Hastalık ve Yaralanma Yüküne İlişkin Ortak Tahminleri, 2000-2016: Küresel İzleme Raporu” çalışmanın merkezine alınmıştır. 2000 ve 2016 yılları arasında tüm dünyada çalışanların maruz kaldıkları riskler ile ilgili küresel ölçekte bir değerlendirme yapan bu rapor, bölgesel ve ulusal tahminler yürütmesinin yanı sıra cinsiyete ve yaşa göre veriler de ortaya koymakta ve mevcut en güncel tabloyu resmetmektedir. WHO’nun işe bağlı hastalık yüküne ilişkin en kapsamlı çalışması olan bu raporun en önemli özelliklerinden biri, ILO ile yapılan ilk ortak değerlendirme olmasıdır. WHO ve ILO ortak raporunun ikinci bir versiyonu olan uzun çalışmaya bağlı iskemik kalp hastalığı ve felç kaynaklı ölüm ve engellilik yüklerinin küresel, bölgesel ve ulusal çapta ve yaş ve cinsiyet bağlamında değerlendirildiği 2021 yılı sentez çalışması da çalışmanın veri kaynaklarından olacaktır.

WHO ve ILO’nun 2016 yılı küresel tahminlerine göre 183 ülke üzerinde yapılan araştırmada çalışmaya bağlı ölümlerin 19 tane mesleki risk faktöründen kaynaklandığı ve en önemli risk faktörünün psikososyal riskler arasında gösterilen uzun çalışma saatleri olduğu ifade edilmektedir. Yine aynı tahminlere göre yaşamın geri kalanını engelli bireyler olarak geçirmenin sebebi olarak mesleki yaralanmalardan sonra uzun çalışma saatlerine maruziyet ikinci sırada gelmektedir. Diğer bir ifadeyle, mesleki risk faktörlerinden uzun çalışma saatlerine maruziyet tüm çalışma kaynaklı ölümlerin ilk, engelliliğin ise ikinci en önemli sebebidir. Uzun çalışma saatlerine maruziyete bağlı ölüm ve engelliliğin iskemik kalp hastalığı ve felç kaynaklı olduğu ifade edilmektedir (WHO, ILO, 2021a: 11).

Uzun çalışmaya maruz kalan nüfusun 2000-2016 yılları arasında artış göstermesinin en önemli nedenleri arasında esnek ekonominin (gig economy) yaygınlaşması gösterilebilecektir. Bu ekonomi modelinde çalışma süreleri açısından bir belirsizlik oluşmaktadır. Bu belirsizlik, çağrı üzerine çalışma, tele çalışma, sözleşmeli, geçici süreli, kısa süreli, güvencesiz çalışma vb. gibi yeni çalışma düzenlemelerinden kaynaklanırken çalışma sürelerinin esnediği görülmektedir. WHO ve ILO ortak raporu COVID-19 pandemisinin ortaya çıktığı zaman dilimini kapsamasa da tahminler bu pandemiyle birlikte esnek çalışma modellerinin daha da yaygınlaştığı ve çalışma sürelerinin daha da uzadığı yönündedir (Pega ve diğ., 2021: 11). Esas olarak küreselleşme süreciyle birlikte esnek çalışma biçimleri gündemi meşgul eden bir konu haline gelse de COVID-19 pandemisine bağlı olarak özellikle beyaz yakalı çalışanların bu çalışma biçimlerinden tele çalışmaya yöneldiği ve çalışılan sürenin belirsizleşerek uzadığı bilinmektedir (Öcal, 2021: 190). Bu bağlamda mevcut çalışma ilişkileri ile birlikte COVID-19 pandemisi gündeminin varlığı uzun çalışma saatlerini kronik bir sorun haline

getirmiş ve bu sorun çalışan sağlığını ciddi ölçüde tehdit eder hale gelmiştir. Tehdidin bu denli büyümesi, meselenin çözümüne yönelik adımlar atılmasını elzem hale getirmektedir. Bu doğrultuda uzun çalışma saatlerine maruz kalan nüfus tahminleri ile birlikte uzun çalışmaya bağlı hastalık yüklerine ilişkin veriler sunularak işçi sağlığı açısından küresel bir sorun haline gelen uzun çalışmaya dair güncel bir tablo ortaya koyulması hedeflenmektedir.

1. Metodoloji

Bu çalışmada betimsel analiz yöntemi kullanılmıştır (Yıldırım, Şimşek, 2008: 224; Demir, 2017: 313). WHO ve ILO'nun "İşle İlgili Hastalık ve Yaralanma Yüküne İlişkin Ortak Tahminleri, 2000-2016: Küresel İzleme Raporu" verilerinden faydalanılmıştır. Bununla birlikte bu raporun sistematik ve meta analizlerini içeren ve güncellenmiş sentezi olan ikinci bir ortak rapor da çalışmaya katkı sunmuştur. Mevcut en güncel veri kaynağı olan bu ortak raporlar, uzun çalışma saatlerine maruz kalan nüfusu küresel, bölgesel ve ulusal olmakla birlikte yaş ve cinsiyet açısından değerlendirerek derinlemesine sonuçlar ortaya koymaktadır. 2030 yılı Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri'nden olan tüm insanlar için insana yakışır iş bağlamında işçi haklarının korunmasına ve güvenli çalışma ortamlarının desteklenmesine katkı sunulması amaçlanmaktadır.

2. Bulgular

Bulgular uzun çalışma saatlerine maruz kalan nüfus tahminleri ve uzun çalışma saatlerine maruz kalmaya bağlı hastalık yükü olarak 2 ana başlık altında ele alınmıştır. Uzun çalışma saatlerine maruz kalmaya bağlı hastalık yükü ise iskemik kalp hastalığı kaynaklı ölüm ve engellilik ile felç kaynaklı ölüm ve engellilik bağlamında değerlendirilmiştir.

2.1. Uzun Çalışma Saatlerine Maruz Kalan Nüfus Tahminleri (≥55 saat/hafta)

Uzun çalışma saatleri çalışan sağlığını olumsuz yönde etkileyen ve küresel bağlamda yaygınlığı artarak devam eden en önemli risk faktörlerinin başında gelmektedir. Uzun çalışma saatlerine maruz kalan nüfus tahminlerine dair veriler Tablo 1.'de gösterilmiştir:

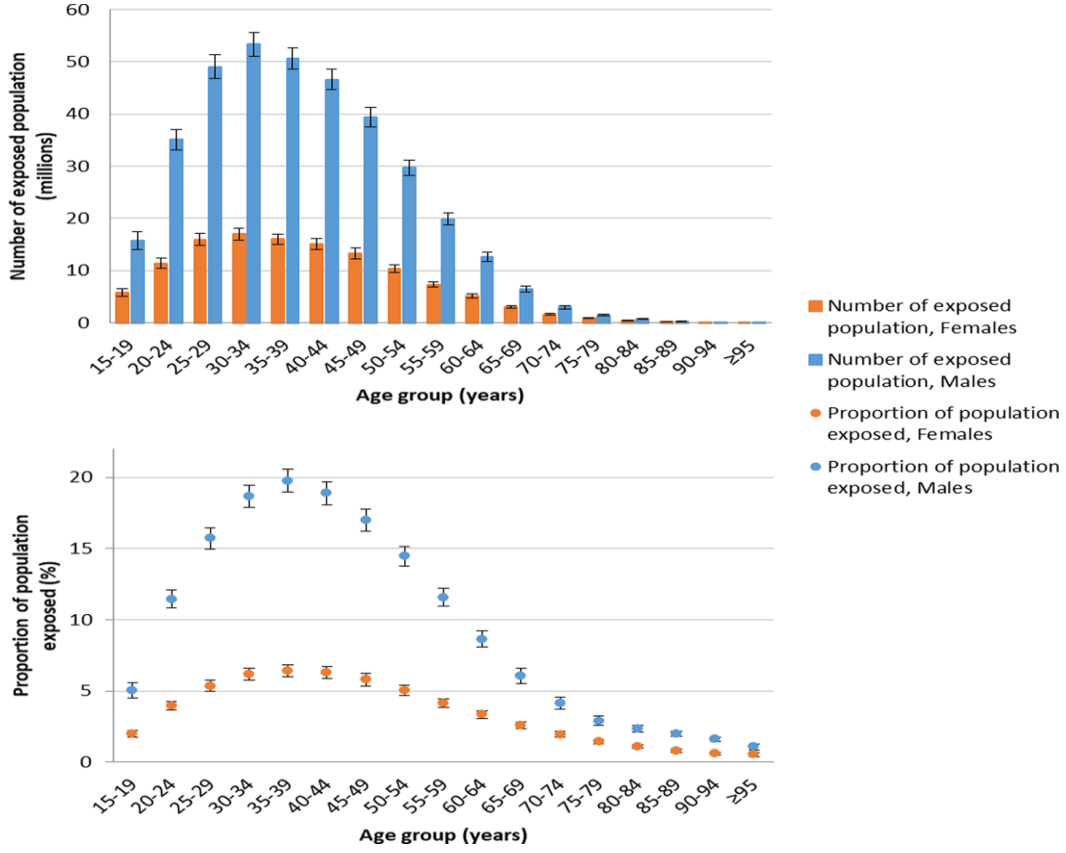
Maruziyet (%) (UR ¹)			Yüzde Değişimi (UR)			
	2000	2010	2016	2000-2010	2010-2016	2000-2016
Kadın- Erkek	8.1 (7.8-8.4)	8.3 (8.1-8.6)	8.9 (8.6-9.1)	3.0 (-1.2-7.7)	6.0 (1.8-10.5)	9.3 (4.3-14.6)
Kadın	4.4 (4.1-4.7)	4.4 (4.1-4.6)	4.5 (4.2-4.8)	-0.8 (-9.2-8.6)	2.8 (-5.5-11.5)	1.9 (-7.0-12.0)
Erkek	11.8 (11.3-12.3)	12.3 (12.0-12.7)	13.2 (12.7-13.7)	4.4 (-0.7-9.7)	7.2 (2.1-12.4)	11.8 (5.9-18.1)

Kaynak: Pega ve diğ., 2021: 7
*Uzun çalışma saatlerine maruz kalan nüfus tahminleri 194 ülkede 2000-2016 yılları arasındaki cinsiyete göre ve 2000-2010, 2010-2016, 2000-2016 için ortalama yüzde değişimi göstermektedir.

Tablo 1'de görüldüğü üzere 2016 yılında dünyanın %8.9'u (UR 8.6-9.1) haftada 55 saat veya daha fazla sürelerle çalışmıştır. Bu rakam 488 milyon kişiye (UR 472-503) tekabül etmektedir. 2000 ve 2016 yılları arasında uzun çalışma saatlerine maruz kalan nüfus küresel ölçekte %9.3 (UR 4.3-14.6) artmıştır (Pega ve diğ., 2021: 7). Uzun çalışma sürelerine maruz kalan nüfus tahminleri hem cinsiyet hem yaş açısından daha detaylı bir şekilde Şekil 1.'de verilmiştir:

¹ UR (Uncertainty Range), belirsizlik aralığı anlamına gelmektedir. UR değer aralığı, yapılan araştırmada verilen aralık dahilinde sapma olabileme ihtimalini göstermektedir.

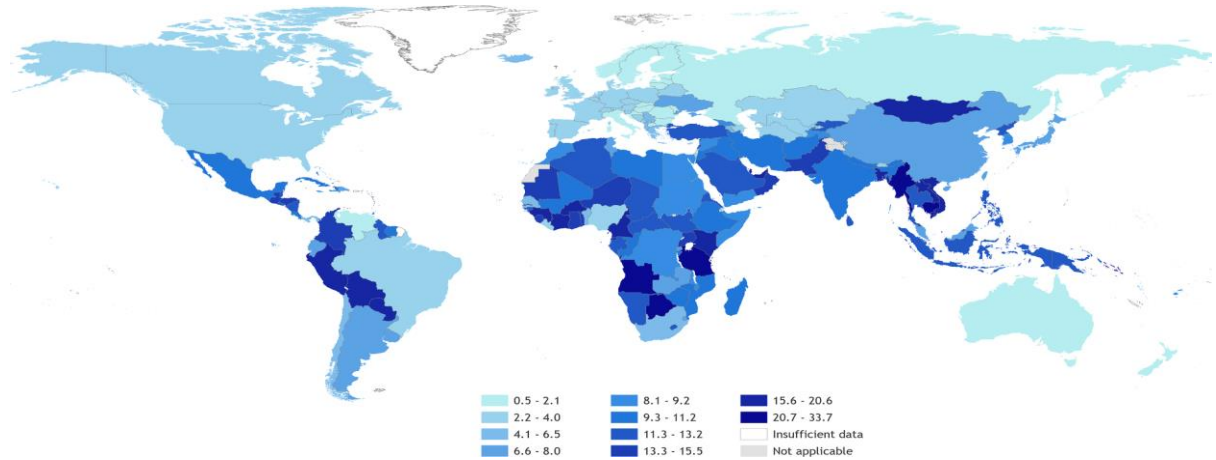
Şekil 1. Cinsiyete ve Yaşa Göre Uzun Çalışma Saatlerine Maruz Kalan Nüfus ve Nüfus Oranı (≥55 saat/hafta), 2016, 194 Ülke



Kaynak: Pega ve diğ., 2021: 9

Tablo 1. ve Şekil 1.'e birlikte bakıldığında, 2000-2016 yılları arasında erkeklerin uzun çalışma saatlerine daha fazla maruz kaldıkları görülmektedir. Şekil 1.'de görüldüğü üzere, erken orta yaştaki yetişkin erkekler (Pega ve diğ., 2021: 7), hem erkekler arasında hem de kadınlara kıyasla en fazla uzun çalışma saatlerine maruz kalan gruptur. Uzun çalışma saatlerine maruz kalan nüfusun dünya genelindeki görünümü ise Şekil 2.'de gösterilmiştir:

Şekil 2. Uzun Çalışma Saatlerine Maruz Kalan Nüfusun Oranı (%) (≥55 saat/hafta), 2016, 194 Ülke



Kaynak: Pega ve diğ., 2021: 9.

Uzun çalışma saatlerine maruz kalan nüfus oranlarına bölgesel olarak bakıldığında², 2016 yılında Güneydoğu Asya'nın %11.7'lik payla (UR 10.8-12.5) başı çektiği görülmektedir. Avrupa ise %3.5'lik payla (UR 3.5-3.6) uzun çalışma saatlerine en az maruziyet yaşayan bölge olmuştur. 2000-2016 yılları arasında Batı Pasifik uzun çalışma saatlerine maruziyet konusunda en büyük bölgesel artışa sahipken Afrika'da ise bu maruziyet açısından düşüş olduğu ifade edilebilecektir (Pega ve diğ., 2021: 7).

2.2. Uzun Çalışma Saatlerine Maruz Kalmaya Bağlı Hastalık Yükü (≥55 saat/hafta)

2016 yılı küresel tahminlerine göre uzun çalışma saatlerine maruz kalmaya bağlı yaşanan iskemik kalp hastalığı ve felç neticesinde 745.194 ölüm (UR 705.601-784.601) ve 23.3 milyon engellilik (UR 22.2-24.4) gerçekleşmiştir. Ölümlerin %46.5'i iskemik kalp hastalığı, %53.5'i ise felce bağlıdır (Pega ve diğ., 2021: 7).

2.2.1. Uzun Çalışma Saatlerine Maruz Kalmaya Bağlı İskemik Kalp Hastalığı Kaynaklı Ölümler ve Engellilik (≥55 saat/hafta)

2016 yılı küresel tahminlerine göre iskemik kalp hastalığına bağlı olarak toplam 9.401.800 ölüm meydana gelmiştir (Pega ve diğ., 2021: 7). Bunlardan 346.618'i uzun çalışma saatlerine maruz kalma ile ilişkilendirilebilecektir (WHO, ILO, 2021a: 36). 2000 ve 2016 yılları arasında uzun çalışma saatlerine bağlı iskemik kalp hastalığı kaynaklı ölümler %41.5'lik (UR 27.9-56.5) payla önemli ölçüde artmıştır. (Pega ve diğ., 2021: 10).

Uzun çalışma saatlerine maruziyete bağlı iskemik kalp hastalığı kaynaklı ölümler cinsiyet açısından değerlendirildiğinde, erkekler kadınlara kıyasla daha büyük risk taşıırken, bu risk ve ölümlerin sayısı ve oranı erkeklerde 70 yaşına kadar artarak devam etmektedir (Pega ve diğ., 2021: 7, 10).

2016 yılında uzun çalışma saatlerine bağlı iskemik kalp hastalığı kaynaklı ölümlerde tüm WHO bölgeleri arasında Güneydoğu Asya en yüksek paya sahip olmuştur (159.824 ölüm). Afrika ise bu ölümlerde en düşük paya sahip bölgedir (16.920 ölüm) (WHO, ILO, 2021a: 36).

Uzun çalışma saatlerine maruz kalmaya bağlı iskemik kalp hastalığı kaynaklı ölümlerin yanı sıra yaşamının geri kalan kısmını engelli olarak geçirmek zorunda kalan bireylerin varlığı da önem arz etmektedir. 2016 yılında küresel olarak toplamda 202.8 milyon iskemik kalp hastalığı kaynaklı engelliliğin 10.7 milyonu (UR 9.9-11.4) uzun çalışma saatlerine bağlı olarak gerçekleşmiştir. 2000 ve 2016 yılları arasında uzun çalışma saatlerine maruz kalmaya bağlı iskemik kalp hastalığı kaynaklı engellilik %41.2 (UR 28.5-54.6) artmıştır (Pega ve diğ., 2021: 10).

2016 yılında uzun çalışma saatlerine bağlı iskemik kalp hastalığı kaynaklı engellilikte tüm WHO bölgeleri arasında Güneydoğu Asya en yüksek paya sahip olurken (5.09 milyon), Afrika ise en düşük paya sahip bölge olmuştur (0.49 milyon) (WHO, ILO, 2021a: 36).

2.2.2. Uzun Çalışma Saatlerine Maruz Kalmaya Bağlı Felç Kaynaklı Ölümler ve Engellilik (≥55 saat/hafta)

2016 yılı küresel tahminlerine göre felce bağlı olarak toplamda 5.747.289 ölüm meydana gelmiştir (Pega ve diğ., 2021: 10). Bu ölümlerin 398.306'sının uzun çalışma saatlerine bağlı olduğu tahmin edilmektedir (WHO, ILO, 2021a: 36).

Uzun çalışma saatlerine maruziyete bağlı felç kaynaklı ölümler cinsiyet açısından değerlendirildiğinde, erkekler ve ileri yaş grupları (60-74 yaş) hem mutlak hem de görece olarak büyük bir risk taşımıştır (WHO, ILO, 2021a: 37). 2000-2016 yılları arasında uzun çalışma saatlerine bağlı felç kaynaklı ölümler %19 (UR 7.8-31.1) artmıştır (Pega ve diğ., 2021: 10; WHO, ILO, 2021a: 35).

² Uzun çalışma saatlerine maruziyet ve hastalık yükü ilişkisinin dünya genelinde ve ülkelerdeki görünümü hakkında daha detaylı bilgi edinmek için bkz., WHO, <https://who-ilo-joint-estimates.shinyapps.io/OccupationalBurdenOfDisease/>, (22.10.2021).

2016 yılında uzun çalışma saatlerine bağlı felç kaynaklı ölümlerin bölgesel olarak en çok Güneydoğu Asya'da olduğu tahmin edilmiştir (158.993 ölüm). Batı Pasifik, uzun çalışma saatlerine bağlı felç kaynaklı ölümlerde ikinci sırada gelmektedir (143.113 ölüm). Amerika ise uzun çalışma saatlerine bağlı felç kaynaklı ölümlerde en düşük paya sahiptir (18.254 ölüm) (WHO, ILO, 2021a: 36).

2016 yılında küresel olarak toplamda 135.9 milyon felç kaynaklı engelliliğin 12.6 milyonu (UR 11.8-13.4) uzun çalışma saatlerine bağlı olarak gerçekleşmiştir. 2000 ve 2016 yılları arasında uzun çalışma saatlerine maruz kalmaya bağlı felç kaynaklı engellilik %21.7 (UR 11.8-32.4) artmıştır (Pega ve diğ., 2021: 10).

2016 yılında uzun çalışma saatlerine bağlı felç kaynaklı engellilikte tüm WHO bölgeleri arasında Güneydoğu Asya en yüksek paya sahip olurken (4.87 milyon) ikinci sırada ise Batı Pasifik (4.79 milyon) yer almıştır. Afrika ise uzun çalışma saatlerine bağlı felç kaynaklı engellilikte en düşük paya sahip bölge olmuştur (0.57 milyon) (WHO, ILO, 2021a: 36).

3. Literatür Tartışması

Sağlıklı ve güvenli bir iş ortamı ile çalışma hayatının varlığı insanı bir haktır. Sağlıklı ve güvenli bir iş, insan onuruna yakışır adil ve elverişli bir ücret düzeyi ile çalışmayı kapsamaktadır (BM İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi md.23, md.24) (<https://www.ombudsman.gov.tr/document/mevzuat/688B1--Insan-Haklari-Evrensel-Beyannamesi.pdf>, [07.11.2021]). Literatürde düzgün iş olarak da ifade edilen insana yakışır iş, ücretle birlikte ücret dışı unsurları da merkeze alarak her anlamda sağlıklı ve güvenli bir iş ortamının varlığını hedeflemektedir. İnsana yakışır işler; temelde adil bir gelir, işyerlerinde sağlık ve güvenlik, sosyal koruma, insanların endişelerini ifade etme, örgütlenme vb. iş fırsatlarını içermektedir (ILO, <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--en/index.htm>, [07.11.2021]). İnsana yakışır iş herkesin hakkıdır (UN, 2015). Bu hakka erişimle birlikte bahsi geçen hakların kullanımına ilişkin çerçevenin çizildiği "İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi", pek çok ülkenin taraf olduğu ve çalışma hayatını düzenleyen en temel metinlerin başında gelmektedir. Metinde açıkça belirtildiği üzere, herkesin çalışma dışında dinlenmeye ve boş zamana hakkı vardır. Bu hakkın kullanımı iş saatlerinin makul ölçüde sınırlandırılması ve belirli aralıklarla ücretli tatil yapma hakkının kullanılmasını kapsamaktadır (<https://www.ombudsman.gov.tr/document/mevzuat/688B1--Insan-Haklari-Evrensel-Beyannamesi.pdf>, [07.11.2021]). Yine benzer şekilde "BM 2030 yılı Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri" de insana yakışır iş bağlamında işçi haklarının korunması ve güvenli çalışma ortamlarının desteklenmesini (UN, <https://www.undp.org/>, [16.10.2021]) merkeze alarak çalışan sağlığını her anlamda korumayı ve geliştirmeyi amaç edinmektedir. ILO'nun 1981 kabul tarihli "155 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşmesi" ile 1985 kabul tarihli "161 sayılı Sağlık Hizmetlerine İlişkin Sözleşmesi" de benzer şekilde temelde çalışma hayatının her yönüyle sağlıklı olması gerekliliğine vurgu yapan ve çoğu ülkenin taraf olduğu uluslararası düzenlemelerdendir. Bahsi geçen uluslararası çalışma standartlarını sağlayan düzenlemelerin yanı sıra bölgesel ve ulusal çalışma standartları da oluşturulmuştur. Kısacası, çalışma hayatına dair ülkeleri bağlayıcı birçok düzenleyici metin halihazırda mevcuttur (ILO, 2016: 11-13). Tüm bu düzenlemeler çalışanların her yönüyle sağlık ve güvenliğini hedeflerken, bu hedefler kuşkusuz çalışma sürelerinin düzenlenmesini de içermektedir. Bu bağlamda uzun çalışma saatlerinin engellenmesine yönelik çabanın, çalışma hayatına ilişkin düzenlemelerin temelinde yer aldığı ifade edilebilecektir.

Çalışma hayatını düzenleyen ve ideal çalışma ortamlarına erişimi hedefleyen bu temel metinler insana yakışır iş kavramına açıkça vurgu yapmasına karşın bazı risklerin varlığı göz ardı edilebilmekte ve özellikle psikososyal riskler ikinci planda kalabilmektedir. Bu bağlamda çalışma ortamlarının sağlık ve güvenliğini ölçen klasik yöntemlerin günümüz koşullarında giderek daha da yetersiz kaldığını söylemek gerekmektedir. Diğer bir ifadeyle, çalışma ortamlarının sağlık ve güvenlik açısından uygunlukları değerlendirilirken yalnızca teknik risklere odaklanmak yerine psikososyal tehditlerin varlığının da unutulmaması gerekmektedir. Psikososyal riskler, özellikle de esnek çalışma biçimleriyle birlikte giderek önem kazanan bir konu haline gelmiştir.

Psikososyal riskler, iş sağlığı ve güvenliğinde yeni ve gittikçe artan riskler olarak tanımlanmaktadır (PRIMA-EF, 2008). Nitekim çalışmada merkeze alınan uzun çalışma saatlerine maruziyetle ilişkili kalp hastalıkları ve felç kaynaklı ölümlerin 2000 ve 2016 yılları arasında sırasıyla yaklaşık %41 ve %19 artış göstermesi, diğer mesleki risk faktörlerine göre nispeten yeni kabul edilen psikososyal risk faktörlerinin çalışma hayatında artan riskler olarak kabul görmesinin adeta bir kanıtı gibidir (ILO, https://www.ilo.org/ankara/areas-of-work/osh/WCMS_819818/lang--tr/index.htm, [07.11.2021]). Ancak psikososyal riskler hemen her sektörde sıklıkla karşılaşılan bir boyut kazanmış olmasına rağmen bu risklerden kaynaklanan iş kazaları ve meslek hastalıkları literatürde sınırlı bir şekilde incelenmektedir (Kocabaş ve diğ., 2018: 29). Fiziksel, kimyasal, biyolojik ve ergonomik risk faktörlerinden farklı olarak psikososyal risk faktörlerinin çoğunun doğrudan ölçümü yapılamamakta (Şahan, Demiral, 2020: 3; Marmot ve diğ., 2004'ten akt. Demiral, 2004: 23) ve bu risklerin ölçümü için psikolojik ve sosyolojik kuramsal yaklaşımlara ihtiyaç duyulmaktadır (Demiral, 2004: 23). Kuramsal yaklaşımları merkeze alarak hazırlanmış çeşitli ölçekler aracılığıyla bu risklerin ölçümünün yanı sıra işyerinde periyodik sağlık muayeneleri ile de çalışanların sürekli izlem altında tutularak değerlendirilmeleri gerekmektedir.

Psikososyal risklerin ölçümü için daha farklı bir perspektife ihtiyaç duyulması ile birlikte iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili ölçüm ve uygulamalarda mühendislik faaliyetlerinin, diğer bir ifadeyle konunun teknik boyutunun ön planda olması hususu birleşince psikososyal risklerin geri planda kaldığı bir tablo ortaya çıkmaktadır. Ancak tam manasıyla sağlıklı ve güvenli bir iş ortamı ile her yönüyle sağlıklı bir işgücünün varlığı için insanı her açıdan değerlendirebilecek bilimlerin bir arada işlerlik kazanmasına (Çiçek, Yerlikaya, 2016: 116) ve tüm risklerin bir arada değerlendirilmesine ihtiyaç duyulmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği teknik bir mesele olmanın ötesinde, esas olarak düzenini insan olgusuna ve onun değişen yapısına dayandıran bir sistemler bütünüdür (Aytaç, 2011: 1). Meseleye böyle bütünsel bakılması, iş kazaları, meslek hastalıkları ve işle ilgili hastalıklar sonucu ortaya çıkacak ölümlerin ve engelliliğin azaltılmasına büyük bir katkı sunacaktır. Bununla birlikte çalışanların her yönüyle daha kaliteli bir yaşam standardına erişimi sağlanacaktır.

Psikososyal riskler diğer risk faktörlerine göre halihazırda ikincil planda kalıyor olsa da son yıllarda özellikle esnek ekonominin yol açtığı esnek çalışma biçimleriyle birlikte çalışma sürelerinin uzadığı, iş yükünün, çalışma temposunun ve performans beklentisinin arttığı bilinmektedir (Vatansever, 2014: 117). Bahsi geçen psikososyal riskler, işyerlerinin giderek daha stresli bir ortam olmasına neden olurken bu ortama maruziyet, çalışanlar açısından ciddi olumsuz sonuçlar doğurmaktadır (ILO, https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/events-training/events-meetings/world-day-safety-health-at-work/WCMS_535003/lang--en/index.htm, [17.11.2021]). Stresin çalışanlar üzerinde yaratmış olduğu etki her çalışmada farklı sonuçlar doğurmasına rağmen stresin sebep olduğu genel sağlık sorunlarından ve yaşam kalitesini azaltacak davranışlardan bahsedilebilecektir. Stres; kalp ve damar hastalıkları, tükenmişlik sendromu ve depresyon gibi sağlık sorunları ile birlikte artan sigara ve/veya alkol tüketimi, sağlıksız beslenme ve uyku bozuklukları gibi sağlığı tehdit edici davranışlara neden olabilmektedir (ILO, https://www.ilo.org/ankara/news/WCMS_475262/lang--tr/index.htm, [17.11.2021]). Nitekim ILO'nun 2002 yılında yayınladığı "194 sayılı Meslek Hastalıkları Tavsiye Listesi" de zihinsel ve davranışsal bozukluklar başlığı altında işyerinde yaşanan travmatik stres ve bağlantılı risk faktörlerine maruziyetin sonuçları arasında çeşitli zihinsel bozukluklar ile davranış bozukluklarına işaret etmektedir (ILO, 2002). Bu bağlamda en önemli stres kaynaklarından olan uzun çalışma saatlerinin çalışanlar açısından psikolojik ve fiziksel riskleri doğurduğu açıktır. Bu riskler başlı başına sağlığı olumsuz yönde etkileyecek boyutta olmasıyla birlikte iş kazaları, meslek hastalıkları ve işle ilgili hastalıkların ortaya çıkmasına neden olarak çalışan sağlığını ciddi anlamda tehdit etmektedir.

33 ülkede kamu veya özel sektör olması fark etmeksizin tüm faaliyet sektörlerinde en az 5 çalışanı olan işyerlerinde 2019 yılında uygulanan ESENER III (İşletmelerde Ortaya Çıkan Yeni Riskler Avrupa

Anketi) araştırmasında 45.420 işyeri incelenmiş ve Avrupa'da işyerlerinde en sık tanımlanan risk faktörleri yer almıştır. Bu risk faktörlerinden biri de psikososyal risk faktörleri olarak tanımlanmıştır. Bu riskler konusunda henüz tam manasıyla bir farkındalık oluşmadığı ve bu risklerin yönetilmesinin daha zor olduğunun düşünüldüğü ifade edilirken, bu durumun önemli sebepleri arasında psikososyal riskler hakkında konuşmakta isteksiz olunması gösterilmiştir (EU-OSHA, 2019). İşyerinin büyüklüğü arttıkça psikososyal risklerin yönetiminin de zorlaştığı yine gözlemlenen sonuçlar arasındadır. İşyerlerinin yalnızca %29'u psikososyal riskleri yönetme kapsamında uzun çalışma saatlerini engellemek için müdahale edeceklerini bildirmiştir (EU-OSHA, https://osha.europa.eu/en/about-eu-osha/press-room/esener-2019-reveals-biggest-concerns-european-workplaces-musculoskeletal#pk_campaign=sm_, [18.11.2021]). Elektrik, gaz, buhar ve havalandırma tedariki ile tarım, ormancılık ve balıkçılık sektörlerinde bu tür önlemlerin alınmasının oldukça zor olduğu görülürken sağlık hizmetleri, eğitim ve sosyal hizmet sektörlerindeki işyerlerinde bu tür önlemlerin alınmasının daha muhtemel olduğu ifade edilmektedir (AÇSHB, 2020: 24-26).

Psikososyal risk faktörlerinden uzun çalışma saatleri ve genel sağlık bütünlüğü arasındaki bağı ortaya koyan çalışmalardan Caruso ve diğ. (2004) uzun çalışma saatleri ile hastalıklar, yaralanmalar ve sağlık davranışları arasında, Sparks ve diğ. (1997) ise uzun çalışma saatleri ile genel sağlık, fizyolojik ve psikolojik sağlık semptomları arasında anlamlı bir ilişki olduğunu ifade etmektedir. Genel anlamda haftalık çalışma süresinin uzaması ile sağlık riskinin arttığı gözlemlenirken kohort çalışmalarının meta analizini yapan bir diğer çalışma da uzun çalışma saatlerinin (≥ 55 saat/hafta) koroner kalp hastalığı ve felç riskinin artışıyla ilişkili olduğunu ortaya koymuştur (Kivimäki ve diğ., 2015: 1739). Psikososyal risk faktörleri ve uzun çalışma saatleri ile depresyon (Rugulies ve diğ., 2019; Virtanen, 2018; Theorell ve diğ., 2015; Madsen ve diğ., 2017; Siegrist, 2008; Bonde, 2008; Netterstrom ve diğ., 2008), mental sağlık (Silva ve diğ., 2016), alkol kullanımı (Virtanen, 2015) ve kardiyovasküler hastalıklar (Peter, Siegrist, 1999; Siegrist, 2010) arasındaki ilişkiyi ortaya koyan çeşitli çalışmalar da mevcuttur. Tüm bu çalışmaların ortak sonucu ise işyerindeki psikososyal risklerin ve özelde uzun çalışma saatlerinin çalışanların fiziksel, ruhsal ve sosyal yönden olumsuz yönde etkilenmesinde oldukça önemli bir payı olduğudur.

Esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaşmasıyla uzayan çalışma saatlerine COVID-19 pandemisinin de eklenmesiyle çalışanlar açısından daha ağır sonuçları olabilecek bir tablonun ortaya çıktığını da belirtmek gerekmektedir. WHO Genel Direktörü'nün de ifade ettiği üzere, COVID-19 döneminde birçok çalışanın çalışma şekli büyük ölçüde değişmiş, uzaktan çalışma pek çok sektörde yerleşik hale gelirken ev ile işyeri arasında sınırlar da ortadan kalkmıştır. İlaveten, küresel bir kriz haline gelen pandeminin ağır ekonomik sonuçlarının hafifletilmesi veya ortadan kaldırılması maksadıyla işletmeler küçülürken geride kalan mevcut çalışanlar daha uzun saatler çalışmaya zorlanmıştır (BM, <https://turkey.un.org/tr/127182-dso-ilo-uzun-calisma-saatleri-inme-ve-kalp-hastaliklarına-dayali-olum-riskini-arttiriyor>, [07.11.2021]).

Sonuç

Psikososyal risk faktörlerinden uzun çalışma saatlerine maruziyet (≥ 55 saat/hafta) oldukça yaygın bir mesleki risk faktörüdür. WHO ve ILO ortak tahminlerine göre, uzun çalışma saatlerine maruziyet başta iskemik kalp hastalığı ve felç olmak üzere çeşitli sağlık sorunlarına neden olarak ölüm ve engellilikle sonuçlanmaktadır. Küresel boyutta yapılan mesleki risk faktörleri araştırması iş ile ilişkili ölümlerde uzun çalışma saatlerinin en önemli nedeni oluşturduğunu ortaya koymaktadır.

Uzun çalışma saatlerinin küresel boyutta gündemi meşgul etmesinin en önemli nedenleri arasında esnek ekonominin yaygınlaşması gösterilmektedir. Esnek ekonominin ürettiği yeni çalışma biçimleri çalışılan süreleri uzatırken çalışanlar ciddi bir yük altına girmektedir. Esnek ekonominin yaygınlaşması haricinde 2019 yılında COVID-19 pandemisinin ilan edilmesi neticesinde tüm dünyada yoğun olarak uzaktan çalışma yöntemlerine geçilirken, bir yandan da işletmelerin yaşadığı ekonomik dar boğaz işverenlerin çalışan sayılarını azaltma yoluna gitmelerine neden olmuştur. Bu durum, uzun çalışma

saatlerine maruz kalan çalışanların artmasına neden olmaktadır. COVID-19 pandemisi çalışma sürelerinin uzaması bağlamında halihazırda etkisini göstermeye başlarken önümüzdeki yıllarda bu etkinin çalışan sağlığı üzerindeki net sonuçlarının daha açık görülebileceği ifade edilebilecektir.

WHO ve ILO ortak küresel izleme raporunda işe bağlı hastalık yüküne sahip en önemli risk faktörünün uzun çalışma saatleri olduğunun açıkça görülmesi, küresel boyutta ivedilikle bir dizi önlemin alınmasını zaruri hale getirmiştir. Veriler küresel boyutta çalışanların sağlığının ciddi ölçüde tehdit altında olduğunu gösterirken, bir yanıyla da politika belirleyicilerin küresel, bölgesel ve ulusal bağlamda işe bağlı sağlık kayıplarını detaylı bir şekilde takip etmelerini sağlamaktadır. Bu bağlamda verilerin alınacak önlemlerin tespitini hızlandıracak ve sağlık kayıplarını en aza indireceği beklentisi oluşmaktadır. Burada önemli olan husus, politika belirleyicilerin ve işverenlerin araştırma sonuçlarını değerlendirmesi ve ivedilikle çalışma sürelerinin düzenlenmesi konusunda harekete geçmesidir.

Her türlü mesleki risk faktörünün ortadan kaldırılmasına yönelik halihazırda sayısız önleyici eylemler dizisi mevcuttur. Kuşkusuz uzun çalışma saatlerine bağlı sağlık kayıplarının önlenmesi için de çeşitli önlemler alınabilecektir. Bu önlemlerin başında çalışma sürelerinde sağlığa uygun üst sınırların belirlenmesi ve bu hususta politika belirleyiciler ile işverenlerin uzlaşa sağlanması gelmektedir. Çalışma sürelerinde sağlığa uygun üst sınırlar belirlenirken uluslararası çalışma standartları uygulanmalı ve ulusal mevzuatlar bu standartlara uygun olarak oluşturulmalıdır. Ancak konuya yalnızca hukuki metinlerin varlığı temelinde bakmak eksik bir yaklaşım olacaktır. Zira mevcut pek çok düzenleme, çalışma sürelerinin sınırlandırılması ile ilgili hükümler içermektedir. Önemli olan husus, ilgili mevzuatın yalnızca var olması değil, bu mevzuatlardaki kuralların uygulanıyor oluşu ile uygulanıp uygulanmadığının denetlenmesidir. Bu doğrultuda çalışma hayatına ilişkin taraf olunan uluslararası sözleşmeler ile ulusal mevzuatın uygulanıp uygulanmadığının takibinin devlet mekanizması tarafından hassasiyetle yapılması elzemken, bunların uygulanmaması halinde işverenlere ciddi bir yaptırım getirilmesi gerekmektedir. Bununla birlikte çalışma ortamlarındaki tüm risk faktörleri bir arada değerlendirilmeli ve görmezden gelinen psikososyal riskler de diğer risk faktörleri kadar önemsenmelidir. Çalışan sağlığına bütünsel bir bakış açısı geliştirilmesi ile işe bağlı ölüm ve engellilik sayılarında ciddi bir azalma sağlanacaktır.

Kaynakça

- AÇSHB (2020), İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü Uluslararası İşbirlikleri Bülteni, Sayı 2, Ankara.
- AYTAÇ, S. (2011). İş Kazalarını Önlemede Güvenlik Kültürünün Önemi, <https://docplayer.biz.tr/1378056-Is-kazalarini-onlemede-guvenlik-kulturunun-onemi-1-prof-dr-serpil-aytac-uludag-universitesi-iibf-calisma-ekonomisi-ve-endustri-iliskileribolumu.html>, (05.11.2021).
- BM, <https://turkey.un.org/tr/127182-dso-ilo-uzun-calisma-saatleri-inme-ve-kalp-hastaliklarina-dayali-olum-riskini-arttiriyor>, (07.11.2021).
- BM İnsan Hakları Evrensel Beyanamesi, <https://www.ombudsman.gov.tr/document/mevzuat/688B1--Insan-Haklari-Evrensel-Beyanamesi.pdf>, (07.11.2021).
- Bonde J. P. E. (2008). Psychosocial Factors at Work and Risk of Depression: A Systematic Review of the Epidemiological Evidence. *Occupational & Environmental Medicine*, 65(7), 438-445.
- Caruso, C. C. vd. (2004). *Overtime and extended work shifts: recent findings on illnesses, injuries, and health behaviors*, NIOSH- National Institute for Occupational Safety and Health.
- Çiçek, Ö & Yerlikaya, B. (2016). *İşçi Sağlığından İş Sağlığına: Neoliberalizmin Türkiye'de İş Güvenliğini Tahribatı*, Hopa Sosyal Bilimler Lisansüstü Öğrencileri Çalıştayı, 16-17 Ekim 2015, Değişim Yayınları, İstanbul.

- Demir, O. Ö. (2017). *Nitel araştırma yöntemleri*, içinde (ed) Böke, K. (2017) *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*, Alfa Yayınları.
- Demiral, Y. (2004). *Çalışma Yaşamında Psikososyal Etmenler*. Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi, 20, 22-26.
- EU-OSHA (2019), *Third European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER 3)*.
- EU-OSHA, https://osha.europa.eu/en/about-eu-osha/press-room/esener-2019-reveals-biggest-concerns-european-workplaces-musculoskeletal#pk_campaign=sm_, (18.11.2021).
- ILO (2002). *R-194 - List of Occupational Diseases Recommendation*, 2002 (No. 194).
- ILO, (2016). *Workplace Stress: A Collective Challenge, World Day for Safety and Health and Work*, 26 April 2016, Turin-Italy.
- ILO, https://www.ilo.org/ankara/areas-of-work/osh/WCMS_819818/lang--tr/index.htm., (07.11.2021).
- ILO, <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--en/index.htm>, (07.11.2021).
- ILO, https://www.ilo.org/ankara/news/WCMS_475262/lang--tr/index.htm, (17.11.2021).
- ILO, https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/events-training/events-meetings/world-day-safety-health-at-work/WCMS_535003/lang--en/index.htm, (17.11.2021).
- Kivimäki, M. vd. (2015). *Long Working Hours and Risk of Coronary Heart Disease and Stroke: A Systematic Review and Meta-Analysis of Published and Unpublished Data for 603 838 Individuals*. Lancet, 386, 1739-1746.
- Kocabaş, F. vd. (2018). *Çalışma Ortamında Psikososyal Risk Etmenlerinin İş Kazası, Meslek Hastalıkları ve İşle İlgili Hastalıklarla İlişkisi*. Sosyal Güvence Dergisi, 0(14), 28-62.
- Madsen, I. E. H. vd. (2017). *Job Strain as a Risk Factor for Clinical Depression: Systematic Review and Meta-Analysis with Additional Individual Participant Data*. Psychological Medicine, 47, 1342-1356.
- Netterstrom, B. vd. (2008). *The Relation Between Work-Related Psychosocial Factors and the Development of Depression*. Epidemiologic Reviews, 30, 118-132.
- Öcal, A. T. (2021). *A qualitative research on adaptation of bank headquarters employees to teleworking during the covid-19*, içinde (ed) Başarır, Ç. & Darıcı, B. (2021) *Financial systems, central banking, and monetary policy during covid-19 pandemic and after*, Lexington Books.
- Pega, F. vd. (2021), *Global, Regional, and National Burdens of Ischemic Heart Disease and Stroke Attributable to Exposure to Long Working Hours for 194 Countries, 2000–2016: A Systematic Analysis from the WHO/ILO Joint Estimates of the Work-related Burden of Disease and Injury*. Environment International, 154, 1-15.
- Peter, R. & Siegrist, J. (1999). *Chronic Psychosocial Stress at Work and Cardiovascular Disease: The Role of Effort-Reward Imbalance*. International Journal of Law and Psychiatry, 22(5-6), 441-449.
- PRIMA-EF (2008), *Guidance on the European Framework for Psychosocial Risk Management: A Resource for Employers and Worker Representatives*, WHO Protecting Workers' Health Series, 9.

- Rugulies, R. (2019). *WHO/ILO Work-Related Burden of Disease and Injury: Protocol for Systematic Reviews of Exposure to Long Working Hours and of the Effect of Exposure to Long Working Hours on Depression*. *Environment International*, 125, 515-528.
- Siegrist, J. (2008). *Chronic Psychosocial Stress at Work and Risk of Depression: Evidence from Prospective Studies*. *European Archives Psychiatry Clinical Neuroscience*, 258, 115-119.
- Siegrist, J. (2010). *Effort-Reward Imbalance at Work and Cardiovascular Diseases*. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 23(3):279-285.
- Silva, M., Loureiro, A. & Cardoso, G. (2016). *Social Determinants of Mental Health: A Review of the Evidence*. *The European Journal of Psychiatry*, 30(4), 259-292.
- Sparks, K. vd. (1997). *The Effects of Hours of Work on Health: A Meta-Analytic Review*. *Journal of Organizational and Occupational Psychology*, 70(4), 391-408.
- Şahan, C. & Demiral, Y. (2020). *Kopenhag psikososyal risk değerlendirmesi rehberi 2020: işyerinde psikososyal risk değerlendirmesi*, İHİDER.
- Theorell, T. vd. (2015). *A Systematic Review Including Meta-Analysis of Work Environment and Depressive Symptoms*. *BMC Public Health*, 15:738.
- UN, <https://www.undp.org/>, (16.10.2021).
- UN (2015). *Transforming our world: The 2030 agenda for sustainable development*, Seventieth session.
- Vatansever, Ç. (2014). *Risk Değerlendirmede Yeni Bir Boyut: Psikososyal Tehlike Ve Riskler*. *Çalışma ve Toplum*, 2014/1, 117-138.
- Virtanen, M. vd. (2015). *Long Working Hours and Alcohol Use: Systematic Review and Meta-Analysis of Published Studies and Unpublished Individual Participant Data*. *The BMJ*, 1-14.
- Virtanen, M. (2018). *Long Working Hours and Depressive Symptoms: Systematic Review and Meta-Analysis of Published Studies and Unpublished Individual Participant Data*. *Scandinavian Journal of Work Environment & Health*, 44(3), 239-50.
- WHO, *Occupational Burden Of Disease Application*, <https://who-ilo-joint-estimates.shinyapps.io/OccupationalBurdenOfDisease/>, (22.10.2021).
- WHO & ILO (2021a), *WHO/ILO Joint Estimates of the Work-Related Burden of Disease and Injury, 2000-2016: Global Monitoring Report*, Geneva.
- WHO & ILO (2021b), *WHO/ILO Joint Estimates of Work-Related Burden of Disease and Injury, 2000-2016: Technical Report with Data Sources and Methods*, Geneva.
- Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2008). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*, Seçkin Yayıncılık, 6. Baskı, Ankara.

Örgütlerde Bağlılık ve Motivasyon İlişkisi³

Fatma SARIÇAM

Yalova Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
Yüksek Lisans Öğrencisi
ORCID: 0000-0002-1865-7719

Prof.Dr. Hacı Yunus TAŞ

Yalova Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi,
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü
ORCID: 0000-0003-3163-9416

Özet

Hızla gelişen teknoloji ve küreselleşme neticesinde ticari kurumlar varlıklarını sürdürebilmek için değişimlere ve yeni gelişmelere ayak uydurmak durumunda kaldılar. Günümüz koşullarında örgütlerin başarılı olabilmelerindeki en önemli faktör insan kaynağıdır. Örgütü ile bütünleşmiş, örgütün amaçlarına ve sürekliliğine adanmış çalışanları olan örgütler, rekabet ortamında diğer örgütlere nazaran başarılı olmaya daha yakındırlar. Bu nedenle doğru insan kaynağına ulaşabilmek ve onun örgüte bağlı kalması için örgütler açısından örgütsel bağlılık kavramı önemli hale gelmektedir.

Genel olarak, örgütsel bağlılık, güçlü bir inancı ve bir kişinin onayını temsil eder. Örgütün amaç ve değerleri, örgütsel amacı desteklemek için makul çabayı gösterme isteği ve örgütsel üyeliği sürdürme inancıdır. Motivasyon ise bireylerin dışarıdan bir müdahale olmadan, içinden gelen isteği ile gayret ederek bir şeyler yapma arzusudur.

Çalışma yaşamında örgütsel bağlılık, örgüt üyelerinin motivasyonları üzerinde büyük öneme sahiptir. Buna bağlı olarak bu çalışmamızda, konu ile ilgili olarak kaynak tarama yöntemi kullanılarak, örgütsel bağlılık ve motivasyon ile ilgili ayrıntılı inceleme yapılarak, daha önce yapılmış olan benzer araştırmalara dayanarak aralarındaki ilişki açıklanmıştır.

Anahtar Kelimeler: örgütsel bağlılık, normatif bağlılık, duygusal bağlılık, devam bağlılığı, motivasyon

The Relationship between Commitment and Motivation in Organizations

Abstract

As a result of rapidly developing technology and globalization, commercial institutions had to keep up with changes and new developments in order to survive. In today's conditions, the most important factor in the success of organizations is human resources. Organizations with employees who are integrated with the organization and devoted to the goals and continuity of the organization are closer to being successful in a competitive environment than other organizations. For this reason, the concept of organizational commitment becomes important for organizations in order to reach the right human resource and keep it connected to the organization.

In general, organizational commitment represents a strong belief and approval of a person. The goals and values of the organization, the willingness to make reasonable efforts to support the organizational purpose, and the belief to maintain organizational membership. Motivation, on the

³ Bu Çalışma, Yazımı Devam Eden “Örgütsel Bağlılık İle Çalışanların Motivasyonu Arasındaki İlişki: Bir Devlet Üniversitesi Örneği” Yüksek Lisans Tezinden Üretilmiştir.

other hand, is the desire of individuals to do something by making an effort with their own will without any outside interference.

In the context of the interaction of organizational commitment in business life, the motivation of employees is very important. Accordingly, in this study, the relationship between them was explained by using the literature review method on the subject, making a detailed examination of organizational commitment and motivation, and based on previous similar studies.

Keywords: organizational commitment, normative commitment, affective commitment, continuance commitment, motivation

GİRİŞ

Tüm dünyayı etkileyen küreselleşme sürecinde, uluslararası rekabet ve yönetim modelleri hızlı bir şekilde değişim göstermektedir. Bu değişimler örgütler için insan kaynaklarının önemini giderek arttırmaktadır. Modern yönetim kavramları arasında örgütsel bağlılık kavramı en çok ilgi toplayan kavram olarak karşımıza çıkmaktadır (Çöl, 2004).

Örgüt ile çalışan kişilerin arasındaki karşılıklı ilişki, çalışanların örgütte kalmaya devam edecek şekilde olması örgüt açısından büyük öneme sahiptir. Günümüzde bir örgüt için mal ve hizmet üretmek ne kadar önemli ise en az o kadar da örgütün çalıştırmakta olduğu kişileri yaptıkları işten ve örgütün kendisinden memnun etmesi önem arz etmektedir.

Örgütsel bağlılıkla alakalı yapılan literatür incelemelerinde, son dönemlerde bu konuyu araştırmaya olan ilginin arttığı fark edilmektedir. Bunun sebebine bakıldığında, örgütsel bağlılığın çalışanların psikolojik durumlarında önemli bir etken olması ve bağlılık derecesi yüksek olan çalışanların, yüksek iş performansı sağlaması gibi örgütün faydasına olabilecek davranış ve tutum sergileyeceği düşüncesidir.

Yönetim ve kurumlara yönelik araştırmalarda motivasyon, istenen çalışma davranışlarını başlatma, istikamet verme ve sürdürme davranışı olarak tanımlanmaktadır. Motivasyon bir bireyin veya çalışma ekibinin gayretlerini harekete geçirilmesi, belirli bir yön verilmesi, önemsenmesi ve devam etmesi için yönlendirilmesi olarak kabul edilmektedir (Dündar, Özutku ve Taşpınar, 2007 : 107).

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

1956'dan beri işçi bağlılığına yönelik 25'in üzerinde farklı kavram ortaya konmuştur (Morrow ve McElroy, 1986 : 139). Bunlardan günümüzde çokça kullanılmaya başlanan örgütsel bağlılık kavramıdır. Örgütsel bağlılık, çalışanın örgütün hedeflerini ve değerlerini özümsemesi, örgüt için çabalamaya ve bu örgüte üye olmaya gönüllü olması olarak ifade edilen örgüt ile bir bütün olma arzudur (Mowday, Steers ve Porter, 1979).

Örgütsel bağlılık yalnızca işverene sadık olmak değil, aynı anda içinde bulunduğu örgütün başarısının devam etmesi için örgüte üye olanların gayret ettikleri bir süreçtir (Yüksel, 2000:76).

Örgütsel bağlılığı ifade eden üç temel özellik bulunmaktadır. İlki, örgütün belirlediği amaçları kabullenmek, ikincisi örgütün başarılı olması be hedeflerine ulaşması için çabalamak, üçüncüsü ise örgüt üyeliğini sürdürmek için güçlü arzu hissetmektir (Mowday, Porter ve Steers, 1982:27).

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK YAKLAŞIMLARI

Tutumusal Bağlılık Yaklaşımları

Tutumusal bağlılık, örgüt ve çalışan arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi sonucunda çalışanda ortaya çıkan örgüte karşı bakış açısı ya da oluşan duygusal tepki, genel bir tavidir (Saldamlı, 2009:53).

Etzioni'nin örgütsel bağlılık sınıflandırması

Örgütsel bağlılığı; hesapçı bağlılık, yabancılaştırıcı bağlılık ve ahlaki bağlılık olarak üç başlık altında toplayan ve örgütsel bağlılık kavramını ilk sınıflandıran kişi Etzioni'dir. *Hesapçı bağlılık*, kişilerin isteklerinin ne kadar karşılandığına bağlı olarak karşılığında gösterdikleri davranışların belirlediği bağlılıktır. *Yabancılaştırıcı bağlılık*, kişinin gözünde örgüt faydalı olmaktan ziyade zararlı olmaya başlamasıyla oluşan bağlılıktır. *Ahlaki bağlılık*, örgütün gözünde kendini değerli hissedenen kişinin, örgütün amaçlarını özümsemesiyle, örgüte karşı içten duygular beslemesi ve alacağı ödüller için değil de içinden geldiği için örgüte bağlanmasıdır (Etzioni, 1975:46).

Kanter' in Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı

Kanter, örgütsel bağlılığı birlik bağlılığı, devam bağlılığı ve kontrol bağlılığı olmak üzere üç başlık olarak kategorize etmiştir. *Kontrol bağlılığı*, örgütün koyduğu kurallar neticesinde kişide oluşan bağlılık türüdür. Kişinin şahsi davranışları örgütün belirlediği yönde şekillenir (Sığırı, 2007:264). Kontrol bağlılığı, örgütün belirlediği normlara uygun olarak çalışanların davranışlarının şekillenmesidir. Çalışanların örgütün belirlediği normlara inanması halinde kontrol bağlılığından söz edilir (Kanter, 1968:499). *Devam bağlılığı*, çalışanların örgütten ayrılma maliyetlerinin yüksek olması ve beraberinde çeşitli zorlukların oluşacağı hareketle, çalışanın kişisel olarak fedakarlıklar yapacağı, sonucunda ise örgütte kalacağı görüşüdür (Güçlü, 2006:11). *Birlik bağlılığı*, örgütteki sosyal ilişkilerin sonucunda ortaya çıkan bağlılıktır. Çalıştıkları örgütte diğer üyeler ile olan etkileşim güçlü olunca ortaya çıkar. İşletmenin izlediği iş birliğini artırmak gibi faaliyetler, yeni işe başlayan kişinin herkese tanıtılması gibi düzenlemeler neticesinde çalışanların bağlılıklarının artmasıdır (Çakır, 2001:52).

O'Reilly ve Chatman'ın Bağlılık Yaklaşımı

O'Reilly ve Chatman (1986:492) bağlılığın boyutlarını; içselleştirme, uyum ve özdeşleşme olmak üzere üç kategoride toplamıştır. *İçselleştirme*, süreklilik göstermesi açısından örgütlerin en çok arzu ettiği bağlılık türüdür. Kaynaktan bağımsız olarak gerçek etki ortaya çıkar. Bunun yanında çok daha uzun zaman gerektirir ve sonucu elde etmek daha zordur. Ancak içselleştirme süreci tamamlandıktan sonra artık kişi için fazladan kaynak kullanmaya gerek kalmaz. Artık her yeni gelişme, fikir karşısında birey bunların kendi davranışları olarak görmektedir. *Uyum* boyutunda çalışan tarafından asıl ulaşılmak istenen dışsal ödüllerdir. Uyum bağlılığı olan kişinin tutumları, elde etmek istediği belirli kazançlar ve kaçınmak istediği cezalardan etkilenmektedir (Balay, 2000:23). *Özdeşleşme*, örgütün üyesi olarak kalma arzusudur. Kişi diğer örgüt üyeleri ile yakın ilişki kurmuştur. Özdeşleşme durumunda kişi kendini ifade etme biçimini diğer üyeler ve gruplarla ilişkisinden ortaya çıkarır (İlsev, 1997:12).

Allen ve Meyer'in Bağlılık Yaklaşımı

Allen ve Meyer'e göre örgütsel bağlılık normatif, duygusal ve devam bağlılığı olmak üzere üç başlık altında toplanmıştır. *Normatif bağlılık*, kişinin moral ve motivasyonuna bağlı olarak örgütte kalma isteğidir. Örgütün koyduğu kuralları yerine getirmek çalışan için ahlaki olarak görülmektedir. Bu nedenle kurallara uyma konusunda özen gösterirler ve örgütte kalmaya kendilerini mecbur hissederler (Celep, 2014:19). *Duygusal bağlılık*, çalışanın kurumu ile bütün olması, özdeşleşmesi, örgütün amaçlarını içselleştirmesi ve üye olduğu örgüte karşı duygusal olarak olumlu hisler taşıyıp bağ kurmasıdır. Böyle bir bağlılığı olan bireyler, kendini örgütten biri, örgütün bir parçası olarak gördüklerinden, örgüt onlar için anlamlıdır (Uygur, 2009:18). *Devam bağlılığı*, örgütten ayrılma durumunda katlanmak zorunda olacağı maliyetlerin çok daha fazla olacağı düşünen kişinin örgüte üyeliğini zoraki de olsa devam ettirmesidir. Örgütten ayrılamaması kişinin ihtiyaçları nedeniyle (Güres ve Sökmen, 2015:62).

Davranışsal Bağlılık Yaklaşımları

Daha çok sosyal psikologlar tarafından kullanılan davranışsal bağlılık, çalışanın ilk işe girdiği andan itibaren sergilediği davranışlar sonucunda oluşan bağlılık sürecidir.

Bu yaklaşım, çalışanın organizasyona yaptığı yatırımların (örneğin; zaman, arkadaşlıklar, emeklilik) onu örgütüne sadık kıldığını ifade eder (Gün, 2021:2).

Becker'in Yan Bahis Yaklaşımı

Becker'in teorisine göre, örgüt ve çalışan arasındaki ilişki ekonomik değişim davranışının "sözleşmesine" dayanır. Çalışanlar, belirli bir örgütte kalarak elde ettikleri bazı gizli yatırımları yani "yan bahisler" olduğu için örgüte bağlıdırlar. Biri işten ayrılırsa, "yan bahis" yatırımları talep etmesi zor olacaktır. Yan bahisler, bireyin değer verdiği yatırımların birikimini ifade eder (Weibo, Kaur ve Jun, 2010:13).

Becker'in yan bahis diye bahsettiği dört tane kaynak vardır (İlsev, 1997:31-33). Bunlar:

- *Toplumun beklentileri:* Toplumsal beklentilerin olması nedeniyle birey davranışlarını sınırlamak zorunda kalır. Toplumun gözünde sürekli işini değiştirenlere güvenilmez olarak bakıldığı için, kişi mevcut işine daha bağlı olacaktır.
- *Bürokratik düzenlemeler:* Çalışan kişinin her ay emeklilik için maaşından kesinti yapılmaktadır. İşten ayrılması halinde bürokratik düzenlemeler kişiyi yan bahse sokacaktır ve kişi emekli aylığı alamayacaktır. Dolayısıyla çalışmaya devam etme kararı alacaktır.
- *Sosyal etkileşimler:* Bireyin bulunduğu ortamda diğer kişilerle olan etkileşimi sonucunda kendisi ile ilgili belirli bir izlenim bırakır. Olumlu bir izlenim bırakmış ise bu durumun devam etmesi için olumlu davranışlar sergilemeye devam edecektir.
- *Sosyal roller:* Mevcut sosyal duruma uyum sağlamış kişi yan bahis geliştirmiş olabilir. Birey mevcut sosyal rollerine çok alıştığından, herhangi başka role adaptasyonda sorun yaşayacaktır.

Salancik'in Yaklaşımı

Salancik bağlılığı şu şekilde tanımlamaktadır; bireyin kendi davranışlarına ve bu davranışların neticesinde oluşan faaliyetlere ve üyesi olduğu kuruma alakasını kuvvetlendiren inançlara bağlanmasıdır (Mowday ve diğerleri, 1982:20). Salancik'in örgütsel bağlılık yaklaşımı davranış ve tutum arasındaki ilişkinin uyumuna dayanmaktadır. Davranış ve tutumlar uyumlu olmazsa kişi strese girer ve gerilim yaşar. Ters durumda kişinin davranış ve tutumları arasında uyum söz konusu ise devamında bağlılık ortaya çıkacaktır. Salancik'e göre her davranış aynı bağlılık düzeyini meydana getirmez. Yapılması halinde iptal olamayan, herkes tarafından tanık olunan, net ve kesin olan, kişinin kendi rızası ile gerçekleşen etkileyen unsurlardır (Gül, 2002:49).

MOTİVASYON

Motivasyon, doğru bir şekilde tanımlanması zor bir kavram olmuştur, çünkü insanların doğasına ve insanlar hakkında nelerin bilinebileceğine dair birçok felsefi yönelim vardır.

(Pinder, 1998:11), iş motivasyonunun açıklanmasında ortaya konan farklı teorik bakış açılarını güzel bir şekilde barındıran bir tanım sağlamıştır:

"İş motivasyonu, iş ile ilgili davranışı başlatmak ve biçimini, yönünü, yoğunluğunu ve süresini belirlemek için bireyin varlığının hem içinden hem de ötesinden kaynaklanan bir dizi enerjik güçtür".

Bu tanımın dikkate değer iki özelliği vardır. İlk olarak, motivasyon, çalışanları harekete geçiren enerji verici bir güçtür. İkincisi, bu kuvvetin davranışın biçimi, yönü, yoğunluğu ve süresi üzerinde etkileri vardır. Yani, çalışanların neyi başarmak için motive olduklarını, bunu nasıl başarmaya çalışacaklarını, bunu yapmak için ne kadar sıkı çalışacaklarını ve ne zaman duracaklarını açıklar (Meyer, Becker ve Vandenberghe, 2004:992).

Dalay (2001 :368) motivasyon şu şekilde tanımlanmıştır: “Motivasyon; bir davranışın gündeme gelmesi, oluşması, yönelmesi ve durması konusu ile ilgilidir. Yönetmel açıdan motivasyon kavramı, kişilerin örgütsel amaçlarına ulaşması için onların bilinçli olarak etkilenmesi olarak tanımlanabilir.”

MOTİVASYON KURAMLARI

Kapsam kuramları motivasyon sürecinin başlangıç noktasını “ihtiyacın içeriği ve hissedilmesi” olarak ifade ederken; süreç kuramları motivasyonun başlangıç noktasını kişilerin hangi araçlar ile nasıl güdülendiğini belirtmektedir (Barutçu ve Sezgin, 2012:91).

Kapsam Kuramları

Kapsam kuramları, kişileri çalışmaya teşvik eden etmenleri ortaya koyar. Bu kuramların temel olarak varsayımı, çalışanların davranışlarını belirleyen etmenlerin, yöneticiler tarafından ne kadar iyi kavrandığı ve anlaşıldığı oranda o kadar iyi yönetimin gerçekleşeceği yönündedir.

Maslow’un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı

Motivasyon kuramları arasında en çok bilinen ve kabul gören kuramdır. Maslow’a göre kişilerin motivasyonunu etkileyen alacakları ödül veya katlanacakları cezalar değil de ihtiyaçlardır. Belirli bir ihtiyacın giderilmesi için kişiyi harekete geçiren onun ihtiyaçlarıdır. Maslow 1954 yılında kliniğinde yaptığı çalışmalar sonucunda insanların gösterdiği davranışları bir tanzim ederek hiyerarşik olarak sıralamıştır (Eroğlu, 2015:333).

Maslow kişilerin ihtiyaçlarını temel olarak beş bölümde toplamıştır. En alttakiler en temel ihtiyaçları belirtirken, en üsttekiler yüksek seviyedeki ihtiyaçları belirtmektedir. Maslow’a kuramına göre bu ihtiyaçlarının sıralaması en temelden en yükseğe göre şöyledir.

Fizyolojik İhtiyaçlar, insanların yaşamını devam ettirebilmek için ihtiyaç duyduğu yemek, dinlenmek, barınmak gibi en temel fiziksel gereksinimlerdir. *Güvenlik ihtiyacı*, fizyolojik ihtiyaçları giderdikten sonra kişi çalışma hayatındaki işsizlik, fiziksel güvenlik gibi sosyal güvenlik önlemlerinin alınmasını ve geleceğinin güvende olmasını ister. *Ait olma ve sevgi ihtiyacı*, sosyal bir çevreye ait hissetme, sevmek ve sevilme gibi ihtiyaçların varlığı kişinin motivasyon düzeyinde önemli paya sahiptir (B. Şimşek, 2013:137). *Saygınlık ihtiyacı*, bireyin çalışma hayatında önemli görülme, referans gösterilme, prestij, statü gibi ihtiyaçları kapsamaktadır. *Kendini gerçekleştirme ihtiyacı*, fizyolojik, güvenlik, sevgi, takdir ve saygı ihtiyacını gidermesine rağmen hala tatmin olunmamış diğer ihtiyaçlardır. Yaratıcılık, keşif gibi bireyin gizli kalmış yeteneklerinin ortaya çıkmasına sebep olan ihtiyaçlardır.

Alderfer’in ERG Kuramı

Alderfer ihtiyaçları: var olma (**E**xistence), aidiyet (**R**elatedness) ve gelişme (**G**rowth) ihtiyacı olmak üzere üç grupta toplamıştır. İngilizce kelimelerin baş harfleri alınarak kısaca ERG kuramı olarak bilinmektedir. Maslow’un kuramında belirli bir sıralama söz konusu iken Alderfer’in kuramında ihtiyaçların giderilmesi için kişiler belirli bir zaman veya sıralamaya tabi olmaksızın istediği ihtiyacı giderebilir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2008:59). *Var olma ihtiyacı*, güvenlik ve fizyolojik ihtiyaçlar olan alt basamak temel ihtiyaçları kapsamaktadır. *Aidiyet ve ilişki kurma ihtiyaçları*, kişilerin bir grubun mensubu olması sonucu ortaya çıkan, sosyal ilişkiler kurma ve sevgi ihtiyacıdır. *Gelişme ihtiyacı*, kişilerin bireysel olarak saygınlığını, kapasitesini yani kendilerini geliştirme ihtiyacıdır.

Herzberg’in İkili Etken Kuramı

1960 yıllara doğru Fredrick Herzberg ve arkadaşları iki yüze yakın mühendis ve muhasebeci üzerinde yaptığı araştırmanın neticesinde çalışmayı etkileyen iki temel ve birbirinden bağımsız etken bulmuştur. Bunlardan ilki kişiyi tatmin eden “ motive edici faktörler”, diğeri ise kişiyi tatmin etmeyen “hijyen faktörler”dir. Motive edici faktörler arasında tanınma, sorumluluk, başarı, işin kendisi ve yükselme olarak gösterilmektedir. Hijyen faktörler ise çalışma koşulları, ücret, yönetim, arkadaş

ilişkileri ve gözetim olarak sıralanmıştır. Hijyen faktörlerin işleyişinin doğru olmayışı durumunda kişiler çalıştıkları işte mutlu olmayacaklardır. Bu faktörler motive edici değildir (Akçadağ ve Özdemir, 2005:172).

Mc Clelland'ın Başarı İhtiyacı Kuramı

McClelland insanların gereksinimlerinin doğuştan değil daha sonra öğrenilerek kazanıldığını iddia etmiştir. Teoride kişilerin ihtiyaçları başarıma ihtiyacı, sosyalleşme ihtiyacı ve güç kazanma ihtiyacı olmak üzere üç başlık altında incelenmiştir (Bilecen, 2008:45). *Başarma ihtiyacı*, kişilerin diğerlerinden üstün olma, yüksek standartlara ulaşmak için çalışma, belirli bir hedefe ulaşmak için çok çalışma gibi özellikleri barındıran kişilerin ihtiyaçlarıdır. *Sosyalleşme ihtiyacı*, kişinin yaşamını tek başına geçiremeyeceğini ve bir sosyal grubun içinde olması gerektiğini ifade eder. Sosyal ihtiyacı olan kişiler sevilme ister, çeşitli etkinliklere katılarak bir grubun içerisinde kimliğini kazanacağını düşünür. *Güç kazanma ihtiyacı*, başkalarını etkileme, belirli araçları kullanarak denetleme yoluyla kişinin doyuma ulaşma eğilimi olarak tanımlanabilir (Mc-Clelland, 1969:38). Güç kazanma ihtiyacı hisseden kişiler, diğerleri üzerinde söz sahibi olmayı istemekte, bu gücü elde etmek için rekabeti sevmekte ve rekabetten zevk almaktadırlar.

Süreç Kuramları

Kapsam kuramları motivasyonu anlatmak için kişinin içsel olan güdülerine odaklanırken, süreç kuramları kişilerin ihtiyaçlarını gidermek için gerekli olan dış faktörlere odaklanmaktadır (Ş. Şimşek, Akgemci ve Çelik, 2007:158).

Vroom'un Beklenti Kuramı

Vroom'un kuramına göre bireylerin sergilendikleri davranışların sonucu olarak çeşitli ödüller, arzulanan olumlu davranışlar şeklinde netice almaları halinde bireyler motive olurlar. Beklenen ödülü veya sonucu alamayan bireyler mevcut davranışlarını terk eder ve motivasyonlarını kaybeder (Tozkoparan, 2012:112).

Bu kurama göre kişinin motive edilmesi iki faktöre bağlıdır. İlki bir gayretin neticesinde arzulan şeyin elde edilme 'beklentisi', diğeri ise gayretler sonucu elde edilecek neticeye bireyin kattığı 'değer'dir (Saraç ve Kırmızı, 2011:172).

McGregor'un X ve Y Kuramı

X kuramına göre çalışanlar değişimlere karşı çıkarlar, tembeldirler ve sorumluluk almaktan kaçınırlar. Dolayısıyla bu çalışanlar yöneticiler tarafından yönlendirilmedikçe pasif kalırlar, örgütün ihtiyaçlarına duyarsız kalır ve hata direnirler. Bu nedenle bu çalışanları ceza ve tehdit ile korkutarak veya ödüllendirerek çalışmaya teşvik edilebilir (Ş. Şimşek, 1999:207).

Y kuramı çalışanların örgüte, işe ve arkadaşlarına bağlanması ile kendini yöneterek örgüte faydalı olmaya çalışması, uygun koşulların varlığı halinde gerekli tüm sorumluluğu alması, iş yerinde çalışanın fiziksel çabasının çok doğal olduğunun kabul edilmesi gibi özellikleri barındırır. Y kuramına göre denetim dıştan değil içten olmalıdır. Yönetimin görevleri arasında engellerin kaldırılması, yeni fırsatların yaratılması, gelişimin desteklenmesi ve potansiyellerin değerlendirilmesi yer alır (Eren, 2020:26).

Porter ve Lawler'in Geliştirilmiş Bekleyiş Kuramı

Wroom'un kuramının geliştirilmesi ile ortaya çıkmıştır. Kuramda ödülün kıymeti ve elde edilme yüzdesine göre ortaya çıkacak olan motivasyon oranı dikkate alınmıştır. İşin sonucuna ne derece değer katıldığı, kişinin başarı için ettiği gayret, harcadığı zaman ve enerji, bilgisi ve yeteneğinden anlaşılır. İşin sonunda elde edilecek olan ödüller ise para ile ifade edilen kazançlar olması yanı sıra kişinin tatmin olması ve başarmış hissetmesi gibi durumlardır. (Erdem, 1998:55).

Locke'nin Amaç Kuramı

Edwin Locke'nin geliştirdiği kurama göre, bireylerin motivasyon derecesi onların belirlediği amaçlara göre şekillenir. Yüksek ve elde edilmesi güç olan bir amacı olan kişinin sergileyeceği performans ve motivasyon düzeyi de yüksek olacaktır.

Amaçlarına ulaşan bireyler doyum yaşamaktadırlar, amaçlarına ulaşmamış olmaları halinde ise tatminsizlik yaşamaktadırlar. Hedeflenen amaçlar ile ulaşılan çıktılar mukayese edildikten sonra eşitlik söz konusu ise iş tatmininin gerçekleştiği söylenebilir (Bölükbaşı ve Yıldirtan, 2015:352).

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE MOTİVASYON İLİŞKİSİ

İş motivasyonu teorileri, daha genel motivasyon teorilerinden evrimleşmiştir (Steers, Porter ve Bigley, 1996) ve büyük ölçüde görev performansını açıklamak için uygulanmıştır. Buna karşılık, bağlılığın kökenleri sosyolojiden (Becker, 1960; Kanter, 1968) ve sosyal psikolojiden (Kiesler, 1971) türemiştir.

Örgütsel bağlılık kavramına yönelik yapılmış birçok araştırma mevcut iken, örgütsel bağlılık ve motivasyon arasındaki ilişkiye yönelik daha az çalışma mevcuttur. Araştırmaların çoğu öncelikle her iki kavramın alt bileşenlerini ayrı ayrı incelemiş daha sonra aralarındaki ilişkiyi bulmaya çalışmıştır. Yapılan araştırmaların genelinde çıkan sonuca göre örgütsel bağlılık ile motivasyon arasında pozitif ilişki söz konusudur.

İbrahim Ertan Canbaba'nın (2019) yılında, Erzincan ilindeki hizmet veren otel işletmelerindeki 256 çalışan üzerinde betimleyici tarama yöntemini kullanarak yaptığı araştırmaya göre, örgütsel bağlılıkları ile motivasyonları arasındaki pozitif yönlü ilişkinin var olduğu ve çalışanların motivasyonunu etkileyen en önemli faktörün 'ücret' olduğu ortaya konulmuştur.

Meyer, Becker ve Dick'in (2006) yılında yaptığı araştırmaya göre duygusal bağlılığı yüksek olanların içsel bağımsızlığın da yüksek olduğu dolayısıyla daha istekli çalıştıklarını; devam bağlılığı yüksek olan çalışanların kendilerini kontrol ediliyor olarak hissettiklerinden fazla çaba sarf etmeden yalnızca kendilerine verilen görevi yerine getirdiklerini; normatif bağlılığı olan kişilerin ise ortada kaldığı, kesin olarak ne duygusal ne de devam bağlılığına sahip oldukları tespit edilmiştir.

Oran, Güler ve Bilir'in (2004) yılında İstanbul Sultangazi ilçe ilköğretim okullarında görev yapan 306 öğretmen üzerinde kolayda örnekleme yöntemi ile yapılan araştırmaya göre örgütsel bağlılık alt boyutlarından duygusal ve normatif bağlılık arttıkça içsel, dışsal ve toplam iş motivasyonunun da artacağı ifade edilmiştir. Duygusal bağlılığın içsel ve dışsal motivasyon ile diğer boyutlara göre daha yüksek bir ilişkisi olduğu belirlenmiştir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Yapılan literatür taraması neticesinde hem motivasyon hem de örgütsel bağlılığın kişisel faktörler olan çalışma süresi yaş, cinsiyet, medeni durum gibi faktörlerden etkilendiği belirlenmiştir. Bu çalışmanın sonuçlarına göre örgütsel bağlılık ve motivasyon arasında anlamlı bir ilişki olduğu ve motivasyonu yüksek kişilerin örgütsel bağlılıklarının da yüksek olduğu anlaşılmıştır.

Çalışmanın sonuçları göz önünde bulundurularak şu önerilerde bulunmak mümkündür:

- Örgütsel bağlılık, çalışanların karar alma sürecine aktif katılımı ile artırılabilir.
- Kişilerin motivasyonunun artırılması onlara kişisel gelişim anlamında şans tanınması ile sağlanabilir.
- Organizasyonlarda iş uyumu hem motivasyonun hem de örgütsel bağlılığın artırılması için çok önemli bir etkidir. Ekip uyumunu sağlamak amacıyla hem dönüşümcü liderlik tarzı hem de çeşitli organizasyon içi veya dışı aktiviteler kullanılabilir.

- Çalışanlara ve yöneticilere yönelik örgütsel bağlılık ve motivasyon konularını içeren, eğitim seminerleri düzenlenebilir.
- Çalışanların hizmetleri ve ekstra çabaları için çeşitli ödüller ile örgütsel bağlılık ve motivasyonlarının artırılması sağlanabilir.
- Çalışanların bağlılığını ve motivasyonunu artırıcı, çalışanlar arası birlik ve beraberliği sağlayıcı sosyal aktiviteler düzenlenebilir.

Kaynakça

- Akçadağ, S. ve Özdemir, E. (2005). İnsan Kaynakları Kapsamında 4 ve 5 Yıldızlı Otel İşletmelerinde İş Tatmini: İstanbul'da Yapılan Ampirik Bir Çalışma. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (10), 167–193.
- Balay, R. (2000). *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Barutçu, S. ve Sezgin, S. (2012). Satış Yönetimi Sürecinde Motivasyon Araçları ve Etki Düzeyleri: Tıbbi Satış Temsilcileri Üzerinde Bir Araştırma. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 4(2), 89–97.
- Becker, H. S. (1960). Notes on the Concept of Commitment. *The American Journal of Sociology*, 66(1), 32–40. doi:10.1177/000306515700500207
- Bilecen, F. (2008). *İşletmelerde motivasyon ve çalışanların motivasyonunu etkileyen faktörlerin belirlenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Beykent Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Bölükbaşı, A. G. ve Yıldirtan, D. Ç. (2015). Yerel Yönetimlerde İş Tatminini Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesine Yönelik Alan Araştırması. *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 27(2), 345–366. doi:10.14780/iibd.10164
- Çakır, Ö. (2001). *İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler İşkoliklik Çalışma Yaşamında Bağlılık Birey ve İş İşe Bağlılık*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Canbaba, İ. E. (2019). *İşgörenlerin motivasyonu ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki: Erzurum ve Erzurum'daki üç, dört ve beş yıldızlı otellerde bir çalışma*. Yüksek Lisans Tezi. Erzurum Binali Yıldırım Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Erzurum.
- Celep, C. (2014). *Eğitim Örgütlerinde Örgütsel Aldanma*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Çöl, G. (2004). Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Benzer Kavramlarla İlişkisi. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 6(2), 0–0.
<http://www.isguc.org/?p=article&id=233&cilt=6&sayi=2&yil=2004> adresinden erişildi.
- Dalay, İ. (2001). *Yönetim ve Organizasyon*. Adapazarı: Sakarya Üniversitesi.
- Dündar, S., Özutku, H. ve Taşpınar, F. (2007). İçsel ve Dışsal Motivasyon Araçlarının İşgörenlerin Motivasyonu Üzerindeki Etkisi: Ampirik Bir İnceleme. *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, (2), 105–119.
- Erdem, A. R. (1998). Süreç Kuramlarının Eğitim Yönetimine Katkıları. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 4(4), 51–57.
- Eren, E. (2020). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: 17. baskı. Beta Basım Yayımları.
- Eroğlu, F. (2015). *Davranış Bilimleri*. 14. basım, İstanbul: Beta Basım Yayımları.
- Etzioni, A. (1975). *Comparative analysis of complex organizations*. (Schuster ve Simon, Ed.). New York.
- Güçlü, H. (2006). *Turizm Sektöründe Durumsal Faktörlerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi*. Doktora Tezi. Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.

- Gül, H. (2002). Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi ve Değerlendirilmesi. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 2(1), 37–56.
- Gün, G. (2021). the Effect of Organizational Commitment on Job Performance: Mediating Effect of Organizational Justice the Moderating of Job Insecurity. *Journal of Social, Humanities and Administrative Sciences*, 7(35), 01–16. doi:10.31589/joshas.487
- Güres, C. G. ve Sökmen, A. (2015). Yönetici Liderlik Yaklaşımının Çalışanın Örgütsel Bağlılığı, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Türkiye’deki Ceza İnfaz Kurumlarında Bir Uygulama. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7(3), 59–74.
- İlsev, A. (1997). *Örgütsel Bağlılık: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Kanter, R. M. (1968). Commitment and social organization: a study of commitment mechanisms in utopian communities. *American Sociological Review*, 33(4), 499–517.
- Kiesler, C. A. (1971). *The psychology of commitment: Experiments linking behavior to belief*. San Francisco: CA: Academic Press.
- Mc-Clelland, D. C. (1969). *International Affairs: Motivating Economic Achievement*. New York: Free Press.
- Meyer, J. P., Becker, T. E. ve Dick, R. (2006). Social identities and commitments at work: toward an integrative model. *Journal of Organizational Behavior*, 27(January), 665–683. doi:10.1002/job.383
- Meyer, J. P., Becker, T. E. ve Vandenberghe, C. (2004). Employee commitment and motivation: A conceptual analysis and integrative model. *Journal of Applied Psychology*, 89(6), 991–1007. doi:10.1037/0021-9010.89.6.991
- Morrow, P. C. ve McElroy, J. C. (1986). On assessing measures of work commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 7(2), 139–145. doi:10.1002/job.4030070206
- Mowday, R. T., Porter, L. W. ve Steers, R. M. (1982). *Employee - organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. New York: Academic Press. doi:10.1016/C2013-0-11207-X
- Mowday, R. T., Steers, R. M. ve Porter, L. W. (1979). The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(1), 224–247. doi:10.1016/0041-008X(75)90174-X
- O’Reilly, C. ve Chatman, J. (1986). Organizational Commitment and Psychological Attachment. The Effects of Compliance, Identification, and Internalization on Prosocial Behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 492–499. doi:10.1037/0021-9010.71.3.492
- Oran, F. Ç., Güler, S. B. ve Bilir, P. (2004). İş Motivasyonunun Örgütsel Bağlılığa Olan Etkinin İncelenmesi: Sultangazi/İstanbul İlköğretim Okullarında Bir Araştırma. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 13(35), 236–252. <http://sbed.mku.edu.tr/article/view/5000182152> adresinden erişildi.
- Pinder, C. C. (1998). *Motivation in work organizations*. Upper Saddle River: Prentice Hall.
- Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M. (2008). *Örgütsel Psikoloji*. 4. baskı. Bursa: Aktüel Yayınları.
- Saldamlı, A. (2009). *İşletmelerde örgütsel bağlılık ve işgören performansı*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Saraç, S. ve Kırmızı, Ö. (2011). Eğitim, Beklenen Kuramı ve Güdülenme. *Mediterranean Journal of Humanities*, 1(1), 171–179.

- Şimşek, B. (2013). *Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler ve Tekstil Sektöründe Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Kültür Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Şimşek, Ş. (1999). *Yönetim ve Organizasyon*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Şimşek, Ş., Akgemci, T. ve Çelik, A. (2007). *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*. 5. baskı, Konya: Adım Matbaacılık.
- Sığrı, Ü. (2007). İş Görenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Meyer ve Allen Tipolojisiyle Analizi: Kamu Ve Özel Sektörde Karşılaştırmalı Bir Araştırma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2), 261–278.
- Steers, R. M., Porter, L. W. ve Bigley, G. A. (1996). *Motivation and leadership at work*. New York: McGraw-Hill.
- Tozkoparan, G. (2012). Motivasyonda Süreç Kuramları. C. Serinkan (Ed.), *Liderlik ve Motivasyon-Geleneksel ve Güncel Yaklaşımlar* içinde (ss. 105–131). İstanbul: Nobel Yayın Dağıtım.
- Uygur, A. (2009). *Örgütsel Bağlılık ve İşe Bağlılık*. Ankara: Barış Platin Kitabevi.
- Weibo, Z., Kaur, S. ve Jun, W. (2010). New development of organizational commitment: A critical review (1960 - 2009). *African Journal of Business Management*, 4(1), 12–20.
- Yüksel, Ö. (2000). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Ankara: Gazi Kitabevi.

Akıllı Şehir Hizmetlerinin Kullanıcı Profiline Göre İncelenmesi: Türkiye Örneği

Dr. Ceyda OVACI

İstanbul Okan Üniversitesi
İşletme ve Yönetim Bilimleri Fakültesi
ORCID ID: 0000-0001-6905-9578

Cemre Nur YILMAZ

TÜBİTAK Türkiye Sanayi Sevk ve İdare Enstitüsü
Mobilite ve Lojistik Odak Alanı Araştırmacısı
ORCID ID: 0000-0002-5765-7367

Mesut SAMASTI

TÜBİTAK Türkiye Sanayi Sevk ve İdare Enstitüsü
Mobilite ve Lojistik Odak Alanı Uzman Araştırmacısı
ORCID ID: 0000-0002-4900-8279

Özet

Hızla gelişen teknoloji ve sanayinin yanı sıra kentlerde nüfus artmakta, artan nüfus yoğunluğuna bağlı olarak vatandaşların günlük hayatını idame ettirebilmesi ve ihtiyaçlarına hızlı, kolay ve efektif çözümler bulabilmesi için entegre şehircilik yapısına ihtiyaç duymaktadır. Bir diğer yandan ise devletler, sosyal devlet anlayışı ile vatandaşların ihtiyacı olan hizmetleri sunmak için çözümler aramaktadır.

Akıllı şehir yaklaşımıyla, hızla artan nüfus ve köyden kente göç ile değişen yaşam koşullarına inovatif çözümler üreterek sürdürülebilir hizmetlerin verilmesi mümkün olmaktadır. Bununla birlikte, akıllı şehir hizmetlerinin heterojen gruplara erişebilmesi şehircilik hizmetlerinin kapsayıcılığında emin olmak adına temel hedeflerden biri haline dönüşmektedir. Bu nedenle akıllı çözümlerin yaygınlaştırılmasında hedef kitlenin doğru tespit edilmesi ve memnuniyetinin artırılması önem taşımaktadır.

Bu çalışmada Türkiye genelindeki il belediyelerinde akıllı şehir memnuniyetini, kullanım niyetini ve memnuniyete etki ettiği düşünülen güven algısını ölçmek ve kullanıcı profilini belirlemek üzerine bir anket çalışması gerçekleştirilmiştir. Türkiye geneli gerçekleştirilen anket ile; demografik özelliklerine göre (eğitim düzeyi, cinsiyet, yaş, yaşanılan yer, çalışılan sektör) akıllı şehir kullanıcılarının memnuniyet düzeylerinde farklılık olup olmadığı belirlenmesi hedeflenmiştir. Araştırmanın; akıllı şehirlerdeki hizmetlerin tasarımının ve çeşitlendirilmesinin yanı sıra hizmetlerin doğru hedef kitlelere ulaşılabilmesinin sağlanmasında katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Akıllı Şehir, Hizmet Kanalı, Şehircilik, İstatistik, Kullanıcı Profilleri

Examination of Smart City Services Based on User Profiles: Turkey

Abstract

Besides the technology and industry have been developing rapidly, the population is increasing in cities. Since population density has increased and living activities have become more complex compared to the past, citizens need an integrated urban planning structure in order to maintain their daily life and find fast, easy and effective solutions to their needs. On the other hand, states seek solutions to provide services that citizens need in terms of the understanding of the social state.

Nowadays, it is possible to provide sustainable services by producing innovative solutions to the changing living conditions with the rapidly increasing population and migration from the village to the city by smart city approach. Furthermore, the ability of smart city services to reach heterogeneous groups becomes one of the main objectives to ensure the inclusiveness and scope of urban services. For this reason, it is important to correctly identify the target audience and satisfaction level in the dissemination of smart solutions.

In this study, a survey was conducted to measure smart city satisfaction, intention to use, and perception of trust that is assumed to affect satisfaction and determine the user profile in municipalities across Turkey. With the survey conducted, it was aimed to determine smart city user-profiles and satisfaction levels, whose demographic characteristics (education level, gender, age, province of residence, sector of employment,) differ. It is thought that the research will contribute to the design and diversification of services in smart cities, as well as ensure that the services can be reached to the right target audiences.

Keywords: Smart City, Service Channels, Urbanization, Statistic, User Profiles

1. Akıllı Şehir Hizmetleri

Hızla artan nüfus ile birlikte gelişen sanayi, teknoloji ve iş gücü insanları köyden kente göçe zorlamaktadır. Bunu neticesinde de insan yaşamındaki günlük aktiviteler hem artarken, hem de karmaşık ve kompleks bir yapıya gelmesinden dolayı yaşamın daha hızlı ve zorlaşmasına bağlı olarak yaşadığımız şehirlerdeki hizmetlerin sağlanması ve vatandaşlara ulaştırılması da karmaşık ve kompleks bir hal almaktadır. Özellikle şehirlerde gözlenen bu nüfus artışı ile enerji, sağlık, eğitim, gıda ve su gibi temel kamu hizmetlerine yönelik artan taleplerin iyi yönetilememesi altyapı sorunlarına, hizmet yetersizliğine, güvenlik açığına ve beraberinde yaşanacak çarpık kentleşmeye yol açmaktadır. Dolayısıyla, vatandaşlar günlük hayatını idame ettirebilmek ve ihtiyaçlarına hızlı, kolay ve efektif çözümler bulabilmek için entegre şehircilik yapısına ihtiyaç duymakta, devletler ise sosyal devlet anlayışı ile vatandaşlara ihtiyaç duydukları hizmetler sunmak için çözümler aramaktadır.

Teknolojinin gelişmesiyle değişen yaşam koşullarına inovatif yaklaşımlarla çözüm önerileri üretmek sürdürülebilir kent hizmetlerinin verilmesi akıllı şehir yaklaşımıyla gerçekleşmektedir. Ayrıca, teknolojinin gelişmesiyle kentlerin ekonomisi, sosyal ve kültürel faaliyetleri vb. yapıların değişimi ile kent sakinlerinin talep ve beklentilerinin farklılaşması siyasi ve yönetsel yapılarını da değişime zorlamaktadır. Günümüzde “akıllı şehir” (smart city) kavramı yaygın olarak bu değişim sürecini anlatmak üzere kullanılmaktadır (Köseoğlu, 2018).

Günümüzde akıllı şehirler tanımı net bir şekilde yapılamamaktadır. Uluslararası Telekomünikasyon Birliği raporunda 100’den fazla akıllı şehir tanımı incelenmiş ve net bir tanımının oluşturulamamasının nedenlerinden birinin de her bir tanımın akıllı şehirlerin ayrı bir karakterini yansıtır olması olduğu belirtilmiştir. Raporda yapılan incelemeye göre ulaşılan akıllı şehir tanımı şu şekildedir;

Akıllı sürdürülebilir bir şehir, ekonomik, sosyal ve çevresel açılardan mevcut ve gelecek nesillerin ihtiyaçlarını karşılamaını sağlarken, yaşam kalitesini, kentsel operasyon ve hizmetlerin verimliliğini ve rekabet gücünü artırmak için bilgi ve iletişim teknolojilerini ve diğer araçları kullanan yenilikçi bir şehirdir(Höjer ve Wangel, 2014).

2020-2023 Ulusal Akıllı Şehirler Stratejisi ve Eylem Planında ise akıllı şehir kavramı;

“Paydaşlar arası işbirliği ile hayata geçirilen, yeni teknolojileri ve yenilikçi yaklaşımları kullanan, veri ve uzmanlığa dayalı olarak gerçekleştirilen ve gelecekteki problem ve ihtiyaçları öngörerek hayata değer katan çözümler üreten daha yaşanabilir ve sürdürülebilir şehirler” şeklinde tanımlanmıştır.

Akıllı şehir konseptleri farklı ülkeler farklı demografik yapılar için farklı fırsatlar sunar. Akıllı şehir gelişmekte olan ülkelere akıllı altyapı uygulamaları sağlayarak şehirlerin teknolojiye sıçrama

yapmalarını sağlarken, gelişmiş ülkelerde ise mevcut altyapı kaynaklarının optimum kullanılması ve izlenmesini gerçekleştirmektedir. Bununla birlikte, hem gelişen hem de gelişmiş ülke bağlamlarında, akıllı altyapı uygulamalarının arkasındaki temel neden, toplumların sürdürülebilir kalkınma ihtiyaçlarına cevap vermeleri olmalıdır (United Nations Commission on Science and Technology for Development, 2016).

2020-2023 Ulusal Akıllı Şehirler Stratejisi ve Eylem Planı kapsamında değerlendirilen 16 adet akıllı şehir bileşeni altında yer alan farklı uygulamalar hizmet sunumu açısından yerinde yüz yüze dijital ve akıllı sistemlerin birini veya birkaçını hibrit şekilde kullanabilmektedir (T.C. Çevre ve Şehircilik Bakanlığı, 2019). Özellikle Coğrafi Bilgi Sistemleri, Bilgi Teknolojileri, İletişim Teknolojileri ve Bilgi Güvenliği bileşenleri yatay olarak tüm bileşenlerde hibrit olarak kullanılmaktadır.

Miltiadis ve arkadaşları akıllı şehir hizmetlerinin kimlerin kullandıklarını, bu kullanıcı profilleri ile hizmet/uygulama kümelerini kullanma yetenekleri arasında bağlantı kurmanın ne kadar mümkün olduğu, kullanıcıların akıllı şehir hizmetlerinden hangi değerleri algılamakta, güvenlik, mahremiyet, etik ve diğerleri ile ilgili sorular ve endişeleri, kullanıcılar tarafından ilişkilendirilen ve algılanan değere dayalı akıllı şehir hizmetlerinin iyi uygulama örnekleri ve Gelişmiş BİT'in akıllı şehir altyapısının kalitesi, güvenilirliği ve sürdürülebilirliği üzerindeki etkilerine ilişkin akıllı şehir kullanıcılarının algılarının yanı sıra Akıllı şehir araştırmasının evrimsel olgunluk modeli için sürdürülebilirlik ve politika oluşturma sonuçlarının ne olduğuna dair çalışma yapmıştır (D. Lytras ve Visvizi, 2018).

Yu-Qian ve Nurwahyu (2022) güçlendirme teorisine dayalı bir çerçeve geliştirerek Jakarta akıllı şehir uygulaması Qlue'nin vatandaşları güçlendirmedeki rolü ve akıllı şehir uygulaması vatandaşları güçlendirebiliyorsa uygulamanın hangi özellikleri veya karakterler, kullanıcıları güçlendirme ve kullanıcı memnuniyetinin kritik itici güçlerini Qlue'nin 358 kullanıcıdan alınan anket verilerine dayanarak incelemiştir. Sonuç olarak uygulamanın BT yapılarının, özellikle de adreslenebilirlik, duyarlılık, iletilebilirlik ve ilişkilendirilebilirlik gibi dış özelliklerin, vatandaşları güçlendirmede çok önemli bir rol oynadığını ve daha yüksek psikolojik, sosyal ve politik güçlendirme sağladığı ortaya konmuştur. Ayrıca güçlendirilmiş vatandaşların genellikle hem uygulamadan hem de hükümetten daha memnun olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Abu Salim ve arkadaşları (2021) büyük Dubai metropolünde akıllı şehir hizmetleri sunum kanalları özelliklerini ve kullanıcıların hizmetlerden memnuniyetlerini veya memnuniyetsizliklerini etkileyen kişisel (davranışsal ve demografik) özelliklerini ve ayrıca akıllı şehir hizmetleri sunum dağıtım kanallarını benimseme (yani kullanmaya devam etme) niyetlerini anket kullanarak nicel bir çalışma ile incelemişlerdir. Akıllı şehir sunum kanallarının akıllı şehir hizmetlerine memnuniyeti belirlemenin yanı sıra kullanıcı kişisel özelliklerinin de akıllı şehir hizmetleri sunum kanallarını kullanmaya devam edip etmeme konusundaki memnuniyetlerini ve niyetlerini belirlemede de çok önemli olduğunu ortaya koymuştur.

Xu ve Zhu (2021) Çin'de akıllı bir şehir olan Qingdao'dan veriler toplanarak, vatandaş katılımı perspektifinden katılım teorisi ve Amerikan Müşteri Memnuniyeti Endeksi modeline dayanan bir çalışma ile akıllı bir şehirde vatandaş katılımının vatandaş memnuniyeti üzerindeki etki mekanizmasını araştırılmış ve teorik bir vatandaş memnuniyeti modeli oluşturulmuştur.

Ceballos ve Larios (2016) vatandaşlığa odaklanan akıllı şehir projelerinin geliştirilmesine ve değerlendirilmesine yardımcı olabilecek bir halkla istişare metodoloji önerisini geleceğin şehirlerini planlamak ve geliştirmek için teorik temeller ve ampirik destek sağlamak amacıyla Boyd Cohen'in Akıllı Şehirler Çarkı'ndan KPI'lara dayalı bir ankete kano modelini uyarlanarak oluşturmuşlardır. Bu öneri ile vatandaşlık için en yüksek öncelikli alanlara gerekli kaynakların tahsis edilmesini sağlanarak vatandaşların memnuniyetsizliğinin önlenebileceği belirtilmiştir. (Ceballos & Larios, 2016)

Akıllı bir şehir, hizmetlerinin kalitesini artırmak için bilgi ve iletişim teknolojilerini (BİT) kullanır, bu da sakinlerinin yüksek memnuniyeti ile sonuçlanmalıdır(Christ et al., 2017). Christ ve arkadaşları (2017) 2013–2014 yıllarında Lublin (Polonya) ve St.Gall (İsviçre) şehirleriyle yürütülen bir kıyaslama projesi ile belediyelerinden en iyi uygulama örneklerini ("ara analiz") öğrenmek ve bir belediyede memnuniyeti yönlendiren değişkenleri ("iç analiz") belirlemiş ve akıllı şehirler için memnuniyet kıyaslaması oluşturmayı amaçlanmıştır.

Akıllı bir şehirde yaşam kalitesi algısını değerlendirmeyi ve vatandaşların memleketlerinden memnun olmalarının ana unsurlarını analiz etmeyi amaçlayan Macke ve arkadaşları (2018) Güney Brezilya'da bulunan Curitiba şehrinde 400 kent sakini ile yaptığı analizler ile kent sakinlerinin Curitiba'yı akıllı şehir yapan ana unsurları ile memnuniyetsizliğini ortaya koymuştur.

Çin'in akıllı şehirlerinin gelişiminin ana faktörlerini daha iyi ölçmek için bu çalışma, halkın memnuniyetini bir başlangıç noktası olarak araştırılmış ve vatandaşların memnuniyetini incelemek amacıyla birden fazla IPA ve DEMATEL'i birleştirilerek bu faktörler arasında analiz yapılmıştır. (Lu, 2015)

Chen (2020) Xiamen şehrinde akıllı şehir gelişiminin vatandaş memnuniyetini incelemek için karar verme deneme ve değerlendirme laboratuvarı yöntemiyle çoklu regresyon önem performans analizini entegre eden nicel bir yaklaşım önermektedir. Xiamen'de akıllı şehrin gelişimini ölçmek ve hükümete karar verme sürecini iyileştirmek için referans sağlamak amacıyla anket ile güvenilirlik ve geçerlik seviyesi iyi olan veri toplanıp analiz edilmiştir (Chen, 2020).

Akıllı şehir altyapısının her gruba uygun, karşılaşılabilecek sorunlara çözüm sunan yapılar olmasının yanı sıra sosyal şehir boyutunda da insanları eğitim, sağlık, ulaşım, beslenme, kültür başta olmak üzere birçok açıdan destekleyen yapıların vatandaşın en kolay ulaşabileceği yerlerde, en yakınında bir başka deyişle yerinde hizmet kanalı ile refahı yükselten çözümler sunmaktadır. Özellikle yaşam kalitesinin artırılmasında fayda sağlamaya başlayan entegre teknolojilerin şehircilik hizmetlerinde kullanılmaya başlanması ile birlikte insan ve teknoloji odaklı kentsel yaşam alanları oluşturulmaya başlanmıştır. Değişen bu yaşam alanlarına ayak uydurabilmek için kent sakinlerine kullanım alışkanlıkları kazandırmak için çeşitli yol haritaları oluşturmak gerekmektedir. Bir diğer yandan şehircilik hizmetlerinin kapsayıcılığından emin olmak adına daha heterojen gruplara kullanıcı olarak erişmek temel hedeflerden biri haline dönüşmektedir. Bu nedenle akıllı çözümlerin yaygınlaştırılmasında hedef kitlenin doğru tespit edilmesi önem taşımaktadır.

2. Araştırma Yöntemi

Akıllı şehir hizmetleri kullanıcılarının memnuniyet algısının ölçülmesi ve kullanıcıların demografik özelliklerine göre anlamlı farklılık olup olmadığının belirlenmesi amaçlanmıştır. Ayrıca akıllı şehir hizmetlerine yönelik kullanım niyetinin ölçülmesiyle memnuniyet ile ilişkisinin ortaya konulması hedeflenmektedir. Akıllı şehir hizmetlerine yönelik memnuniyet düzeyinde güven unsurunun etkisinin belirlenmesi de araştırmanın amaçları arasında yer almaktadır. Bu amaçlar doğrultusunda oluşturulan hipotezler şu şekildedir:

H₁: Akıllı şehir hizmetleri kullanıcı memnuniyeti ve akıllı şehir hizmetlerini kullanma niyeti arasında bağımlı bir ilişki vardır.

H₂: Akıllı şehir hizmetleri kullanıcı memnuniyeti ve akıllı şehir hizmetlerine duyulan güven arasında bağımlı bir ilişki vardır.

H₃: Akıllı şehir hizmetleri kullanma niyeti ile ve akıllı şehir hizmetlerine duyulan güven arasında bağımlı bir ilişki vardır.

H₄: Akıllı şehir hizmetleri kullanıcılarının memnuniyet düzeyi cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H₅: Akıllı şehir hizmetleri kullanıcılarının memnuniyet düzeyi yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H₆: Akıllı şehir hizmetleri kullanıcılarının memnuniyet düzeyi eğitim düzeyine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H₇ : Akıllı şehir hizmetleri kullanıcılarının memnuniyet düzeyi yaşanan yer göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H₈: Akıllı şehir hizmetleri kullanıcılarının memnuniyet düzeyi çalışılan sektöre göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Bu çalışma akıllı şehir hizmetlerine yönelik memnuniyet durumunu ve hizmetler ile ilgili memnuniyet düzeyinin demografik değişkenlere göre incelemesi açısından özgün bir çalışmadır. Çalışma ile daha nitelikli hale gelmeye başlayan kentsel yaşamın önemli bir unsuru olan, akıllı şehir hizmetlerinde; farklılaşan kullanıcı ihtiyaçlarına cevap verebilen, yaşam kalitesinde değer yaratacak çözümler sağlayan hizmetler için memnuniyetin artırılmasına yönelik bulguların paylaşılması ile literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Araştırmanın amaçları çerçevesinde araştırma modeli olarak tanımlayıcı ve ilişkisel araştırma modeli kullanılmıştır. Veri toplama tekniği olarak ise anket tekniğinden faydalanılmıştır.

2.1. Ölçme Aracı

Ölçme aracının içeriğinin belirlenmesinde araştırma amacına uygun olarak yapılan literatür taraması neticesinde elde edilen değişkenlerden soru formu oluşturmak için ölçme kurallarına uygun olacak şekilde madde havuzu oluşturulmuştur. Ölçeklerin Türkçe'leştirme sürecinde literatürde önerilen süreç takip edilmiştir (Brislin, 1986; Hambleton ve Kanjee, 1993; Savaşır, 1994). İlk olarak ölçekler özgün dilinden araştırmacı ve iki çeviri uzmanı tarafından Türkçe'ye çevirilmiştir. Bir sonraki aşamada Türkçe'ye çevrilen ifadelerin kapsam geçerliliği ve yapı geçerliliğini sağlayıp sağlamadığının anlaşılabilmesi için uzman paneli gerçekleştirilmiştir (Yurdagül, 2005). Uzman panelinin ardından anlam kaybı olan ve araştırmanın kapsamına uygun olmadığı düşünülen maddeler düzenlenerek anket formunun son hali oluşturulmuştur. Akıllı şehir hizmetlerine yönelik genel memnuniyet düzeyini ölçebilmek için memnuniyet ölçeği Shin (2014), güven ölçeği Habib, Alsmadi ve Prybutok, (2019) ve Weerakody ve diğerleri (2016), niyet ölçeği ise Habib, Alsmadi ve Prybutok (2019) tarafından geliştirilen ölçeklerden faydalanılarak adapte edilmiştir.

Ölçekte yer alan maddelerin homojenliği hakkında bilgi sağlamak için iç tutarlılık analizleri gerçekleştirilmiştir. Yapılan analiz sonucunda Cronbach Alfa değerlerinin güvenilirlik dereceleri Kullanıcı Memnuniyeti için ,928, güven için ,952 ve kullanım niyeti için ise ,950 olduğu tespit edilmiştir. Bu değerlerin ölçeğin güvenilirliğini sağlayan ,61-,80 aralığındaki değerlerden yüksek olduğu tespit edilmiştir (Nakip, 2006).

2.2. Araştırma Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini Türkiye'de akıllı şehir hizmetlerini kullanan vatandaşlar oluşturmaktadır. Evrenin tahmini büyüklüğünün bir milyondan fazla olması nedeniyle basit tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılmıştır.

N =Ana kütledeki eleman sayısı

p =İlgilendiğimiz olayın ana kütledeki değeri (kişinin ankete katılması durumu 0,5),

$1-p$ = p 'nin tümleyeni (1- 0,5=0,5)

α =risk (kullanıcı tarafından seçilebilir; (0,10; 0,05 gibi)

$Z\alpha$ =seçilen alfa için Z tablo değeri (1,282; 1,645; 1,96 gibi)

e=kabul edilebilir hata düzeyi (kullanıcı tarafından seçilebilir; 0,1; 0,05 gibi) olmak üzere

$$n = \frac{(N-1).e^2 + (Z)^2.p.(1-p)}{N.\left(\frac{Z\alpha}{2}\right)^2.p.(1-p)}$$
 formülü ile belirlenmiştir.

Bu hesaplamalarda 0.05 anlamlılık düzeyinde ve 0.05 örnekleme hatası ile örnek sayısı tespit edilmiştir. Hesaplamaya göre 384 katılımcı evreni temsil etme yeterliliğine sahip olacaktır (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2007: s.72). 75 ilden 818 katılımcıya ulaşılarak evreni temsil edecek örneklem sayısına erişilmiştir.

3. Araştırma Bulguları

3.1. Demografik Veriler

Araştırmaya katılan kişilerin demografik verileri aşağıda bulunan Tablo 1’de gösterilmiştir.

Tablo 4. Demografik Veriler

Değişken	Frekans	Yüzde
Cinsiyet		
Kadın	307	39,8
Erkek	464	60,2
Yaş		
16-25	72	9,4
26-41	479	62,2
42-56	202	26,2
57-70	17	2,2
Eğitim Düzeyi		
İlköğretim	20	2,6
Lise	105	13,6
Ön lisans	120	15,6
Lisans	371	48,2
Yüksek Lisans	135	17,5
Doktora	19	2,5
Yaşanılan Yer		
Büyükşehir	459	59,6
Şehir	273	35,5
İlçe	34	4,4
Kırsal	4	0,5
Çalışılan Sektör		
Kamu	653	85,2
Özel Sektör	107	14,0
Sivil Toplum	6	0,7
Gelir Düzeyi		
Asgari Ücret Altı	38	4,4
Asgari Ücret	231	26,7
Asgari Ücret 2 katı	309	35,7
Asgari Ücret 3 katı ve daha fazlası	190	21,9

Araştırmaya katılan 866 kişinin %39,8’i kadın, %60,2’si ise erkektir. Yaş dağılımı incelendiğinde ise katılımcıların büyük çoğunluğu (%62,2’si) 26-41 yaş aralığında iken, %26,2’si 42-56 yaş, %9,4’ü 16-25 yaş, %2,2’si ise 57-70 yaş aralığında olduğu tespit edilmiştir. Eğitim düzeyine göre %48,2’si lisans mezunu iken, %17,5’i yüksek lisans, %15,6’sı önlisans mezunudur. Lise %13,6, doktora %2,5 ve ilköğretim mezunları (%2,6)’lık dilimi oluşturmaktadır. Katılımcıların %85, 2’si kamu personeli iken %14’ü özel sektör çalışanı olduğunu beyan etmiştir. Gelir dağılımı açısından ise %35,7’si asgari ücretin

2 katı, %26,7'si asgari ücret %21,9'u asgari ücret 3 katı ve daha fazlası şeklinde olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 5. Akıllı Şehir Hizmetleri Memnuniyet Düzeyi ile İlgili Değerlendirmeler

Memnuniyet Düzeyi		Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Ortalama	Standart Sapma
Genel olarak kullandığım akıllı şehir hizmetlerinin kalitesinden memnunum.	Sıklık	125	332	188	110	63	3,42	1,132
	%	15,3	40,6	23	13,4	7,7		
Akıllı şehir hizmetleri ihtiyacıma cevap veriyor.	Sıklık	106	332	195	125	61	3,36	1,115
	%	12,9	40,5	23,8	15,3	7,4		
Akıllı Şehir hizmetleri beklentilerimi karşılıyor.	Sıklık	108	302	203	149	57	3,31	1,12
	%	13,2	36,9	24,8	18,2	7,0		

Katılımcıların akıllı şehir hizmetlerine yönelik memnuniyet düzeyleri ile ilgili bulgular incelendiğinde yaklaşık %53'lük dilimin memnun oldukları tespit edilmiştir. Katılımcıların %21,1'lik dilimini oluşturanlar hizmetlerin kalitesinden memnun olmadıklarını dile getirmiştir. Mevcut hizmetlerin kullanıcıların ihtiyaçlarına cevap verme durumuna ilişkin yanıtlar incelendiğinde %40,5'i olumlu yanıt verirken, %23,8'i bu konuda kararsız kalmışlardır. İhtiyaçlarının karşılanmadığını düşünenler ise toplamda %22,7'lik bir oranı temsil etmektedir. Memnuniyet değerlendirmesindeki diğer bir önemli unsur ise beklentilerin karşılanma düzeyidir. Katılımcıların %50,1'i beklentilerinin karşılandığını beyan ederken, %25,2'si olumsuz yanıt vermiştir. Katılımcıların genel memnuniyet düzeyi (3,36), hizmet kalitesinden memnuniyet (3,42), ihtiyaçlarına cevap verme (3,36) ve beklentileri karşılama ise (3,31) ortalama değere sahip olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 6. Akıllı Şehir Hizmetleri Kullanma Niyeti ile İlgili Değerlendirmeler

Niyet Düzeyi		Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Ortalama	Standart Sapma
Gelecekte de akıllı şehir hizmetlerini kullanmaya devam etmek niyetindeyim	Sıklık	296	374	90	27	31	4,07	,970
	%	36,2	45,7	11,0	3,3	3,8		
Günlük hayatımda her zaman akıllı şehir hizmetlerini kullanmaya çalışacağım.	Sıklık	262	404	94	25	34	4,02	,965
	%	32,0	49,3	11,5	3,1	4,2		
Akıllı şehir hizmetlerini sık sık kullanmaya devam etmeyi planlıyorum.	Sıklık	252	410	100	19	38	4,00	,970
	%	30,8	50,1	12,2	2,3	4,6		

Akıllı şehir hizmetleri kullanım niyetlerine ilişkin yapılan analizler sonucunda katılımcıların hizmetleri kullanmaya devam etme niyetlerinin yüksek olduğu gözlenmiştir. Yaklaşık %81,9'u gelecekte de akıllı hizmetleri kullanacaklarını beyan etmiştir. Kullanım niyeti taşımayanların oranı oldukça düşüktür (%7,1). Kullanım sıklığı konusundaki soruya verilen yanıtlar incelendiğinde %80,9'unun hizmetleri sık sık kullanmaya devam etmeyi planladıkları belirlenmiştir. Katılımcıların kullanım niyetine ilişkin genel

ortalama(4,06), gelecekte kullanım niyeti (4,07), günlük hayatta kullanım niyeti (4,02) ve kullanım sıklığına ilişkin ise (4,0) ortalama değer elde edilmiştir.

Tablo 7. Akıllı Şehir Hizmetleri Güven Düzeyi ile İlgili Değerlendirmeler

Güven Düzeyi		Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Ortalama	Standart Sapma
Akıllı şehir hizmetlerini kullanırken bilgilerimi toplayan ve işleyen cihazlara güveniyorum.	Sıklık	117	249	304	81	68	3,32	1,09
	%	14,3	30,4	37,1	9,9	8,3		
Akıllı şehir hizmetlerinin yasal/teknik altyapısı bilgilerimin korunmasında yeterlidir.	Sıklık	92	224	342	97	64	3,22	1,05
	%	11,2	27,4	41,8	11,8	7,8		
Akıllı şehir hizmetlerinin kişisel bilgilerimi koruduğuna olan güvenim tamdır.	Sıklık	95	208	353	92	71	3,20	1,06
	%	11,6	25,4	43,1	11,2	8,7		

Akıllı şehir hizmetlerine yönelik güven algısı incelendiğinde katılımcıların toplanan hizmetlerde kullanılan cihazlara olan güven konusunda kararsız kaldıkları gözlenmiştir. %37,1'lik dilimi oluşturan 304 kişi bu soruya kararsızım yanıtını vermiştir. Geri kalan çoğunluk olan %44,7'lik dilim ise güvendiklerini beyan etmişlerdir. Yasal/teknik altyapıya olan güven ve kişisel bilgi güvenliği algısında da benzer bir durumla karşılaşmıştır. Ortalama değerler incelendiğinde kişisel bilgi güvenliği (3,20), teknik/altyapı güvenliği (3,22) ve cihaz güvenliği ise (3,32) olarak hesaplanmıştır. Elde edilen bulgular akıllı şehir hizmetlerine yönelik güvenlik algısının düşük olduğunu göstermektedir.

Demografik verilere ilişkin bulgular değerlendirildikten sonra akıllı şehir hizmetleri memnuniyeti, kullanım niyeti ve güven değişkenleri arasındaki ilişkinin testi için korelasyon analizi uygulanmıştır. Korelasyon analizi sonuçları tablo 5'de gösterilmiştir.

Tablo 8. Korelasyon Analizi Bulguları

Correlations				
		Memnuniyet	Niyet	Güven
Memnuniyet	Pearson Correlation	1	,501**	,671**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	818	817	817
Niyet	Pearson Correlation	,501**	1	,564**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	817	818	818
Güven	Pearson Correlation	,671**	,564**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	817	818	818

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Analiz sonuçlarına göre akıllı şehir hizmetlerinden memnuniyet durumu ile kullanım niyeti arasında bağımlı bir ilişki bulunmaktadır. Akıllı şehir hizmetleri memnuniyet durumu ile hizmetlere duyulan

güven arasında da bağımlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Akıllı şehir hizmetleri kullanma niyeti ve güven arasında da bağımlı bir ilişkiye rastlanmıştır. Korelasyon analizi sonucunda H_1 , H_2 ve H_3 kabul edilmiştir. Bu bulgu, akıllı şehir hizmetleri memnuniyet düzeyinin niyet ve güven unsurları ile anlamlı ve pozitif yönde ilişki içerisinde olduğunu göstermektedir. Araştırma modelinde yer alan bu hipotez testlerinin ardından, demografik değişkenlerle ilgili olan diğer hipotezler test edilmiştir.

Memnuniyet düzeyinin cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediğinin tespiti için T-Testi uygulanmıştır. Test sonucu tablo 6'da gösterilmiştir. Analiz sonucunda akıllı şehir hizmetlerinden memnuniyet durumunun cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu nedenle H_4 reddedilmiştir.

Tablo 9. Cinsiyet ve Memnuniyet Düzeyi t Testi Bulguları

Cinsiyet	N	Ortalama	St. Sap.	T	P
Kadın	265	3,3874	1,051	-,432	,666
Erkek	408	3,4224	1,009	-,428	,669

Akıllı şehir hizmetlerine yönelik memnuniyetin yaş, eğitim durumu, yaşanılan yer ve çalışılan sektöre göre farklılaşıp, farklılaşmadığını incelemek üzere Anova Testi yapılmıştır.

Tablo 10. Eğitim Durumu ve Memnuniyet Düzeyi Anova Bulguları

		KT	Sd	KO	F	p
Eğitim Durumu	Gruplar arası	38,803	5	7,761	7,532	,000
	Grup İçi	788,223	765	1,030		
	Toplam	827,027	770			
Yaş	Gruplar arası	4,064	3	1,355	1,263	,286
	Grup İçi	822,963	767	1,073		
	Toplam	827,027	770			
Yaşanılan Yer	Gruplar arası	3,601	3	1,200	1,122	,339
	Grup İçi	819,240	766	1,070		
	Toplam	822,841	769			
Çalışılan Sektör	Gruplar arası	1,355	2	,677	,632	,532
	Grup İçi	818,448	764	1,071		
	Toplam	819,803	766			

Elde edilen analiz sonuçlarına göre akıllı şehir hizmetleri memnuniyet durumu ile eğitim durumu arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Öte yandan memnuniyet durumu ile yaş, yaşanılan yer ve çalışılan sektör arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. Bu durumda H_5 kabul edilmiş, H_6 , H_7 ve H_8 kabul edilmemiştir.

4. Sonuç

Bu çalışmada akıllı şehir hizmetlerine yönelik memnuniyet durumu, kullanma niyeti ve akıllı şehir hizmetlerine duyulan güvene ilişkin algının ölçülmesi hedeflenmiştir. Ayrıca memnuniyet ile niyet ve güven arasındaki ilişki ile demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediği analiz edilmiştir. Yapılan analizler sonucunda akıllı şehir hizmetlerine yönelik genel memnuniyet düzeyini oluşturan hizmet kalitesi, ihtiyaca cevap verme ve beklentiyi karşılamaya ilişkin değerlendirmede katılımcıların memnuniyet düzeyinin kabul edilebilir düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Ancak memnuniyetin artırılmasında kullanıcı beklentilerinin ve ihtiyaçların tespitine yönelik çalışmalar

yapılması önerilir. Bunun için de akıllı hizmet tasarımlarının; vatandaşların katılımı ile birlikte yaratma prensipleri benimsenerek gerçekleştirilmesi önemli bir strateji olacağı düşünülmektedir. Söz konusu teknolojiye dayalı hizmetlerin memnuniyetinde güven algısının önemli bir unsur olduğu düşünülmektedir. Bu nedenle hizmetlere duyulan güvene ilişkin yapılan ölçümlerde kişisel bilgi, teknik/yasal altyapı ve cihaz güvenliği ölçümlenmiştir. Bulgular, akıllı hizmetleri kullanan vatandaşlarda ilgili konularda güven artırıcı çabalara ihtiyaç duyulduğunu işaret etmektedir. Güvenin artırılması için teknolojilere ilişkin daha fazla bilgi paylaşımı, yönlendirici kılavuzlar oluşturulması önerilebilir. Öte yandan kullanım niyetinin tespitine yönelik elde edilen bulgular bireylerin gelecekte de akıllı şehir hizmetlerini kullanmak istediklerini göstermektedir. Bu da akıllı şehir hizmetlerinin kullanım yaygınlığının ilerleyen zamanlarda artacağına ilişkin ipuçları vermektedir. Araştırmaya ilişkin diğer hipotezler ve sonuçları aşağıdaki tabloda özetlenmiştir.

Tablo 11. Araştırma Hipotezleri ve Sonuçlar

Hipotez	Sonuç
H ₁ : Akıllı şehir hizmetleri kullanıcı memnuniyeti ve akıllı şehir hizmetlerini kullanma niyeti arasında bağımlı bir ilişki vardır.	Kabul
H ₂ : Akıllı şehir hizmetleri kullanıcı memnuniyeti ve akıllı şehir hizmetlerine duyulan güven arasında bağımlı bir ilişki vardır.	Kabul
H ₃ : Akıllı şehir hizmetleri kullanma niyeti ile ve akıllı şehir hizmetlerine duyulan güven arasında bağımlı bir ilişki vardır.	Kabul
H ₄ : Akıllı şehir hizmetleri kullanıcılarının memnuniyet düzeyi cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.	Kabul Edilmedi
H ₅ : Akıllı şehir hizmetleri kullanıcılarının memnuniyet düzeyi yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.	Kabul
H ₆ : Akıllı şehir hizmetleri kullanıcılarının memnuniyet düzeyi eğitim düzeyine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.	Kabul Edilmedi
H ₇ : Akıllı şehir hizmetleri kullanıcılarının memnuniyet düzeyi yaşanılan yer göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.	Kabul Edilmedi
H ₈ : Akıllı şehir hizmetleri kullanıcılarının memnuniyet düzeyi çalışılan sektöre göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.	Kabul Edilmedi

Literatürde akıllı şehir hizmetlerinde yönelik yapılan çalışmalar incelendiğinde güvenin memnuniyeti etkilediğini tespit eden çalışmalara rastlanmaktadır (Habib, Alsmadi, Prybutok, 2019). Benzer şekilde niyetin memnuniyet ile ilişkili olduğunu gösteren çalışmalar da mevcuttur (Salim, Barachi, Onyia ve Mathew, 2021). Bu çalışmada ise memnuniyet, güven ve niyet arasında bağımlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Memnuniyet, güven ve niyet arasındaki ilişkinin pozitif ve anlamlı olduğu sonucu elde edilmiştir. Diğer bir deyişle akıllı şehir hizmetlerine yönelik güven arttıkça memnuniyet, memnuniyet arttıkça kullanım niyeti artmaktadır. Öte yandan memnuniyet düzeyinin cinsiyete göre farklılık göstermediği ancak yaşa göre farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Ayrıca eğitim düzeyi, yaşanılan yer (Büyükşehir, şehir, ilçe, kırsal) ve çalışılan sektöre (kamu, özel, sivil toplum) göre de memnuniyette anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Sonuç olarak küresel ve ulusal yaygınlaşmanın hızlı bir şekilde arttığı akıllı şehir hizmetlerine yönelik yapılan Türkiye incelemesinde kullanıcı profillerine göre memnuniyet düzeyinin yaşa göre farklılaştığı, eğitim düzeyi, cinsiyet, yaşanılan yer, çalışılan sektör gibi değişkenlere göre farklılaşmadığı sonucundan yola çıkarak farklı stratejiler benimsenmesi gerekmektedir. Memnuniyeti arttırmak üzere daha çok katılımcı hizmet modellerinin oluşturulması, güven algısının artırılması faydalı olacaktır. Öte yandan bölgenin ve hedef kullanıcının ihtiyaçlarına yönelik, kapsayıcı, standartlara dayalı, sürdürülebilir, değer yaratan çözümler üretmenin kritik bir öneme sahip olduğu düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Abu Salim, T., El Barachi, M., Onyia, O., & Mathew, S. (2021). Effects of smart city service channel- and user-characteristics on user satisfaction and continuance intention. *Information Technology & People*, 147-177.
- Brislin, R. (1986). The wording and translation of research instruments, In: W. Lonner, J. Berry (Eds.), *Field Methods in Cross-Cultural Research*, Sage Publications, Beverly Hills, Capp. 137–164.
- Ceballos, G. R., & Larios, V. M. (2016). A model to promote citizen driven government in a smart city: Use case at GDL smart city. 2016 IEEE International Smart Cities Conference (ISC2), (s. 1-6). doi:10.1109/ISC2.2016.7580873
- Chen, J.-K. (2020). Revised IPA Method for Citizen Satisfaction of Smart City Development. 2020 International Wireless Communications and Mobile Computing (IWCMC), (s. 2083-2087). doi:10.1109/IWCMC48107.2020.9148416
- Christ, O., Czarniecki, M., Kressig, C., & Scherer, L. (2017). Satisfaction Benchmark for Smart Cities. *Happy City - How To Plan And Create The Best Livable Area For The People*, 71-102. doi: 10.1007/978-3-319-49899-7_5
- D. Lytras, M., & Visvizi, A. (2018). Who Uses Smart City Services and What to Make of It: Toward Interdisciplinary Smart Cities Research. *Sustainability*.
- Habib, A. Alsmadi, D. and Prybutok, V.R. (2020). Factors that Determine Residents' Acceptance of Smart City Technologies. *Behaviour & Information Technology*, 39(6), 610-623.
- Hambleton, R., Kanjee, A. (1993). Enhancing The Validity of Cross-Cultural Studies: Improvements in Instrument Translation Methods. Annual Meetings of the American Educational Research Association, Atlanta, April 12-16.
- Höjer, M., & Wangel, J. (2014). Smart Sustainable Cities: Definition and Challenges. *Advances in Intelligent Systems and Computing* (s. 333-349). içinde doi:10.1007/978-3-319-09228-7_20
- Köseoğlu, Ö. . (2018). Akıllı Şehirler Ve Yerel Sorunların Çözümünde Yenilikçi Teknolojilerin Kullanımı. *Uluslararası Politik Araştırmalar Dergisi*, 40-57. doi:10.25272/j.2149-8539.2018.4.2.03
- Lu, D. a. (2015). The Performance of the Smart Cities in China—A Comparative Study by Means of Self-Organizing Maps and Social Networks Analysis. *Sustainability*, 7604-7621. doi:10.3390/su7067604
- Macke, J., Casagrande, R., Sarate, J., & Silva, K. (2018). Smart city and quality of life: Citizens' perception in a Brazilian case study. *Journal Of Cleaner Production*, 182, 717-726. doi: 10.1016/j.jclepro.2018.02.078
- Nakip, M. (2006). *Pazarlama Araştırmaları Teknikler ve (SPSS Destekli) Uygulamalar*. 2. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Savaşır, Işık (1994). Ölçek Uyarlamasındaki Bazı Sorunlar ve Çözüm Yolları. *Türk Psikoloji Dergisi*, 33(9), 27-32.
- Shin, D.H. (2014). Quality of Experience: Beyond the user experience of smart services. *Total Quality Management*, 26(8), 919-932.
- T.C. Çevre ve Şehircilik Bakanlığı. (2019). 2020-2023 Ulusal Akıllı Şehirler Stratejisi ve Eylem Planı.
- United Nations Commission on Science and Technology for Development. (2016). *Smart cities and infrastructure Report of the Secretary-General*. Geneva: Economic and Social Council.

Weerakkody, V., Irani, Z., Lee, H., Hindi, N. ve Osman, I. (2016). Are U.K Citizens Satisfied with E-Government Services? Identifying and Testing Antecedents of Satisfaction. *Information Systems Management*, 33(3), 331-343.

Xu, H., & Zhu, W. (2021). Evaluating the impact mechanism of citizen participation on citizen satisfaction in a smart city. *Environment and Planning B: Urban Analytics and City Science*, 48(8), 2466–2480. <https://doi.org/10.1177/2399808320980746>

Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2007). *SPSS uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Detay Yayıncılık

Yurdağül, H. (2005). Ölçek geliştirme çalışmalarında kapsam geçerliliği için kapsam geçerlik indekslerinin kullanılması. XIV. Ulusal Eğitim bilimleri Kongresi Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi, 28- 30 Eylül.

Zhu, Y., & Alamsyah, N. (2022). Citizen empowerment and satisfaction with smart city app: Findings from Jakarta. *Technological Forecasting And Social Change*, 174, 121304. doi: 10.1016/j.techfore.2021.121304

Çevreci İdeolojiler

Öğr. Gör. Selin ENGİN

Adıyaman Üniversitesi, Dış İlişkiler Birimi

Bologna Koordinatörlüğü

ORCID NO: 0000-0002-2356-9414

sakbay@adiyaman.edu.tr

Özet

Boyutları tüm gezegeni tehdit eder hale gelen çevre sorunları sonucunda, çevre sorunlarını çözmek adına farklı düşüncelere dayanan çevreci ideolojiler ortaya çıkmaya başlamıştır. Derin ekolojiden toplumsal ekolojiye, eko-anarşizmden eko-faşizme, eko-feminizmden eko-liberalizme, eko-sosyalizmden tinsel ekolojiye kadar birçok çevreci ideoloji geleneksel ideolojilerden farklı olarak gelişim göstermiştir ve gelişimi devam eden bu düşünce hareketlerinin genel kabul gören tutarlı bir fikri bulunmamaktadır. Fakat bu ideolojiler çevre sorunlarının çözümüne farklı yönden baktıkları, asıl sorunun doğa ve insan ilişkisindeki değişim olduğu kanaati noktasında birleşerek, insanın doğada yarattığı yıkımı araştırmışlardır. Bu çalışmada radikal ekoloji düşüncesi içinde değerlendirilen çevreci ideolojilerin çevreye ve ekonomiye bakış açıları değerlendirilecektir.

Anahtar Kelimeler: Ekoloji, Çevre, Çevre Sorunları, Çevreci İdeolojiler.

Environmental Ideologies

Abstract

As a result of environmental problems, whose dimensions have become threatening to the entire planet, environmental ideologies based on different ideas have begun to emerge in order to solve environmental problems. From deep ecology to social ecology, from eco-anarchism to eco-fascism, from eco-feminism to eco-liberalism, from eco-socialism to spiritual ecology, many environmentalist ideologies have developed differently from traditional ideologies, and these thought movements, which continue to develop, do not have a generally accepted and consistent idea. However, these ideologies have united in the view that they look at the solution of environmental problems from a different perspective and that the main problem is the change in the relationship between nature and human, and they have researched the destruction caused by man in nature. In this study, the environmental and economic perspectives of environmentalist ideologies, which are evaluated within the radical ecology thought, will be evaluated.

Keywords: Ecology, Environment, Environmental Issues, Environmental Ideologies.

1. Giriş

Kapitalizmin yükselişe geçmesiyle çevreye ait sorunlar büyümüş, 1970'lerden sonra çevrecilik ideolojisi ortaya çıkmıştır. Çevreciliğin hem canlı hem cansız unsurların çevreleri ile olan ilişkilerini kapsamlı inceleyen bir bilim dalı olduğu bilinmektedir. Çevreselcilikten farklı olarak çevrecilik, endüstriyalizmin bırakılmasını, ekonomik büyümenin sınırlandırılmasına önem vermektedir. Çevreciliğin bakış açısına göre insan-doğa ilişkisi doğaya saygı göstermekle olmaktadır. Doğaya saygı göstermek insan için etik bir sorumluluktur aynı zamanda doğanın sürdürülebilirliğinin bir gerekliliğidir. Çevreci anlayış, toplumsal ve siyasal dönüşümün gerekliliğini savunmaktadır. Tüketim alışkanlıklarındaki değişiklikten endüstriyalizmin sınırlanmasına, insanların doğayı bilinçsizce sömürmesine kadar birçok alanda köklü değişimler gerektiğini ileri sürmektedir. Endüstriyalizm, hem insanların tüketim alışkanlıklarına, yaşam biçimlerine hem de doğaya da üstünlük kurmaktadır. Çevreci anlayışa göre insan sınıflandırmalardan uzaktır ve bu çevreci politikalara da yansımaktadır.

Çevrecilik ideolojisi çevreciliğin kendi politikaları doğrultusunda siyasi bir temele oturtulmalıdır. Bu çalışmada çevreci ideolojilerin çevreye ve ekonomiye bakış açıları değerlendirilecektir.

2. Çevreci İdeolojiler

Günümüzde derin ekoloji, toplumsal ekoloji gibi pek çok çevreci ideoloji vardır. Bu da genel olarak kabul edilen bir çevreci hareketin olmadığını göstermektedir (Görmez, 2003:99). Bu çalışmada farklı ideolojilerin kendilerine ait düşünceleri, çevreye ve ekonomiye bakış açıları değerlendirilecektir.

2.1. Derin Ekoloji

Derin ekoloji yaklaşımı, sürdürülebilir kalkınma anlayışını reddeder ve merkeze ekonomiyi değil, ekolojiyi almaktadır. Bu ideolojinin isim babası Arne Naess'tir. Derin ekoloji, çevre sorunlarının sadece zengin ülke vatandaşlarını tehdit ettiği zaman gündeme gelmesinin yanlış olduğunu, bu sorunların küresel çözümlenmesini savunmaktadır (Yalçın, 2010:65). Derin ekolojiye göre insan tüm canlılarla birdir, insan ekolojik sistemden ayrı değildir. Ona göre ekolojik sorunlara karşı sert tedbirler alınmalıdır. Derin ekoloji için kirlenmeyi durdurmak ekonomik gelişmeden daha önce gelmektedir. Bu yönüyle kirlenme eğer ekonomik büyümeyi etkiliyorsa durdurulmalıdır diyen sığ ekolojiden farklı düşünmektedir (İmga, 2006:90).

2.2. Toplumsal Ekoloji

Toplumsal ekoloji, diğer bilinen adıyla sosyal ekoloji'nin ilk ortaya çıkışı Murray Bookchin'nin "Ekoloji ve Devrimci Düşünce" adlı makalesi ile olmuştur (Bookchin, 2003). Toplumsal ekoloji iki farklı doğadan bahsetmektedir. Birincisi, kendiliğinden gelişen, varlığından ve işleyişinden habersiz kusursuz bir sistemdir. İkincisi ise, birinci doğadan doğan ancak kendi içinde farklı sistemleri olan, bu sistemleri bizzat kuran bilinçli bir doğadır (Yalçın, 2010: 81). İkinci doğa, birinci doğanın içindedir ve birinci doğayı değiştirmektedir. Toplumsal ekoloji bu müdahaleyi normal karşılamaktadır ve bunun akıl çerçevesi içinde yapılmasını uygun bulmaktadır.

Bookchin derin ekolojiyi insancıl bulmamakta ve genel ekolojik krizlerin temel nedeninin insanın hükmetme arzusu ve hiyerarşi olmasından dolayı çevreci yaklaşımları insanın daha fazla sömürülmesiyle sonuçlanacağını savunmaktadır (Bookchin, 2003). Bookchin' e göre özgür yerel yönetimlerin varlığı ve kapitalizmin ortadan kalkması, insanın doğayla uyumlu şekilde yaşayabileceği bir ortamı ve dolayısıyla ekolojik krizlere de çözümü getirecektir (Yardımcı, 2006:100). Toplumsal ekolojistlere göre insanlar işçiye indirgenmemeli, ücret sisteminin kendisi bile ahlaksızcadır. Fakat günümüzde hem zengin hem fakir ülkelerin çoğunda bu ahlaksız koşullar kapitalizmin sonuçları olarak karşımıza çıkmaktadır (Biehl, 2016:116-117) . Bookchin sürekli eğitim ve gelişmeyi bir anarşi biçimi olarak kabul ederken aynı zamanda teknolojiyi de bu sistemin bir parçası olarak kabul etmektedir. Derin ekolojinin hızla artan insan nüfusunun kısıtlanması önermesine belirli açılardan katılmakla beraber bu kadar sert bir yaklaşımı da ırkçı olarak nitelermektedir. Hatta Nazi Almanya'sı döneminde nüfus kontrolü altında yapılan eylemlerin radikal ekoloji olmadığını da belirterek, insanın doğadaki canlılardan farklı olmadığını ve evrimsel sürecin bir parçası olduğunu kabul etmektedir (Bookchin, 1991:29).

2.3. Eko-anarşizm (Yeşil Anarşizm)

Eko-anarşizm her ne kadar ismi münasebetiyle Primitivist ya da medeniyet düşmanı gibi bir çağrışıma sebebiyet verse de aslında temel olarak Bookchin'in sosyal ekoloji yaklaşımını farklı bir biçimde yorumlamakta ve liberal sosyalist bir temel taşımaktadır. Rasyonel görüşü takip eden eko-anarşizm Marksizmi reddetmektedir. Eko-anarşizm'in 1970'li yıllarda ortaya çıktığı söylenebilir. GAIA (The Green Anarchist International Association)'nın yayınladığı manifestoya göre eko-anarşizmin politikası, genel ekoloji ve çevre bilimi üzerinedir. Ekolojik yollarla yapılan üretimi, besi hayvanlarına sağlıklı ve etik koşullar sağlanmasını, doğum kontrolünü ve optimum nüfusu

savunmaktadır (The Eco-anarchist Manifesto).

Eko-anarşistler kapitalizme ve büyük ölçekli büyüme, rekabetçilik, hiyerarşi, merkezi yönetim vb. kavramlara karşı çıkarken; özgürlük, bireysellik, toplumsal ve politik eşitlik, gönüllülük, kırsal yaşam, karşılıklı yardımlaşma, başkalarının çıkarını gözetme gibi ilkelere önem vermektedirler. Eko-anarşistler için yerinden yönetim önemlidir ve toplumsal temel birim gruptur ve yardımlaşma, gönüllülük temellidir (Pepper, 2003:153).

2.4. Ekofaşizm (Nazi Ekolojisi)

Bu yaklaşım insan merkezli olmayan her anlayışı faşist olarak görmektedir. İnsanı doğanın bir parçası olarak gören tarihsel olarak Nazizm ile iç içe geçen ekofaşizm, ekolojik yaklaşımlarını doğanın korunması üzerine oluşturmuştur. Faşist yönetimler ekofaşist terimini sıklıkla kullanmamışlar, genel politikalarının içine dâhil etmiş ya da hümanist olmayan eylemlerini bu kavram altında ifade etmişlerdir. Modern Nazizm ise ekofaşizm ile anılmaya başlamıştır. Ekofaşizm bazı konularda derin ekolojiden ayrılmaktadır. Öncelikle, derin ekoloji daha yenidir. Ekofaşizmin, ekolojik sorun tanımı ve sorunlara yaklaşımları oldukça farklıdır. İki görüş de nüfus kontrolünü desteklerken, ekofaşizm ayrıca dünya nüfusunun azaltılmasına yönelik radikal politikaları destekler (Derin ekoloji ise nüfus artış hızının azaltılması gerektiğini savunmaktadır. Bunun yanı sıra ekofaşizm, nüfus azaltma politikalarını ya da diğer uygulamalarını derin ekoloji gibi sistemleştirmemiştir (Staudenmaier, 2011).

2.5. Ekofeminizm

Bu yaklaşım dünyanın farklı yerlerinde, bölgenin çevre sorunlarına ve kadının sosyal hayattaki yerine göre, farklı şekillerde meydana gelmiştir.

Ekofeminist düşünür Carolyn Merchant ekofeminizmi dört gruba ayırmaktadır (Tamkoç, 1996:78).

Liberal ekofeminizm, çevre sorunlarının politik ve hukuki koşullar içerisinde çözülebileceğini düşünür, erkeklerle eşit haklar talep etmektedir (Tamkoç, 1996:78).

Kültürel ekofeminizm, “kadın doğurganlığıyla doğanın üreticiliğini özdeşleştirip bunu yüceltir” diye düşünmektedir. Yeryüzüne ve kadına saygı duyan bir sistem geliştirmek bu yaklaşımın temelidir, bunun için tinsel öğelerle özcülükten yararlanılmaktadır (Kurt, 2015).

Sosyal ekofeminizme göre hiyerarşi, tahakküm, cinsiyet ayrımcılığı ve ataerkillik ekolojik sorunların ana nedenidir. Sosyal ekofeminizm ataerkilliği reddederek ekolojik yaşama uygun yerel yönetimleri desteklemektedir. Kadının ve doğanın sömürülmesinin ana sebebi olarak kapitalist ekonomiyi suçlamaktadır. Sistem değişikliğiyle ekolojik sorunların ve cinsiyetçi ekonominin çözüme ulaşacağını savunmaktadır. Sürdürülebilir kalkınmayla nüfus kontrolü yapılabileceğini ve üretimin ekolojikleşmesi gerektiğini dile getiren sosyalist ekofeminizm, ekososyalizmin bazı görüşlerini kabullenip feminist anlayışla açıklamaktadır. Onlar pazar ekonomisi hiyerarşisini ortadan kaldırmak yoluyla şiddetin, ırza geçmenin de geçmişte kalacağına dikkat çekmektedir (Tamkoç, 1996:82).

Sosyalist ekofeminizme göre, kadının konumunun bilinmesi için ataerkillik kapitalist sistemle birlikte düşünülmelidir. Onlara göre aile, üretimin ve dağıtımın yapıldığı yer olmaktadır. Kapitalizm kadının ezilmişliğinin başlıca kaynağıdır (Tamkoç, 1996:82).

Son olarak ekofeminizme göre doğa hem yaratıcı hem yumuşak huyludur. Onlar kendilerinin doğayla uyum içinde olduklarını, erkeklerin ise doğayla çatışma halinde olduklarını düşünmektedirler (Heywood, 2011:262).

2.6. Ekoliberalizm (Yeşil Liberalizm)

Çoğu çevreci yaklaşımın esas sorun olarak gördüğü kısım kapitalist düzenin getirmiş olduğu piyasa kavramı ve bu piyasanın sürdürülebilirliği için çevrenin ikinci plana atılmasıdır. Bu yaklaşımların

temelinde sorunun kaynağının, sorunun aynı zamanda çözümü de olamayacağı varsayımı gelmektedir ve bu nedenle çevre sorunlarının çözümünün piyasanın dışarıda bırakılması olduğu düşüncesi yaygındır (Hailwood, 2004). Ekoliberalizm yeryüzüne önem vermektedir ve gelecek nesillere aktarılması hususunda hassasiyet göstermektedir. Ancak bu felsefeye göre doğal dünya sabit bir sistemdir ve insanların temel ihtiyaçlarının karşılanması sonrasında çevre sorunlarına eğilmek ve piyasayı denklem dışına itmemek gereklidir (Lee, 2001). Doğaya insanlar tarafından verilen zararın minimize edilip, zarar görmüş alanların da yenilenmesi gerektiğini savunurlar ancak bunun, tüm sorunların ana kaynağı olarak görülen piyasanın aynı zamanda çözümü de kendi içerisinde barındıran kurumları vasıtası ile olabileceğine inanmaktadırlar (Coglianese, 2002). Devletin hantal yapısı ve farklı çıkarlara dayalı ajandalara sahip yöneticilerinin katılımıyla çevresel sorunların çözümünün beklenmesinin iyimser bir yaklaşımdan öteye gidemeyeceğini iddia eden ekoliberal düşünce, devletin daha az katılımını ve özel sektör, özel mülkiyet, sözleşmeler, hukukun üstünlüğü gibi yaklaşımların çevresel sorunlara daha bütüncül, dinamik ve sonuç odaklı bir yaklaşım getireceğini savunmaktadır. Medeniyet bu felsefeye göre evrimsel bir süreçtir ve ilerleyen evrimin içerisinde merkezîyetçi bir piyasa anlayışıyla çevresel sorunlara çözüm bulunmamaktadır (Smith, 2004).

Ekoliberal düşüncenin çevresel sorunlar için bulmuş olduğu çözüm; bireysel özgürlüklerin arttırıldığı fakat yaptıkları hareketlerin sebep olduğu sonuçlardan sorumlu tutulan bir toplumun varlığıdır. Bu tip bir toplum yapısının, kontrol mekanizmaları ile birleştiğinde çevresel sorunlara çözümler bulacağını savundukları anlaşılmaktadır.

2.7. Ekosozyalizm

Ekosozyalizm, diğer yaklaşımların iki kutuplu yaklaşımı yerine aslında ekoloji ve insan arasındaki sorunların karşılıklı olarak gelişmediğini ve sorunların temelinde sosyal gelişmenin yattığını iddia etmektedir. Ekosozyalizm, Marksist bakış açısından ekolojik sorunlara yaklaşmaya çalışmaktadır. Joel Löwy'e göre Marks ve Engels, kapitalizmin ekolojik sorunlara yol açacağını önceden görmüştür (Löwy, 2014). Literatür içerisinde bu akımın kurucularının Raymond Williams, James O'Connor, Maunel Sacristan gibi düşünürlerin olduğu bildirilirken (Löwy, 2015), aslında bu akımın ana öncüsünün Murray Bookchin olduğuna dair bildiriler bulunmaktadır (İmga ve Orçun, 2017:169).

Sosyal ekolojinin temel yaklaşım noktası, sosyal tahakkümler sonucunda oluşan mülkiyet biçimleri, hiyerarşi, sınıflar ve devlete ait kurumların zamanla insan ile ekoloji arasında da benzere bir duruma yol açtığı üzerinedir. İnsanlar zaman içerisinde ekolojiyi acımasızca sömürülecek bir meta olarak görmeye başlamışlardır (Bookchin, 1996:45). Bu tahakkümlerin sirayeti sonucunda oluşan mevcut düzen girift bir yapıda olup çözümü mevcut koşulların getirdiği ekonomik dengeler, demografik özellikler, büyüme ve bu yönlü parametreler düzleminde aramak yanlıştır. Onun yerine hiyerarşik düzeni ve tahakkümü doğuran ve toplumun ana kaynağında bulunan ahlaki, kurumsal ve ruhsal değerlere inilmesi gerekmektedir. Ancak kaynağa inilmesinin yanında bu değerlerin tekrardan yapılanması ve hiyerarşinin olmadığı yeni bir toplumun yaratılması gerekmektedir (Bookchin, 1996: 20-21, 45). Ekosozyalizm düşüncesini benimsemiş düşünürlere göre mevcut düzen içerisinde anarşizmin ve Marksizm'in tek başlarına yeterli ideolojiler olarak var olamayacakları ve kıtlık zamanlarına ait yaklaşımların/ideolojilerin aşılmasıdır (İmga ve Orçun, 2017:171). Üretim ve ekonomik açıdan bakıldığında Marksist yaklaşımın üretmek ve gelişmek temelli olduğunu belirten ekosozyalistler, bu yaklaşımın üretim yarışı meydana getireceğinden dolayı ekolojik sorunlara temel oluşturduğunu ve Marksizmin temel reformist anlayışının mevcut sorunlara çözümler getiremeyeceğini savunurlar. Çözüm ise nicel üretim yerine nitel üretimin temel alındığı ve ekolojik çerçevede yeniden tanımlanmış olan sosyalist üretimdir. Ayrıca sadece ekoloji temelli bir yaklaşımdan öte olarak toplumsal değişim ve dönüşümün gerekliliği de bu ideoloji içerisinde önemli bir yer tutmaktadır (Kovel, 2005:230).

2.8.Tinsel Ekoloji (Mistik Ekoloji)

Bu yaklaşımda din ana merkezde olmak üzere, metafizik, mistik ve etik eğilimler çok önemlidir. Dinin ve ekolojik sorunların ilişkisi 1960'lı yıllarda ortaya çıkmış ve 1990'lı yıllarda yoğun olarak işlenmiştir (Brenton, 2006:213). Dinsel perspektiften bakıldığında insan ve çevre bir bütündür ve özellikle insanoğlunun varoluşu için çevre zaruridir. Varoluşu mümkün kalan bir olgunun yok edilmesi ya da ona zarar verilmesi kabul edilemez. Tinsel ekolojistler, insanın giderek karşılıklı bağımlı olduğu, ilişkinin yerini 'monad'ların aldığı ve kozmik bütünün dışına itilerek çevreye karşı bir düşman olma yolunda hızla ilerlediği geri dönülemez bir döneme girildiğinden bahsetmektedir. Bunun geri dönüşü için elzem olan anlayış ise çevrenin kutsal ve manevi olduğudur. (Bahro, 1990). İnsanlara da bu anlayış aşılmalıdır yoksa ekolojik bir hareketten bahsedilmesi mümkün değildir (Bahro, 1996; 23). Bu yüzden aşırı muhafazakarlığa kaçmadan dinin özgürleştirici ve pozitivist yaklaşımlarını temel alarak sorunların üzerine gitmek önemlidir. Ekonomik ve üretimsel manada da kutsal sayılması gereken çevreye zarar verilmemesi ile alakalı gereken tedbirlerin tamamının alınması zorunludur (Görmez, 2003, s. 106).

2.9.Yeşil Muhafazakârlık

"Yeni Muhafazakâr" olarak adlandırılan ekonomistler, çevre koruma çabalarının ekonomiye ek yükler getireceğini savunmakla birlikte aktif çevre politikalarının piyasa mekanizması içinde finanse edilemeyeceğini ileri sürmektedirler (Huter, 1998:199). Bu ideoloji sanayileşmeye ve ilerlemeye karşıdır. İş birliği ve ekoloji üzerine kurulu post-sanayi toplumu yapısının tersi olarak sanayi öncesi topluma geri dönüş fikrini benimsemektedir (Heywood, 2011:274).

Sonuç

İnsanın doğa ile mücadelesinin tarih boyunca devam ettiği bilinmektedir. Sanayi öncesinde insan doğa ile belirli bir denge içindeyken sanayi sonrasında farklılaşan insan ihtiyaçları bu var olan dengeyi bozmuştur. Asit yağmurları gibi durumlar sonrası bozulan dengenin insana bir tehdit oluşturduğu anlaşılınca birçok çevre odaklı ideoloji var olmaya başlamıştır. Ana çıkış nedeni çevre sorunlarının ortaya çıkması olan bu ideolojiler çevreyi muhafaza etme amacı taşımaktadırlar. Ele aldıkları değerlendirmeler sonucunda tam bir sınırlamadan bahsetmek olası gözükmemektedir. Fakat insan ve doğa ilişkisini ele alıyor oluşlarıyla ve ekonomiye bakış açılarıyla dikkatleri üzerlerine çekmişlerdir.

Kaynakça

- Agarwal, B. (1992). The gender and environment debate: Lessons from India. *Feminist studies*, 18(1), 119-158.
- Bahro, R. (1990). *Kızıldan Yeşile*, Metis Yayınları, İstanbul.
- Bahro, R. (1996). *Nasıl Sosyalizm? Hangi Yeşil? Niçin Tinsellik?*, Ayrıntı Yayınları, 2. Baskı, İstanbul.
- Biehl, J. (2016). *Toplumsal Ekoloji Siyaseti*, Sümer Yayıncılık, 1.Baskı, İstanbul.
- Bookchin, M. & Foreman, D. (1991). *Defending The Earth: Debate Between Murray Bookchin and Dave Foreman*. Black Rose Books Ltd.
- Bookchin, M. (1996). *Ekolojik Bir Topluma Doğru*, Ayrıntı Yayınları, İstanbul.
- Bookchin, M. *Toplumsal Ekolojinin kökeninin Gözden Geçirilmesi*. <http://www.geocities.ws/anarsistbakis/makaleler/bookchin-topekolojininkokleri.html> (21.10.2021)
- Branton, C. J. (2006). An introduction to religion and ecology. *Environmental Practice*, 8(4), 212-214.

- Coglianesse, C. (2002), Çevre Politikası için Liberal Tarafsızlığın İfade Ettikleri. *Liberal Düşünce*, 7(27), 201-217.
- Eco-Anarchist, A Brief Note On GAIA. International Green Grass Confederation. <http://www.anarchy.no/green.html>. (22.10.2021)
- Görmez, K. (2003). *Çevre Sorunları ve Türkiye*, Gazi Kitabevi, 3. Baskı, Ankara.
- İmga, O. ve H. Olgun, (2017), *Yeşil ve Siyaset*, Liberte Yayınları, 2. Baskı, Ankara.
- İmga, O. (2006). Küreselleşen Çevresel Krize, Hakim Paradigma Dışı Bir Bakış Olarak Derin Ekolojik Yaklaşım. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4, 84-97.
- Hailwood, S. (2004). *How to be a Green Liberal: Nature, Value and Liberal Philosophy*, McGill-Queen's University Press, Routledge.
- Heywood, A. (2011). *Siyasi İdeolojiler*, Adres Yayınları, 3. Baskı, Ankara.
- Kılıç, S. & Nafiz, T. O. K. (2003). Çevrecilikte Yeni Bir Kimlik: Ekolojizm. *Akademik İncelemeler Dergisi*, 8(2), 223-250.
- Kovel, J. (2005). *Doğanın Düşmanı, Kapitalizmin Sonu Mu, Dünyanın Sonu Mu?*, Metis Yayınları, İstanbul.
- Lee, D. R. (2001). The problem of Environmental Protection, *The Freeman: Ideas on Liberty*, 54 (5),51.
- Löwy, M. (2015). *Ecosocialism: A radical alternative to capitalist catastrophe*. Haymarket Books.
- Löwy, M. (2014). Ecosocialism: Putting on the Brakes Before Going Over the Cliff. *New Politics*, 14(4), 24.
- Pepper, D. (2003). *Eco-Socialism: From Deep Ecology to Social Justice*. Routledge Press,
- Smith, F. L. (2004). The Progressive Era's Derailment on Classical-Liberal Evolution, *The Freeman: Ideas on Liberty*, 54 (6), 26-30.
- Staudenmaier, P., (2011). Fascist Ecology: The "Green Wing" of the Nazi Party and its Historical Antecedents. *Pomegranate: The International Journal of Pagan Studies*, (15).
- Tamkoç, G. (1996). Ekofeminizmin amaçları. *Kadın Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 77-84.
- The Ecoanarchist Manifesto. <http://www.anarchy.no/eam.html> (28.10.2021).
- Oğuz, C. U. (2009). *İklim Değişikliğinin Ekolojik Bir Süreç Olarak küresel Ölçekte İrdelenmesi*. (Doktora Tezi) Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Yalçın, O. (2010). *Çevre Koruma Fikrine Radikal Yaklaşımlar; Derin Ekoloji, Sosyal Ekoloji ve Ekofeminizm*. (Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Yardımcı, S. (2006). *İnsan-Doğa İlişkisinde Derin Ekoloji ve Toplumsal Ekoloji*. (Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Türkiye’de Soylulaştırma; İstanbul Örneği Üzerine Bir İnceleme

Öğr. Gör. Selin ENGİN

Adıyaman Üniversitesi, Dış İlişkiler Birimi

Bologna Koordinatörlüğü

ORCID NO: 0000-0002-2356-9414

sakbay@adiyaman.edu.tr

Özet

Soylulaştırma durumu, belirli sınıflara hitap eden bir uygulama iken kentsel mekandaki uygulanabilirliği çoğunlukla orta sınıf ve üst gelir gruplarına yöneliktir hipotezinden hareketle bu çalışmada ülkeler ve kentler, soylulaştırma sürecini, sürecin altında yatan sosyo-ekonomik dinamikler doğrultusunda nasıl yaşamaktadır? sorusuna cevap aranmaktadır. Bu çalışmada soylulaştırma süreci tanımlandıktan sonra kısaca sürecin aktörlerinden bahsedilecek, sonrasında dünya kentlerinde soylulaştırma ve örnekleri genel olarak anlatılacak, en son soylulaştırma sürecinin kentsel uygulanabilirliği bağlamında İstanbul’da nasıl gerçekleştiği Kuzguncuk, Arnavutköy, Ortaköy, Cihangir, Asmalımescit, Galata, Fener-Balat, Sulukule ve Tarlabası örnekleri üzerinden incelenecektir. Son dönemde İstanbul’da yapılmakta olan daha başka soylulaştırma projeleri de olmakla birlikte bu çalışma adı geçen yerler kapsamında değerlendirilecektir.

Anahtar Kelimeler: Kentsel Mekân, Kentsel Yenileme, Soylulaştırma, İstanbul.

Gentrification in Turkey: A Study on the Case of Istanbul

Abstract

Based on the hypothesis that while gentrification is an application that appeals to certain classes, its applicability in urban space is mostly for middle class and high-income groups, this study searches for an answer to the question “how do countries and cities experience the gentrification process in line with the socio-economic dynamics underlying the process?”.

After the gentrification process is defined in this study, the actors of the process will be briefly mentioned, then the gentrification and examples in the world cities will be explained in general, and how the latest gentrification process takes place in Istanbul in the context of urban applicability will be examined through the examples of Kuzguncuk, Arnavutkoy, Ortakoy, Cihangir, Asmalımescit, Galata, Fener-Balat, Sulukule and Tarlabasi. Although there are other gentrification projects in Istanbul recently, this study will be evaluated within the scope of the mentioned places.

Keywords: Urban Space, Urban Renewal, Gentrification, Istanbul.

1. Giriş

Günümüzde yaşamın her alanında küreselleşmenin etkilerini görmekteyiz. Küreselleşme dünyadaki malların, insanların, sermayenin, imgelerin, ideolojilerin, prensiplerin, politikaların ve yaşam tarzlarının artan akışkanlığı ve artan bir hızla dolaşımıdır (Brenner, 1999).

Küreselleşme sürecinde ülkeler küresel ekonomik ilişki ağları içerisinde yer almak için büyük çaba sarf etmektedirler. Bu çaba neo-liberalizmin arkasındaki güçtür. Bu dönüşümde hem ülkelerin deneyimleri hem de kentlerin kendi içindeki deneyimleri farklıdır. 2. Dünya savaşı sonrasında, 1950’lerin başlarından itibaren sermaye hareketlerindeki hızlanma ile tüm dünyada kurumsal ve

siyasal yapılar kendilerini bir dönüşümün içinde bulmuşlardır. Bu süreci Sassen (1999), “sermayenin olağanüstü hareketliliği” olarak tanımlamaktadır.

1980 yıllarından itibaren küreselleşmenin ve Türkiye’deki ekonomik yeniden yapılanmanın etkisi İstanbul’daki konut alanlarında farklı şekillerde ortaya çıkmıştır. Yeni orta sınıfın yaşam tarzı ve kültürel tercihleriyle beraber konut tercihleri de mekâna, eski terk edilmiş ve harap mahallelerin yenilenmesi ve iyileştirilmesi olarak yansımıştır.

Avrupa ve ABD kentlerinde 1960’ların sonunda ilk kez gözlemlenen ve 1970’lerde hızlanan bu soylulaştırma süreci, İstanbul’un çeşitli mahallelerinde de ortaya çıkmıştır. Soylulaştırma ilk olarak 1960’ların sonunda İngiltere’de gözlemlenmiştir. Toprak sahibi kent soyluların kırsal alandan kent merkezine dönüşü olarak değerlendirilen soylulaştırma süreci başlangıçta orta sınıfların Londra’daki işçi sınıfına ait yerleşimleri işgal ederek, gösterişsiz müstakil ve sıra evleri alıp etkileyici ve pahalı konutlara dönüştürmesi olarak tanımlanmıştır. Sürecin başladıktan sonra hız kazandığı ve tüm işçi sınıfı sakinler yerinden çıkartılıp tüm alanın sosyal karakteri değişene kadar sürdüğü de saptanmıştır. Günümüze kadar geçen yaklaşık elli yıllık sürede ise soylulaştırmanın gerçekleşme süreci değişmeye başlamış ve kentlerde farklı aşamalar halinde ortaya çıkmıştır (Uzun, 2015:431).

Soylulaştırma durumu, belirli sınıflara hitap eden bir uygulama iken kentsel mekandaki uygulanabilirliği çoğunlukla orta sınıf ve üst gelir gruplarına yöneliktir hipotezinden hareketle ülkeler ve kentler, soylulaştırma sürecini, sürecin altında yatan sosyo-ekonomik dinamikler doğrultusunda nasıl yaşamaktadır? sorusuna cevap aranmaktadır.

Bu çalışmada soylulaştırma süreci tanımlandıktan sonra kısaca sürecin aktörlerinden bahsedilecek, sonrasında dünya kentlerinde soylulaştırma ve örnekleri genel olarak anlatılacak, en son soylulaştırma sürecinin kentsel uygulanabilirliği bağlamında İstanbul’da nasıl gerçekleştiği Kuzguncuk, Arnavutköy, Ortaköy, Cihangir, Asmalımescit, Galata, Fener-Balat, Sulukule ve Tarlabası örnekleri üzerinden incelenecektir. Son dönemde İstanbul’da yapılmakta olan daha başka soylulaştırma projeleri de olmakla birlikte bu çalışma adı geçen yerler kapsamında değerlendirilecektir.

2. Soylulaştırma

2.1. Soylulaştırma Kavramı

Ruth Glass, soylulaştırma kavramını 1964 yılında ilk kullanan kişi olmakla birlikte Londra’da yer alan işçi mahallelerindeki evlerin orta sınıfa satın alınışını, bu yeni olmayan evlerin zaman içinde lüks konutlara çevrilişini incelemiş ve bu değiş tokuşun bölgelerin toplumsal karakterini değiştirdiğini ifade etmiştir (Uysal, 2006).

Soylulaştırma kentsel dönüşümle bağları olan bir süreç olduğu için mekansal yenilemeyi de içermektedir. Soylulaştırmanın en göze çarpan mekânsal kıstası, harap olmuş, tahrip edilmiş, çöküntüye dönmüş kent içindeki bölgelerin var olmasıdır, bu yerlerin yenilenip kullanılabilir hale getirilmesi sürecin özüdür (Özden, 2001).

İçi boş lüks bir konut alanının inşası, zengin kesimlerce satın alınması soylulaştırma olmamaktadır (Ergün, 2006; 17). Soylulaştırma, bir el değiştirme olduğu için konutların soylulaştırıcılar tarafından eski sahiplerinden alınmasını kapsamaktadır. Bu tanıma göre soylulaştırma sürecinin aktörleri olduğu görülmektedir. Soylulaştırma, bir yerinden etme olduğu için kent merkezinde yerleşmiş olan işçi sınıfının konutlarını, gönüllü veya gönülsüz olarak soylulaştırıcılara terk edilmesini içermektedir (Thorns, 2004). Dolayısıyla soylulaştırma hem fiziksel bir yenilenmeyi hem de toplumsal bir olguyu içinde barındırmaktadır.

2.2. Soylulaştırma Sürecinin Aktörleri

İslam (2006), İstanbul'daki soylulaştırma sürecini üç dalga ile açıklarken öncülerini birinci dalga soylulaştırıcı olarak görmektedir. Bu kişiler kültürel sermayesi yüksek sanatçılardan, mimarlardan ve marjinal meslek gruplarından oluşmaktadır. Öncüler yeni orta sınıf ile organik bağ içindedirler ve bu süreçte köprü görevi görmektedirler.

İkinci aktör olarak 1980'lerin ortalarından itibaren İstanbul'da yeni orta sınıf (YOS) olarak adlandırılan toplumsal bir grubun farkına varılmıştır. Yeme içme alışkanlıklarının ve kültürel etkinliklerin yoğun olduğu, bu yerlere ulaşımın kolay olduğu semtler ve tarihi konutlar yeni orta sınıfın ilgisini çekmektedir. Onlar farklı ve ayırt edici olma dürtüsüyle hareket etmektedirler. Onlar kentliler, üniversite mezunları, kültürel sermayesi nedeniyle tarihi değeri olan yerlere ilgi duyanlar, sosyal ve kültürel profesyonellerdir (Thorns, 2004).

Üçüncü aktör soylulaştırmanın ileri safhalarında doğrudan bir rol oynayan "sermaye hareketleri" dir. Soylulaştırılmış alanların tüketim merkezine dönüşmesi sürecinde hem yerel ve hem de uluslararası sermayenin payı büyüktür (Thorns, 2004). Yatırımcılar hem restoran, kafe, bar, eğlence merkezi rolünü üstlenmiş hem de konutların yerine rezidanslar inşa ederek üst sınıfların ve yabancıların ilgisini çekmişlerdir (Thorns, 2004).

Dördüncü aktör devlettir. Yerel yönetimlerin kentsel dönüşümde önemli bir rol oynaması soylulaştırma sürecini hem dolaylı hem de dolaysız olarak etkilemektedir.

Beşinci aktör olarak basın, diziler ve STK'ların bu süreci dolaylı veya dolaysız olarak etkilediği düşünülebilir (Bali, 2002: 57-58).

3. Dünya Kentlerinde Soylulaştırma Ve Örnekleri

Dünyadaki soylulaştırmaya bakıldığında süreci etkileyen birçok gelişme olduğu belirtilebilir. İlk örnekleri 19.yy'da Paris ve Londra'da görülmekle birlikte 1970'li yıllarda merkez ülkelerde ortaya çıkmış ve 1980'li yıllardan bu yana küreselleşmeyle yayılan yeni kapitalist üretim ilişkileri ile birlikte yeni bir kimlik kazandığı ifade edilebilir (Uysal, 2006).

Örneğin Londra'nın Battersea ve Dockland bölgeleri büyük bloklar halindeki işçi binalarının satıldığı ve Yuppie piyasası için dönüştürüldüğü yerlerdir. New York'un Soho semtini Bourdieu "yeni kültür araçları" olarak görmektedir. Burası sanatçılar kolonisi olarak yeniden şekillenmiştir (Featherstone, 2005). Kasırga sonucu tahrip olan New Orleans'da soylulaştırma örnekleri arasında yer almaktadır (Slater, 2006).

4. Türkiye'de Soylulaştırma Ve Kentsel Uygulanabilirliği Bağlamında İstanbul Örneği İncelemesi

4.1. Türkiye Kentlerinde Soylulaştırma

Ülkemizde soylulaştırma sürecinin örneklerini 1980'li yıllardan itibaren görmekteyiz (Özer, 2013). İslam soylulaştırma çalışmalarını üç döneme ayırmıştır. Birinci dalga 1980'li yıllarda Kuzguncuk, Arnavutköy ve Ortaköy gibi boğaz kıyısında, ikinci dalga 1990'lı yıllarda Cihangir, Asmalımescit ve Galata gibi Beyoğlu'ndaki bazı mahallelerde gelişmiştir. 2000 sonrasına denk gelen üçüncü dalga ise kentin en yoksul bölgelerini, Haliç'in Fener ve Balat, Sulukule ve Tarla başı mahallelerini kapsamaktadır (İslam, 2009).

4.2. İstanbul'da Soylulaştırma Örnekleri

Kuzguncuk İstanbul'daki soylulaştırmanın görüldüğü ilk semt olarak bilinmektedir. Mimar olan Cengiz Bektaş'ın 1970'lerin sonunda bölgeye yerleşip semt için bir rehabilitasyon programı hazırlaması buraya yönelik ilgiyi arttırmıştır. Semtteki bahçeli veya müstakil evler orta sınıf apartmanları için iyi

bir alternatif olmuştur. Boğaz'ın güzelliği ve yeşil oluşu semti daha da güzel yapmıştır. Azınlık olan grubun terk ettiği mahallede tahrip edilmiş konut stoku daha çok bireysel çabalarla başlatılmış bir soylulaştırma süreciyle yeniden değer kazanmıştır (Uzun, 2006). 1980'lerden sonra ise semtte şairlerden, müzisyenlerden, sanatçılardan, yazarlardan, mimarlardan oluşsan potansiyel soylulaştırıcılar ortaya çıkmış, soylulaştırmanın klasik sonuçlarından arsa ve mülk değerlenmesi ilk burada ortaya çıkmıştır. Perihan Abla, Süper Baba gibi mahalle içi birlikteliği vurgulayan popüler televizyon dizileri yine bu bölgede çekilmiştir (Mills, 2006; 86). Hem eğlence hem de tüketim merkezi olarak 1990'ların sonlarında Beyoğlu'nun yeniden canlanması, Kuzguncuk'taki soylulaştırmayı sınırlamıştır. Kuzguncuk'un özgün bir yanı da, soylulaştırma'da aktör olarak öncülerin rolünün olmasıdır (Uzun, 2006).

Arnavutköy de Boğaz'da yer almaktadır ve hem konut stoku bakımından hemde ve eski bir azınlık mahallesi olması dolayısıyla Kuzguncuk'a benzemektedir. Fakat öncülerden ziyade Arnavutköy'e ilk defa yeni orta sınıf ilgi göstermiştir (Şen, 2005). Bu sınıfın tüketim talepleri esnafın dönüşümüne sebep olmuştur. Örneğin eski bakkalarda yabancı lüks tüketim ürünleri satılması gibi (Keyder, 2000: 218). Yaratılan mahalle ruhu, örgütlüğü de yanında taşımıştır. Yani STK'lar soylulaştırılmış semtlerde, mahalle ruhunu ayakta tutarak hem semte bir kimlik kazandırmış hem de yabancıların müdahalelerine karşı semti korumuşlardır. Arnavutköy'de yerinden etme diğer kentlere nazaran daha sınırlı olmuştur. Konutların küçük olması, gelenlerin ihtiyaçlarına tam olarak yanıt verememesi nedeni ile mimari doku varlığını sürdürmüş, eski sakinler ve yeni gelenler bir arada yaşamaya devam etmiştir (Şen, 2005; İslam, 2006).

Ortaköy soylulaştırma sürecini yaşayan bir başka Boğaz semtidir. Soylulaştırmanın alt yapısını 1970'lerin ortalarında semt meydanının sit alanı ilan edilmesi, turizmi teşvik kanunları ve belediyenin semtin çevresini düzenlemeyle ilgili projesi hazırlamıştır (Şen, 2005). İlk soylulaştırıcılar bölgeye yerleşmişlerdir. Semt meydanının düzenlemesiyle bölge trafik yoğunluğunun olduğu, eğlence mekanlarının fazlalığı, otelleri ve gürültüsüyle klasik bir eğlence merkezine dönüşmüştür (Şen, 2005). Semt, zamanla sermaye akışının yoğunlaştığı ikinci bir soylulaştırma sürecine girmiştir. 1990'ların ortalarından sonra ise semte daha üst gelir grupları yerleşmiştir (İslam, 2006: 52-55). Görüldüğü üzere Ortaköy'de soylulaştırıcı olarak çeşitli aktörler vardır. Yasal düzenlemeler ile devlet bir aktör olarak süreci hazırlayıcı bir rol oynamış, sonrasında semte öncüler ve yeni orta sınıf yerleşmiş, en sonunda ise ikinci bir soylulaştırma dalgası geçiren bölge sermaye ve üst gelir gruplarınca yerlerinden olmuşlardır.

İkinci dalga soylulaştırma, Beyoğlu'nda gerçekleşmiştir. Bu bölgede soylulaştırılan yerler Galata, Asmalı meşcit ve Cihangir semtleriydi. **Cihangir** semti İstiklal Caddesi'nin Boğaza bakan yamacında yer almaktadır. Gerek mimari özelliği gerekse kalitesi açısından önemli bir konut stokuna sahiptir. 1990'lardan önce düşük gelirli kesimin yaşadığı çöküntü alanı olan semtte 1990'lardan itibaren Beyoğlunun canlanmasıyla soylulaştırma süreci yaşanmıştır. Bu durum konut fiyatlarında büyük bir artışa sebep olmuş, aynı zamanda semt yatırımcılar için cazip hale gelmiştir. Semtte yerinden etmeyle birlikte yeni orta sınıfın yerleşimi çok belirgin olmuştur. 1995'te Cihangir Güzelleştirme Derneğinin kurulması yenileme çalışmalarını bireysellikten çıkarıp örgütlü yapıya dönüştürmüştür (Uzun, 2001). Cihangir'deki binaların yeni oluşu, merkezi yerlere yakınlığı, çeşitli üniversitelerin olması, bu semti adeta öğrenci, öğretmen ve akademisyenler ile sanatçılar açısından talep edilen bir yer yapmaktadır (Uzun, 2001). Cihangir İstanbul için soylulaştırmayı en üst düzeyde deneyimleyen bir semttir. Konut rantları sürekli yükselmiş, yerinden eden ve edilenler zamanla değişmiş ve mekân üst bir sınıfın yaşadığı bir yerleşim yerine dönüşmüştür.

Galata bir liman bölgesi olduğu için tarih boyunca yoğun bir ticaret bölgesi olmuştur ve aynı zamanda kozmopolit bir nüfusu vardır. 1980'lerden sonra önemi azalmış, çok sayıda göçmen almış ve Cihangir gibi köhneleşmiştir. 1980'lerin sonunda soylulaştırma burada görülmeye başlanmıştır. Buraya ilk yerleşen gruplar atölyelerin kullanılabilirliği sebebiyle mimar ve sanatçılar olmuştur. Cihangir gibi yeni

orta sınıf sürecin sonraki aşamalarında öne çıkmıştır. Ancak daha sınırlı kalmıştır. Tolga İslam (2003), buradaki ilk soylulaştırıcıların 35 yaşın altında, yüksek eğitilmiş, sanat camiasında çalışan küçük ve çocuksuz aileler veya yalnız yaşayan bireylerden oluştuğunu ifade etmektedir. Burada soylulaştırma apartmanların altındaki imalat atölyesinin yarattığı kirlilik, koku ve güvenliğe ilişkin endişelerden dolayı hızla yayılmamıştır (İslam, 2003). Fakat Galata Kulesi ve Çevresi Bölge Düzenleme Projesi (1987) gibi projeler ve soylulaştırıcılar tarafından düzenlenen kültürel etkinlikler semtte soylulaştırmayı hızlandırmıştır (Şen, 2005).

Asmalımescit Beyoğlunda yer alan küçük bir semttir. 1950'lere kadar zengin Avrupalıların hizmetkarları alanı işgal etmiştir. Onlar ayrıldıktan sonra, bölge kırıp dökülmüştür ve restoranları, kafeleri, tavernaları barındırmıştır. 1980'lerden sonra bölgedeki ticari hayat azalmıştır ve kira fiyatları düşmüştür. Ressamlar, heykeltıraşlar gibi sanatçılar ve entelektüeller geleneksel evleri satın almışlar ve atölyeler kurmuşlardır. Daha sonra, yazarlar, gazeteciler, mimarlar vb. taşınmaya başlamıştır. Yeni restoranlar, kafeler, barlar açılmıştır. Burası pahalı ve şık bir alan olmaya başlamıştır. Zamanla, daha düşük fiyatla konutları kiralayan eski soylulaştırıcıların yerini daha yüksek fiyata konutları kiralayanlar almıştır (Ergun, 2006). Bundan dolayı burada ilk soylulaştırıcıların yerinden edilmelerini görmekteyiz. Asmalı mescit hem klasik hem de ticari soylulaştırmanın örneğini göstermektedir (İslam, 2005).

İslam (2006)'a göre üçüncü dalga soylulaştırma Fener-Balat, Sulukule ve Tarlabası bölgelerinde gerçekleşmiştir. **Fener-Balatta** köhneleşmenin 1950 yılından sonra Anadolu'daki göçmenlerin, gayrimüslim azınlıkların yerini almalarıyla başladığı söylenebilir. Bölgede ticari canlılık sönmüş; ancak 1996 yılında İstanbul'da gerçekleştirilen Habitat II'nin ve Fener ve Balat Semtlerinin Rehabilitasyonu Programı'nın ilan edilmesi ile bölgede soylulaştırma süreciyle ilgili hareketlilik olmaya başlamıştır (İslam, 2006: 55-56). Ayrıyeten STK'ların faaliyetleri de yenilenme açısından etkili olmuştur. Burada soylulaştırma sürecini başlatan yerel yönetimler ve sivil toplum kuruluşlarıdır. Bölgenin mimari dokusunun ve konut kalitesinin düşük olması ve bozulma durumunun diğer soylulaştırılan semtlere göre yüksekliği konutların yenilenmesi açısından maliyetlidir ve bunlar soylulaştırmanın önündeki engellerdir (Şen, 2005). Romanların yaşadığı **Sulukule** İstanbul Tarihi Yarımada'da yer almaktadır. Bu alan 2005 yılında yerel yönetim ve TOKİ tarafından bir kentsel yenileme alanı olarak ilan edilmiştir. Projeye göre mülk sahipleri inşaat maliyeti ile mülklerin mevcut maliyeti arasındaki farkı yenilenen konutların sahibi olmak için ödemişlerdir. Proje roman kültürü tehlike içinde olduğu için toplumun farklı kesimlerinden birçok tepki çekmiştir (İslam, 2010).

Beyoğlu yakınlarında olan **Tarlabası** düşük gelirli gruplar ve yasadışı göçmenler tarafından işgal edilmiştir. Yüksek bir suç oranı vardır. Fiziksel ve sosyal hayat harap durumdadır. 2006'da bölge kamu-özel sektör ortaklığı ile kentsel bir yenilenme alanı ilan edilmiştir. Proje temelde fiziksel ortamı yükseltmeyi amaçlamıştır. Bölgedeki mevcut binalar yıkılmış ve yeni bloklar inşa edilmiştir. Proje lüks konutlar, alışveriş merkezleri, kafeler ve oteller önermiştir (İslam, 2010).

Sonuç

İstanbul'da soylulaştırma örneklerine bakıldığında üç ayrı bölgede olduğu görülebilir: Boğaz kıyısında, Beyoğlu'nda ve Haliç'te. Başlangıç yılları ise 1980'li, 1990'lı, 2000'li yıllara denk gelmektedir. Soylulaştırma farklı zamanlarda yaşanmış ancak birbirine yakın özellikler göstermektedir. Hepsinin konumu da manzaralı ve İstanbul için ayrıcalıklı yerlerdedir. Adı geçen mahallelerin tarihselliği soylulaştırma için tek bir kıstas olmamaktadır. Verilen örneklerin ortak bir yanı da birer azınlık mahalleleri olmalarıdır. Soylulaştırma sürecinin aktörleri öncüler, yeni orta sınıf, sermaye ve devlet olarak örneklerde ön plana çıkmıştır.

Yine soylulaştırmanın klasik sonuçlarından yenilenme, değer kazanma, yerinden edilme, sosyal dışlanma ve STK aktivitelerinin artışı incelenen örneklerde de görülmektedir. Ayrıca çeşitli örnekler incelendiğinde hem sürecin gelişiminin farklı yollar izlediği hem de süreçte baskın rol oynayanların çeşitliliği görülmektedir.

Son olarak Soylulaştırmayla daha iyi bir kentsel mekân yaratılsa da toplumsal açıdan olumlu bir sonuç alınamamaktadır. Süreçte, kentin düşük gelir grupları yerlerinden edilmiş kent çeperlerine gitmeleri zorlanmıştır. Yüksek gelir grupları ise dönüşen bu alanlara yerleşmişlerdir. Bu durum mekânda büyük bir ayrışmaya sebebiyet vermiş sosyal kutuplaşmayı da artırmıştır. Dolayısıyla soylulaştırmanın olumsuz sonucu olarak mekânsal ve sosyal eşitsizlikler önemli bir problem olarak gözükmektedir.

Kaynakça

- Bali, R., (2015). *Tarz-ı Hayattan Life Style'a*, İletişim Yayınları,15. Baskı, İstanbul.
- Brenner, N. (1999). Globalisation As Reterritorialisation: The Re-Scaling of Urban Governance in The European Union. *Urban Studies*, 36(3), 431-451.
- Ergün, N. (2006). "Gentrification Kuramlarının İstanbul'da Uygulanabilirliği." *İstanbul'da Soylulaştırma: Eski Kentin Yeni Sahipleri*, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul.
- Featherstone, M. (2013). *Postmodernizm ve Tüketim Kültürü*, Çev. Mehmet Küçük, Ayrıntı Yayınları, 3. Baskı, İstanbul.
- İslam, T. (2003). *İstanbul'da Soylulaştırma: Galata Örneği*. (Yüksek lisans tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- İslam, T. (2006). *Merkezin Dışında: İstanbul'da Soylulaştırma*, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul.
- İslam, T. (2009). "Soylulaşma", *İstanbullaşmak: Olgular, Sorunsallar, Metaforlar*, Garanti Galeri Yayınları, İstanbul.
- İslam, T. (2010). Current Urban Discourse, Urban Transformation and Gentrification in Istanbul. *Architectural Design*, 80(1), 58-63.
- Mills, A. (2006). *Alya'nın Bostanını Korumak: Kuzguncuk'ta Bir Mahalle*, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul.
- Keyder, Ç. (2000). *Arka Plan, İstanbul: Küresel ve Yerel Arasında*, Metis Yayınları, İstanbul.
- Özden, P. P. (2002). *Yasal ve Yönetmelik Çerçevesiyle Şehir Yenileme Planlaması ve Uygulaması: Türkiye Örneği*. (Doktora tezi). İstanbul Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Sassen, S. (1999). Global Financial Centers. *Foreign Affairs*, 78(1), 75-88.
- Slater, T. (2006). The Eviction of Critical Perspectives from Gentrification Research. *International Journal of Urban and Regional Research*, 30(4), 737-757.
- Sen, B. (2005). *Soylulaştırma: Kentsel Mekanda Yeni bir Ayrışma Biçimi, İstanbul'da Kentsel Ayrışma*, Bağlam Yayınları, İstanbul.
- Thorns, D. C. (2004). *Kentlerin Dönüşümü: Kent Teorisi ve Kentsel Yaşam*. CSA Global Yayın Ajansı, İstanbul.
- Uysal, U. E. (2006). Soylulaştırma Kuramlarının İstanbul'da Uygulanabilirliği: Cihangir Örneği. *Journal of the Chamber of City Planners*, 2, 77-92.
- Uzun, N., (2001). *Gentrification in İstanbul: A Diagnostic Study*, (Doktora Tezi). Niderlande Geografische Studies, Hollanda.
- Uzun, N., (2006). "İstanbul'da Seçkinleştirme (Gentrification): Örnekler ve Seçkinleştirme Kuramları Çerçevesinde Bir Değerlendirme", *İstanbul'da Soylulaştırma*, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul.

Uzun, C. N. (2015). "İstanbul'da Seçkinleştirmenin Üç Aşaması Cihangir, Galata ve Tarlabası Üzerine bir Değerlendirme". *Neden Nasıl ve Kimin için Kentsel Dönüşüm*. Litera Yayıncılık, İstanbul.