YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ

1911

YTU SOCIOPARK

INTERNATIONAL

SOCIAL INNOVATION

CONGRESS

16 - 17 October

2019

International Social Innovation Congress
ISTANBUL, 16-17 October 2019

INTERNATIONAL SOCIAL INNOVATION CONGRESS PROCEEDINGS (ABSTRACT)

ISBN: 978-605-67628-2-6

Yayın Editörü
Doç. Dr. Murat ÇEMBERCİ

Tasarım
Arş. Gör. Furkan MARAŞLI

Erişime Açıldığı Tarih

24.12.2019

YTÜ SosyoPark Yayınları

Adres : Davutpaşa Mah., Davutpaşa Caddesi, 34220 Esenler- İstanbul
Telefon 0 212 383 70 70
Web adresi : www.sosyopark.yildiz.edu.tr
E-mail : sosyopark@yildiz.edu.tr
Instagram : https://www.instagram.com/ytu_sosyopark
Twitter : https://www.twitter.com/YtuSosyoPark
LinkedIn : https://www.linkedin.com/in/ytü-sosyopark-a5434a16a/
YouTube : https://www.youtube.com/channel/UCTYx99rm5nEUyGvmBFrvm8g

**Özet metin kitabında yayınlanan tüm bildirilerin sorumluluğu yazarlara ait olup, benzerlik denetiminden geçirilmiştir.*

Onur Kurulu

Prof.Dr. Bahri ŞAHİN

Yıldız Teknik Üniversitesi Rektörü

Prof. Dr. Gülfettin ÇELİK

İstanbul Medeniyet Üniversitesi Rektörü

Kongre Başkanı

Prof. Dr. Halit KESKİN

Yıldız Teknik Üniversitesi

Kongre Düzenleme Kurulu

Doç. Dr. Murat ÇEMBERCİ

Doç. Dr. Asuman OKTAYER

Kongre Sekreteryası

Arş. Gör. Furkan MARAŞLI

Arş. Gör. Tuba KARABOĞA

Arş. Gör. Tuba ETLİOĞLU

Arş. Gör. Merve URFA

Arş. Gör. Zeynep AKSOY

International Social Innovation Congress
ISTANBUL, 16-17 October 2019

Bilimsel Danışma Kurulu

Prof. Dr. Ali Ekber AKGÜN, Gebze Teknik Üniversitesi

Prof. Dr. Cevat GERNİ, Beyknet Üniversitesi

Prof. Dr. Ekrem TATOĞLU, İbn-i Haldun Üniversitesi

Prof. Dr. Gary Lynn, Stevens Institute of Technology

Prof. Dr. Hüseyin İNCE, Gebze Teknik Üniversitesi

Prof. Dr. John Byrne, Pace University, Lubin School of Business

Prof. Dr. Kültigin Ögel, İstanbul Bilgi Üniversitesi

Prof. Dr. Lütfihak ALPKAN, Cumhurbaşkanlığı Sosyal Politikalar Kurulu Üyesi

Prof. Dr. Mehmet Akif OKUR, Yıldız Teknik Üniverstesi

Prof. Dr. Mehmet BARCA, Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi Rektörü

Prof. Dr. Mesut Hakkı CAŞIN, Cumhurbaşkanlığı Güvenlik ve Dış Politikalar Kurulu Üyesi

Prof. Dr. Osman SAĞDIÇ, Yıldız Teknik Üniversitesi

Prof. Dr. Yücel OĞURLU, İstanbul Ticaret Üniversitesi

Assoc. Prof. Grzegorz Zajac, Warszawski Üniversitesi

Doç. Dr. Osman SEZGİN, Marmara Üniversitesi

Assoc. Prof. Yunus Cabbarzade, Tebriz Üniversitesi

Asst. Prof. Dr. Milena Petkova Encheva, University of Sofia

Dr. Amir Duranović, University of Sarajevo, Faculty of Philosophy

Dr. Tsvetelina Tsvetkova, University of Sofia

Hakem Kurulu

Prof. Dr. Ali Ekber AKGÜN, Gebze Teknik Üniversitesi

Prof. Dr. Ali Fuat ARICI, Yıldız Teknik Üniversitesi

Prof. Dr. Asuman Akdoğan, Erciyes Üniversitesi

Prof. Dr. Bayram Zafer Erdoğan, Anadolu Üniversitesi

Prof. Dr. Cemal ZEHİR, Yıldız Teknik Üniversitesi

Prof. Dr. Cevat GERNİ, Beyknt Üniversitesi

Prof. Dr. Ekrem TATOĞLU, İbn-i Haldun Üniversitesi

Prof. Dr. Hüseyin İNCE, Gebze Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü

Prof. Dr. Kültigin Ögel, İstanbul Bilgi Üniversitesi

Prof. Dr. Lütfihak ALPKAN, Cumhurbaşkanlığı Sosyal Politikalar Kurulu Üyesi

Prof. Dr. Mehmet Alkif OKUR, Yıldız Teknik Üniverstesi

Prof. Dr. Mehmet Engin Deniz, Yıldız Teknik Üniversitesi, Öğrenci Dekanı

Prof. Dr. Mesut Hakkı CAŞIN, Cumhurbaşkanlığı Güvenlik ve Dış Politikalar Kurulu Üyesi

Prof. Dr. Musa TAŞDELEN, Sakarya Üniversitesi

Prof. Dr. Mustafa DELİCAN, İstanbul Üniversitesi

Prof. Dr. Nurettin GEMİCİ, İstanbul Üniversitesi, İlahiyat Fakültesi

Prof. Dr. Osman SAĞDIÇ, Yıldız Teknik Üniversitesi

Prof. Dr. Salih Zeki İMAMOĞLU, Gebze Teknik Üniversitesi

Prof. Dr. Serkan YEŞİLOT, Gebze Teknik Üniversitesi

Prof. Dr. Şenol DURGUN, Gelişim Üniversitesi

Prof. Dr. Uğur Yozgat, Arkın Yaratıcı Sanatlar ve Tasarım Üniversitesi

Prof. Dr. Yavuz ERİŞEN, Yıldız Teknik Üniversitesi

Prof. Dr. Yonca GÜROL, Yıldız Teknik Üniversitesi

Prof. Dr. Yücel OĞURLU, İstanbul Ticaret Üniversitesi

Doç. Dr. Mesut KARAKAŞ, Gebze Teknik Üniversitesi

Doç. Dr. Nihan YILDIRIM, İstanbul Teknik Üniversitesi

Doç. Dr. Osman SEZGİN, Marmara Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Adnan Veysel ERTEMEL, İstanbul Ticaret Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Fulya MEMİŞOĞLU, Yıldız Teknik Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Gaye KARAÇAY AYDIN, İstanbul Teknik Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Şükrü YAZGAN, Marmara Üniversitesi

İÇİNDENKİLER

KONFERANS PROGRAMI 4

İŞ YERİ İNOVASYONUNUN BİR ÖRNEĞİ OLARAK UZAKTAN ÇALIŞMANIN İŞ-YAŞAM DENGESİNE ETKİSİ: ÇALIŞAN ANNELER ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA 11

CULTURAL TOURISM IN THE PERSPECTIVE OF SOCIAL INNOVATION 23

ENDÜSTRİ 4.0'IN ÖRGÜT AKTÖRLERİ ÜZERİNDEKİ TARTIŞILAN ETKİLERİ VE SONUÇLARI 35

INDUSTRY 4.0 VERSUS HUMAN RESOURCE: 41

IS INDUSTRY 4.0 EVOLUTIONARY OR REVOLUTIONARY? 41

THE EFFECTS OF ENVIRONMENTAL INNOVATION TYPES ON COST AND DIFFERENTIATION ADVANTAGES: THE ROLE OF COMPETITIVE INTENSITY 50

A CRITICAL VIEW OF THE DOMINANCE OF ACT-ORIENTED PERSPECTIVES IN PROFESSIONAL ETHICS FROM VIRTUE ETHICS PERSPECTIVE 59

ÜRETİM SEKTÖRÜNDE PSİKOLOJİK ŞİDDET ALGISININ, ÖRGÜT KÜLTÜRÜNE VE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI ÜZERİNDEKİ ETKİLERİNİN İNCELENMESİ 66

TEKNOLOJİ BAĞIMLILIĞI VE SİBER İLİŞKİLERİN SOSYAL HAYATA ETKİLERİ 84

THE ROLE OF GENERATION Y IN THE RELATION BETWEEN HIERARCHICAL CULTURE AND ENTREPRENEURIAL ORIENTATION 94

İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ, SOSYAL İNOVASYON VE KURUMSAL SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK İLİŞKİSİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA 107

İSTANBUL'DAKİ AVM'LERDE ENGELLİLERE AYRILMIŞ PARK ALANLARINA ENGELLİ OLMAYAN ARAÇLARIN PARK ETMESİNİ PLAKA OKUMA ÖZELLİĞİ OLAN KAMERA YARDIMIYLA ÖNLEME PROJESİ 122

INNOVATIVE PRACTICES AMONG CHILDREN BEING SUBJECT TO PHYSICAL AND FINANCIAL IMPOSSIBILITIES 126

SMART MACHINES AND INTELLIGENT ORGANIZATIONS 129

DİJİTAL LİDERLİK UYGULAMASI İLE ÖRGÜTSEL ÖĞRENME İLİŞKİSİ 143

COUNTRY SELECTION FOR ENERGY COMPANY'S NEW BRANCH USING FUZZY TOPSIS 156

ÖRGÜTSEL ÖĞRENME SÜRECİNDE UZMANLIK SEZGİSİNİN ROLÜ 169

GLOBALLEŞEN DÜNYADA TEKNOLOJİK İLERLEMENİN 'QATSI FİLM ÜÇLEMESİ' BAĞLAMINDA EKOLOJİK İZİNİ SÜRMEK 180

SAĞLIK SEKTÖRÜNDE HEKİMLERİN ÖZ LİDERLİK DAVRANIŞI GELİŞTİRMELERİNİN ÖNEMİ 192

THE ANTECEDENTS AND CONSEQUENCES OF SOCIAL INNOVATION PROCESS 204

EĞİTİMDE AKREDİTASYONUN KÜRESEL DİNAMİKLERİ ÜZERİNE BİR İNCELEME 218

GÜNCEL ÖĞRETİM TEKNİKLERİNİN TÜRKÇEYİ YABANCI DİL OLARAK ÖĞRENEN B2 SEVİYESİ ÖĞRENCİLERİNİN HAZIRLIKLI KONUŞMA BECERİLERİNE ETKİSİ* 228

ÇEVRESEL YÖNELİM VE YEŞİL ÜRÜN İNOVASYONU: YEŞİL DÖNÜŞÜMCÜ LİDERLİĞİN MODERATÖR ROLÜ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA MODELİ TASARIMI 236

ŞÜKRAN DUYGUSU: FARKLI KÜLTÜRLER AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ 248

HİZMET SEKTÖRÜNDE PSİKOLOJİK ŞİDDET ALGISININ ÇALIŞANLAR ÜZERİNDEKİ ETKİLERİNİN İNCELENMESİ 256

THE EFFECT OF EDUCATION ON SOCIAL PROBLEM SOLVING 273

HİZMET MÜKEMMELLİĞİNİN ÖTESİNDE YENİ FENOMEN: MİSAFİRPERVERLİK KAVRAMININ ÖLÇÜMLENMESİ 287

İNSAN KAYNAKLARI UYGULAMALARININ ÇALIŞANLARIN İŞTEN AYRILMA NİYETİNE ETKİSİ: BİR MODEL ÖNERİSİ..... 296

METİN SESLENDİRME ÇALIŞMALARININ KONUŞMA BECERİSİNİN DIŞ YAPI UNSURLARINA ETKİSİ..... 303

GİRESUN KARAGÖL DAĞI OBALARINDA MUSİKİ VE GELENEKSEL SANATLAR..... 313

GİRESUN VE HAVALİSİNDE TÜRK İSKÂNI VE BU İSKÂNIN BÖLGE ÜZERİNDEKİ TARİHSEL ETKİLERİ..... 323

GİRESUN VE HAVALİSİNDE YAŞANAN YAYLA GÖÇLERİNİN..... 330

İKTİSADİ VE SOSYAL HAYATA KATKILARI 330

DİJİTAL ANLATIDA İNOVATİF TASARIM: DOCU-GAME 344

PROBLEMATIC SMARTPHONE USAGE AS A DYSFUNCTIONAL WAY TO DEAL WITH WORK STRESS: A CONCEPTUAL FRAMEWORK 354

DİJİTAL ÇAĞIN KENTLERİ 363

GÖÇMEN GİRİŞİMCİ VE VASIFLI İŞGÜCÜNÜN DEĞERLENDİRİLMESİ İLE ÜRETİM VE İSTİHDAM OLUŞTURULMASI: SURİYELİ GÖÇMENLER ÖRNEĞİ..... 376

DOĞAL AFET RİSK FİNANSMAN YÖNTEMLERİNDEN AFET TAHVİLLERİ VE TÜRKİYE'DE UYGULANABİLİRLİĞİ..... 398

EXPECTATIONS AND ATTITUDES OF SYRIAN ASYLUM SEEKERS IN TURKEY: A SAMPLE FROM AKCAKALE, HARRAN AND CEYLANPINAR TEMPORARY REFUGEE CENTERS.. 407

DOKAP VE GAP BÖLGESİNDE BULUNAN KOBİ'LERİN İŞ KURMA EĞİLİMLERİ VE İŞ YAPMA KÜLTÜRLERİ 423

BEYAZ SARAY YAZIŞMALARINDA 12 EYLÜL DARBESI……....434

KONFERANS PROGRAMI	
16 OCTOBER 2019, WEDNESDAY	
REGISTRATION	**09:00-09:30**
Opening Speeches *Prof. Dr. Bahri Şahin, Rector of Yıldız Technical University* *Prof. Dr. Halit Keskin, Conference Chair, Director of SocioPark*	**09:30-10:00**
Keynote Speech *Prof. Dr. Ali Ekber Akgün: Social Innovation and Its Importance*	**10:00-10:30**
1. SESSION (10:30-12:30)	
Income Inequality, Human Rights	
Moderator: Assoc. Prof. Dr. Asuman Oktayer	
Room: 108	
Sabri Öz THE EFFECTS OF POST DIGITAL ECOSYSTEM ON EMPLOYMENT AND INCOME DISTRIBUTION	
Tuğba Yıldırım, Mesut Karakaş THE EFFECT OF FINANCIAL CRISES ON FEMALE LABOR IN TURKEY: A SECTORAL ANALYSIS	
Gülden Pınar Kaya, Mesut Karakaş BUSINESS TRENDS AND CULTURES OF SMEs IN DOKAP AND GAP REGION	
Sabri Öz, Nazlican Dindarik MÜLTECİ KAMPLARINDA İNSANİ YARDIM LOJİSTİĞİ SÜREÇLERİNİN VERİMLİLİK, ETKİNLİK VE ETKİLİLİK AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ	
Özgür Örnek, Murat Çemberci THE EFFECT OF TRANSPORTATION INVESTMENTS ON URBAN LOGISTICS: ISTANBUL SAMPLE	
Environment and Climate Change, Health, Social Inequality	
Moderator: Prof. Dr. Salih Zeki İmamoğlu	
Room: Green Conference Room	
Burcu Özgül, Cemal Zehir ÇEVRESEL YÖNELİM VE YEŞİL ÜRÜN İNOVASYONU: YEŞİL DÖNÜŞÜMCÜ LİDERLİĞİN MODERATÖR ROLÜ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA MODELİ TASARIMI	
Ahmet Conker DIFFUSION OF INTERNATIONAL NORMS AND POWER PLAY IN WATER RESOURCES DEVELOPMENT: THE ROLE OF THE DOMESTIC CONTEXT	
Ahmet Özdinç SAĞLIK HİZMETLERİNDE İHTİYAÇ KAVRAMI VE ÖNCELİKLER	

Gamze Kağan, Ayşe Günsel THE IMPORTANCE OF THE DEVELOPMENT OF DOCTORS' SELF-LEADERSHIP BEHAVIOR IN HEALTH SECTOR
Zeynep Aksoy TÜRKİYE'DE ERKEN ÇOCUKLUK DÖNEMİ BAKIM HİZMETLERİNİN KADIN İSTİHDAMI VE TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTSİZLİĞİNE ETKİLERİ ÜZERİNE BİR DEĞERLENDİRME
Minorities and Refugees, Irregular Migration
Moderator: Prof. Dr. Mehmet Akif Okur
Room: Murat Demircioğlu Conference Room
Hasan Eşici, Murat Şahin TÜRK VATANDAŞLARIN VE SURİYELİ GÖÇMENLERİN BİRLİKTE YAŞAM KÜLTÜRÜ
Hüseyin Arslan GÖÇMEN GİRİŞİMCİ VE VASIFLI İŞ GÜCÜNÜN DEĞERLENDİRİLMESİ İLE ÜRETİM VE İSTİHDAM OLUŞTURULMASI: SURİYELİ GÖÇMENLER ÖRNEĞİ
Safvan Özcan EXPECTATIONS AND ATTITUDES OF SYRIAN ASYLUM SEEKERS IN TURKEY: A SAMPLE FROM AKÇAKALE, HARRAN AND CEYLANPINAR TEMPORARY REFUGEE CENTERS
Celil Yiğit, Seda Gürel TÜRKİYE'NİN BİR GÖÇ MERKEZİ OLMASI: TEORİ, PRATİK VE ÖTESİ
Elif Bali Kurtarır KENT MÜLTECİLİĞİ VE İNOVATİF UYGULAMALARIN "AKILLI" GÖÇ YÖNETİMİNE KATKILARI
Acculturation
Moderator: Prof. Dr. Cemal Zehir
Room 103
Büşra Müceldili, Halit Keskin ŞÜKRAN DUYGUSU: FARKLI KÜLTÜRLER AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ
Mehmet Özmenli, Nazım Kuruca GİRESUN VE HAVALİSİNDE TÜRK İSKÂNI VE BU İSKÂNIN BÖLGE ÜZERİNDEKİ TARİHSEL ETKİLERİ
Nazım Kuruca, Mehmet Özmenli GİRESUN VE HAVALİSİNDE YAŞANAN YAYLA GÖÇLERİNİN İKTİSADİ VE SOSYAL HAYATA KATKILARI
Hayat Ayar Şentürk, Halit Keskin HİZMET MÜKEMMELLİĞİNİN ÖTESİNDE YENİ FENOMEN: MİSAFİRPERVERLİK KAVRAMININ ÖLÇÜMLENMESİ
Ayça Oralkan CULTURAL TOURISM IN THE PERSPECTIVE OF SOCIAL INNOVATION
LUNCH: CENTRAL DINING HALL, A LA CARTE (12:30- 13:30)
2. SESSION (13:30-15:30)

Effects of Industry 4.0
Moderator: Prof. Dr. Ebru Tümer Kabadayı
Room: Z11
Duygu Cihan MORTALITY RISKS OF PM2.5 EXPOSURE IN CHINESE PROVINCES
Mehtap Battal ENDÜSTRİ 4.0'IN İŞGÜCÜ PİYASASINA ETKİSİ
Farrukh Rahimov ENDÜSTRİ 4.0'IN TARIM SEKTÖRÜNE ETKİLERİ
Soner Kavuncuoğlu MIRACULOUS CONCEPTS: INDUSTRY 4.0 AND INNOVATION
Esra Ovalı INDUSTRY 4.0 VERSUS HUMAN RESOURCE; IS INDUSTRY 4.0 EVOLUTIONARY OR REVOLUTIONARY?
Education
Moderator: Prof. Dr. Mehmet Engin Deniz
Room: Green Conference Room
Ahmet Erdem, Talat Aytan METİN SESLENDİRME ÇALIŞMALARININ KONUŞMA BECERİSİNİN DIŞ YAPI UNSURLARINA ETKİSİ
Güllü Uysal, Talat Aytan “GÜNCEL ÖĞRETİM TEKNİKLERİNİN TÜRKÇEYİ YABANCI DİL OLARAK ÖĞRENEN B2 SEVİYESİ ÖĞRENCİLERİNİN HAZIRLIKLI KONUŞMA BECERİLERİNE ETKİSİ”
Canan Topcu “EĞİTİMDE AKREDİTASYONUN KÜRESEL DİNAMİKLERİ ÜZERİNE BİR İNCELEME”
Banu Ulusu, Talat Aytan “MUSTAFA ORAKÇI’NIN ÇOCUK KİTAPLARINDAKİ EĞİTSEL İLETİLER ÜZERİNE BİR İNCELEME”
Zeynep Eriş “İSTİHDAM ARTIŞI İÇİN MESLEK LİSELERİNİN UZMANLAŞMASI”
Current Approaches in Business Management
Moderator: Prof. Dr. Ayşe Yiğit Şakar
Room 114
Selin Karaca, Emel Esen İŞ YERİ İNOVASYONUNUN BİR ÖRNEĞİ OLARAK UZAKTAN ÇALIŞMANIN İŞ-YAŞAM DENGESİNE ETKİSİ: ÇALIŞAN ANNELER ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA
Zafer Adıgüzel, İrem Küçükoğlu HİZMET SEKTÖRÜNDE PSİKOLOJİK ŞİDDET ALGISININ ÇALIŞANLAR ÜZERİNDEKİ ETKİLERİNİN İNCELENMESİ
Cansu Aykaç

ÖRGÜTSEL ÖĞRENME SÜRECİNDE UZMANLIK SEZGİSİNİN ROLÜ
Arzu Şar İçöz THE ROLE OF GENERATION Y IN THE RELATIONSHIP BETWEEN HIERARCHICAL CULTURE AND ENTREPRENEURIAL ORIENTATION
Mustafa Tüysüz, Serdar Bozkurt İNSAN KAYNAKLARI UYGULAMALARININ ÇALIŞANLARIN İŞTEN AYRILMA NİYETİNE ETKİSİNE YÖNELİK BİR MODEL ÖNERİSİ
Post-Globalization: New World Disorder, Terror and Security
Moderator: Prof. Dr. Hüseyin İnce
Room: Murat Demircioğlu Conference Room
Figen Aydın ÇİN YÜKSELİŞİNİN ASKERİ- GÜVENLİK PROJEKSİYONU; BİR ANALİZ
Mehmet Akif Okur BEYAZ SARAY YAZIŞMALARINDA 12 EYLÜL DARBESİ
Ebulfez Süleymanlı ORTA ASYA TÜRK CUMHURİYETLERİNDE DEMOKRASİ KÜLTÜRÜ: SOSYO-EKONOMİK VE SİYASAL DÖNÜŞÜMÜN ETKİLERİ
Çiğdem Sofuoğlu REFLECTIONS OF THE NEW WORLD DISORDER: GEOPOLITICS OF THE MEDITERRANEAN SEA FROM A CRITICAL PERSPECTIVE
Tuğba Yürük NEOLİBERALİZM VE TOPLUMSAL DÜZEN: MISIR VE CEZAYİR'DE ARAP BAHARI SONRASI REJİMLER
17 OCTOBER 2019, THURSDAY
1. SESSION (10:00-12:00)
Acculturation
Moderator: Prof. Dr. Mehmet Akif Okur
Room: Z10
Bura Sabiha Kelek EĞİTİMİN SOSYAL PROBLEMLERİ ÇÖZME ÜZERİNDEKİ ETKİSİ
Fatih Bayram ESTERGON'DAN JAPONYA'YA BİR SERHAT SANATÇISI; BARIŞ MANÇO
Hamza Yavuz TARİHSELLİĞİN VE MELEZLİĞİN IŞIĞINDA KÜLTÜRLEŞME OLGUSUNU YENİDEN ANLAMLANDIRMA ÇABALARI
Gökhan Hamzaçebi GİRESUN KARAGÖL DAĞI OBALARINDA MUSİKİ VE GELENEKSEL SANTLAR
Özge Yavuz Özdemir

DIŞ POLİTİKANIN BELİRLENMESİNDE DEĞERLER VE ÇIKARLAR: ABD ÖRNEĞİ
Effects of Industry 4.0
Moderator: Prof. Dr. Meral Uzunöz
Room: Green Conference Room
Halit Keskin, Dilek Balak INTELLIGENT MACHINES AND INTELLIGENT ORGANIZATIONS
İbrahim Balın ENDÜSTRİ 4.0 VE DİJİTAL İŞ EKOSİSTEMLERİ
Derya Artüz, Osman Bayraktar DİJİTAL LİDERLİK UYGULAMASI İLE ÖRGÜTSEL ÖĞRENME İLİŞKİSİ
Oğuz Şentürk, Özlem Arda DİJİTAL ANLATIDA İNOVATİF TASARIM: DOCU-GAME
Ayşenur Mavuş, Halit Keskin ENDÜSTRİ 4.0'IN ÖRGÜT AKTÖRLERİ ÜZERİNDEKİ TARTIŞILAN ETKİLERİ VE SONUÇLARI
Organizational Psychology
Moderator: Prof. Dr. Ali Ekber Akgün
Room: 114
Murat Anıl Mercan THE RELATIONSHIP BETWEEN WORKING HOURS AND HAPPINESS IN TURKEY
Zafer Adıgüzel, İrem Küçükoğlu ÜRETİM SEKTÖRÜNDE PSİKOLOJİK ŞİDDET ALGISININ, ÖRGÜT KÜLTÜRÜNE VE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI ÜZERİNDEKİ ETKİLERİNİN İNCELENMESİ
Neslihan Tekgül, M.Engin Deniz, Ali Eryılmaz DUYGUDURUM BOZUKLUĞU TANISI ALAN BİREYLERDE BİLİŞSEL DAVRANIŞÇI TERAPİ'NİN ETKİLİLİĞİ: OLGU SUNUMU
Mert Gürlek, Murat Çemberci THE EFFECTS OF ENVIRONMENTAL INNOVATION TYPES ON COST AND DIFFERENTIATION ADVANTAGES: THE ROLE OF COMPETITIVE INTENSITY
Technology Addiction
Moderator: Assoc. Prof. Dr. Murat Çemberci
Room: Murat Demircioğlu Conference Room
Adnan Veysel Ertemel TECHNOLOGY ADDICTION IN THE ATTENTION ECONOMY AND POSSIBLE SOLUTIONS
Tuğba Karagülle REVIEW AND COMPARISON OF THE METHODS OF READINESS FOR DIGITAL TRANSFORMATION
Elif Temel, Özlem Arda GLOBALLEŞEN DÜNYADA TEKNOLOJİK İLERLEMENİN 'QATSI FİLM ÜÇLEMESİ' BAĞLAMINDA EKOLOJİK İZİNİ SÜRMEK

Zeynep Aksoy PROBLEMATIC SMARTPHONE USAGE AS A DYSFUNCTIONAL WAY TO DEAL WITH WORK STRESS: A CONCEPTUAL FRAMEWORK
Zuhal Akmeşe TEKNOLOJİ BAĞIMLILIĞI VE SİBER İLİŞKİLERİN SOSYAL HAYATA ETKİLERİ
LUNCH: CENTRAL DINING HALL, A LA CARTE (12:30- 13:30)
2. SESSION (13:00– 15:00)
Social Innovation
Moderator: Prof. Dr. Murat Anıl Mercan
Room: Z06
Pınar Sarp, Furkan Maraşlı SOSYAL İNOVASYON VE UYGULAMALARI ÜZERİNE KEŞİFSEL BİR ARAŞTIRMA
Kübra Yazıcı, Serdar Bozkurt THE CONCEPT OF SOCIAL INNOVATION: A CONTENT ANALYSIS
Ayşe Sırma Gürol, Irmak Uzuner, Gökay Özberber INNOVATIVE PRACTICES AMONG CHILDREN BEING SUBJECT TO PHYSICAL AND FINANCIAL IMPOSSIBILITIES
Lütfihak Alpkan, Gaye Karaçay Aydın SOSYAL GİRİŞİMCİLİK İÇİN SOSYAL ETKİ ÖLÇÜMÜ YAKLAŞIMI ÖNERİLERİ
Alpaslan Kelleci PAZARLAMANIN İNOVASYONDAKİ ÖNEMİ VE İNOVASYON FAALİYETLERİNE KATKISI
Trade Wars
Moderator: Prof. Dr. Cevat Gerni
Room: Murat Demircioğlu Conference Room
Şamil Fidan, Halit Keskin A CRITICAL VIEW OF THE DOMINANCE OF ACT-ORIENTED PERSPECTIVES IN PROFESSIONAL ETHICS FROM VIRTUE ETHICS PERSPECTIVE
İlkim Markoç SOCIO-ECONOMIC EFFECTS OF P2P SHARING ECONOMY PLATFORMS: AIRBNB IN BESİKTAS
Dounia Chlyeh, Aicha Elaiche, Ali Osman Kuşakcı COUNTRY SELECTION FOR ENERGY COMPANY'S NEW BRANCH USING FUZZY TOPSIS
Aslıhan Canbul DOĞAL AFET RİSK FİNANSMAN YÖNTEMLERİNDEN AFET TAHVİLLERİ VE TÜRKİYE'DE UYGULANABİLİRLİĞİ
Emine Elif Nebati, İsmail Ekmekçi PROPOSAL OF INDEX MODEL IN PERFORMANCE MEASUREMENT: SHOPPING MALL APPLICATION
Tuğba Karagülle JUST DO IT" BUT HOW?: REVIEW AND ASSESSMENT OF FRAMEWORKS OF DIGITAL

TRANSFORMATION	
Minorities and Refugees, Irregular Migration	
Moderator: Assoc. Prof. Dr. Asuman Oktayer	
Room: 114	
Cengiz Akyıldız, İsmail Ekmekçi TÜRKİYE'DEKİ GÖÇMEN VE MÜLTECİ ÇALIŞANLARIN İNCELENMESİ	
Fulya Memişoğlu, Celil Yiğit ULUSLARARASI GÖÇ VE KALKINMA: TEORİ VE GÜNCEL MESELELER	
Tolga Çıkrıkçı GÖÇ YÖNETİMİNDE BİR İNSAN HAKLARI PROBLEMİ OLARAK AB'NİN SICAK NOKTA YAKLAŞIMI	
Bahattin Gökhan Topal TÜRKİYE'DE TERÖR EYLEMLERİ VE SAVUNMA SANAYİ İLİŞKİSİ	
Aybike Açıkel, Gizem Akşit Ergen LÜBNAN'DA SİYASİ BİR OTORİTE OLARAK HİZBULLAH VE SURİYELİ MÜLTECİLER	
Social Innovation & Urbanization	
Moderator: Prof. Dr. Serkan Yeşilot	
Room: Green Conference Room	
Sıla Uysal, Öykü Azra Şencan ENGELLİLERE AYRILMIŞ PARK ALANLARINA ENGELLİ OLMAYAN ARAÇLARIN PARK ETMESİNİ PLAKA OKUMA ÖZELLİĞİ OLAN KAMERA YARDIMIYLA ÖNLEME PROJESİ	
Murat Çemberci INVESTIGATION OF SOCIAL IMPACT OF SOCIAL INNOVATION	
Yonca Deniz Gürol, Pınar Sarp, Ceylan Merve Binici, Nazlı Yüceol İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ, SOSYAL İNOVASYON VE KURUMSAL SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK İLİŞKİSİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA	
Mehtap Battal DİJİTAL ÇAĞIN KENTLERİ	
Ali Ekber Akgün, Dilek Karaca, Tuğba Etlioğlu THE ANTECEDENTS AND CONSEQUENCES OF SOCIAL INNOVATION	
Workshop: ISIC Social Innovation Workshop for Youth **Moderator: Zeynep Aksoy** ***Room: Z03***	**14:00-16:00**
Panel: "Social Innovation Activities of NGOs in Turkey" **Moderator: Prof. Dr. Yonca Deniz Gürol** ***Room: Murat Demircioğlu Conference Room***	**15:15-17:15**
Gala Dinner	**19:00**

İŞ YERİ İNOVASYONUNUN BİR ÖRNEĞİ OLARAK UZAKTAN ÇALIŞMANIN İŞ-YAŞAM DENGESİNE ETKİSİ: ÇALIŞAN ANNELER ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Arş. Gör. Selin Karaca
Türk-Alman Üniversitesi

Doç. Dr. Emel Esen
Yıldız Teknik Üniversitesi

Özet

Teknolojinin getirdiği yenilikler iş yerindeki çalışma ortamını değiştirmekte, yeni teknolojiler ve iletişim araçları çalışanların ofisten uzakta işlerini yürütebilmesine olanak tanımaktadır. Bu araştırmanın amacı, Türkiye'de gittikçe artan bu yeni çalışma yönteminin çalışan annelerin iş-yaşam dengesi üzerindeki etkilerini incelemektir. Yazında iş-yaşam dengesi üzerine çalışan annelerin yaşadıkları sorunlardan hareketle örneklem seçiminde çalışan anneler tercih edilmiştir. Örneklemin oluşturulmasında öncelikle uzaktan çalışma yöntemine geçen firmalara ulaşılarak çalışan annelerle iletişime geçilmiş ve kartopu örnekleme tekniği kullanılmıştır. Çalışan annelerin bireysel deneyimlerine ulaşılabilmek için nitel araştırma yöntemi tercih edilmiştir. Farklı sektörlerde uzaktan çalışma yöntemine geçen firmalarda çalışan 16 anne ile 12.03.2019 - 27.06.2019 tarihleri arasında mülakatlar gerçekleştirilmiştir. Demografik form, mülakat esnasında tutulan ses kayıtları ve mülakat notları birkaç kez gözden geçirilerek belirli temalar ortaya çıkarılmıştır. Mülakatlar neticesinde uzaktan çalışmanın, çalışan annelerin iş-yaşam dengelerini iyileştirdiği ortaya konmuştur. Bulgularda, yoldan tasarruf edilen zaman ile çocuğa ayrılan zaman faktörü ön plana çıkmıştır. Bunun yanı sıra fiziksel rahatlık, ev işlerine ayrılan zaman, daha verimli, motive ve konsantre çalışabilme gibi hem kişisel hem işe yönelik bulgulara rastlanmıştır. Uzaktan çalışma gerçekleştirilirken yapılan iş, uzaktan çalışılan gün sayısı, uzaktan çalışma mekânı tercihinde çocuğun yaşı, evde olmaması ile aile ve bakıcı desteği gibi konular belirleyici olmaktadır.

Anahtar Kelimeler: *İş-yaşam dengesi, çalışan anneler, uzaktan çalışma, iş yeri inovasyonu*

THE EFFECT OF REMOTE WORK AS A SAMPLE OF WORKPLACE INNOVATION ON WORK-LIFE BALANCE: A RESEARCH ON EMPLOYED MOTHERS

Res. Asst. Selin Karaca

Turkish-German University

Asst. Prof. Emel Esen

Yildiz Technical University

Abstract

Innovations brought about by technology change the working environment in the workplace, and new technologies and communication tools allow employees to carry out their work away from the office. The aim of this study is to examine the effects of increasing working on this new way of working mothers work-life balance in Turkey. In the literature, the mothers working on the work-life balance were chosen for the selection of the sample based on the problems experienced by the mothers. Firstly, companies working with remote working method were contacted with working mothers and snowball sampling technique was used. Qualitative research method was preferred to reach the individual experiences of working mothers. Interviews were conducted between 12.03.2019 - 27.06.2019 with 16 mothers working in companies working in remote sectors in different sectors. The demographic form, audio recordings held during the interview and interview notes were reviewed several times to reveal specific themes. As a result of the interviews, it has been shown that working remotely improves the working life balance of working mothers. In the findings, the time-saving time and the time factor allocated to the child came to the forefront. In addition, both personal and work-related findings such as physical comfort, time allocated to household chores, more efficient, motivated and concentrated work were found. While working remotely, the number of working days, the number of days working remotely, the age of the child, not being at home and the support of family and caregiver are decisive.

Keywords: *Work-life balance, employed mothers, remote work, workplace innovation*

1. İş-Yaşam Dengesi

Artan rekabet ortamı, teknolojik, ekonomik, demografik ve yaşam tarzındaki değişmeler, bireylerin kişisel ve iş yaşamları arasında denge kurma sorununu ortaya çıkarmakta, çalışanların kişisel ve iş yaşamlarında yaşadıkları problemlerin sınırlarını genişletmektedir (Doğrul ve Tekeli, 2010; MESS, 2001). Toplumsal yaşamın ilk yıllarından itibaren iş ve yaşam dengesi belirli evrelerden geçmiştir (Naithani, 2010). İş-yaşam dengesi terimi ilk kez 1970'li yılların sonunda Birleşik Krallık 'ta "iş ve kişisel yaşam arasındaki denge"yi tanımlamak (Vyas ve diğerleri, 2015: 366), ABD'de ise 1986'da "insanların işle ilgili görevler için daha fazla zaman harcayarak hayatlarının diğer yönlerine daha az zaman ayırma eğilimi"ni açıklamaya yardımcı olmak için kullanılmıştır (Smith, 2010: 436). Greenhaus ve diğerleri (2003: 513) iş ve yaşam dengesini "bireyin iş ve aile rolüne eşit ölçüde katılım sağlaması ve iş ve aile yaşamından eşit ölçüde hoşnut olması" olarak tanımlamaktadır. İş-yaşam dengesini bireyin rollerini iş ve aile rollerine eşit süre ayırmayı ifade eden "zaman dengesi", iş ve aile rollerine eşit düzeyde psikolojik katılım göstermeyi ifade eden "katılım dengesi" ile iş ve aile rollerinden eşit düzeyde memnun olmayı ifade eden "memnuniyet dengesi" olarak üç ayrı boyutta ele almışlardır. Literatürde iş ve yaşam dengesi üzerine farklı teoriler bulunmaktadır;

Bölünme Teorisi: Bölünme teorisine göre iş ve iş dışı yaşam birbirinden tamamen ayrıdır ve bu alanlarının birbirleri üzerinde hiçbir etkisi bulunmamaktadır (Guest, 2002: 258).

Taşma Teorisi: Taşma teorisi bir yaşam alanının diğer yaşam alanını olumlu ya da olumsuz etkileyebileceğini varsaymaktadır (Guest, 2002: 258).

Telafi Teorisi: İş ve aile yaşamı arasında ters bir ilişki bulunmaktadır ve çalışanlar bir yaşam alanındaki eksikliği diğer yaşam alanlarında telafi etme eğilimindedir (Clark, 2000: 749).

Araçsallık Teorisi: Bir yaşam alanındaki başarı için diğer yaşam alanı bir araç olarak kullanılmaktadır (Ballıca, 2010:8).

Çatışma Teorisi: Yaşam alanlarındaki yüksek talep seviyeleri zor seçimler yapılmasına yol açarak bu durum çatışma ve birey üzerinde aşırı yüklenmeye yol açmaktadır (Guest, 2002: 259).

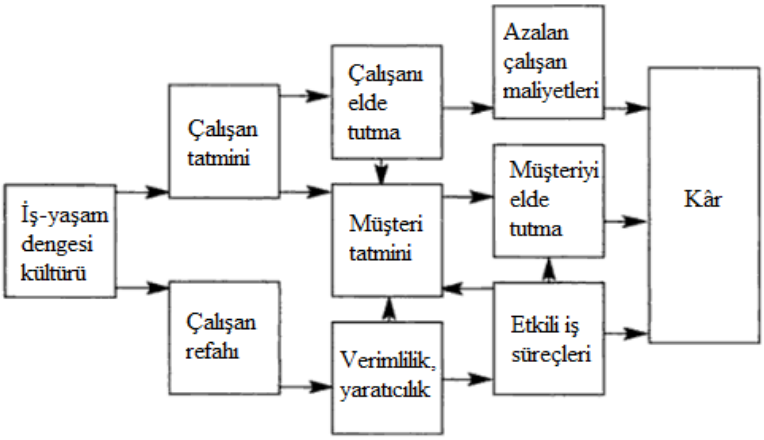
İş-Aile Zenginleştirme Teorisi: İş-aile zenginleştirme teorisi iki yönlü olmakta ve yaşam alanları birbirlerini olumlu etkilemektedir (Greenhaus ve Powell, 2006: 73).

Sınır Teorisi: İş ve aile alanlarını yaşamın iki ayrı alanı olmakta ve insanlar bu iki yaşam alanındaki günlük sınır geçiciler olmaktadır (Clark, 2000).

Literatürde iş ve yaşam dengesi üzerine yapılan araştırmalar iş-yaşam dengesinin önemini ortaya koymaktadır. İş yaşam dengesi stres, sağlık, psikoloji, yaşam ve iş tatmini, çatışma, örgütsel bağlılık, devamsızlık, performans ve motivasyon gibi bireysel, örgütsel ve toplumsal birçok konuya etki etmektedir (Aycan ve diğerleri, 2007; Çarıkçı ve diğerleri, 2010; Guest, 2002; Küçükusta, 2007; Richert-Kazmierska ve Stankiewicz, 2016).

Tablo 1: İş-Yaşam Dengesizliğinin Yarattığı Sıkıntılar (Aycan ve diğerleri, 2007)

İş Alanındaki Sıkıntılar	Ailevi/İlişkisel Sıkıntılar	Kişisel Sıkıntılar
İşe devamsızlık ve işi bırakma eğiliminde artış	Evlilik doyumunda azalma	Psikolojik sıkıntılar
İş tatmininde ve kuruma bağlılıkta azalma	Çocuklarla ilişkilerde yaşanan problemler	Psikosomatik sıkıntılar
Rol tatmininde azalma	Rol tatmininde azalma	Kişinin kendine ayırdığı zamanda duyduğu tatminsizlik
Motivasyonda azalma	Motivasyonda azalma	
Takım çalışmasında verimsizlik ve iş performansında düşüş	Ebeveynlerle, arkadaş ve sosyal çevreyle ilişkilerde yaşanan problemler	



Şekil 1. İş-Yaşam Dengesi Kültürü Kâr Zinciri

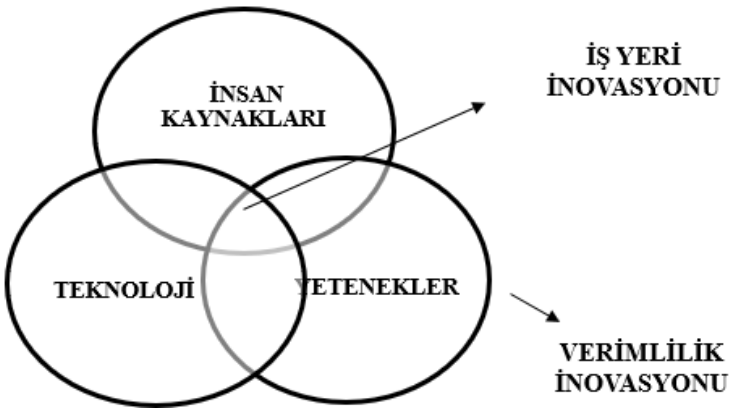
(Clutterbuck, 2003)

2. İş Yeri İnovasyonunun Bir Örneği: Uzaktan Çalışma

Teknolojik gelişmeler ve artan rekabet ortamı inovasyon kavramının önemini artırmış ve değişen dünyaya adaptasyon için bu kavram şirketler için göz ardı edilemez bir yerde konumlanmıştır. Yeni teknolojiler çalışma ve kişisel yaşamın birçok alanını değiştirirken insan kaynaklarına daha fazla odaklanma ihtiyacı artmıştır (Totterdill ve diğerleri, 2016). İş yeri inovasyonu kavramı "insan kaynakları yönetimi ve destekleyici teknoloji alanlarındaki yeni ve birleştirilmiş yöntemlerin uygulanması" olarak tanımlanmaktadır (Pot, 2011: 404-405). İş yeri inovasyonunun üç bileşeni insan kaynakları, teknoloji ve yeteneklerdir (Beblavý ve diğerleri, 2012).

Uzaktan çalışma iş yeri inovasyonu olarak kabul edilen uygulamalardan biridir (Beblavý ve diğerleri, 2012). İş yerinde inovasyon stratejisi olarak yapılan uzaktan çalışma, çalışma yerlerinin mekânsal

dağılımına odaklanmaktadır (Reichwald ve Möslein, 1999). Yeni çalışma biçimleri, çalışma saatinin en önemli faktör olarak görüldüğü yüz-zaman kültürü yerine, mekan, zaman ve organizasyon tarafından sınırlandırılmamış, çalışan güveniyle yönetilen ve sonuç odaklı esnek çalışma düzenlemeleri anlamına gelmektedir. Yeni çalışma biçimleri iş odaklı amaçlara hizmet ederken iş ve kişisel yaşamlarının taleplerinin etkin bir şekilde entegre edilmesi, işe gidiş-geliş zamanının azaltılması ve organizasyonun çekiciliğinin artırılması gibi daha büyük fırsatlar sağlamaktadır (Pot ve diğerleri, 2012: 176). Uzaktan çalışma, "merkez ofislerden veya üretim tesislerinden uzakta, çalışanın merkez ofis veya üretim tesislerindeki çalışanlarla hiçbir kişisel temasının olmadığı, ancak yeni teknolojiyi kullanarak onlarla iletişim kurabileceği yerlerde yapılan iş" olarak tanımlanmaktadır (Di Martino ve Wirth, 1990: 530).



(Beblavý ve diğerleri, 2012)

Şekil 1. İş Yeri İnovasyonunun Bileşenleri

Uzaktan çalışma üzerine yapılan çalışmalar uzaktan çalışmanın bireysel, örgütsel ve toplumsal olarak olumlu ve olumsuz etkilerini ortaya koymaya çalışmaktadır.

Tablo 2: Uzaktan Çalışmanın Etkileri

	Olumlu Etkiler	**Olumsuz Etkiler**
Bireysel	Park yeri, benzin, zaman ve azalan giyim harcamaları (Özkalp ve diğerleri, 2013: 15). Esneklik, özerklik, kişisel özgürlük, bireysel çalışma, azalan yolculuk süresi, azalan masraflar, kişisel faaliyetlere katılımın artması, aile üyeleriyle geçirilen zamanın artması, artan verimlilik ve daha iyi bir yaşam kalitesi (Meşhur, 2010: 7).	Sosyal ve profesyonel izolasyon, örgüt kültüründen uzaklaşma, azalan ofis etkisi, iş-aile yaşamındaki denge sorunları, resmi olmayan etkileşim, uygun olmayan ev ortamı, işe odaklanamama, daha uzun süre çalışma, kaynaklara erişim problemi ve teknik problemler (Kurland ve Bailey, 1999: 57). Zorlaşan takım çalışması, çalışanların statü kaybı korkusu, terfi problemleri,

	Sosyal yaşama ve boş zaman aktivitelerine olan artış, daha etkili zaman yönetimi (Harpaz, 2002: 76-77).	yöneticilerle ilişkilerin zayıflaması, psikolojik problemler, sosyal izolasyon, yeterli olmayan teknolojik kaynaklar ve iş ile ev yaşamı arasında ortaya çıkabilecek problemler (Meşhur, 2010: 7).
Örgütsel	Büyük şehirlerde azalan ofis masrafları, Maliyet tasarrufu, artan verimlilik, yetkin çalışanların işe alımı ve tutulması (Di Martino ve Wirth, 1990: 531-532). Artan verimlilik, ofis-mekan tasarrufu, iş ilişkilerinde esneklik, daha iyi müşteri hizmeti, artan motivasyon, azalan maliyetler, azalan devamsızlık ve nitelikli iş gücü istihdamı (Alkan Meşhur, 2007: 267).	Çalışanların fiziksel olarak gözden uzak olması, örgütsel özdeşleşme, sadakat ve bağlılık konularında potansiyel azalma tehlikesi (Harpaz, 2002: 79). Çalışanların izlenmesindeki zorluklar, çalışanların motivasyonu, kontrolü ve güveni ile çalışanların işi istismar etme korkusu (Alkan Meşhur, 2007: 267). Donanım maliyetleri ve kuruluş giderleri (Johnson, 1997: 19; Alkan Meşhur, 2007: 267). Teknolojiye erişim problemleri ve teknolojik kaynakların yetersizliği (Alkan Meşhur, 2007: 267; Meşhur, 2010: 7).
Toplumsal	Trafik yoğunluğu, hava ve gürültü kirliliği (Kurland ve Bailey, 1999: 58; Alkan Meşhur, 2007: 266). İş arayanlar, küçük çocuklu kadınlar, yaşlılar ve engelliler gibi toplumun daha geniş üyelerinin iş yaşamına katılımı (Harpaz, 2002: 79).	Sosyal olarak iletişimin azalması sonucu toplumda ilişkilerin daha kopuk olması (Kurland ve Bailey, 1999: 62).

3. Uzaktan Çalışmanın İş-Yaşam Dengesine Etkisi: Çalışan Anneler Üzerine Bir Çalışma

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Literatür demografik etkenlerin, iş dışı yaşamın ve işin özelliklerinin iş-yaşam dengesi üzerindeki etkilerini ortaya koymaktadır. Çalışma yaşamındaki annelerin yaşadıkları sorunlardan yola çıkılarak çalışmaya konu olarak çalışan anneler tercih edilmiştir. Kadınlar mesleki ve özel yaşamları arasındaki ilişkiyi yönetmeye çalışması çatışmalara yol açmakta ve daha fazla baskı altında kalmaktadırlar (Bartolomé ve Evans, 1980). Çalışma yaşamındaki kadınlar ev ve aile sorumluluklarının büyük bir kısmı ile yaptıkları işlerin sorumluluğunu yönetebilmek için olağanüstü bir çaba sarf etmektedirler (Karacan, 2011; MESS, 2001).

Bu araştırmanın amacı, Türkiye'de gittikçe artan bu yeni çalışma yönteminin çalışan annelerin iş-yaşam dengesi üzerindeki etkilerini incelemektir. Uzaktan çalışma üzerine Türkiye'deki akademik çalışmaların azlığı ve iş yerindeki teknolojik dönüşümlerin iş-yaşam dengesindeki etkilerine çalışan anne gözüyle bakılması ile bu çalışmanın yazına katkı sağlaması beklenmektedir.

Yerli yazında çalışan kadınların iş-yaşam dengesine odaklanan çalışmalar yer almış (Topgül, 2016; Koray, 2016; Seval, 2017; Keskin, 2018; Gürel, 2018; Ödemiş, 2018) ancak çocuk sahibi olan çalışan kadınların iş-yaşam dengesinde uzaktan çalışmanın etkisine yönelik bir çalışmaya rastlanamamıştır. Kıcır (2015) doktora tezinde çevirmenleri ele alarak evden çalışmanın iş-yaşam dengesine etkisini incelemiştir. Bu çalışma ise çalışan anne perspektifine odaklanmaktadır. Çevirmenlik mesleği gereği evden çalışma imkanı bulunmakta, bu çalışmada ise uzaktan çalışma, farklı sektörlerde ve farklı pozisyonlardaki çalışanlara, bağlı olunan organizasyonun sağladığı bir dönüşüm sonucu imkan olarak ele alınmaktadır.

Hilbrecht ve diğerleri (2008) ise çalışmalarında çalışan anneleri ele almış ancak örnekleme konu olan anneler tek bir finansal kuruluşta çalışmakta, on sekiz annenin iki tanesi yarı zamanlı on altı tanesi tam zamanlı uzaktan çalışmaktadır. Bu tezin örnekleminde ise farklı sektör ve pozisyondaki çalışan annelerle görüşülmüş ve ortak etkiye yönelik sonuçlar çıkarılmaya çalışılmıştır. Araştırmada tam zamanlı uzaktan çalışanlar ele alınmamakta çalışanlar dönüşümün genellikle haftanın bir veya iki günü ya da ihtiyaç halinde bu imkandan faydalanabilmektedirler.

3.2. Araştırmanın Yöntemi ve Analizi

Araştırmada çalışan annelerin bireysel tecrübelerine odaklanılabilmesi için nitel araştırma yönteminden mülakat tekniği ile veri toplaması uygun görülmüştür ve yarı yapılandırılmış mülakatlar gerçekleştirilmiştir. Demografik formun yanı sıra mülakatlar katılımcıların izniyle ses kaydına alınarak not tutulmuştur. Ses kaydına alınmayan mülakat esnasında ise yazılı olarak not tutulmuştur. Form, notlar ve ses kayıtları birden çok okunup dinlenerek belirli temalar çıkarılmıştır.

3.3. Örneklem

Araştırmada örneklem çalışan anneler olacak şekilde belirlenmiştir. Öncelikle bu çalışma yönteminin uygulandığı firmalarda araştırmaya katılmak isteyen çalışan annelere ulaşılmış ve kartopu örnekleme tekniği kullanılmıştır. Örnekleme konu olan çalışan annelerin çalıştıkları sektörler ve çalıştıkları pozisyonlar ile mülakatın nasıl gerçekleştirildiği Tablo 3'de verilmiştir.

Tablo 3: Mülakata Katılan Çalışanlar ve Mülakat Yöntemi

Kod	Pozisyon	Sektör	Mülakat Yöntemi
Y.D.	Kalite Uzmanı	İlaç (Sağlık)	Telefon
G.E.	Kalite Güvence Uzmanı	İlaç (Sağlık)	Telefon
B.Ö.	Kıdemli Danışman	İnsan Kaynakları Danışmanlık	Skype
D.E.	İşe Alım Danışmanı	İnsan Kaynakları Danışmanlık	Whatsapp (görüntülü)
P.K.	SAP Danışmanı	Bilişim ve Danışmanlık	Telefon
Y.A.	Departman Asistanı	İlaç (Sağlık)	Telefon
E.G.	Satış Destek Sorumlusu	Hızlı Tüketim Ürünleri	Telefon

E.Y.	IT Danışmanı	Bankacılık	Yüz yüze
F.F.	Agile Koçu	Bankacılık	Yüz yüze
M.A.	Dış İletişim Müdürü	Bankacılık	Yüz yüze
G.K.	İş Analisti	Bankacılık	Yüz yüze
Ö.A.	İş ve Transformasyon Yönetimi Kıdemli Yöneticisi	Bankacılık	Yüz yüze
G.Ö.	COO Ofis Kıdemli Müdür	Bankacılık	Yüz yüze
B.E.	Finansal Kontrol Yöneticisi	Bankacılık	Yüz yüze
S.D.	Kredi ve Risk Müdür Yardımcısı	Bankacılık	Yüz yüze
A.K.	İletişim Uzmanı	Bankacılık	Yüz yüze

3.4. Araştırmanın Varsayım ve Sınırlılıkları

Araştırma İstanbul'da çalışanlarına uzaktan çalışma imkanı sağlayan firmalarda çalışan 16 annenin iş-yaşam dengesiyle ilgili deneyimleriyle sınırlıdır. Araştırma 12.03.2019-27.06.2019 tarihleri arasında gerçekleştirilen mülakatları kapsamaktadır. Araştırma "iş-yaşam dengesi" ve "uzaktan çalışma" üzerine hazırlanan mülakat soruları ve bu sorulara verilen cevaplar ile sınırlı olmaktadır. Ayrıca araştırma mülakatı gerçekleştirenin yetkinliği ile çalışanların sorulara verdiği cevaplar ve mülakata ayırdıkları zaman ile sınırlı olmaktadır. Araştırmaya katılan çalışanların sorulara herhangi bir etki altında kalmadan, içtenlikle ve dürüstçe yanıt verdikleri varsayılmaktadır.

4. Bulgular

4.1. Demografik Bulgular

Yaş aralığında ağırlıklı olarak 35-49 yaş aralığındaki çalışanlar yer almakta, onu 26-34 yaş aralığındaki çalışanlar takip etmektedir. Öğrenim durumunda ise lisans ve yüksek lisans seviyesinde eğitim seviyesi öne çıkmaktadır. Medeni duruma bakıldığında evli çalışan anneler daha fazla olmaktadır. En çok 4-7 yaş aralığındaki çocuklar varken ikinci sırada 0-3 yaş grubu gelmektedir. Çocuk sayısına bakıldığında mülakat gerçekleştirilen annelerin çoğunlukla tek çocuğu olduğu görülmektedir.

4.2. Uzaktan Çalışma Yöntemine Geçiş

Mülakata katılan çalışan anneler bu çalışma yönteminin organizasyonel bir dönüşümle gerçekleştiğini ve belirli periyodlarla bu imkandan faydalandıklarını belirtmişlerdir. Çalışmaya konu olan iş yeri inovasyonundan bahsedebilmek için bu çalışma yönteminin daha önce uygulanmamış olan organizasyonlarda uygulanmaya başlaması gerekmektedir. Bu noktada serbest çalışmadan ve uzaktan çalışan olarak istihdam edilmekten farklılaşmaktadır.

4.3. Uzaktan Çalışırken Yapılan İşler

Mülakata katılan çalışanlar masa başında ofisteki gibi çalıştıklarını söylemişlerdir. Kurumun sağladığı laptop ve iş telefonu gibi iletişim araçları ofiste bulunmadan uzaktan çalışmalarına imkan sağlamaktadır. Yapılan mülakatlarda çalışanların işlerinin içeriğine göre kendi planlamalarını yapabildikleri görülmüştür. Dokümantasyon ve yüz yüze iletişim gerektiren işler için ofis tercih edilmekte, daha bireysel doküman okuma, operasyonel işler ve iletişim araçlarıyla yapılabilen işler için uzaktan çalışma günleri tercih edilmektedir.

4.4. Uzaktan Çalışma Saatleri

Uzaktan çalışma saatleri konusunda bankacılık sektöründeki firmalardan birindeki çalışanlar evden çalıştıkları günlerde 09.00-18.00 saatleri arasında çalışmaları gerektiğini, diğer çalışanlar ise esnekliğe sahip olduklarını ancak genellikle mesai saatine uyma eğiliminde olduklarını söylemişlerdir. Bunun dışında evden çalışılan günlerde bazen mesai saatleri aşılabilmekte ve ofistekinden daha uzun süre çalışmayla sonuçlanabilmektedir.

4.5. Uzaktan Çalışılan Gün Sayısı

Mülakatın gerçekleştirildiği kişiler firmalarının kendilerine sunduğu olanaklara göre genellikle haftada 1 veya 2 gün çalışmaktadır. Bazı çalışanlar aynı firma içinde talebe bağlı olarak daha az veya çok çalışabilmektedirler. Ayrıca kurum içinde çalışılan yıl, departman ve işin özellikleri uzaktan çalışma gününde belirleyici olabilmektedir. Bankacılık sektöründe haftada iki gün çalışma imkanı olan firmada uzaktan çalışma günlerinden birinin Cuma günü olmasının zorunlu olduğu belirtilmiştir. Çalışanların ideal gün tercihlerine bakıldığında eğilim çoğunlukla haftada 2 gün olmaktadır. Çalışanlarla yapılan mülakatlarda eğilimin 1 veya 2 günü geçmemesinde sosyalleşme, işin gereklilikleri ve işten kopma gibi faktörlerin etkisi görülmüştür. Çalışanlar uzaktan çalışmadan ve uzaktan çalışmanın sağladığı imkanlardan faydalanmakta, ancak iş yeri ile bağlantılarını tamamen kesmek istememektedirler.

4.6. Uzaktan Çalışma Mekanı

Çalışanların uzaktan çalışırken tercih ettiği konumlar çoğunlukla ev olmaktadır. Yaşı biraz daha büyük, kreş veya okula giden çocukları olan çalışanlar evden çalışma eğilimindedirler. Daha küçük yaşta ve çocuğu evde olan çalışanlar ise ev dışına çıkmakta, evde çalışanlar ise aile ve bakıcı desteği almaktadırlar.

4.7. Uzaktan Çalışmanın Çocuğa Ayrılan Zamana Etkisi

Çalışan annelerle yapılan mülakatlarda uzaktan çalışma ile ilgili ortak ve en çok yorum “zaman” konusu üzerine yapılmıştır. Mülakata katılanlar çocuklarına daha çok zaman ayırabildiklerini söylemişler, özellikle yoldan kazandıkları zamanla çocuklarıyla daha çok vakit geçirebildiklerini belirtmişlerdir.

4.8. Uzaktan Çalışmanın Ev İşlerine Ayrılan Zamana Etkisi

Çalışanlarla yapılan mülakatlarda ev ile ilgili işlerde uzaktan çalışma günlerinin yardımcı olduğu görülmüştür.

4.9. Uzaktan Çalışmanın Kişilere Yönelik Etkileri

Uzaktan çalışmanın kişiye yönelik etkilerine bakıldığında uzaktan çalışmanın çalışanlara uyku, giyim, daha az stres ve yorgunluk gibi kişiye yönelik etkilerine ulaşılmıştır. Ayrıca şehir dışında çalışabilme ve hastane randevusu gibi işlerde de kolaylık sağladığı görülmüştür.

4.10. Uzaktan Çalışmanın İşe Yönelik Etkileri

Mülakatlarda uzaktan çalışmanın işe yönelik etkilerinde verimlilik, motivasyon, odaklanarak ve konsantre çalışma ile firmayı tercih etme gibi sonuçlarına ulaşılmıştır. Ayrıca organizasyonlar açısından maliyet tasarrufundan bahsedilmiştir.

4.11. Uzaktan Çalışma Esnasında Çalışanları Zorlayan Durumlar

Uzaktan çalışmayı zorlayan durumlardan çocukların evde olduğu zamanlar bazen zor olabildiği ancak çalışan annelerin çalışma mekanı, iletişim, aile ve bakıcı desteğiyle bu durumu yönetebildikleri görülmüştür.

Çalışmanın evden gerçekleştirildiği günlerde uzaktan çalışmaya bakış açısından ötürü hiç bilgisayar başından kalkmama durumu olduğu ve bu durumun daha uzun süre çalışmaya yol açabildiği belirtilmiştir. Uzaktan çalışmaya yönelik düşünce ve yönetici desteği önem taşımaktadır.

Uzaktan çalışmanın zorlayabileceği durumla ilgili sosyalleşme konusu gündeme gelmiş ancak çalışanlar diğer günlerde ofise gittikleri için bu durumdan olumsuz etkilenmediklerini belirtmişlerdir.

4.12. Uzaktan Çalışmaya Yönelik Tutum

Mülakata katılan çalışan 16 anne de uzaktan çalışmaya yönelik olumlu tutuma sahip olmakta ve bu çalışma yöntemini faydalı bulmaktadırlar.

5. Sonuç

Araştırmaya katılan çalışanlar uzaktan çalışma yöntemine sahip olmaktan memnun olduklarını belirtmişlerdir. Bu çalışma yönteminin en büyük etkisi çalışan anneler gözünden zaman faktörüdür ve çocuklarıyla daha çok vakit geçirebilmelerini sağlamaktadır. Bunun dışında kişiye yönelik ve işe yönelik etkilerle ilgili bulgular da çıkmıştır. Özellikle İstanbul gibi büyük bir şehirde çalışanların işe uzaklıkları, işe yakın olan çalışanların da trafik durumları zaman kaybına yol açmakta ve evden çalışılan gün bu anlamda yaşamlarını kolaylaştırmaktadır. Uzaktan çalışma yönteminde çalışma mekanı, çocukların yaşı, çocukların evde olmaması ile aile ve bakıcı desteğinin önemli rol oynadığı görülmektedir. Araştırmada dikkat edilmesi gereken noktalarından biri çalışma gün sayısı olmakta ve bu yöntemi olumlu bulan çalışan annelerin eğiliminin sosyalleşme, işin gereklilikleri ve iş disiplini

gibi sebeplerden ötürü haftada 1 veya 2 gün tercih etmeleridir. Uzaktan çalışma günlerinde karşılaşılabilen bazı zorluklar ise çeşitli yollarla yönetilebilmektedir.

Kaynakça

Alkan Meşhur, F. H. 2007. Geleceğin Çalışma Biçimi Tele Çalışmaya İlişkin Yaklaşımlar. Akademik Bilişim, 7(9): 265-272.

Aycan, Z., Eskin, M. ve Yavuz, S. 2007. Hayat dengesi: İş, aile ve özel hayatı dengeleme sanatı. 1. bs. İstanbul: Sistem Yayıncılık.

Bartolomé, F. ve Evans, P. A. L. 1980. Must Success Cost So Much? Harvard Business Review, March 1980. https://hbr.org/1980/03/must-success-cost-so-much [19.07.2018].

Beblavý, M., Maselli, I., ve Martellucci, E. (2012). Workplace Innovation and Technological Change. CEPS Special Reports, Forthcoming. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2147619 [4.01.2019].

Clark, S. C. 2000. Work/family border theory: A new theory of work/family balance. Human Relations, 53(6): 747-770.

Clutterbuck, David. 2003. Managing work-life balance: a guide for HR in achieving organisational and individual change. London: CIPD Publishing.

Çarıkçı, İ. H., Çiftçi, M., ve Derya, S. İş-Aile Yaşam Çatışması: Türkiye'deki Kadın Yöneticiler Üzerinde Bir Uygulama. Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi, 2(2): 53-65.

Di Martino, V., ve Wirth, L. 1990. Telework: A new way of working and living. International Labour Review, 129(5): 529-554.

Doğrul, B. Ş. ve Tekeli, S. 2010. İş-Yaşam Dengesinin Sağlanmasında Esnek Çalışma. Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi, 2(2), 11-18.

Greenhaus, J. H. ve Powell, G. N. 2006. When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. Academy of Management Review, 31(1): 72-92.

Greenhaus, J. H., Collins, K. M., ve Shaw, J. D. 2003. The relation between work–family balance and quality of life. Journal of Vocational Behavior, 63(3), 510-531.

Guest, D. E. 2002. Perspectives on the study of work-life balance. Social Science Information, 41(2): 255-279.

Gürel, P. A.. 2018. İş-Yaşam Dengesini Sağlayan Faktörlerin Kadın Akademisyenler İçin Belirlenmesi: Lojistik Regresyon Analizi. Kadın Araştırmaları Dergisi, (16): 31-44.

Harpaz, I. 2002. Advantages and disadvantages of telecommuting for the individual, organization and society. Work Study. 51(2): 74-80.

Hilbrecht, M., Shaw, S. M., Johnson, L. C., ve Andrey, J. (2008). 'I'm home for the kids': contradictory implications for work–life balance of teleworking mothers. Gender, Work & Organization, 15(5): 454-476.

Johnson, M. 1997. Teleworking in Brief. 1. bs. UK: Butterworth-Heinemann.

Kapız, S. 2002. İş-Aile Yaşamı Dengesi ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 4(3): 139-153.

Karacan, E. 2011. Çalışma yaşamında kadın: Kocaeli ilinde bir araştırma. 1. bs. İzmit: Umuttepe Yayınları.

Keskin, E. 2018. İş yaşam dengesinin örgütsel bağlılık ile ilişkisi: Bankacılık sektöründe kadın çalışanlara yönelik bir uygulama. Yüksek Lisans Tezi. Giresun Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Kıcır, B. 2015. Evden Çalışmanın İş-Yaşam Dengesine Etkisi: Çevirmenler Üzerinde Bir Araştırma. Doktora Tezi. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Koray, N. 2016. Kadınların çalışma hayatındaki iş yaşam dengesi sorunları ve Avrupa Birliği Türkiye düzenlemeleri. Yüksek Lisans Tezi. Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Kurland, N. B. ve Bailey, D. E. 1999. Telework: The advantages and challenges of working here, there, anywhere, and anytime. Organizational Dynamics, (28)2: 53-68.

Küçükusta, D. 2007. Konaklama İşletmelerinde İş-Yaşam Dengesi Sorunları ve Çözüme Yönelik Yaklaşımlar. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 9(3): 243-268.

MESS. 2001. Harvard Business Review İş ve Yaşam Dengesi. 1. bs. İstanbul: Mess Yayıncılık.

Meşhur, H. F. A. 2006. Engellilerin bir istihdam seçeneği olarak tele çalışma: modellenmesi ve modelin kent planlama açısından irdelenmesi. Doktora Tezi. Selçuk Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.

Meşhur, H. F. A. 2010. Organizasyonların tele çalışmaya ilişkin tutumlarına yönelik bir araştırma. Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 25(1): 1-24.

Naithani, P. 2010. Overview of work-life balance discourse and its relevance in current economic scenario. Asian Social Science, (6)6: 148-155.

Ödemiş, G. 2018. Kadın girişimcilerin iş-yaşam dengesi üzerine bir araştırma: İzmir ili örneği. Yüksek Lisans Tezi. İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Özkalp, E., Varoğlu A., Varoğlu D., Kırel, A.Ç., ve Acar, P. 2013. Örgütsel Davranış. 1. bs. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.

Pot, F. 2011. Workplace innovation for better jobs and performance. International Journal of Productivity and Performance Management, (60)4: 404-415.

Pot, F. D., Dhondt, S., Korte, E. D., Oeij, P., ve Vaas, F. 2012. Workplace innovation in the Netherlands. I. Houtman (Ed.), Work Life in the Netherlands. Hoofddorp: TNO Innovation for Life: 173-190.

Reichwald, R. ve Möslein, K. 1999. Telework strategies: the diffusion of a workplace innovation. Proceedings of The Fourth International Telework Workshop 'Telework Strategies for the New Workforce, August 31-September. Tokyo. c. 3: 166-175.

Richert-Kaźmierska, A. ve Stankiewicz, K. 2016. Work–life balance: Does age matter? Work, 55(3): 679-688.

Seval, H. N. 2017. Çalışan Kadınların En Büyük Sınavı: İş-Aile Yaşamı Dengesi(zliği) ve Kadın Sağlığına Etkisi. Bilge Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, 1(2): 184–193.

Smith, K. T. 2010. Work-life balance perspectives of future marketing professionals in generation Y. Services Marketing Quarterly, (31) 4: 434-447.

Topgül, S. 2016. İş ve Aile Yaşamı Dengesi(zliği)nin Kadın Çalışanlar Üzerindeki Etkileri. Journal of Management & Economics, 23(1): 217-231.

Totterdill, P., Dhondt, S., ve Boermans, S. 2016. Your guide to Workplace innovation. Brussels: European Workplace Innovation Network (Euwin). https://www.tno.nl/media/8552/euwin_ebook_english.pdf [4.01.2019].

Vyas, B., Sajjan, V., ve Hanji, S. V. 2015. A study on work life balance among KSRTC employees. International Journal of Advance Research in Computer Science and Management Studies. 3(4): 366-373.

CULTURAL TOURISM IN THE PERSPECTIVE OF SOCIAL INNOVATION

Asst. Prof. Dr. Ayca Oralkan
Beykent University

Abstract

Throughout the history of humankind, uncountable social innovations have become elements, each making its own unique contribution to wellbeing all around the world. In general, social innovation is the process of change with the rise of new behavior that enhances the life strategy of a society. An exception to this cause and effect relationship is the cultural tourism, in which the driving force is the stability of specific behavioral patterns that lead to an improvement in social-economic factors. Rather than the change in the behavior, it is essential in the competitive environment of cultural tourism to concretize distinctive cultural features that appear to be a value by society. Cultural tourism, which has become a widespread activity at present, has generated regional development and a positive impact on the quality of life as an understanding of life satisfaction. Principally, contributing to the national economy, cultural tourism generates many different levels of employment. Moreover, consistently emphasis of certain cultural aspects nourishes the image and brand value of the host country. With the increase in the number of elements in cultural tourism, it is possible to diversify the tourist experiences and amplify the attractiveness of the destination. Thus, the combination of cultural tourism with creative tourism has the potential of an influential social innovation to transform an ordinary town into a place worthy of travel. Following the social innovation dynamics, the aim of this paper is to highlight the welfare effect of cultural tourism on the people living in tourism destinations and to present a social innovation model for cultural tourism.

Keywords: *Social Innovation, Cultural Tourism, Cultural Elements, Destination Branding, Tourism Marketing, Artificial Cultural Elements, Take-Wing Model*

1. Introduction

Social innovation has a long history and now being used as an umbrella concept that defines social programs and related processes of comprehensive social initiatives. Even governments seem to have established policies for social innovation; for example, the Ministry of Social Development and Social Innovation has been established in the Government of British Columbia (Pue et al., 2016). Social innovation can be defined with innovative activities and services realized through the motivation of meeting a social need (Mulgan, 2006). Social innovation has also become a critical priority in the recent innovation policy of the European Union and is recognized as a new area that needs to be made even more effective (Hillgren et al., 2011). In this regard, the positive contribution of tourism to socio-economic dynamics can be seen by encouraging job creation and economic development in local communities (UNWTO, 2011).

In recent years, it has been seen that the increased potential of tourism-culture unity is reflected in tourism marketing strategies and contributes significantly to the development of tourism. Tourist candidates looking for new ways to spend their free time have the opportunity to appreciate the history and lifestyle of a destination, as well as discover the traditions of the locals within the experiential dimension of traveling. The strong link between culture and tourism is due to the wide variety of social differences presented by tourism marketing (Silvestrelli, 2012). Thus, the focus is likely on culture as a source of differentiation that could provide an advantage over the ever-increasing number of destinations in the international competitive environment. Innovating rural tourism leads to community-based possible enhancements like overcoming the social divides, establishing and maintaining equal living standards. Besides, there are government based possible enhancements as well, like a higher rate of employment and GDP growth (Peng & Lin, 2016). For example, the innovation program in Tanzania is designed to transfer information between universities, local firms, banks, government agencies, and donor agencies. The ongoing process in a collaborative framework ensures that innovation knowledge is used to guide the possible gains of wildlife tourism in the social dimension (Carlisle et al., 2013). Cultural attraction centers allow experiencing the values diversified with intellectual accumulations. In this way, cultural elements have provided the leaps that will lead to the increase of land values and the diversification of job opportunities, increasing the living standards of the people of the region. These positive social developments have encouraged relevant institutions to further invest in culture, supporting employment in the cultural sector.

Culture tourism products, which are a projection of cultural elements and represent a significant market value of cultural tourism, can be a source of attraction in itself. Cultural tourism can include a variety of options, depending on the motivations that compose the tourist demand for a particular destination. Cultural heritage and historical sites, museums, art galleries, exhibitions, ethnic crafts, language learning, local dances, music performances, gastronomy can come to the fore in the experience of different cultures. The creation of new cultural and touristic products that are active in the dynamics of social innovation can provide significant support to the socio-economic development of the region.

Nowadays, there is a great demand for experiencing different places and different cultures in the world by means of certain improvements such as the significant increase in the diversity of attraction centers with the contribution of effective information flow on social media platforms, and more reasonable travel conditions. The prerequisite for a stable economic gain in cultural tourism is the protection of social values and cultural heritage, even natural beauties, which are the elements of attraction. In terms of the sustainability of regional development originating from cultural tourism, it is important to have a consistent effort to preserve cultural heritage assets and even to produce new heritage values.

Another important positive side effect of this international demand for cultural tourism is that it encourages respect for other cultures and an understanding of differences, thereby promoting harmony, and consequently, peace.

Compared to technological innovation, which requires investment in technological infrastructure and extensive long-term structuring, social innovation can turn cultural diversity into a resource and provide productive stages in a shorter period of time (Liu & Nijkamp, 2019). On the other hand, innovation defines itself with creativity, and this is not limited to the product itself. Building appropriate conditions to enable the product to be experienced, and the development of efficient marketing strategies to ensure sufficient demand require creative and unique approaches. In addition, there are many comprehensive steps in the process of innovation, such as ensuring social cohesion. The creativity that accompanies this whole process of social innovation is not only related to art, culture, and science, but also to any contribution to the marketing and experiencing stages. Therefore, transforming the issue of social innovation into a source of attraction as a cultural element often requires a multidisciplinary and coordinated work.

2. Cultural Tourism Indicators

Cultural tourism has emerged with the attraction of cultural diversity and has become capable of a significant amount of capital inflow. As an expression of cultural consumption, creative tourism has nourished diversified related products enhancing socio-economic gains. The provision of resources required for the development of tourism destinations can be possible only if more stakeholders get included in the system with their contribution to the innovation process. In this way, tourism-based strategies can expand the innovation network for that region by incorporating institutions and resources. (Liu & Nijkamp, 2019).

The Global Power City Index (GPCI) evaluates and ranks the major cities of the world according to their potential to attract tourists and investors. In order to reach accurate results, data collection methods and indicators are regularly reviewed and improved. Target cities are evaluated in the context of Economy, Research, and Development (R&D) and Cultural Interaction. For example, according to 2018 data, London remains at the top of the most comprehensive city assessment with respect to critical competitiveness criteria coming with the number of world-class cultural events and the possibilities of cultural interaction. Similarly, New York has its own strength with other effective indicators, such as creative events with the number of theaters and concert halls (GPCI, 2018). In this regard, various destinations can be ranked positively with different cultural tourism indicators such as the number of museums, festivals, culinary options, the number of international conferences and exhibitions.

3. Innovation based Motivational Approaches on Cultural Tourism

For tourist candidates, different motivations can be effective in the direction of cultural tourism. Some prefer it with their own intellectual passion, while others may think that they should be involved in cultural tourism for reasons such as the maintenance of their status (Chen & Rahman, 2018). On the other hand, the main purpose of social innovation is relatively more obvious, which is to meet social needs and provide the conditions for a sustainable economy (Alkier et al., 2017). Social innovation requires a continuous flow in this context; this can also be supported by innovative business models. Collaborative approaches of innovation firms, common values, and common networks for innovation, sharing information, and reviewing innovation policies can be organized to support cultural tourism (Marasco et al., 2018). When cultural tourism is considered within the scope of social innovation, it should produce value for local people, create job opportunities and transform the city to be supported by cultural tourism elements (Billi & Tricario, 2019). Human and economic approaches alone cannot define social innovation. At the same time, nature-based solutions should be integrated into the system. New sustainable lifestyles should be shaped according to priority constraints like environmental awareness for urban settlements. Promoting cultural heritage tourism requires a special effort. At this point, the stakeholders must have some triggers to ensure long-lasting motivation, especially for the consistent support of the local people. The long-term profit generation and incentives can be evaluated in this context. Therefore, within the scope of innovative leadership, a coordinator can be eligible among the other stakeholders involved in the tourism project. (Sakdiyakorn & Sivarak, 2016).

In Creative Tourism, tourists are part of the tourism experience and integrated with it. Therefore, they are playing a role in the development process of this experience as well. The comprehensive nature of destination comparison inspirational in obtaining effective information. In such an approach, tourists use social networks and TripAdvisor effectively to meet their unique needs and manage their own travel details (Carvalho et al., 2016). On the other hand, there is a significant difficulty in managing the social community experiences and in following the stories shared by visitors. Therefore, because the original stories in network platforms like Instagram have the power of shaping social tendencies, creative practices related to controlled management of brand stories can be developed (Lund et al., 2017).

4. Tourism Marketing Dynamics

As the well-known phrase says, you harvest what you plant but, in order to harvest a value-based long-term social investment effectively, a well-built tourism marketing strategy is required. Even leisure-

based and nature-based tourism preferences are supported by cultural tourism options as much as possible in today's marketing approach. The sustainability of cultural tourism depends to a large extent on the proper marketing of various and unique options that will meet the intellectual demands. For example, with the change in governance style in the popular tourism regions like Barcelona, the economic agenda has become a priority, cultural features have been supported by tourism and creative industries, and culture has become an important source of economic power (Degen & Garcia, 2012). In order for a cultural issue to become a product of culture, it must be a product that tourists demand and consume. The intellectual process relates to the overall performance of marketing strategies during the transformation of a social value into a cultural tourism product. Even if all kinds of services offered during the touristic travel have the potential to become additional attraction elements, it is the cultural attraction itself that stands out in marketing strategies. Nevertheless, the perceived tourism product is not only the attraction of the destination but also the totality of experiences that tourists interact with during their travels, which can include services such as transportation conditions, accommodation options, and entertainment. The effort to gain an advantage in the competitive environment nourished by the demand for cultural tourism encourages the increase of diversity with new cultural tourism products and new marketing strategies. Cultural differences have an important place in terms of tourism dynamics among the reasons for travel. The motivation to explore can be a powerful reason for traveling with a unique experience expectation, and from an economic point of view, attractions that can offer such differences take advantage.

The potential effectiveness of the marketing strategies has amplified with social media, especially through smartphones that increased the rate of participant interaction significantly. However, because of this high amount of participation and excessively intensive information flow, to make it possible for the message to stand out from the crowd is as critical as the content. For example, a well-built slogan is a very appropriate choice to spread the core information regarding the positioning strategy of the destination. An effective slogan with a perceptual difference can lead to an advantage among uncountable messages of other attraction centers (Pike, 2005).

Trust is one of the most important constraints for the continuity of possible positive approaches and the persistence of interest. Consistency is deeply effective in the perception of messages in the information flow and is critical to the long-term reputation of destinations. Through the marketing strategies, if the cultural elements in destinations can become the center of attention, the expansion of potential tourist experience can lead to an increase in the length of stay and in the number of repeat visits.

5. Social Innovation Dynamics regarding Cultural Tourism with Bird-Flight Evolution Analogy

Social innovation is a multifaceted phenomenon that affects all stakeholders. For example, stakeholders in cultural tourism, government, tourists, local people, entrepreneurs, tourism companies need open and closed networks within this social innovation structure. Closed and strong network clusters can limit the development potential of innovation while accelerating the workflow (Perez & Beauchesne, 2018). Therefore, as a requirement of innovation, these network structures should be reviewed, and efforts to ensure the necessary technology and interaction should be realized with the participation of all stakeholders.

The bird-flight evolution can be a supportive analogy in the discussion of such a comprehensive phenomenon that involves the process in which the cultural elements become a source for turning an ordinary region into a center of attraction that improves the quality of life of the local people. The characteristics of living things do not change for a future purpose, but through genetic adaptation-responses to a range of constraints imposed by their environment. For example, unlike large-bodied warm-blooded animals, small warm-blooded animals needed more effective insulation to maintain their body temperature. There were, however, important advantages of being a warm-blooded dinosaur rather than being a cold-blooded reptile. A structure that would allow these small dinosaurs to maintain their body temperature with less energy would give them an even greater advantage. Bird feathers with very high insulation performance most probably, initially only slowed down the deadly fall from the trees (Norberg, 2006). If an adaptation is beneficial to the lineage, protection is likely. In this case, how the flight develops depends on the behavior of previous generations. It is possible that the first feather trials were used for behavior involving contact information such as attraction, warning, or threat expression to support visual communication, or for camouflage purposes. For example, the feathers used for visual communication can be functional without moving the depressor muscles (Homborger & Silva, 2000). When the birds reach their present structures, they have many advantages of flying, such as being able to escape from predators, catching fast-running prey, using hind legs in attacks, having a bird's eye view, establishing safe nests in otherwise unreachable places, and accessing new food sources. In consistence with this flight analogy, an object designed for a particular purpose can be used for different purposes, and similarly, behaviors developed for one purpose may become adaptable to different purposes.

Each cultural aspect has the potential to become an element of attraction of cultural tourism giving wings to that society. In this context, startup and tourism marketing strategies can turn an ordinary town into a favorite destination through those cultural elements. Each of the cultural characteristics that create value for society can turn into a reason of choice among tourists, and that behavioral pattern can bring many advantages to that society. In cultural tourism, the motivation is not just to buy things but to experience them, such as architectural treasures, culinary activities, festivals, and events. In case of positive support from the local community, any cultural characteristics can be made distinguishable,

and the region can become a center of attraction among nations with the strategies that local authorities and any related organizations can carry out jointly. When the literature for tourism development is examined, a clear tendency can be seen towards an innovative perception of the criteria to evaluate the potential of that particular region.

On the basis of the social innovation process in cultural tourism, there is the determination of new social needs. Through this well-defined motivation on developing solutions, there can be an emphasis upon a certain cultural feature or combinations of various cultural features. The process of transforming a potential location or social value into an international attraction is related to the overall performance of tourism marketing strategies to turn a source into a product. Artificial cultural features may also be preferred in the absence or insufficiency of cultural features that have the potential to become supportive attraction elements. It may be an efficient option to turn to branded preferences that have already proven to be an attraction element in global tourism trends. For example, gastronomy tourism has become one of the most dynamic segments of cultural tourism today (Omar et al., 2015). The tourism of the destination can be supported by Chinese, Mexican, Turkish, Indian, French, or Italian restaurants that have already been the center of appreciation in order to support wildlife, nature or sun-and-beach tourism. Similarly, the entertainment can be supported by an Irish pub that has already been the center of appreciation. Natural distinctive cultural features can be supported by such artificial cultural elements, and those implemented cultural elements can be evaluated for their effectiveness. Such implemented artificial cultural elements are usually not mentioned in the tourism marketing strategies, but they can be significantly effective in the enhancement of the touristic experience. In addition, there are customized cultural elements that have their origin in that particular destination, but through tailor-made approaches, adaptively shaped with respect to the reasonable constraints of touristic behavioral demand.

5.1. Take-Wing Model for Cultural Tourism

Take-Wing model as a social innovation model for cultural tourism leads to a change in social practices as a driver of social change with positive aspects. The cultural element can be a museum, an archaeological site, an art gallery, a well-known building, a monument, an ethnic craft, language learning, gastronomy, a festival, an exhibition, an event, a theme park, music, folkloric dance or any other theme that has the value or potential value in that society. These cultural elements are like feathers; presence is very important for the body to fly, but alone is not enough. The process of turning into a tourist destination involves the dynamics of social innovation and requires a combination of key components that will bring a particular element of cultural tourism to the marketing stage. Even though the transformation of a social value into a cultural tourism product mainly relates to the overall

performance of marketing strategies, this intellectual process through social innovation dynamics involves five factors altogether, as presented in Take-Wing Model for cultural tourism.

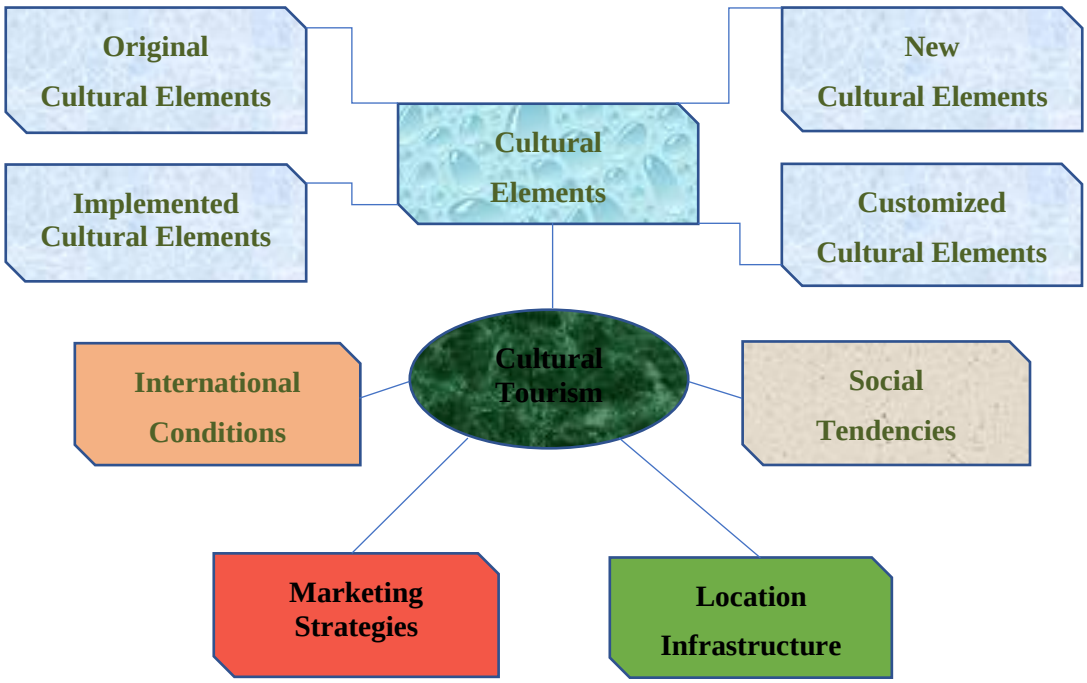


Figure 1: Take-Wing Social Innovation Model for Cultural Tourism

A. Cultural Elements

Are there any feathers to fly?

That is: Are there any cultural elements to enable a touristic destination?

A. Original Cultural Elements: Existing sufficient cultural elements

B. Artificial cultural elements options in case of absence or insufficiency of cultural elements

i. New cultural elements

ii. Implemented cultural elements

iii. Customized cultural elements

B. Location infrastructure

Is the body appropriate to fly?

That is: Does the location infrastructure have the potential to handle a load of tourism with efficient services?

It is the necessary structural changes that enable a bird to fly, provide aerodynamic harmony in the body, and support physical competence, such as bone lightness. The location infrastructure should be brought to the standards that can meet the expectations according to the projected number of visitors. It should be possible to implement transportation and accommodation options at least at acceptable standards in terms of geographical and socioeconomic aspects.

C. Social tendencies

Are the wings appropriate to fly?

That is: Are the local people ready for such an identity as a touristic attraction?
The social structure in the location needs to be compatible to ensure that this change process can be continued efficiently. That community should be in a nature that can accept to share its cultural values and historical heritage with visitors.

D. International conditions

Is the environment appropriate to fly?
That is: Are the global socioeconomic conditions available, and is there peace among related countries?
Besides, in order to be able to welcome the international demand for cultural tourism, at least a reasonable level of tolerance is required for the cross-cultural differences. This requirement has a tendency to lead to an understanding of differences, and with a positive side effect in the long-run, promotes harmony and global peace.

E. Marketing Strategies

Is there enough energy to fly?
That is: Do the marketing strategies have the potential to provide the required income?
In the beginning stages, the supply of requirements for the development of target locations can usually be gathered only if supportive stakeholders contribute to this innovation process. In terms of sustainability in cultural tourism, it is important to invest consistently to preserve cultural heritage and other cultural elements and even to produce new cultural elements. Eventually, for the long-run sustainability of cultural tourism, effective marketing is required.

The presence of cultural elements is of primary importance when a tourism marketing expert surveys in the region. The original cultural values that constitute a value in that society can become an attraction element in the international environment with effective marketing strategies. The natural charm of the region, such as sun-and-sand tourism, can itself turn that location into a center of attraction. Nevertheless, the increase in the scope and depth of the experience of the tourists visiting the destination, if supported by cultural tourism, can lead to an increase in the average length of stay and the number of repeat visits. In the absence of cultural elements as a potential of attraction, it can be strategic to support the destination with artificial cultural elements. In this context, a new cultural element, for example, a theme park, can be provided to the location. Differently, a cultural element that has already become an attraction in the international environment, which can contribute to tourist experiences, can be brought directly or adapted to the region.

The tourism marketing specialist needs to evaluate the social structure in the region and create incentive measures to ensure the approval and participation of local people in the process. It is very important that the infrastructure in the region is able to meet the expected number of tourists. Adequate standards of transport and accommodation services should be ensured, and options should be supported by creative tourism products and reach a diversity that can contribute to the experience of tourists.
Environmental factors such as international relations and global peace are the primary factors in this social innovation process. Continuity of tourism revenues, which have an important share in national economies, is a strong motivation for international harmony and global peace.

6. Conclusion

Social innovation is a process of positive change with a breakthrough that enhances a society's life strategy. Regional development and improvement in the quality of life give strong support to life satisfaction. Today, marketing strategies that use unique cultural features as the main source have gained great importance as tourism has become a global phenomenon with an increasing share in the global economy. Cultural tourism, which contributes to the economy of the region and the country, leads many different employment options. As seen in the literature reviews and the analysis shares of the related global institutions, cultural tourism has significant potential in terms of sustainable socio-economic development opportunities related to the welfare elements. Moreover, the consistent

emphasis on cultural aspects that are appreciated in the social dimension fosters the image and brand value of the host country. Each unique cultural feature has the potential to be the attraction element of cultural tourism that gives wings to that society. Those cultural features that add value to the community can become a choice among tourists in the selection phase, and just like feathers provide the birds, the cultural features can thus provide the community many advantages by improving the quality of life of the local people. In this context, successful start-up and tourism marketing strategies can turn any location into a favorite tourist destination with highlighted cultural elements. While the transformation of a social value into a cultural tourism product is largely related to the overall performance of startup and marketing strategies, in this intellectual process shaped by the dynamics of social innovation, the related factors presented in this paper with the Take-Wing Model, also require at least acceptable levels. Take-Wing Model is theoretically applicable to any potential subject of innovation, taking into account the specific requirements shaped by the variables and constraints upon that subject. The model is used in this paper for cultural tourism, which is a fruitful source of social innovation.

References

Alkier, R., Milojica, V., & Roblek, V. (2017). Challenges of the Social Innovation in Tourism, *4*(2004), 1–13. https://doi.org/10.20867/tosee.04.24

Billi A., T. L. (2019). Regional Development Policies in Italy: How to Combine Cultural Approaches with Social Innovation. In *New Metropolitan Perspectives. ISHT 2018. Smart Innovation, Systems and Technologies* (pp. 277–287). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-319-92102-0_30

Carvalho, R., Ferreira, A. M., & Figueira, L. M. (2016). Cultural and Creative Tourism in Portugal. *PASOS Revista de Turismo y Patrimonio Cultural*, *14*(5), 1075–1082. https://doi.org/10.25145/j.pasos.2016.14.071

Carlisle, S., Kunc, M., Jones, E., & Tiffin, S. (2013). Supporting Innovation for Tourism Development through Multi-stakeholder Approaches: Experiences from Africa. Tourism Management. https://doi.org/10.1016/j.tourman.2012.05.010

Chen, H., & Rahman, I. (2018). Cultural tourism: An Analysis of Engagement, Cultural Contact, Memorable Tourism Experience and Destination Loyalty. Tourism Management Perspectives, 26, 153–163. https://doi.org/10.1016/j.tmp.2017.10.006

Degen, M., & García, M. (2012). The Transformation of the "Barcelona Model": An Analysis of Culture, Urban Regeneration and Governance. *International Journal of Urban and Regional Research*, *36*(5), 1022–1038. https://doi.org/10.1111/j.1468-2427.2012.01152.x

Institute for Urban Strategies, T. M. M. F. (2018). GPCI2018_summary. London, New York, Tokyo, Paris, Singapore. Retrieved from http://mori-m-foundation.or.jp/english/ius2/gpci2/index.shtml, 6th of Sep,2019

Hillgren, P. A., Seravalli, A., & Emilson, A. (2011). Prototyping and Infrastructuring in Design for Social Innovation. CoDesign, 7(3–4), 169–183. https://doi.org/10.1080/15710882.2011.630474

Homberger, D. G., & Silva, K. N. D. E. (2000). Functional Microanatomy of the Feather-bearing Integument: Implications for the Evolution of Birds and Avian Flight. American Zoologist, 40(4), 553–574. https://doi.org/10.1093/icb/40.4.553

Liu, J., & Nijkamp, P. (2019). Inbound Tourism as a Driving Force for Regional Innovation: A Spatial Impact Study on China. *Journal of Travel Research*, *58*(4), 594–607. https://doi.org/10.1177/0047287518771223

Lund, N. F., Cohen, S. A., & Scarles, C. (2018). The Power of Social Media Storytelling in Destination Branding. *Journal of Destination Marketing and Management*, *8*(January 2017), 271–280. https://doi.org/10.1016/j.jdmm.2017.05.003

Marasco, A., De Martino, M., Magnotti, F., & Morvillo, A. (2018). Collaborative Innovation in Tourism and Hospitality: a Systematic Review of the Literature. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, *30*(6), 2364–2395. https://doi.org/10.1108/IJCHM-01-2018-0043

Martínez-Pérez, Á., & Beauchesne, M. M. (2018). Overcoming the Dark Side of Closed Networks in Cultural Tourism Clusters: The Importance of Diverse Networks. Cornell Hospitality Quarterly, 59(3), 239–256. https://doi.org/10.1177/1938965517734938

Mulgan, G. (2006). The Process of Social Innovation. MIT Press, 145–162. https://doi.org/10.1162/itgg.2006.1.2.145

Lindhe Norberg, U. M. (2006). Evolution of Flight in Animals. In Flow Phenomena in Nature Volume 1 (pp. 36–53). WIT Press. https://doi.org/10.2495/1-84564-001-2/1c

Omar, S. R., Karim, S. A., & Omar, S. N. (2015). Exploring International Tourists' Attitudes and Perceptions: in Characterizing Malaysian Heritage Food (MHF) as a Tourism Attraction in Malaysia. International Journal of Social Science and Humanity, 5(3), 321–329. https://doi.org/10.7763/ijssh.2015.v5.474

Peng, Kang-Lin; Lin, P. M. (2016). Social Entrepreneurs: Innovating Rural Tourism through the Activism of Service Science. International Journal of Contemporary Hospitality Management., 28(6), 1225–1244. https://doi.org/10.1108/IJCHM-12-2014-0611

Pike, S. (2005). Tourism Destination Branding Complexity. Journal of Product & Brand Management, 14(4): 258–9.

Pue, K., Vandergeest, C., & Breznitz, D. (2016). Toward a Theory of Social Innovation: Executive Summary. Innovation Policy White Paper Series, (January). Retrieved from https://munkschool.utoronto.ca/ipl/files/2016/02/SOCINN.White_.Paper_.pdf

Sakdiyakorn, M., & Sivarak, O. (2016). Innovation Management in Cultural Heritage Tourism: Experience from the Amphawa Waterfront Community, Thailand. *Asia Pacific Journal of Tourism Research*, *21*(2), 212–238. https://doi.org/10.1080/10941665.2015.1048261

Silvestrelli, P. (2012). Entrepreneurial Innovation for Cultural Tourism Development. Electronic Journal of Management, (June), 6–8.

UNWTO Annual Report 2011. (2012). Madrid. https://doi.org/10.1111/epp.2606

ENDÜSTRİ 4.0'IN ÖRGÜT AKTÖRLERİ ÜZERİNDEKİ TARTIŞILAN ETKİLERİ VE SONUÇLARI

Ayşenur MAVUŞ
Yıldız Teknik Üniversitesi

Prof. Dr. Halit KESKİN
Yıldız Teknik Üniversitesi

Özet

Şirketlerin uyguladıkları geleneksel üretim iş modelleri artık yerini yeni teknolojik iş süreçlerine bırakmaktadır. Endüstri 4.0'ın etkisi ile gelişen yeni teknolojik devrimle birlikte tartışmalar devam ederken uyum sürecinde şirketlerin nasıl hareket etmeleri gerektiği ve örgüt aktörlerine nasıl bir strateji izlemeleri gerektiği araştırmacılar tarafından dikkat çeken sorun haline gelmiştir. Merak uyandıran Endüstri 4.0 kavramının çalışan istihdamı üzerinde tehdit mi yoksa fırsat mı oluşturacağı konusunda farklı görüşler hakimdir. İş dünyasında dijitalleşme ile yeni devrimin ayak sesleri duyulmaya başlamışken akademik camia Endüstri 4.0'ın yansımalarının nasıl eğilim göstereceği konusunda birçok fikir ortaya atmaktadır. Bu bağlamda; çalışmanın amacı (1) Endüstri 4.0'ın istihdam üzerindeki muhtemel etkileri ve (2) sonuçlarını tartışmak, (3) örgüt aktörlerinin yeni sürece nasıl daha verimli katkı sağlayacağı konusunda teorik bir çerçeve oluşturmaktır.

Anahtar Kelimeler: *Endüstri 4.0, İşgücü, Dijitalleşme*

DISCUSSION EFFECTS AND RESULTS OF INDUSTRY 4.0 ON ORGANIZATIONAL ACTORS

Abstract

Traditional production business models applied by companies are now being replaced by new technological business processes. With the new technological revolution evolving with the effect of Industry 4.0, it has become a problem that the researchers have noticed how companies should act in the adaptation process and how they should follow a strategy for organizational actors. There are different views as to whether the notion of Industry 4.0 is a threat or opportunity for employee employment. While the footsteps of the new revolution have started to be heard with the digitalization in the business world, the academic community gives many ideas about how the reflections of Industry 4.0 will tend. In this context; the aim of the study is (1) to discuss the possible effects of Industry 4.0 on employment and (2) to discuss the results, (3) to provide a theoretical framework on how organizational actors can contribute more efficiently to the new process.

Keywords*: Industry 4.0, Labour Force, Digitalization*

1. Giriş

Endüstriyel devrimlerin gerçekleştiği ülkelerde, yüksek kaliteli mal ve hizmetler üretilmiş bunun yanı sıra ekonomik büyüme, verimlilik artışı ve refah seviyesinde iyileşme gözlemlenmiştir. Endüstriyel devrimler sonucunda oluşan etkiler ülkelere sadece faydaları değil aynı zamanda zorlukları da beraberinde getirmiştir. Örneğin, Büyük Britanya, iletişim ve taşımacılıkta devrim yaratan ve birçok başka endüstriyel gelişmeye yol açan buhar makinesi icadıyla ilk sanayi devrimine öncülük etmiştir

(Morrar vd., 2017,12). 18. yüzyılın sonlarında su ve buhar gücüne dayalı mekanik üretim sistemleri ile birinci sanayi devrimi Büyük Biritanya'da oluşurken, 20. yüzyılın başlarında ise elektrik enerjisine dayalı seri üretimle birlikte ikinci sanayi devrimi gerçekleşmiştir. Henry Ford'un otomobil üretimi ve elektronik kullanımı üçüncü sanayi devrimini ortaya çıkarmıştır (Wittenberg, 2016, 420; Lu, 2017, 1; Li, 2018, 66). Nesnelerin interneti olarak adlandırılan Endüstri 4.0 kavramı ise gelecekteki üretim, lojistik ve iş süreçlerini değiştirecek veri ve hizmetler şeklinde tanımlanmıştır ve İngiltere'de "dördüncü sanayi devrimi" olarak adlandırılmaktadır (Morrar ve diğerleri, 2017,14). Endüstri 4.0'ın temel prensibi, makineleri, iş akışlarını ve sistemleri birbirine bağlayarak, işletmelerin birbirlerini özerk bir şekilde kontrol etmek için tüm değer zinciri boyunca akıllı ağlar kurmaktır (Sung, 2018, 42).

Endüstri 4.0'ın önceki üç devrimden daha hızlı, çok derin ve geri dönüşü olmayan etkiler ortaya çıkartacağı öngörülmektedir. Endüstri firmalarının teknoloji talebindeki (özellikle bilgi ve iletişim teknolojileri) aşırı büyüme, Endüstri 4.0'ın ilerlemesini teşvik etmektedir ve farklı alanlarda olumlu yayılma etkileri ile sonuçlanmaktadır (Morrar ve diğerleri, 2017, 14). Endüstri 4.0 olarak adlandırılan dördüncü sanayi devrimi örgütlerdeki iş yapısına, çalışma metotlarına ve örgütsel süreçlere çok sayıda değişimi beraberinde getirmiştir (Bach ve diğerleri, 2019, 1). Endüstri 4.0 kavramı tanıtıldığı günden bu yana dünyanın dört bir yanındaki akademisyenlerden, uygulayıcılardan, kamu görevlilerinden ve politikacılardan büyük ilgi görmüştür (Sung, 2018, 40). Literatürde ilgi çekici bir şekilde araştırılmaya başlayan Endüstri 4.0 kavramının istihdama yönelik sosyal etkileri irdelenmeye açık bir problemdir. Endüstri 4.0 üzerine yapılan araştırmalar içersinde sosyal etkiler üzerine yapılan çalışmalar mevcut iken sadece Endüstri 4.0'ın örgüt aktörlerine yönelik muhtemel etkileri ve sonuçları hakkında çok az sayıda çalışma mevcuttur.

2. Endüstri 4.0

Son yıllarda yaşanan küresel durgunluk, sanayi sektöründeki genel bakışı değiştirmiştir. Düşük maliyetli işgücü arayışıyla faaliyetlerini yerini getirme eğilimini izleyen şirketler artık rekabet edebilirliklerini geri kazanma konusunda kararlı bir duruş sergilemektedir (Alcácer ve Machado, 2019). Rekabetçi ve yaratıcı bir ortamda, endüstrinin mevcut gereksinim ve taleplerini ele almak için yeni terimler ve ifadeler doğmuştur (Lee ve diğerleri, 2014). "Endüstri 4.0" kavramı, 2011'de Almanya'daki Hannover Fuarı'nda, denizaşırı ülkeleri ile olan artan rekabeti azaltmak için Alman ve Avrupa Birliği endüstrilerini diğer uluslararası pazarlardan ayırt etme stratejisi olarak ortaya çıkmıştır ve 2013 yılında Endüstri 4.0 yol haritası yayınlanmıştır. Endüstri 4.0 kavramının kökeni Almanya olup, önde gelen diğer endüstri ülkeleri tarafından tanınmıştır ve üretim sektörünün dijitalleştirilmesinde bir sonraki aşama olarak kabul edilmiştir (Morrar ve diğerleri, 2017,13; Chen ve Xing, 2015, 2144; Li, 2018, 66; Sung, 2018, 40). Endüstri 4.0, radyo frekansı tanımlama, kurumsal kaynak planlama, bilişsel bilgi işlem sistemleri, nesnelerin interneti, bulut tabanlı üretim, makine öğrenmesi, yapay zeka ve siber fiziksel sistemler dahil olmak üzere çok sayıda teknolojiyi kapsamaktadır (Lu, 2017, 3; Sung, 2018, 40; Rajput ve Singh, 2019, 98). McKinsey'in bir anketine

göre, şirketler sürekli olarak ortaya çıkan bu teknolojilerin farkında değildirler. McKinsey, Ocak 2015'te 300 imalat lideri üzerinde bir araştırma yapmış ve araştırma sonucunda üreticilerin yalnızca % 48'i Endüstri 4.0 için hazır olduklarını düşündüklerini belirtmişlerdir. Tedarikçilerin ise, %78'i kendilerini Endüstri 4.0 için hazır olduklarını ifade etmiştir. (Sung, 2018, 41).

Alman hükümetinin üretimin bilgisayarlaşmasını desteklemek için yüksek teknoloji stratejisinin ana girişimlerinden biri olarak ilan ettiği Endüstri 4.0'ın amacı; üretim zincirinin otomatik ve esnek uyarlamasını yapmak; parçaları ve ürünleri takip etmek; parçalar, ürünler ve makineler arasındaki iletişimi kolaylaştırmak; insan-makine etkileşimi sağlamak; akıllı fabrikalarda (nesnelerin interneti özellikli) üretim optimizasyonu sağlamak; ve değer zincirinde yeni hizmet türleri ve iş etkileşimi modelleri sağlamaktır (Sung, 2018, 40; Hermann ve diğerleri, 2015, 3; Lu, 2017, 3). Dijitalleşme ve Endüstri 4.0 gelecekteki çalışmaları büyük ölçüde değiştirecektir. Otomasyon daha küçük seri üretimi mümkün kılacak ama yine de emek, üretimin önemli bir parçası olmaya devam edecektir. Dolayısıyla, Endüstri 4.0, bağlantıdan çok daha fazlasını ifade etmektedir. Gelecekte, akıllı veri toplama, depolama ve dağıtım insanlar ve nesneler tarafından gerçekleşecektir. Geleneksel üretim hattı işçileri ve bilgi işçilerinin görevleri daha da büyük ölçüde birleşecektir. Sonuç olarak, birçok emek süreci gelecekte daha verimli ve etkili bir şekilde yürütülecektir. Süreçler ayrıca farklı yeni yardım sistemleri sağlayacaktır. Bu, yönetim ve üretim süreçlerinin daha da otomatikleştirileceği anlamına gelmektedir (Buhr, 2015, 11).

3. Endüstri 4.0'in İşgücü Piyasasina Etkileri

Endüstri 4.0 hakkında şimdiye kadar gerçekleşen söylemlerde işgücü piyasası üzerindeki etkileri tartışmalı olsa da Endüstri 4.0'ın yenilikçi ve yıkıcı perspektifi ile ön plana çıkmıştır. Endişe verici soru şudur: Artan dijitalleşme üretimdeki iş sayısını azaltacak mıdır? Şu anda bu soruya verilebilecek kesin bir cevap bulunmamaktadır. Tahminler çok farklı ve belirsizdir. 1980 'lerde ki tartışmalardan farklı olarak, bugün artık senaryoların çoğu insan ve makine üzerine değil aksine insan ve makine hakkında daha karmaşık bir ilişki etrafında dönmektedir (Buhr, 2015, 8). Bu senaryolardan bazıları şu şekilde sıralanabilir.

- **Otomasyon Senaryosu:** Sistemler insanları yönlendirir. Bilgileri gerçek zamanlı olarak hazırlar ve dağıtır. Çalışanlar siber fiziksel sistemlerin (CPS) ihtiyaçlarına cevap verir ve öncelikli olarak yönetim görevlerini üstlenirler. Bu nedenle daha az yetenek gerektiren işçilerin değeri düşmektedir.
- **Karma Senaryo:** İzleme ve kontrol görevleri işbirlikçi ve etkileşimli teknolojiler, ağa bağlı nesneler ve insanlar aracılığıyla gerçekleşmektedir. Çalışanlara yönelik talepler artar çünkü çok daha esnek olmaları gerekmektedir.
- **Uzmanlık Senaryosu:** İnsanlar sistemleri kullanmaktadır. Siber fiziksel sistemler (CPS) karar vermeyi destekleyen bir araçtır. Nitelikli işçilerin baskın rolü korunmaktadır (Buhr, 2015, 8).

Endüstri 4.0 ile birlikte istihdam konusunda spekülasyon yapmak henüz erken olsa da, işçilerin farklı veya tamamen yeni bir beceri seti edinmeleri gerektiğini kabul etmek mümkündür. Bu, istihdam oranlarının artmasına yardımcı olabilmektedir, ancak aynı zamanda büyük bir işçi sektörünü de piyasadan uzaklaştırmaktadır. Çalışmaları belki de tekrarlayan ve rutin olan işçiler sektörü, işlerini sürdürmek için sert bir zorlukla karşı karşıya kalacaktır. Bu zorluklarla başa çıkabilmek için yeni ve oldukça farklı eğitim sistemleri getirilmesi gerekmektedir (Sung, 2018, 43).

4. Endüstri 4.0'in Örgüt Aktörleri Üzerindeki Muhtemel Etkileri

Endüstri 4.0 sadece teknolojik bir devrim değil aynı zamanda sosyal etkileri ve sosyal yenilikleri de ardından getiren sosyal bir devrimdir (Keskin ve diğerleri, 2018, 67). Endüstri 4.0'ın gerektirdiği teknolojileri hazırlama, uygulama ve kullanma konusunda yetenekli işgücüne sahip olmayan örgütler için Endüstri 4.0 risk oluşturmaktadır. Çünkü yüksek öğretim kurumları hem resmi hem de gayri resmi eğitim programları geliştirmede yetersiz kalmaktadır. Aynı zamanda, Endüstri 4.0, düşük vasıflı işçilere olan talebin azalması gibi olumsuz bir etkiye sahip olacaktır (Bach ve diğerleri, 2019, 1). Endüstri 4.0, küçük ve orta ölçekli işletmelerin gereksinimlerine uyarlanmış teknolojik ve kurumsal çözümlerin geliştirilmesini sağlayacaktır (Kagermann ve diğerleri, 2013, 52). Dijitalleşmenin sağladığı çözümler küçük şirketlerin finansal hizmetler üzerinde erişimini çoğaltarak yeni iş imkânları sağlayacak ve topluma değer üretecektir (Keskin ve diğerleri, 2018, 67).

Meslekleri ve eğitim programlarını aynı anda yeniden yapılandırmak gelecekte örgütler için zorluklar oluşturacaktır. Endüstri 4.0 uygulayan örgütlerde gerekli çalışan yeterliliklerini belirlemek için iş süreçlerini yeniden analiz etmek çok önemlidir. Pinzone ve çalışma arkadaşları (2017), İtalya'daki Endüstri 4.0 örgütlerinde çalışan yöneticilerle yapılan derinlemesine görüşmelere ve odak gruplarına dayanarak iş profilleri geliştirmiştir. Oysaki, bu araştırmalar, temel olarak literatür taraması analizini kullanarak sonuçlarını ortaya çıkarmaktadır, ancak Endüstri 4.0 kuruluşlarındaki hızlı değişiklikler nedeniyle, daha dinamik bir yaklaşıma ihtiyaç duyulmaktadır (Bach ve diğerleri, 2019, 1). Bununla birlikte, yeni, sanal işyerinin talepleri aynı zamanda insan sermayesinin sürdürülmesi ve korunması için bir tehdit oluşturmaktadır. Teknolojik entegrasyon derecesi arttıkça, çalışanların daha esnek olmaları ve daha zorlu görevler gerçekleştirmelerinin yanı sıra sanal dünya ile çalışanların kendi deneyimlerinin dünyası arasında artan bir gerginlik tehlikesi ortaya çıkarmaktadır. Bu, iş ve iş süreçlerinin sanallaştırılmasının bir sonucu olarak çalışanların işlerinde kontrol kaybı ve yabancılaşma hissi yaşamalarına neden olabilmektedir.

Basit manuel görevlerin sayısının azalmaya devam etmesi muhtemeldir. Bu, en azından bazı çalışan gruplara, özellikle de yarı vasıflı çalışanlara tehdit oluşturabilir. Akıllı fabrikalar, işgücünün çıkarlarına yönelik yeni bir işyeri kültürü yaratma fırsatı sağlamaktadır. Yüksek düzeyde bireysel sorumluluk, çalışanların kendi kararlarını almalarını ve kendi iş yüklerini düzenlemelerini sağlarken, aynı zamanda merkezi olmayan liderlik ve yönetim yaklaşımları ile birleştiren iş organizasyonu ve

tasarım modelleri kullanmak çok önemli olacaktır. Akıllı fabrikaların oldukça karmaşık, dinamik ve esnek sistemler olarak yapılandırılması, karar vericiler ve kontrol birimi olarak hareket etmeleri için yetkilendirilmiş çalışanlara ihtiyaç duymaları gerektiği anlamına gelir (Kagermann ve diğerleri, 2013, 53).

5. Sonuç

Stratejistler, şirketlerin gelecekteki girişimlerini planlamak ve potansiyellerini en üst düzeye çıkarmak için Endüstri 4.0'ı çok ciddiye almaları gerektiğini söylemektedir. Endüstri 4.0 ilerledikçe, geleneksel üretim için iş modelleri değişmekte ve yeni iş modelleri, yeni istihdam kanalları ve yeni ticari kuruluşlar ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle, sorumlu kimselerin bu yeni rekabet zorluklarını tanımak ve bunlara tepki vermek için hızlı olmaları gerekmektedir (Sung, 2018, 42-43; Buhr, 2015, 11). Endüstri 4.0, insanları üretimin merkezine koymaktadır. Çalışanlar ihtiyaçlar doğrultusunda görevlendirilecek böylece karmaşık projeleri yönetme becerilerine sahip işgücüne daha güçlü talepler doğacaktır. (Morrar ve diğerleri, 2017,14). Örgütler ve örgüt aktörleri Endüstri 4.0 dünyasında hayatta kalabilmek için "etkileşim yetkinliklerini" (bir kuruluşun açık inovasyonunu başarıyla uygulayabilme becerilerini ve yeteneklerini ifade etmektedir) güçlendirmeleri gerekecektir (Buhr, 2015, 11). Çalışanlar teknolojik yeniliklerin uygulanmasında ve benimsenmesinde kilit rol oynayacaktır. Çalışanlardan, kendi inisiyatifleri üzerinde daha fazla hareket edebilmeleri ve mükemmel iletişim becerilerine ve kendi çalışmalarını organize edebilmelerine sahip olmaları gerekecektir. Kısacası, çalışanların subjektif yetenekleri ve potansiyelleri konusunda daha büyük talepler ortaya çıkacaktır. Bu, örgüt aktörlerinin çalışmalarını niteliksel olarak zenginleştirilmesini sağlayacak, daha ilginç bir çalışma ortamı oluşturacak, daha fazla özerklik ve daha fazla kişisel gelişim için fırsatlar sunacaktır (Kagermann ve diğerleri, 2013, 52-53). Aynı zamanda gelişmiş eğitim ve becerilere sahip üretim işgücü önemli rekabet avantajı sağlayacaktır (Davis ve diğerleri, 2012, 145).

Kaynakça

Alcácer, V., ve Cruz-Machado, V. 2019. Scanning the industry 4.0: A literature review on technologies for manufacturing systems. Engineering Science and Technology, an International Journal.

Bach, Mirjana; Tine Bertoncel; Maja Meško; Živko Krstić. Text mining of industry 4.0 job advertisements. International Journal of Information Management

Buhr, Daniel. 2015. Social innovation policy for Industry 4.0. Friedrich-Ebert-Stiftung, Division for Social and Economic Policies.

Chen, Z., ve Xing, M. 2015, October. Upgrading of textile manufacturing based on Industry 4.0. In 5th International Conference on Advanced Design and Manufacturing Engineering. Atlantis Press.

Davis, J., Edgar, T., Porter, J., Bernaden, J., ve Sarli, M. 2012. Smart manufacturing, manufacturing intelligence and demand-dynamic performance. Computers & Chemical Engineering, 47: 145-156.

Keskin, Halit, Ali E. Akgün, İpek Koçoğlu. 2018. Endüstri 4.0 ile Oyunun Kurallarını Değiştiren Toplumsal Etki Oluşturmak-1. Tüba Günce, 57 :66-69

Lee, J., Bagheri, B., ve Kao, H. A. 2014, July. Recent advances and trends of cyber-physical systems and big data analytics in industrial informatics. In International proceeding of int conference on industrial informatics (INDIN) pp. 1-6.

Li, Ling. 2018. China's manufacturing locus in 2025: With a comparison of “Made-in-China 2025” and “Industry 4.0”. Technological Forecasting and Social Change, 135, 66-74.

Lu, Yang. 2017. Industry 4.0: A survey on technologies, applications and open research issues. Journal of Industrial Information Integration, c. 6 :1-10.

Hermann, M., Pentek, T., ve Otto, B. 2016, January. Design principles for industrie 4.0 scenarios. In 2016 49th Hawaii international conference on system sciences (HICSS) pp. 3928-3937. IEEE.

Kagermann, H., Helbig, J., Hellinger, A., ve Wahlster, W. 2013. Recommendations for implementing the strategic initiative INDUSTRIE 4.0: Securing the future of German manufacturing industry; final report of the Industrie 4.0 Working Group. Forschungsunion.

MORRAR, Rabeh; ARMAN, Husam; MOUSA, Saeed. 2017. The fourth industrial revolution (Industry 4.0): A social innovation perspective. Technology Innovation Management Review, 7(11): 12-20.

Rajput, Shubhangini; Surya Prakash Singh. 2019. Connecting circular economy and industry 4.0. International Journal of Information Management, 49: 98-113

Sung, Tae Kyung. 2018. Industry 4.0: a Korea perspective. Technological forecasting and social change, 132: 40-45.

Wittenberg, Carsten. 2016. Human-CPS Interaction-requirements and human-machine interaction methods for the Industry 4.0. IFAC-Papers On Line, 49(19): 420-425.

INDUSTRY 4.0 VERSUS HUMAN RESOURCE:

IS INDUSTRY 4.0 EVOLUTIONARY OR REVOLUTIONARY?

Esra Ovalı
Yıldız Technical University

Abstract

The continuing convergence of real and virtual environments will be the main driver of innovation and change in all sectors of global economies. Digitization is having a highly sharp impact on markets, work processes and social structures. It also triggers a radical transformation of the manufacturing environment.The world now stand on the verge of the fourth industrial revolution with the advent of the internet of things, data and services.The findings of several international research studies indicate that industry 4.0 would lead to a significant decrease in low-skill jobs and increase in high-skill duties. The majority of researchers expect that labour content, the complexity of job descriptions and work organizations depending on industry 4.0 facility may change. These consequences may also have a similar effect on high-skilled white collar and management positions. Remaining human jobs will become more complex and comprehensive according to projections. Researchers also point out the importance of continuous education and trainings in compliance with industry 4.0 standarts and practices. Fantastic changes in the work environments have direct implications for training and continuing professional development. Interdisciplinary training, as well as lifelong learning and personalized learning are crucial arguments to be discussed in terms of Industry 4.0 phenomena. The aim of this paper is to assess human resource gravity in the organizations according to Industry 4.0 progress and highlight challenges.

Keywords- *Industry 4.0, Human Resource, Digitization, Transformation, Manufacturing, Organization*

ENDÜSTRİ 4.0 İNSAN KAYNAKLARINA KARŞI: ENDÜSTRİ 4.0 EVRİMCİ Mİ YA DA DEVRİMCİ Mİ?

Özet

Reel ve sanal ortamlar arasındaki etkileşim küresel ekonomilerin tüm sektörlerinde yenilik ve değişimi teşvik eden ana itici güç olacaktır. Dijitalleşmenin piyasalar, iş süreçleri ve sosyal yapılar üzerinde oldukça keskin bir etkisi vardır. Bu süreç, aynı zamanda üretim ortamının radikal dönüşümünü tetiklemektedir. Dünya şu anda dördüncü sanayi devriminin eşiğinde dururken, nesnelerin interneti ile bağlantılı veriler ve hizmetler önem kazanmaktadır. Uluslararası araştırma bulguları, Endüstri 4.0'ın düşük vasıflı işlerde önemli bir azalma ve yüksek vasıflı işlerde ise artışa yol açacağını göstermektedir. Araştırmacıların çoğunluğu, Endüstri 4.0 etkileşimine bağlı olarak iş gücü içeriğinin, iş tanımlarının karmaşıklığının ve organizasyonel yapıların değişebileceği tahmininde bulunmaktadır. Bu sonuçların yüksek vasıflı beyaz yakalı ve yönetim pozisyonları üzerinde de benzer bir etkisi olabilir. Endüstri 4.0 ile birlikte insan odaklı işlerin daha karmaşık ve kapsamlı hale gelmesi ile ilgili beklenti yüksektir. Araştırmacılar ayrıca, sürekli öğrenme süreci ve eğitimlerin, Endüstri 4.0 standartları ve uygulamalarına uyumlu olmasının önemine dikkat çekmektedir. Çalışma ortamlarındaki fantastik değişikliklerin eğitim ve mesleki gelişimi sürdürmek için doğrudan etkileri vardır. Disiplinlerarası eğitim, yaşam boyu öğrenme ve kişiselleştirilmiş öğrenme, Endüstri 4.0 fenomeni açısından tartışılması gereken önemli argümanlardır. Bu çalışmanın amacı, Endüstri 4.0

ilerlemesinin organizasyonlardaki insan kaynakları süreçlerine olası etkilerini değerlendirmek ve karşılaşılabilecek zorlukları vurgulamaktır.

Anahtar Kelimeler- *Endüstri 4.0, İnsan Kaynakları, Dijitalleşme, Transformasyon, İmalat, Organizasyon*

1.Introduction

In the past, the industrial revolutions were affected by technological change and innovation. The basis of the first industrial revolution was mechanization, the ground of the second industrial revolution was electrical energy and the third industrial revolution was realized through electronics and automation. All these industrial revolutions influenced production components, labour markets and education system in countries. As a result of these changes that create a new agenda, some professions and jobs have disappeared. According to Industry 4.0 perspective, dimensions of the production facility are equipped with integrated processing and communication capabilities. This will not only affect machine to machine communication, but will also have extensive consequences for the interaction of humans and technology. Considering the background of technological progress, both problems and demands for humans in the production space may change. If machines and orchestration parts become increasingly autonomous and self-organizing, then more complex production scenarios may come up (Gorecky et al., 2014). Currently, the world faces a new industrial revolution, known as Industry 4.0, owing to the development of digitalization and robotics. In today's world, innovation and technological progress play an important role in the organizations of each sector, so the theme of Industry 4.0 is the new composition of the modern economy. The approach significantly affects production facilities and differs from the previous industrial revolutions, because it affects all fields of life. The framework of the Industry 4.0 idea commercializes the exchange of information between people, between people and objects and also between objects themselves. The implementation of industry 4.0 may have further consequences for human resource portfolio, management strategies and future job positions through creating new business models (Slusarczyk, 2018). Since the implementation of Industry 4.0 is limited, the consequences of this paradigm spreading to the entire economic ecosystem are unknown. The impact of the Industry 4.0 approach on economic, geopolitical, social trends and future business portfolios is still unclear. The Industry 4.0's contributions to overcome some of the challenges such as aging populations, urbanization, migration and unemployment is of primary concern to researchers. The theme of Industry 4.0 affects the number and quality of jobs in organizations increasingly with the expansion of technological and digitized production systems (Fantini et al., 2018).

Production is a major source of innovation and development. To ensure the competitiveness of the manufacturing industry, factories have always had to adapt to new challenges and trends, leading to changes in various production paradigms. Human skills and capabilities are the central part of future factories, learning and education that require specific learning environments. Solutions can be tested,

evaluated and demonstrated digitally in the physical environment of learning factories. This process will contribute to the qualifications of highly skilled employees. Whereby, learning factories gain importance in manufacturing environment. The factory of the future responds to the challenges by moving from highly economic focus to ecological and social strategies. (Herrmann et. al., 2014).

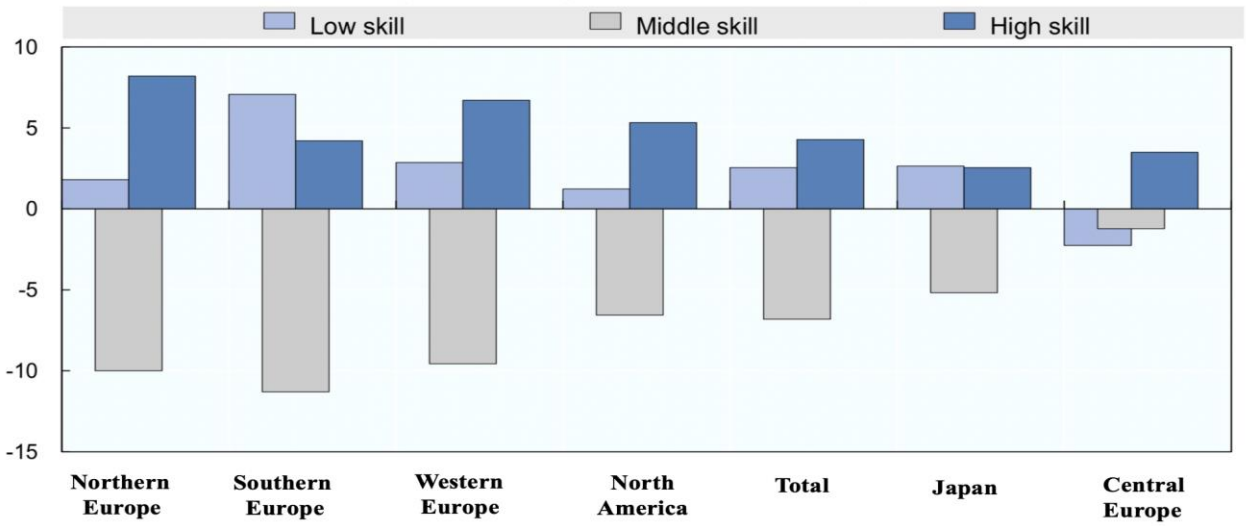


Figure 1: **Labour Market Polarisation, selected OECD countries by region, 1995-2015**
Source[a]: OECD (2017), OECD Employment Outlook 2017.

2.Literature Review

2.1.Industry 4.0 Perspective and Cyber Physical Systems

As a result of the globalization, companies are in the loop of shorter product lifecycles or cost reduction process in the market. While classic business models are simply insufficient for substitutes, companies need to reorganize their innovation decisions and turn their business models into a more qualified service cycles. Furthermore, customer expectations have matched with a higher level of personalization and flexibility. As a result, markets have become increasingly heterogeneous. Finally, collaboration expectancy is more intensive today. Companies now form strategic alliances with their suppliers or competitors to compete. This idea leads to the correlation of all value chains and consequently increases the complexity of operations. The Industry 4.0 approach is the result of industrial relationship networks that become more complex with technological advances. Industry 4.0 provides new opportunities for companies, but it also creates a variety of challenges arising from automation and digitization (Hecklau et al., 2016).

The basis of the fourth industrial revolution is cyber physical systems (Bonekamp and Sure, 2015). Cyber physical systems (CPS) combine communication and digitalized capabilities with physical tasks and define additional characteristics (Wang et al., 2015). CPS is the technological core of the 'Industrial Internet of Things' that includes sensors, data processing units and actuators. It enables integration of the real and virtual worlds. The 'Industrial Internet of Things' (IIoT) defines the

integration of 'Internet of Things' (IoT) technologies towards industrial production. As a consequence, it is a digitised connection of industrial value creation. Real-time, intelligent, horizontal and vertical connections are created with IIoT, including people, machines, objects, information and communication systems. Hereby, complex systems are supervised with a dynamic method (Bauer et al., 2014). Significant changes predicted in manufacturing and other industrial sectors due to these technologies (Fantini et al., 2018):

a. Automation hierarchy shaped by novel technologies

b. New boundaries of production sites and organizations through technological progress

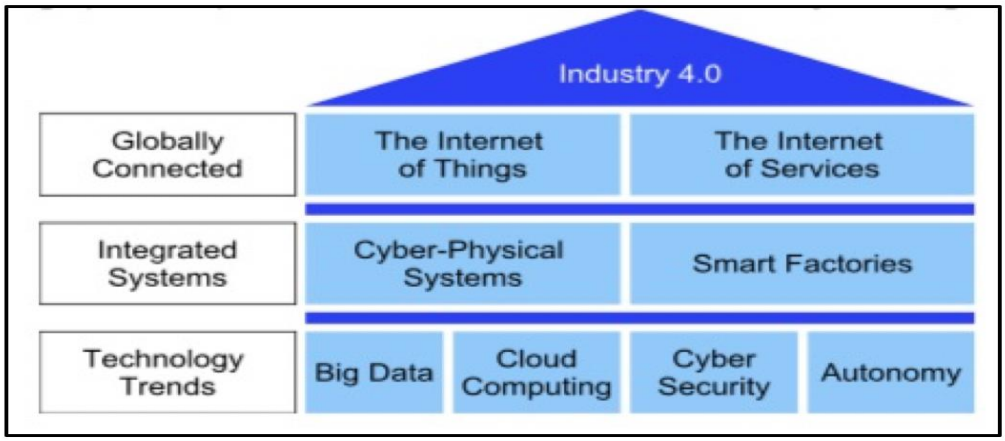


Figure 2: **A Vision of Industry 4.0**

Source[b]: Huxtable, J. and Schaefer, D. 2016. On Servitization of the Manufacturing Industry in the UK. ***Procedia CIRP***, 52, 46–51

CPS means real time data transfer, which facilitates condition monitoring, predictive maintenance, remote diagnosis and control of production facilities (Lee et al., 2013).

Hirsch-Kreinsen (2014) researched the Industry 4.0 approach in terms of operational tasks and activities. The researcher states that low-skilled jobs with simple and repetitive tasks at the operational level will be performed largely by intelligent and cyber physical systems. Erik Brynjolfsson and Andrew McAfee (2014) analyzed significant economic changes that occur with the rapid activation of cyber physical systems. Researchers are skeptical in terms of the positive job impacts originated by Industry 4.0. They expect an intensive competition for high-skilled jobs supported by technological and educational advancements (Bowles, 2014 ; Brynjolfsson and McAfee, 2014 ; Bonekamp and Sure, 2015).

Martin Ford (2009) described a detailed scenario about the effects of cyber physical systems and advanced computer technologies on human employment and work environment. Finally, staff performs highly skilled jobs in organizations will be threatened by sophisticated machines and

software algorithms as a result of advanced production capabilities (Ford, 2009 ; Bonekamp and Sure, 2015).

2.2. Labour Capacities and Qualifications

The idea of evaluating the labour economically conflicts with the approach of new uses for labour qualifications (Keynes, 1933). The insufficient performance of labour markets in developed countries has increased the debate among economists towards technological unemployment. In spite of disagreements over increasing unemployment rates, some researchers consider technological developments to be a significant reason of unemployment growth (Brynjolfsson and McAfee, 2011; Frey and Osborne, 2013).

Frey and Osborne conducted a study on how tasks in the workplace adapt to digitalization. They studied digitalization possibility of 702 occupations in the US labour market, the jobs at risk, and investigated the correlations between digitalization, wages and educational outcomes. Robots, according to the researchers, have a potential to perform complicated process as well as basic tasks. Frey and Osborne also provided evidence that there is a strong negative correlation between the possibility of an occupation's computerisation and wages with educational progress. This approach supports discussions of digitalisation risk towards low skilled jobs in the literature (Frey and Osborne, 2013). As a conclusion, the probability of the lower skilled human jobs elimination and the replacement by technology are higher today. This perspective can also lead to more complex and comprehensive human jobs.

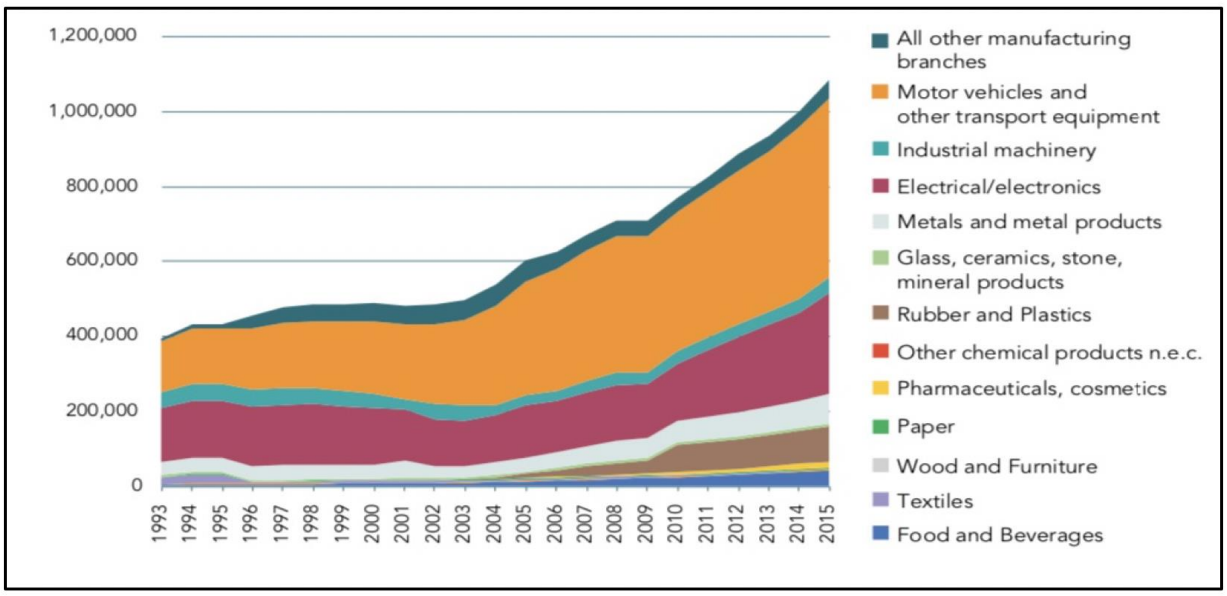


Figure 3: **Operational stock of robots in high-income countries, 1993-2015**

Source[c]: Hallward-Driemeier and Nayyar (2018), using International Federation of Robotics Database

According to Hirsch-Kreinsen (2014), automation is now dominant in the areas requiring human participation, such as control, supervision and planning. This development causes qualified workers and technicians to lose their expertise. On the other hand, the researcher defines a trend towards further job enrichment. New technologies will highlight decentralization in decision making and planning processes, resulting in stronger process integration and cross functional perspectives. Thus, the hierarchy of the organizational structure would be reduced and central management approach would be weakened. Quality assurance and maintenance processes requiring more cooperation with technology would be further automated, whereby increased complexity resulting from integrated process and system architectures will likely require greater demand for cross functional management control capabilities and capacities in trouble shooting. As a conclusion, smart products would change competition in the market (Porter and Heppelmann, 2014 ; Bonekamp and Sure, 2015).

Despite all technological advances, human capabilities will continue to be one of the most important success factors of future manufacturing processes. Organizations will adapt to changing environmental conditions and technological developments due to highly skilled and trained employees. In this context, Learning Factories (also called Training Factories) provide experimental research environments with realistic production processes and play an important role in employee training. This competence enables the transmission and testing of theoretical knowledge in practical application, and the learning results can be easily transferred in a real factory environment. A Learning Factory includes both physical and digital qualities. Physical environment can have machines, assembly, logistics, information and energy flow modules. Digital environment can comprise of planning, modeling, visualization and simulation tools. Constant interaction and information transfer occur between digital and physical environments (Herrmann et. al., 2014).

Continuity of human resource development and sharing knowledge as a part of internal interaction (Zardini et al., 2015) can lead companies to clarify the organizational perspective of Industry 4.0 and manage this process professionally. Interaction with external resources (Trantopoulos et al., 2017) and training collaborations will enable firms to reach sufficient know-how that they need for the transition to Industry 4.0. According to the research by Götz and Jankowska, (2018) these challenges will drive companies to assure network embeddedness, collaborate, share risks, and jointly learn. Industry 4.0 approach gradually changes employee education and skills that requires transition of training methods in firms. Thus, the aim is not only to match the competencies of the employees with the organizational level, but also to provide them with new skills and abilities. It seems that advanced vocational and technical qualifications will be success factors for the implementation of digitalization (Wilkesmann and Wilkesmann, 2018 ; Katarina Stachova et al. 2019).

3. Conclusion And Discussions

The development of Industry 4.0 will be accompanied by a diversified, differentiated and more complex portfolio of tasks and demands in the production area. Workers will have a wide range of jobs identified by defining, monitoring and protecting production strategies built on cyber physical systems. The human employee will be the moderator and the most flexible factor of the cyber-physical structure. The employee will manually intervene in the autonomously organized production system and this flexibility will require high qualifications. Technological support mechanisms are needed to implement the necessary qualification strategies and protocols that will form the multidisciplinary understanding of Industry 4.0.Technical support to solve multidirectional problems is provided by mobile solutions, context-sensitive user interfaces and user-oriented support systems.

Current literature on the impacts of Industry 4.0 based on human resources reveals a common view of technology solutions that replace human employees to perform low-skilled jobs. It also defines orientation phases to high-skilled multidimensional jobs that require more complex tasks. Industry 4.0 provides a great opportunity for organizations to increase corporate performance and create strategic value. However, the biggest challenge for enterprises in adaptation to Industry 4.0 is to keep up with the rapid changes. According to the literature, Industry 4.0 will complicate different tasks in organizations, but improve administrative functions. The demand for new areas of expertise and positions will increase with the effect of digitalization. With the impact of digitalization and automation, employee training will be more important than ever for organizations to adapt to the competitive environment. Thus, organizations can transform the dynamic environment by taking advantage of trained manpower.

In terms of industry sector impact, some researchers expect that most of the jobs in the agricultural sector would be at risk, whereas some of them have a more conservative approach on the scope of replaceable work processes and activities within the sector. In addition, a large number of researchers have a wider economic approach, taking into account the social and public changes such as social welfare and tax system affected by Industry 4.0 paradigm. This perspective can be directed to compensate for lost business income in the future and reduce increasing inequality. According to various studies, especially with the contribution of Industry 4.0 perspective, robot technologies and artificial intelligence, the pressure on human employees in the working environment will increase. Research findings suggest that there is a lower demand for centralized management in highly skilled jobs, with greater demand for integrative and cross-functional management capabilities that focus on automation, which plays an important role in planning and controlling work process. Specifically, there is an agreement in the literature regarding the Industry 4.0 consequences in terms of the intensification of inter-functional cooperations as well as cross-company partner networking. Team work, interdisciplinary collaboration and shared networks have an increasing importance as the greater flexibility for individuals in working life, considered social media risks and progressed programming skills. In future business organizations, more cooperation between machines and employees will

become evident than today. This practice will likely have a significant impact on management initiatives and standards. Industry 4.0 perspective can lead to employee inequality or well-being depending on the technology positioning. Though technological advances may be to a large extent already predictable, their consequences on social impacts and associated regulations on a national or international basis are obviously not (Bonekamp and Sure, 2015). Consequently, the effects of Industry 4.0 on the work environment and social life need to be further researched and discussed in the near future.

References

Bauer, H., Patel, M. and Veira, J. 2014. The Internet 0f Things: Sizing up the Opportunity (Technical Report).McKinsey Insights. Available at: http://www.mckinsey.com/insights/high_tech_telecoms_ internet/ the_internet_ of_ things_ sizing_up_the_opportunity.

Bonekamp, L. and Sure, M. 2015. Consequences of Industry 4.0 on Human Labour and Work Organization. Journal of Business and Media Psychology. 6(1): 33-40.

Bowles, J. 2014. The Computerisation of European Jobs. Who Will Win and Who Will Lose from the Impact of New Technology onto Old Areas of Employment? Available at: http://www.bruegel.org /nc/blog/ detail/article/1394-the-computerisation-of-european-

Brynjolfsson, E. and McAfee, A. 2011. Race against the machine: How the digital revolution is accelerating innovation, driving productivity, and irreversibly transforming employment and the economy. Digital Frontier Press. Lexington, MA.

Fantini, P., Pinzone, M. and Taisch, M. 2018. Placing the operator at the centre of Industry 4.0 design: Modelling and assessing human activities within cyber-physical sysmtes. Computers & Industrial Engineering, 1-19.

Frey, C. and Osborne, M. 2013. The Future of Employment: How Susceptible are Jobs to Computerisation?. Available at: http://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/down-loads/%20academic/ The_Future_of_Employment.Pdf.

Ford, M. 2009. The Lights In The Tunnel. USA: Acculant Publishing.

Gorecky, D., Schmitt, M., Loskyll, M. and Zühlke, D. 2014. Human-Machine-Interaction in the Industry 4.0 Era. Advancing Technology For Humanity, 14(2): 289-294.

Götz, M.and Jankowska, B. 2018. On the Role of Clusters in Fostering the Industry 4.0. International Business in the Information and Digital Age; Emerald Publishing Limited. 13: 379–390.

Hallward-Driemeier, M. and Nayyar, G. 2018. Trouble in the Making? The Future of Manufacturing-Led Development. Washington DC: World Bank.

Hecklau, F., Galeitzke, M., Flachs, S., and Kohl, H. 2016. Holist Approach For Human Resource Management in Industry 4.0. 6th CIRP Conference on Learning Factories, 1(6): 1-6.

Herrmann, C., Schmidt, C., Kurle, D., Blume, S. and Thiede, S. 2014. Sustainability in Manufacturing and Factories of the Future. International Journal of Precision Engineering and Manufacturing-Green Technology, 1(4): 283-292.

Hirsch-Kreinsen, H. 2014. Welche Auswirkungen hat "Industrie 4.0" auf die Arbeitswelt?. Available at: hppts://library.fes.de/pdf-files/wiso/11081.pdf.

Huxtable, J. and Schaefer, D. 2016. On Servitization of the Manufacturing Industry in the UK. *Procedia CIRP*, 52, 46–51

Keynes, J.M. (1933). Economic possibilities for our grandchildren (1930). Essays in persuasion. pp. 358-73.

Lee, J., Bagheri, B. and Kao, H. 2015. A Cyber-Physical Systems architecture for Industry 4.0 based manufacturing systems. Manufacturing Letters, 20:18-23.

OECD (2017), OECD Employment Outlook 2017. Available at: https://www.oecd-ilibrary.org/ employment/ oecd-employment-outlook-2017_empl_outlook-2017-en

Porter, M.E. and Heppelmann, J.E. 2014. How Smart, Connected Products Are Transforming Competition. Harvard Business Review. Available at: https://www.gospi.fr/IMG/pdf/porter-2014-hbr_how-smart-connected-products-are-transforming-competitionhbr-2014.pdf

Schlechtendahl, J., Keinert, M., Kretschmer, F., Lechler, A. and Verl, A. 2015. Making existing production systems Industry 4.0-ready. Production Engineering. 9(1): 143-148.

Slusarczyk, B. 2018. Industry 4.0 – Are We Ready?. Polish Journal of Management Studies, 17(1): 232-248.

Stachova, K., Papula J., Stacho, Z. and Kohnova, L. 2019. External Partnerships in Employee Education and Development as the Key to Facing Industry 4.0 Challenges. Sustainability. 11(2): 345.

Trantopoulos, K., von Krogh, G., Wallin, M.W. and Woerter. 2017 M. External Knowledge and Information Technology: Implications for Process Innovation Performance. MIS Quarterly 41(1): 287–300.

Wang, L., Törngren M., and Onori, M. 2015. Current status and advancement of cyber-physical systems in manufacturing. Journal of Manufacturing Systems. 37: 517-527.

Wilkesmann, M. and Wilkesmann, U. 2018. Industry 4.0—Organizing routines or innovations. VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems 48(2): 238–254.

Zardini, A., Ricciardi, F., Rossignoli, C. 2015. The relational capital of the IT department: Measuring a key resource for creating strategic value. Journal of Intellectual Capital 16: 835–859.

THE EFFECTS OF ENVIRONMENTAL INNOVATION TYPES ON COST AND DIFFERENTIATION ADVANTAGES: THE ROLE OF COMPETITIVE INTENSITY

Asst. Prof. Dr. Mert GÜRLEK

Burdur Mehmet Akif Ersoy University

Assoc. Prof. Dr. Murat ÇEMBERCI

Yıldız Technical University

Abstract

This study aims to reveal the effects of environmental process innovation and environmental product innovation on competitive advantages (cost and differentiation) and the moderating role of competitive intensity on this effect. The data were gather from the managers (n = 222) of the hotels in Antalya and Istanbul. Structural equation modeling was used to test the research hypotheses. The moderating role of competitive intensity was examined using multi-group analysis. According to the findings, environmental product innovation affects the differentiation advantage positively and significantly. Moreover, environmental process innovation affects cost advantage positively and significantly. On the other hand, when the competitive intensity is high, environmental product innovation affects the differentiation advantage more. Similarly, when competitive intensity is high, environmental process innovation affects the cost advantage more.

Keywords: *environmental innovation, cost advantage, differentiation advantage, competitive intensity.*

1. Introduction

In the last 10 years, environmental innovation has become a popular topic among researchers (Triebswetter and Wackerbauer, 2008; Zhang, Peng, Ma, and Shen, 2017). Researchers and practitioners pay more attention to environmental innovation to address rising concerns about environmental issues. Environmental innovation is a kind of innovation in product and production processes to reduce harm to the natural environment (Choi and Yi, 2018). Many organizations see environmental practices as a cost element. In fact, environmental innovation is not a cost factor, but a factor that gives organizations competitive advantage in the long run (Gürlek & Tuna, 2019). Environmental product innovation enables organizations to be different from their competitors by improving product design, while environmental process innovation provides cost advantages to organizations by saving energy and materials (Chang, 2011; Gürlek & Tuna, 2018; Liao, 2016). However, the effect of environmental innovation types on competitive advantages may depend on the competitive intensity in the industry. When competition in industry is low, organizations work with their existing systems. But, when competitive intensity is high, organizations need to innovate both in their processes and products (Auh & Menguc, 2005). Therefore, in order for environmental innovations to increase competitive advantages further, competition in the industry must be intense.

This study aims to investigate the effects of environmental innovation on competitive advantages and the moderating role of competitive intensity. In this context, while it is expected that environmental product innovation give organizations the differentiation advantage by enabling them to produce better developed products than their competitors, it is expected that environmental process innovation provide cost advantages to organizations by ensuring resource efficiency. On the other hand, as competitive intensity increases, environmental innovation types are expected to increase more competitive advantages.

2. Theoretical framework and hypotheses

2.1. Environmental innovation and competitive advantages

Environmental innovation is the innovation that organizations make to reduce their environmental impact (Dias Angelo, Jose Chiappetta Jabbour, and Vasconcellos Galina, 2012). Specifically, environmental innovation is defined as novel, or sophisticated products, systems and processes to prevent damage to the environment and its components (Long, Chen, Du, Oh, Han, and Yan, 2017). In general, environmental innovation has two types: environmental product innovation and environmental process innovation (Gürlek and Tuna, 2018). Environmental product innovation refers to the development of products that cause less harm to the environment, while environmental process innovation refers to innovate in processes to reduce environmental damage (Chang, 2011; Zailani, Govindan, Iranmanesh, Shaharudin, and Chong, 2015; Papagiannakis, Voudouris, Lioukas, and Kassinis, 2019). In other words, environmental product innovation refers to innovations in energy saving, pollution prevention and green product design, while environmental process innovation refers to innovations in energy saving, pollution prevention and waste recycling (Chen et al., 2006; Chiou et al., 2011). Gaining and maintaining competitive advantage is a vital issue for organizations. Through environmental product innovation, organizations promote a positive image and meet consumer needs, capture new market opportunities and differentiate from competitors and thus gain the advantage of differentiation (Liao, 2016). On the other hand, through environmental process innovation, it can achieve cost advantage by using less energy and resources (Porter and Van der Linde, 1995). A few studies in the literature have examined the effect of environmental innovation on competitive advantage. For example, Gürlek and Tuna (2018) revealed that green innovation increases the overall competitive advantage. But they neglected the impact of green innovation types on the types of competitive advantage. Liao (2016) found that types environmental innovation affect competitive advantages

H1: Environmental product innovation has a positive and significant effect on differentiation advantage.

H2: Environmental process innovation has a positive and significant effect on cost advantage.

2.2. The moderating role of competitive intensity

"Competitive intensity refers to the degree to which a firm faces competition in a market" (Cui, Griffith ve Cavusgil, 2005, p. 37). Competitive intensity can differentiate the relationship between environmental innovation and competitive advantages (Auh ve Menguc, 2005). Under low competition, even if an organization does not adequately account for customer needs, there may not be a significant decrease in performance. On the other hand, since customers are likely to prefer another firm in an intense competition environment, the organization needs to better meet customer needs than its competitors (Chan, He, Chan, & Wang, 2012). From the perspective of environmental innovation, in markets where competition is high, organizations must have innovative products in order to have better products than their competitors (Boso, Cadogan, and Story, 2012). In markets where competition is low, organizations need to innovate less, as they tend to use existing products and processes (Martin and Javalgi, 2016). In this regard, when the competitive intensity is high, types of environmental innovation may affect more competitive advantages. That is to say, when the competitive intensity is high, organizations will have to make more environmental innovations, thus increasing the competitive advantages of the organization.

H3: Competitive intensity moderates effect of environmental product innovation on differentiation advantage, such that the effect of environmental product innovation on differentiation advantage is higher when competitive intensity is high

H4: Competitive intensity moderates effect of environmental process innovation on cost advantage, such that the effect of environmental process innovation on cost advantage is higher when competitive intensity is high

2.2.1. Sample

Research data were obtained from 4 and 5 star hotels in Antalya and Istanbul. The reason for the selection of these provinces is the destinations where the highest number of the hotel in Turkey. According to the data of the Ministry of Culture and Tourism (2019), there are 1089 five and four star hotels in Istanbul and Antalya. Some of the questionnaires were deliver to the hotels by the researchers and some of them were sent via e-mail. The top managers of the hotels answered the questionnaires. A total of 222 usable questionnaires were obtained.

2.2.2. Measurement variables

Since the scales were taken in the English literature, a linguistic validity was control. For this, back translation method was used (Brislin, 1970). Then, the scales were sent to the hotel professionals and asked to check the items. In particular, the environmental innovation scale was discussed by focus

group, and its suitability for the hotel context was checked. According to the suggestions, the questionnaire was finalized.

Environmental innovation was measured with 8 items adapted from the Cheng and Shiu's (2012) study. Environmental product innovation consists of 4 items; environmental process innovation consists of 4 items. Sample of item: "Our hotel often updates equipment in manufacturing processes to save energy"

Competitive advantages were measured with 7 items borrowed from the study of Molina-Azorín, Tarí, Pereira-Moliner, Lopez-Gamero and Pertusa-Ortega (2015). The differentiation advantage consists of 4 items, while the cost advantage consists of 3 items. Sample of item: "The quality of the service offered is better than that offered by competitors".

Competitive intensity was measured with 3 items adapted from Jaworski and Kohli (1993). Sample of item: "There are many promotion wars in our industry".

3. Data analysis

Structural equation modeling (SEM) was used to test the research hypotheses and measurement model. Anderson and Gerbing's (1988) two-stage approach was used to test the research model. Multi-group analysis was conducted to examine the moderating role of competitive intensity. Multi-group SEM is an effective method to observe intergroup change in relationships (Deng and Yuan, 2015).

4. Results

4.1. Measurement results

According to SEM results, the full measurement model is consistent with the data ($\chi2$ = 150.344, df = 82,p < .001, $\chi2$/df = 1,833, RMSEA = 0.051, CFI = 0.93, NFI = 0.91). Factor loads of 15 items were statistically significant. Alpha coefficients of the scales vary between .777 and .894. This shows the internal consistency of the structures (Nunnally, 1978). Values of average variance extracted (AVE) ranged from .565 to .712. This shows that convergent validity is fulfilled (Fornell and Larcker, 1981). Composite reliability values ranged from .791 to .908. Accordingly, the validity of the structure was fulfilled (Bagozzi & Yi, 1988).

4.2. Hypotheses tests

According to structural equation modeling results ($\chi2$ = 228.295, df = 85,p < .001, $\chi2$/df = 2.686, RMSEA = 0.057, CFI = 0.93, NFI = 0.90), environmental product innovation positively and significantly affects the differentiation advantage (β = .55; t = 7.106; p <.001). Environmental process

innovation affects cost advantage positively and significantly (β = .27; t = 2.667; p <.01). According to these findings, H1 and H2 were supported.

Continuous variable was transformed into categorical variable for multi-group analysis. In other words, the sample is divided into low and high competitive intensity. In multi-group analysis, invariance test is required before comparison analysis between groups. When the χ2 difference test does not show a significant difference between the two models, the measurement model is invariant in both groups (Lee and Back, 2009; Gürlek, 2019). According to the χ2 difference test, there was no significant difference between the two models. (Δχ2 (27) = 38, p> .01). Therefore, the necessary condition for performing multi-group analysis was fulfilled (Table 1).

Table 1. Measurement Invariance

Models	χ2	df	χ2/df	RMSEA	CFI	NFI
Baseline model	303.490	164	1.851	0.052	0.92	0.93
Full metric invariance Model	341.430	191	1.787	0.054	0.91	0.90

Multi-group analysis was performed following the suggestions of the related literature (Byrne, 2004; Koufteros and Marcoulides, 2006; Wong, Lai, Shang, Lu ve Leung, 2012). As shown in Table 2, when the unconstrained model and constrained model are compared, the χ2 difference test result is significant (Δχ2 (5) = 21.675, p <0 .01). According to this result, the effect of environmental innovation types on the competitive advantages varies according to the level of competitive intensity. According to this result, the effect of environmental innovation types on the competitive advantages varies depending on the level of competitive intensity.

Table 2. Model comparison test for moderating effect

Models	χ2	df	χ2/df	RMSEA	CFI	NFI	Δχ2*
Unconstrained model	332.966	178	1.870	0.64	0.903	0.820	21.675
Constrained model	346.641	183	1.894	0.64	0.897	0.808	

* Note: p <0 .01 indicates a moderating effect.

As shown in Figure 1, when competitive intensity is high, the effect of environmental product innovation on differentiation advantage is 0.59 (t = 4.362; p <0.01). When competitive intensity is low, the effect of environmental product innovation on differentiation advantage is 0.49 (t = 4.889; p <0.01). Besides, when competitive intensity is high, the effect of environmental process innovation on cost advantage is 0.30 (t = 3.730; p <0.01). When competitive intensity is low, the effect of environmental process innovation on cost advantage is 0.20 (t = 3.453; p <0.01). According to these findings, H3 and H4 were supported.

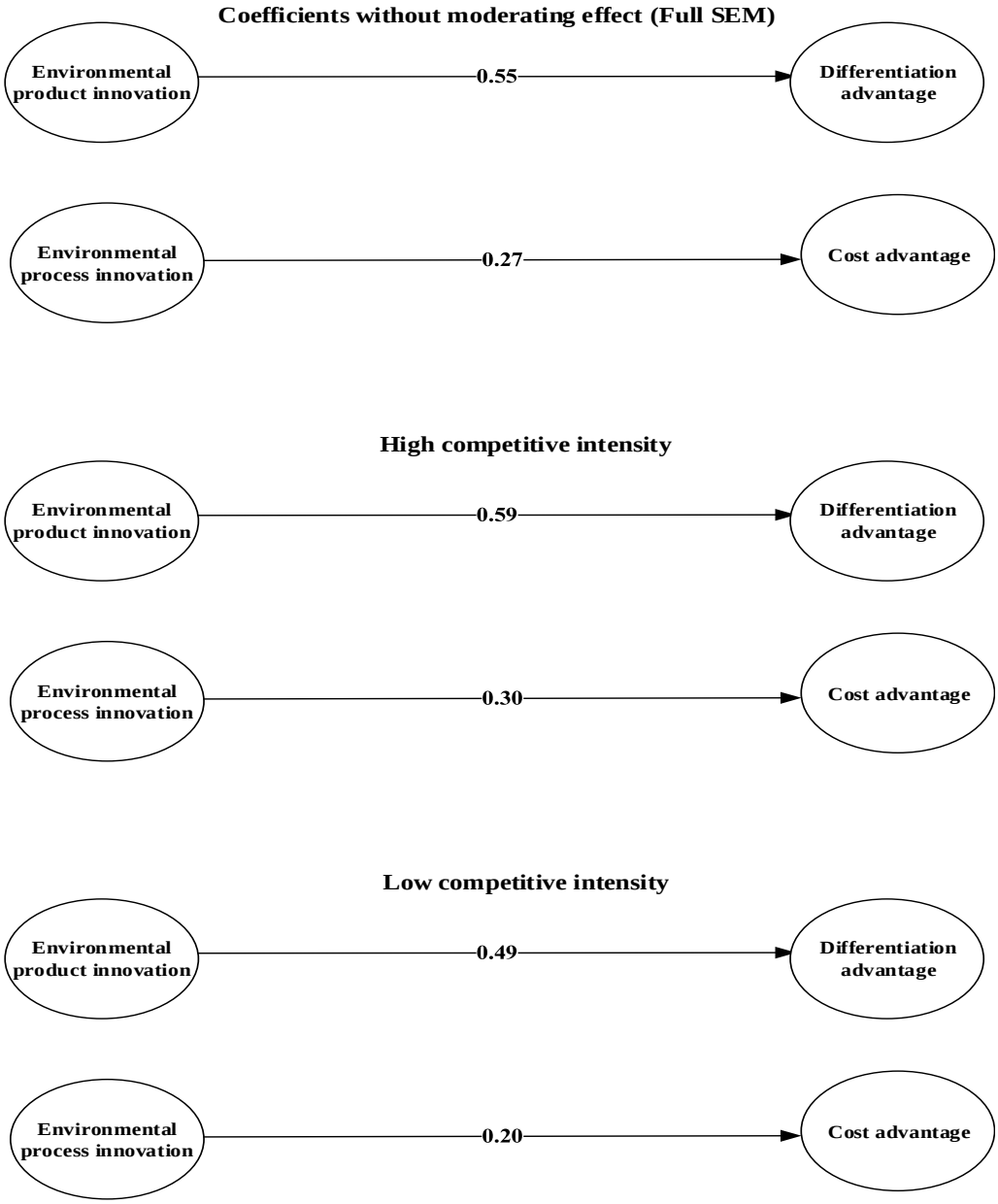


Figure 1. Results of multi-group SEM and full SEM

5. Conclusion

This study aimed to examine the effects of environmental innovation types on types of competitive advantages. Another aim of the study is to determine the moderating role of competitive intensity in the effect of environmental innovation types on types of competitive advantages. The findings showed that environmental product innovation increases the differentiation advantage. Accordingly, environmental product innovation gives organizations the differentiation advantage by offering different and distinctive products than their competitors. On the other hand, the findings showed that

environmental process innovation increases the cost advantage. According to this, environmental process innovation ensure cost advantage by providing resource efficiency to organizations. These findings are consistent with Liao's (2016) study. From moderating effect perspective, the competitive intensity played a moderator role in the effect of environmental innovation types on competitive advantages. Accordingly, the effect of environmental innovation types on types of competitive advantages depends on the competitive intensity. When competition is low, organizations do not need innovative products. When competition is high, organizations have to innovate both in their processes and in their products.

From the perspective of contribution to the practitioners. If organizations want to gain the differentiation advantage, they should focus on environmental product innovation. However, organizations should focus on environmental process innovation if they want to gain cost advantage (Chang, 2011; Chen, Lai, and Wen, 2006).These recommendations can provide benefits to organizations in highly competitive markets. From the perspective of theoretical contribution, the effects of environmental innovation on competitive advantages needs further investigation (Gürlek and Tuna, 2018). This research contributes to the literature by revealing the effects of environmental innovation types on competitive advantages. In addition, this research contributes to the literature by verifying the moderating role of competitive intensity. This research has several limitations. First, this research was conducted in Istanbul and Antalya. Future research can be conducted in Turkey's other major destinations (e.g. İzmir, Muğla). Second, this research has a cross-sectional design. Longitudinal data is recommended for future research.

References

Anderson, J. C., & Gerbing, D. W. (1988). Structural equation modeling in practice: A review and recommended two-step approach. *Psychological bulletin*, *103*(3), 411-423.

Auh, S., & Menguc, B. (2005). Balancing exploration and exploitation: The moderating role of competitive intensity. *Journal of business research*, *58*(12), 1652-1661.

Bagozzi, R. P., & Yi, Y.(1988). Onthe evaluation of structural equation models. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 16(1), 74–94.

Boso, N., Cadogan, J. W., & Story, V. M. (2012). Complementary effect of entrepreneurial and market orientations on export new product success under differing levels of competitive intensity and financial capital. *International Business Review*, *21*(4), 667-681.

Brislin, R. W. (1970). Back-translation for cross-cultural research. *Journal of cross-cultural psychology*, *1*(3), 185-216.

Byrne, B. M. (2004). Testing for multigroup invariance using AMOS graphics: A road less traveled. *Structural equation modeling*, *11*(2), 272-300.

Chan, R. Y., He, H., Chan, H. K., & Wang, W. Y. (2012). Environmental orientation and corporate performance: The mediation mechanism of green supply chain management and moderating effect of competitive intensity. *Industrial Marketing Management*, *41*(4), 621-630.

Chang, C. H. (2011). The influence of corporate environmental ethics on competitive advantage: The mediation role of green innovation. *Journal of Business Ethics*, *104*(3), 361-370.

Chen, Y. S., Lai, S. B., & Wen, C. T. (2006). The influence of green innovation performance on corporate advantage in Taiwan. *Journal of business ethics*, *67*(4), 331-339.

Cheng, C. C., & Shiu, E. C. (2012). Validation of a proposed instrument for measuring eco-innovation: An implementation perspective. *Technovation*, *32*(6), 329-344.

Chiou, T. Y., Chan, H. K., Lettice, F., & Chung, S. H. (2011). The influence of greening the suppliers and green innovation on environmental performance and competitive advantage in Taiwan. *Transportation Research Part E: Logistics and Transportation Review*, *47*(6), 822-836.

Choi, H., & Yi, D. (2018). Environmental innovation inertia: Analyzing the business circumstances for environmental process and product innovations. *Business Strategy and the Environment*, *27*(8), 1623-1634.

Cui, A. S., Griffith, D. A., & Cavusgil, S. T. (2005). The influence of competitive intensity and market dynamism on knowledge management capabilities of multinational corporation subsidiaries. *Journal of International Marketing*, *13*(3), 32-53.

Deng, L., & Yuan, K. H. (2015). Multiple-group analysis for structural equation modeling with dependent samples. *Structural equation modeling: a multidisciplinary journal*, *22*(4), 552-567.

Dias Angelo, F., Jose Chiappetta Jabbour, C., & Vasconcellos Galina, S. (2012). Environmental innovation: in search of a meaning. *World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*, *8*(2/3), 113-121.

Fornell, C., and Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39–50.

Gürlek, M., & Tuna, M. (2018). Reinforcing competitive advantage through green organizational culture and green innovation. *The service industries journal*, *38*(7-8), 467-491.

Gürlek, M., & Tuna, M. (2019). Corporate social responsibility and work engagement: Evidence from the hotel industry. *Tourism Management Perspectives*, *31*, 195-208.

Jaworski, B. J., & Kohli, A. K. (1993). Market orientation: antecedents and consequences. *Journal of marketing*, *57*(3), 53-70.

Koufteros, X., & Marcoulides, G. A. (2006). Product development practices and performance: A structural equation modeling-based multi-group analysis. *International Journal of Production Economics*, *103*(1), 286-307.

Lee, J. S., & Back, K. J. (2009). An examination of attendee brand loyalty: Understanding the moderator of behavioral brand loyalty. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, *33*(1), 30-50.

Liao, Z. (2016). Temporal cognition, environmental innovation, and the competitive advantage of enterprises. *Journal of cleaner production*, *135*, 1045-1053.

Long, X., Chen, Y., Du, J., Oh, K., Han, I., & Yan, J. (2017). The effect of environmental innovation behavior on economic and environmental performance of 182 Chinese firms. *Journal of Cleaner Production*, *166*, 1274-1282.

Martin, S. L., & Javalgi, R. R. G. (2016). Entrepreneurial orientation, marketing capabilities and performance: the moderating role of competitive intensity on Latin American International new ventures. *Journal of Business Research*, *69*(6), 2040-2051.

Ministry of Culture and Tourism. (2019, April 18). The list of hotels with tourism operation license. Retrieved from http://yigm.kulturturizm.gov.tr/TR,9579/turizm-tesisleri.html

Molina-Azorín, J. F., Tarí, J. J., Pereira-Moliner, J., Lopez-Gamero, M. D., & Pertusa-Ortega, E. M. (2015). The effects of quality and environmental management on competitive advantage: A mixed methods study in the hotel industry. *Tourism Management*, *50*, 41-54.

Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory*. New York, NY: McGraw-Hill.

Papagiannakis, G., Voudouris, I., Lioukas, S., & Kassinis, G. (2019). Environmental management systems and environmental product innovation: The role of stakeholder engagement. *Business Strategy and the Environment*, 1– 12. https://doi.org/10.1002/bse.2293

Porter, M. E., & Van der Linde, C. (1995). Toward a new conception of the environment-competitiveness relationship. *Journal of economic perspectives*, *9*(4), 97-118.

Triebswetter, U., & Wackerbauer, J. (2008). Integrated environmental product innovation in the region of Munich and its impact on company competitiveness. *Journal of Cleaner Production*, *16*(14), 1484-1493.

Wong, C. W., Lai, K. H., Shang, K. C., Lu, C. S., & Leung, T. K. P. (2012). Green operations and the moderating role of environmental management capability of suppliers on manufacturing firm performance. *International Journal of Production Economics*, *140*(1), 283-294.

Zailani, S., Govindan, K., Iranmanesh, M., Shaharudin, M. R., & Chong, Y. S. (2015). Green innovation adoption in automotive supply chain: the Malaysian case. *Journal of Cleaner Production*, *108*, 1115-1122.

Zhang, Y. J., Peng, Y. L., Ma, C. Q., & Shen, B. (2017). Can environmental innovation facilitate carbon emissions reduction? Evidence from China. *Energy Policy*, *100*, 18-28.

A CRITICAL VIEW OF THE DOMINANCE OF ACT-ORIENTED PERSPECTIVES IN PROFESSIONAL ETHICS FROM VIRTUE ETHICS PERSPECTIVE

S. Şamil Fidan

Yıldız Technical University

Halit Keskin

Yıldız Technical University

Abstract

The process of ethical perception and comprehension in professionalism is potently dominated by the act-centered perspectives such as deontology and consequentialist teleology. While deontological perspective mainly concentrates on moral obligations to behave or act, consequentialist teleological perspective principally concentrates on consequences of behaviors or acts (e.g. cost versus benefits of the act). One reason of why act-oriented perspectives are prominent may be associated with prevailing discourse in general ethics. In accordance with prevailing discourse in general ethics, deontological and consequential ethics may be deployed in professional ethics. Another reason may be related to the epistemological paradigm. Consequential ethics pays attention to cost versus benefits of the act. Similarly, one of the focal points of professionalism is related to outcomes or results. Thus, professionals may tend to adopt consequentialist perspectives in their ethical decision-making. Even though act-oriented perspectives overshadow other ethical perspectives in professional ethics, a satisfactory professional ethics should concentrate on character traits in human flourishing instead of actions or behaviors because act-oriented perspectives are unfinished and insufficient for professional ethics. They generally highlight the behavioral or act aspect of professional ethics at the expense of neglect of inner dimensions. In other words, they ignore desires, beliefs, values, emotions and framing capacities that brings about justifications for actions or behaviors. In this context, we point out that virtue ethics should be prioritized over act-oriented perspectives because virtue ethicists pay attention to inner dimensions of professional practice. In brief, this paper criticizes prioritization of act-oriented perspectives over virtue ethics perspective in professional ethics and discusses facilities and difficulties of virtue ethics perspective.

Keywords: *Deontological Ethics, Consequential Ethics, Virtue Ethics and Professional Ethics*

1. Introduction

The high-level ethical breakdowns of professional engineers, accountants and physicians in recent decades have undermined their professions and called into serious question the extent to which professional practitioners actually perform in a manner compatible with the common good (Stuebs and Wilkinson, 2010). In this way, repeated ethical scandals and failures committed and catalyzed by professionals have resulted in considerable attention to professional ethics. Even though this considerable and valuable attention to ethical issues,

there has been little comprehensive philosophical attention (e.g. philosophical virtue ethics) to the professional ethics (West, 2018). In this context, application of philosophical virtue ethics has the potential to enable alternative perspectives on professional ethics (Koehn, 1995; Williams and Murphy, 1990). Nevertheless, professional ethics is noticeably dominated by act-oriented ethical perspectives such as deontology and consequentialism which concentrate decisively on the behavioral aspects at the expense of ignoring its inner aspects (Armstrong, 2006; Alzola, 2012). What kind of harm is there in such a prioritization of act-oriented perspectives over philosophical virtue ethics in professional ethics?

Act-oriented ethical perspective is frequently applied for continuing and ameliorating professional systems ethical functionality. Even though act-oriented ethical perspective is necessary, it is insufficient and incomplete for ameliorating system ethical functionality or preventing fraud (Stuebs and Wilkinson 2010; Armstrong, 2006). Act-oriented reforms evaluate ethical scandals and failures as a behavioral problem and try to control the behavior of professionals by restricting the incentives and opportunities to facilitate ethical breakdowns. Nevertheless, behavior is only a basic symptom of a considerably deeper identity problem. While act-oriented reforms concentrate decisively on the behavioral elements, the underlying roots of the problem remain unaltered (Lail et al., 2017). As long as professional ethics intensely adopt act-oriented ethical perspective without integrating the cognitive, motivational and emotional aspects of virtue ethics (Alzola, 2013), the mistakes of the past will unavoidably be repeated (Stuebs and Wilkinson, 2010). We point out that beneath the battle to alter behavior reach out the battle to alter the motivation, identity, thoughts, and emotions of professionals (Lail et al., 2017). Briefly, in this paper, our goal is to criticize the dominance of act-oriented perspectives over philosophical virtue ethics and argue about facilities and difficulties of philosophical virtue ethics perspective.

2. A Critical View of The Prioritization of Act-Oriented Perspectives Over Virtue Ethics Perspective

The virtue ethics is hinged upon the philosophical tradition, and it concentrates on virtue as an attribution of character excellence that brings about well-being or true happiness (Bright et al., 2014; Keskin et al., 2016). Virtue lies principally in Aristotle's doctrine of a "golden mean" (Sison and Ferrero, 2015). The mean explains that a virtue is the mean position between two extremes: a deficient vice and an excessive vice (Stovall, 2011). For example, virtue of clarity is an optimal point between two vices: the ambiguity that is deficient one and the

patronization that is excessive one (Kaptein, 2016). As opposed act-oriented or rule-centered perspectives, virtue ethics perspective is characteristically described as an ethics of being. It points out that we should concentrate on being good as human beings. Thus, it highlights the central role of passions and motives in our choice, the function of character in moral theory, and a main concern for all course of an individual's life (Alzola, 2015). While behavioral understanding of act-oriented perspectives ignores inner dimension of moral agent (Bright et al., 2011), virtue ethics perspectives concentrate intensely on beliefs, values, emotions, desires and framing capacities of behaviour that is related to moral matters (Alzola, 2012).

Virtue ethics scholars frequently cite the following some features as assumptions grounded in most virtue ethics perspectives: (a) Virtue is a considerably deep characteristic of an individual that describes the human goodness of the person, (b) virtue is a realizable capacity that an individual can enhance, (c) virtue consistently counts in some level of attentiveness to circumstance and context, emphasizing the significance of understanding the environment since it influences both actors and their acts or behaviors (Bright et al., 2014). Virtue ethics provides a context-sensitive, subjective and internal criteria for professional virtuous action or behaviour beyond the only following of universal, objective and external rules (Sison and Ferrero, 2015). Virtue ethics can extend the perspectives and area of ethical judgement, understanding and analysis because virtue ethics concentrates on the motivations and inspiration of the actor and the inner roots of the action or behaviour with providing a dynamic for ethical judgement and knowledge (Whetstone, 2001). In other words, virtue ethics perspective is more appealing since it provides for experimentation, exploration, judgment, discretion, inner motivation and commitment for professional ethics (Harris, 2008; Steen, 2013).

The two dominant perspectives in professional ethics have been the deontological ethics and consequential ethics (Chun, 2005). As former mainly concentrates on a professional's responsibilities and on discovering and implementing universal rules based on these responsibilities, latter mainly concentrates on the outcomes of a professional's actions or behaviors and on discovering and implementing universal rules to optimize positive results (Steen, 2013). Professional ethics is frequently portrayed as a set of restrictions, blocks and impositions to professional behavior or act instead of motivating and inspiring power of that professional behavior owing to the dominance of deontological ethics and consequential ethics. However, professional ethics should not and does not compose of a set of forbidding rules (Solomon, 1992). For example, virtue ethics focus on motivating professional

aspirational values and look for answering the question, 'what kind of professional should we be?' Virtue ethics perspective carefully avoids that ethical decision-making and judgment is a matter of universal rules based on duties or calculation (Chun, 2005). Apparently, virtue ethics alters the currently held view of professional ethics on what regards as good from acts to agents, from consequences to excellent character and from doing to being (Kaptein, 2016). Hence, virtue ethics perspective contributes to inspirational and motivational aspects of professional ethics.

While virtue ethics perspective critiques universal principles and rules, this does not mean that virtue ethics refuse the guidance of principles and rules. As distinct from act-oriented perspective, virtue ethics perspective has reservations about rules and principles as beneficiary comprehensive guides to virtuous practice without harming professional's agent-role. Principles serve as a crucial route map in the mean that principles convey professionals to the right city, but principles do not convey professionals to the right street. Knowledge of universal principles and rules is insufficient and incomplete for healthy moral decision-making because professionals need to contemplate and know what to act and do in each context or specific situation (Alzola, 2015). As act-oriented perspectives concentrate frequently on the ethical rightness and wrongness, virtue ethics perspective concentrates on ethical goodness and badness. Former perspectives can be portrayed as inflexible and strict, later perspectives can be portrayed as context-sensitive, relational, subjective and particularist (Armstrong, 2006; Sison and Ferrero, 2015). In fact, virtue ethics perspective supports agent-based professional ethics by the means of appreciating moral character, moral awareness, moral judgment and moral motivation without top down professional ethics (Lail, 2017).

In relation to consequential ethics, there are difficulties in predicting the real outcomes of actions or behaviors and an extreme concentrate on the right action. Moreover, consequential ethics fail to present a rich consideration of morally excellent character and fail to recognize the crucial role performed by emotions in the moral matters of professionals. Nevertheless, the virtuous professional agents will feel emotions such as guilt, regret, anguish, loss, despair and hurt. It is morally suitably to feel these negative emotions since the virtuous professional agents are completely aware of the disturbing and stressing features of moral dilemmas. In addition to this, deontological ethics has a strict view in terms of unlocking moral dilemmas. Even though its assumption is a simplistic and reductionist, deontological ethics assumes essentially that every moral dilemma may be satisfactorily unlocked. Unlike this simplistic view, virtue ethics proponents distinguish moral dilemmas as solvable, insolvable, and tragic

dilemmas. This classification is entirely ignored in currently held view of professional ethics and this classified moral dilemma is ignored. From the virtue ethic perspective, virtues facilitate professionals to assess a moral dilemma, determine all the morally pertinent properties, and after the suitable ethical principles and rules to the moral dilemma. In fact, virtues assist to enable the motivation force to choose which moral principle to follow and obey for professionals (Armstrong, 2006).

The enlightenment brings about a period in which an intensified focus on empiricism, reason and logic of science became a currently held view of moral judgment and decision-making. By the nineteenth century, virtue ethics had fallen into disfavor, specifically in scientifically based secular circles. In the beginning of twentieth century, while the social sciences considerably rose in value and prominence, there was an obvious effort to restrain considerations and discussions of virtue ethics perspectives, clearly owing to perceived worries about continuing the secular, external oriented and objective values of the mainstream scientific method (MacIntyre, 2007).

3. Conclusions

Professional ethics is dominated by the act-centered perspectives such as deontological and consequential ethics. As previous mainly focuses on moral obligations to behave or act, latter focuses on outcomes of behaviors (e.g. cost versus benefits of the act). Even though act-centered perspectives are currently held view of professional ethics, they have some weaknesses from the virtue ethics perspectives. Act-centered perspectives mainly hold a reductive view professional ethics that is more concerned with the behavior or action. Nevertheless, virtue ethics proponents contribute to professional ethics by integrating emotional, motivational and cognitive aspects of professional ethics to understand the professional agents' action. They point out that professional ethics cannot be portrayed merely in terms of behaviors or actions. While act-centered perspectives see moral dilemma as simplistic view, virtue ethics proponents classify moral dilemmas as solvable, insolvable, and tragic dilemmas. Furthermore, virtue ethics proponents appreciate the emotion of professional moral agents in the process of moral dilemma, but act-oriented perspectives generally concentrate on universal rules or principles. In fact, virtue ethics is a more suitable means because it provides inner motivation force, judgement, discretion, experimentation and discovery.

References

Alzola, M. (2012). The possibility of virtue. *Business Ethics Quarterly, 22*(2), 377-404.

Alzola, M. (2015). Virtuous persons and virtuous actions in business ethics and organizational research. *Business Ethics Quarterly, 25*(3), 287-318.

Bright, D. S., Stansbury, J., Alzola, M., & Stavros, J. M. (2011). Virtue ethics in positive organizational scholarship: An integrative perspective. *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l'Administration, 28*(3), 231-243.

Bright, D. S., Winn, B. A., & Kanov, J. (2014). Reconsidering virtue: Differences of perspective in virtue ethics and the positive social sciences. *Journal of Business Ethics, 119*(4), 445-460.

Chun, R. (2005). Ethical character and virtue of organizations: An empirical assessment and strategic implications. *Journal of Business Ethics, 57*(3), 269-284.

Harris, C. E. (2008). The good engineer: Giving virtue its due in engineering ethics. *Science and engineering ethics, 14*(2), 153.

Kaptein, M. (2015). When good becomes too good: Applying Aristotle's doctrine of the mean to the corporate ethical virtues model. *Business Ethics: A European Review, 10*.

Keskin, H., Akgün, A. E., & Koçoğlu, İ. (2016). Örgüt Teorisi. *Nobel Dağıtım*.

Koehn, D. (1995). A role for virtue ethics in the analysis of business practice. *Business Ethics Quarterly*, 533-539.

Lail, B., MacGregor, J., Marcum, J., & Stuebs, M. (2017). Virtuous professionalism in accountants to avoid fraud and to restore financial reporting. *Journal of Business Ethics, 140*(4), 687-704.

MacIntyre, A. (2007). *After virtue*: A&C Black.

Sison, A. J. G., & Ferrero, I. (2015). How different is neo-Aristotelian virtue from positive organizational virtuousness? *Business Ethics: A European Review, 24*, S78-S98.

Solomon, R. C. (1992). Corporate roles, personal virtues: An Aristotelean approach to business ethics. *Business Ethics Quarterly, 2*(3), 317-339.

Steen, M. (2013). Virtues in participatory design: Cooperation, curiosity, creativity, empowerment and reflexivity. *Science and engineering ethics, 19*(3), 945-962.

Stovall, P. (2011). Professional virtue and professional self-awareness: A case study in engineering ethics. *Science and engineering ethics, 17*(1), 109-132.

Stuebs, M., & Wilkinson, B. (2010). Ethics and the tax profession: Restoring the public interest focus. *Accounting and the Public Interest, 10*(1), 13-35.

West, A. (2018). After virtue and accounting ethics. *Journal of Business Ethics, 148*(1), 21-36.

Whetstone, J. T. (2001). How virtue fits within business ethics. *Journal of Business Ethics, 33*(2), 101-114.

Williams, O. F., & Murphy, P. E. (1990). The ethics of virtue: A moral theory for marketing. *Journal of Macromarketing, 10*(1), 19-29.

ÜRETİM SEKTÖRÜNDE PSİKOLOJİK ŞİDDET ALGISININ, ÖRGÜT KÜLTÜRÜNE VE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI ÜZERİNDEKİ ETKİLERİNİN İNCELENMESİ

Zafer ADIGÜZEL

İstanbul Medipol Üniversitesi

İrem KÜÇÜKOĞLU

İstanbul Medipol Üniversitesi

Özet

Mobbing, çalışanların işyerinde psikolojik olarak şiddete maruz kalması, yani fiziksel şiddet olmadan, çalışanların stres, tükenmişlik, işten ayrılma niyeti yaşaması ve intihara kadar çeşitli olumsuz durumlara yol açabilme durumudur. Rol belirsizliği yaşan çalışanlar herhangi bir olumsuz tutum ve davranışla karşılaşmadığında, çalışanların tutum ve davranışları örgütlere de olumlu yönde yansıtmaktadır. Bu nedenle, örgütsel vatandaşlığı benimsemiş çalışanların örgütlerde, planlama ve problem çözme gibi kurumsal yeteneklerini geliştirebildikleri görülmektedir. Ayrıca örgütsel vatandaşlık davranışının olduğu örgütler de, paydaşlara daha yüksek hizmet kalitesi sağlanabilmektedir. Araştırma modeli kapsamında üretim sektörün de çalışanların psikolojik şiddet ve rol belirsizliği yaşadığı durumlarda örgüt kültürüne ve örgütsel vatandaşlık davranışına etkileri incelenmektedir.

Anahtar Kelimeler*: Psikolojik Şiddet Algısı, Rol belirsizliği, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Örgüt Kültürü*

EXAMINING OF THE EFFECTS OF PSYCHOLOGICAL VIOLENCE PERCEPTION ON ORGANIZATIONAL CULTURE AND ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR IN THE PRODUCTION SECTOR

Abstract

Mobbing is the state that the employee is subjected to psychological violence in the workplace, that is, without physical violence, that employees may experience stress, burnout, intention to quit and commit suicide. Role uncertainty, when employees do not encounter any negative attitudes and behaviors, employees' attitudes and behaviors reflect positively to the organizations. Therefore, it is seen that employees who have adopted organizational citizenship can develop their organizational skills such as planning and problem solving in organizations. In addition, higher service quality can be provided to stakeholders in organizations with organizational citizenship behavior. Within the scope of the research model, the effects of production workers on organizational culture and organizational citizenship behavior are examined in cases of psychological violence and role uncertainty.

Key Words*: Perception of Psychological Violence, Role Uncertainty, Organizational Citizenship Behavior, Organizational Culture*

1. Giriş

Mobbing, çalışma ortamında ki "işyeri zorbalığı" olarak tanımlanmaktadır. Mobbing kavramının tanımlanması yapılırken, taciz ve zorbalık kavramları ile birlikte kullanıldığı tespit edilmiştir (Einarsen ve diğerleri, 2010; Hershcovis, 2011). Mobbing, aşağılanma ve korkutma yolu ile yapıldığı için kişilerin duygusallıklarının kötüye kullanımları zorbalık olarak görülmektedir (Davenport ve diğerleri, 2002). Psikolojik şiddet, tekrarlanan ve istenmeyen, yıkıcı etkiye sahip olup, Çalışanın sağlığına ve ekonomik durumuna zarar verecek kasıtlı davranışlar olmakla birlikte cinsiyet ayrımı olmaksızın, çalışanların yeteneklerini ve bağımsızlıklarını tehdit etmektedir (Namie, 2003). Karmaşıklığın olduğu örgütlerde rol belirsizliği daha yüksek görüldüğünden (Tubre ve Collins, 2000), Karmaşık görevler bireyler tarafından zorlayıcı unsur olarak algılanmakta, Zorluğu da rol belirsizliğine neden olmaktadır. Kendilerinin farkında olan bireyler, görevlendirildikleri roller de belirsizlik yaşamamaktadırlar (Allen ve Shaw, 2009). İletişimin güçlü olmadığı kurumlarda rol belirsizliği daha yüksek oranda görülebilmektedir. Çalışanların geri bildirim alması rol belirsizliği yaşamalarını engellemekte, böylece çalışanlar kendilerinden istenen hedeflere uygun davranıp davranmadıklarını anlamaktadırlar (Wright ve Millesen, 2008). Bireylerin motivasyonel durumu da rolleri üzerinde etkiye sahip olduğundan (Doherty ve Carron, 2011), Rol belirsizliği, bireyin yapacağı işi anlayıp anlamadığı, bu işten ne kadar etkilendiği ile ilişkilendirilmektedir (Brown ve Peterson, 1993). Çağdaş organizasyonlarda çalışanların daha etkin olabilmesi konusunda örgütsel vatandaşlık davranışına önem verebilmektedir (Kim ve diğerleri, 2013). Örgütsel vatandaşlığın olduğu örgütlerde, çalışanlar arasında birbirlerine yardımcı olma eğilimleri artmakta, takım çalışmaları ve iş süreçleri daha verimli olmakta, bununla birlikte uyumlu bir örgüt yapısı oluşmaktadır. Araştırma modeli kapsamında örgüt içinde yaşanabilecek sorunlardan psikolojik şiddet algısı ve rol belirsizliğinin çalışanların davranışlarına ve tutumlarına nasıl yansığını, bu durumun örgütsel vatandaşlık davranışını nasıl etkilediği incelenmektedir.

2. Kavramsal Çerçeve

2.1. Mobbing

Mobbing, çalışanın üzerindeki olumsuz, uygunsuz, ve makul olmayan davranışlar olarak tanımlanmaktadır (Einarsen ve diğerleri, 2010). Örgütlerde çalışanların işden ayrılma oranlarının düşürülmesi ve performans da artış sağlanabilmesi için çalışma ortamında mobbingin geliştirilmesinden ve sürdürülmesinden uzak durulması gerekmektedir (Wheeler ve diğerleri, 2010). Keashly ve Harvey (2006)'in yapmış olduğu araştırmada, mobbing'e maruz kalmış çalışanların sürekli olarak olumsuz muamele gördükleri belirtilmektedir (Keashly ve Harvey, 2006). Mobbingin seviyesi kurumdan kuruma farklılık gösterebilmektedir (Zapf ve diğerleri, 2011). Örgütlerde bir kereye mahsus olarak mobbing gerçekleştiği taktirde, mobbing'in zaman içinde tekrarlanması durumu yükselişe geçmektedir (Caponecchia ve Wyatt, 2009). Mobbing'in, çalışma ortamındaki bireyler arasında büyük ölçüde yaşandığı belirtilmektedir (Agervold, 2007). Çalışanlar yaşadıkları olumsuz ve uygunsuz

durumlar karşısında kendilerini savunma yeteneğini geri planda bırakarak, olumsuz muamele görmeye devam etmeleri durumunda hissettikleri mobing'inde şiddeti artmaktadır (Branch ve diğerleri, 2008). Savunma yeteneklerini geride bırakma sebeplerinden en önemlileride alternatif iş fırsatlarının olmayışı, yeni bir iş arama durumlarının olmaması, ailevi ve ekonomik sebepler gösterilebilir. Genellikle mobbing taciz biçimlerinden ayırt edilmez (Davenport ve diğerleri, 2002), fakat çalışanları etkileyen, çevresel, durumsal, ve kişisel faktörlerin bir parçası kabul edilmektedir (Di Martino, 2000). Mobbing'in, rol belirsizliği, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgüt kültürü üzerindeki etkisi araştırılmaktadır.

2.2. Rol Belirsizliği

Roller, belirli bir gruptaki çalışanların pozisyonlarında beklenen davranışları belirlemektedir (Podsakoff ve diğerleri, 2009). Rol belirsizliği, bireyin görevini yerine getirebilmesi için kaynaklarının tam olmamasıdır (Sakires ve diğerleri, 2009). Başka bir tanımla çalışanın yapacağı işi net bilmemesidir (Örtqvist ve Wincent, 2006). Rol belirsizliği, kişilerin çalışmalarında gösterdiği performansları, çalışma dışında gösterdiği performansları ve performans sonuçlarında ortaya çıkmaktadır (Zhou ve diğerleri, 2016). Yapılan araştırmalarda, Rol belirsizliği ile bireyin aldığı ücret, memnuniyeti ve performansı olumsuz yönde ilişkili olduğu vurgulanmaktadır (Doherty ve Hoye, 2011; Sakires ve diğerleri, 2009). Çalışan bireyler, sorumlulukları hakkında yetersiz bilgi aldıklarında (Singh ve diğerleri, 2012), başarılı olma konusunda endişeye kapılabilmektedirler. Rol belirsizliğine neden olan çalışma koşulları, bireylerin tükenmişlik hissi yaşamalarına da neden olmaktadır (Hobfoll ve diğerleri, 2000). Görevler tam anlamıyla tanımlanmadığında (Quinn ve diğerleri, 2012), Çalışanlar kendilerini yorgun hissetmektedirler (Schmidt ve diğerleri, 2014). Rol belirsizliği örgütsel vatandaşlık davranışını zayıflatmaktadır (Trépanier ve diğerleri, 2013). Örgütsel huzurun sağlanması için örgütsel vatandaşlık davranışının da güçlendirilmesi gerekmektedir (Curran ve Prottas, 2017). Araştırma da, rol belirsizliğinin örgüt kültürü ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkileri incelenmektedir.

2.3. Örgüt Kültürü

Birçok araştırmacı, Örgüt kültürünü tipik olarak bir örgütün iş yapma şeklini tanımlayan değerler, inançlar, algılar, varsayımlar, davranış kuralları, uygulamalar, prosedürler ritüeller ve semboller kümesi olarak tanımlanmaktadır (Barney, 1986; Deshpande ve Webster, 1989; Ravasi ve Schultz, 2006; Xiaoming ve Junchen, 2012; Ghosh ve Srivastava, 2014; Nguyen ve Aoyama, 2014). Schein (2010) örgüt kültürünü, davranışı yönlendiren veya sınırlayan bir dizi yapı, rutin, kural ve normları içerdiğini savunmaktadır. Kumar (2016), örgüt kültürünün çalışanları yaratıcılık için motive ettiğine, kaliteli ürün veya müşteri hizmeti sunarak tüketici ihtiyaçlarına cevap verdiğine, kuruluşların küresel rekabetle yüzleşmesine yardımcı olduğunu savunmaktadır. Örgüt kültürünü benimseyen şirketler, bilgiyi üretmek, kullanmak ve başarmak için çeşitli beceri ve yeteneklere ihtiyaç duymaktadırlar (Garvin, 1993). Şirketler, bireysel ve grup olarak öğrenme organizasyonunu benimsemekte, Örgütsel

gelişmenin sürekliliğini sağlayabilmektedirler (Watkins ve Marsick, 1993). Örgüt kültürü kişilerin bireysel olarak iletişimini, işbirliğini, hedeflerini, tutkularını ve gelişimlerini desteklemektedir. Örgütsel kültürün geliştirilmesi, bireylerin sorumluluk ve kişisel gelişimlerinede katkı sağlamaktadır. Araştırma modeli kapsamında psikolojik şiddet algısının ve rol belirsizliğinin örgüt kültürüne etkileri incelenmektedir.

2.4. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Literatür araştırmalarında, örgütsel vatandaşlık davranışı kavramı endüstriyel/örgütsel psikoloji ve yönetim alanında popüler bir araştırma konusu haline gelmiştir (Farrell ve Finkelstein, 2007; Lin, 2008; Chiaburu ve diğerleri, 2011). Örgütsel vatandaşlık davranışı bazı durumlarda kurumlara yarar sağlarken, bazılarında ise kurumdaki kişilere yarar sağlamaktadır (Williams ve Anderson, 1991). Kurumdaki kişilere fayda sağladığı durumlarda (Hu ve Liden, 2013), fedakarlık ve nezaket (Organ, 1988), çalışan bireyler arasında ki iletişimin güçlenmesinde (Van Scotter ve Motowidlo, 1996), çalışanların işbirliği yapmasında (Borman ve Motowidlo, 1993), çalışma ortamında ki bireylerin huzurlu ve uyumlu çalışmasını etkilemektedir (Farh ve diğerleri, 1997). Örgütsel vatandaşlık davranışına genel olarak bakıldığında çalışanlarda vatandaşlık erdemi ve vicdanlılık (Organ, 1988), örgütsel sadakat (Graham, 1991), takım çalışması ve destekleme (Borman ve Motowidlo, 1993), örgütün korunması (George ve Jones, 1997) gibi faydalar sağlamaktadır (Yang ve diğerleri, 2007). Örgütsel vatandaşlık davranışını benimsemiş çalışan davranışlarında bağlılık, ya da örgütlerde negatif durumlar yaşayan çalışanlarda örgütden ayrılma isteği ortaya çıkmaktadır (Song ve diğerleri, 2012). Araştırma modeli kapsamında psikolojik şiddet algısının ve rol belirsizliğinin örgütsel vatandaşlık davranışına etkileri incelenmektedir.

3. Metodoloji

Araştırmanın amacı kapsamında 360 beyaz yakalı çalışandan toplanan veriler analiz edilmiştir. Analizler IBM SPSS 25 ve AMOS İstatistik Paket Programı kullanılarak yapılmıştır. İlk olarak demografik verilere yer verilmiştir. Anket formu likert ölçeğinde hazırlandığı için faktör ve güvenirlilik analizleri yapılmıştır. Faktör analizinin sonuçları AMOS da yapılan doğrulayıcı faktör analizi ile kontrol edilmiştir. Korelasyon analizi değişkenler arasındaki ilişkileri incelemek için, regresyon analizide hipotezlerin test edilmesi için yapılmıştır.

5'li likert ölçeğinde (1. Kesinlikle katılmıyorum – 5. Kesinlikle katılıyorum) hazırlanan anket formundaki sorular 4 değişkeni temsil etmektedir. Değişkenleri temsil eden ölçeklerin oluşturulmasında yararlanılan kaynaklar: **Psikolojik Şiddet Algısı** ölçeği; Leymann (1996), Leymann ve Gustafsson (1996), Leymann (1993), Leymann ve Zapf (1996). **Rol belirsizliği** ölçeği; Rizzo ve diğerleri (1970), Erigüç (1994). **Örgütsel Vatandaşlık Davranışı** ölçeği; Gürel (2012), Vandenberg ve diğerleri (2005), Organ ve diğerleri (2006). **Örgüt Kültürü ölçeği**; Cameron ve Quinn (2011),

Çakır (2017), Koşar ve Çalık (2011), Leblebici (2016), Tanrıöğen (2013), Ernest Chang ve Lin (2007), Oran (2016), yıllarında yapmış oldukları çalışmalardan yararlanılarak oluşturulmuştur.

3.1. Araştırma Amacı

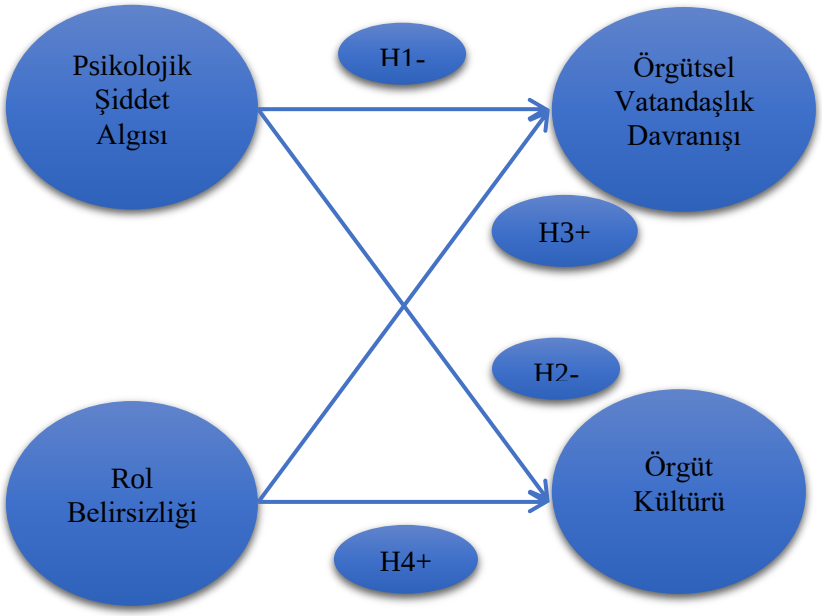
Araştırma üretim sektöründe faaliyet gösteren firmalarda çalışan beyaz yakalılar üzerinde gerçekleştirilmiştir. Psikolojik şiddet algısı ve rol belirsizliği bağımsız değişken, ve örgütsel vatandaşlık davranışı ile örgüt kültürü değişkenleri ise bağımlı değişken olarak alınmıştır. Çalışma için üretim sektöründe beyaz yakalılar dan toplanan veriler analiz edimiş, değişkenler arasındaki ilişkiler incelenmiştir.

3.2. Bulgular

Ölçek; firmaların değişik departmanlarında çalışan 360 beyaz yakalı çalışan üzerinde uygulanmıştır. Ankete 252 (73%) erkek 108 (27%) kadın beyaz yakalı cevap vermiştir. Katılımcıların 148'i (%37) 17-27 yaş gurubunda yer alan 148 (%37) katılımcı; 28-40 yaş gurubunda yer alan 199 (%49.7) katılımcı; 53 (%13.3) katılımcı ise 41 yaş üzeri yöneticidir. Anketi cevaplayan çalışanların 280'i (%65,3) üniversite mezunu iken; 80'i (%20) yüksek lisans derecesine sahiptir. Anket'de ayrıca sorulan, bireylerin hedeflerine ulaşma düzeylerine bakıldığında; "Çok Düşük" seviyede hedeflerine ulaştıklarını belirten 34 çalışan; "Düşük" seviyede hedeflerine ulaştıklarını belirten 57 çalışan; "Orta" seviyede hedeflerine ulaştıklarını belirten 117 çalışan; "Yüksek" seviyede hedeflerine ulaştıklarını belirten 106 çalışan; "Çok Yüksek" seviyede hedeflerine ulaştıklarını belirten 46 çalışan bulunmaktadır.

3.3. Araştırma Çerçevesi

Araştırmada, nicel bir yaklaşım benimsendiğinden dolayı istatistiksel kavramlar arasındaki ilişkilerin belirlenmesinde veriler analiz edilmiştir. Nicel bir araştırmada, bağımsız değişken yada bağımsız değişkenler, bağımlı değişken üzerindeki etkileri yargılamada kullanılmaktadır (Thomas ve diğerleri, 2015).



Şekil 1: Araştırma Modeli

3.4. Analizler

Faktör analizi, araştırmada kullanılan ölçeğin geçerliliğini araştırmak için yapılmıştır. Araştırma modeli kapsamında birbirileriyle ilişkili değişkenlerin faktör analizi ile birlikte anlamlı fakat az sayıda ilişkisiz yeni değişkenlerin keşfedilmesi amacıyla kullanılan istatistiksel bir yöntem olarak kabul edilmektedir (Büyüköztürk, 2005). Kaiser-Meyer Olkin (KMO) örneklem uygunluğu testi, ön uygulamadan elde edilen verilerin uygun olup olmadığını belirlemede kullanılmakta, ve korelasyon matrisinin köşegen değerlerini incelemek için de Bartlett küresellik testi yapılmıştır.

SPSS 25 programında yapılan Faktör analizi için Kaiser Mayer Olkin (KMO) and Bartlett's Test değeri .922 olarak bulunmuştur. KMO'nun .90'dan yüksek olması "mükemmel" sonuç olarak yorumlanır (Tavşancıl, 2002). Bu değer verinin analize uygun olduğunu gösterirken Bartlett's Test sonucunda sig. değerinin ,000 (sig<0.05) olması da yine verinin faktör analizi için uygun olduğunu elde edilen Chi-Square değerinin anlamlı olduğunu ve verilerin çok değişkenli bir normal dağılımdan geldiğini gösterir.

Çalışmada, 5'li likert ölçeğinde (1. Kesinlikle Katılmıyorum – 5. Kesinlikle Katılıyorum) değişkenleri temsil eden 36 ölçek ile anket formu hazırlanmış ve analizleri yapılmıştır. Değişkenler; psikolojik şiddet algısı, rol belirsizliği, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgüt kültürü faktör analizine tabi tutulmuştur. 9 Soru faktör analizi sonucunda faktör dağılımına düşmediğinden ve güvenirliliği

etkilediğinden çıkarılmıştır. Faktör analizi tablosu 1'de görüldüğü üzere kalan 27 soru ile 4 faktörde dağılım gösteren değişkenlerin korelasyon ve regresyon analizi yapılmıştır.

Tablo 1: Rotated Component Matrix[a]

Rotated Component Matrix[a]				
	Component			
	1	2	3	4
PSA10.	0,832			
PSA9.	0,825			
PSA5.	0,821			
PSA4.	0,810			
PSA3.	0,772			
PSA2.	0,766			
PSA6.	0,717			
PSA8.	0,655			
PSA1.	0,635			
OK4.		0,819		
OK5.		0,817		
OK7.		0,816		
OK8.		0,811		
OK3.		0,787		
OK6.		0,781		
OK2.		0,733		
OVD6.			0,745	
OVD5.			0,740	
OVD4.			0,719	
OVD3.			0,666	
OVD8.			0,619	
OVD7.			0,533	
RB1.				0,781
RB2.				0,775
RB3.				0,748
RB5.				0,718
RB6.				0,645
Extraction Method: Principal Component Analysis. Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.				
a. Rotation converged in 6 iterations.				

PSA: Psikolojik Şiddet Algısı, RB: Rol belirsizliği, OVD: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, OK: Örgüt Kültürü

Doğrulayıcı Faktör Analizi; Birden fazla değişkeni temsil eden ve birden fazla ölçülen veya gözlenen değişkenlerin bulunduğu araştırma modellerinde istatiksel analizleri tanımlayabilmek için kullanılmaktadır (Özdamar, 2013).

SPSS AMOS'da doğrulayıcı faktör analizi için kabul edilen değerler, model fit'de en çok bakılması uygun görülen değerlerdir; GFI, CFI, NFI, IFI ve RMSEA (İlhan ve Çetin, 2014). Model Fit'de değerlere bakıldığında araştırma modeline göre uygunluk göstermektedir; X2/df=3.451<5, 0.85<GFI=0.874, 0.90<IFI=0.916, 0.90<NFI=0.912, 0.90<CFI=0.919, RMSEA=0.060<0.070. Bu

nedenle, SPSS 25 İstatistik programında yapılan açıklayıcı faktör analizi ile ortaya çıkan 4 faktörlü yapının geçerliliği aynı zamanda SPSS AMOS'da doğrulayıcı faktör analizi ile doğrulanmıştır.

Doğrulayıcı ve açıklayıcı faktör analizinden sonra, anket de değişkenleri temsil eden soruların içsel tutarlılığını ölçebilmek için güvenirlilik analizi yapılmaktadır. Nunnaly'nin 1978 yılında yapmış olduğu araştırmaya göre sosyal bilimler alanında yapılan araştırmalarda özellikle Cronbach Alfa katsayısının 0.70 ve üzeri olması yeterli görülmektedir (Nunnally, 1978; Hair ve diğerleri, 2000; Büyüköztürk, 2018).

Ölçek geliştirme çalışmalarında geçerlilikten önce güvenirlilik analizine bakıldığı literatür araştırmasında görülmektedir. Öncelikle güvenirliliğe bakılmasının sebebi, güvenilir olmayan bir ölçeğin geçerli de olamayacağıdır. Geçerlilik çalışması yapılabilmesi için öncelikle güvenirlilik analizinden ölçeğin geçmesi gerekmektedir (Çelik ve Bindak, 2005). Bu amaçla, taslak maddeler arasında madde seçme (Madde Analizi) sürecinde madde ya da ölçek puanları esas alınmaktadır (Bozdoğan ve Öztürk, 2008).

Tablo 2: Güvenirlilik Analizi

Değişkenler	**Soru Sayısı**	**Cronbach Alfa (α) Değerleri**
Psikolojik Şiddet Algısı	9	.931
Rol Belirsizliği	5	.821
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	6	.805
Örgüt Kültürü	7	.944

Korelasyon analizi, araştırma modeli kapsamı içinde değişkenler arasındaki karşılıklı ilişkilerin derecesini, kuvvetini ve yönünü test edebilmek, yorumlayabilmek ve açıklayabilmek için kullanılmaktadır (Alpar, 2011; Kalaycı, 2006).

Değişkenler arasındaki ilişkilerin açıklanmasında, aralarındaki ilişkilerin istatistiksel olarak yorumlanmasında korelasyon analizi kullanılmaktadır. Değişkenler arasındaki ilişkilerde korelasyon analizi için -1 ile +1 değerleri arasında analiz ve yorumlar yapılmaktadır. Değişkenlerin almış olduğu değerler aralarındaki ilişkinin yönünü ve derecesini göstermektedir (Kalaycı, 2010; Ural ve Kılıç, 2013). Değişkenlerden birinin azalması diğerinin artması ya da değişkenlerden birinin artması diğerinin azalması durumunda negatif bir ilişkinin olduğu açıklanabilmektedir. Değişkenler arasındaki ilişkilerin açıklanmasında sıklıkla kullanılan pearson korelasyon katsayısı bu araştırma da kullanılmıştır.

Tablo 3: Korelasyon

Correlations					
		Psikolojik Siddet Algisi	Rol belirsizligi	Orgutsel Vatandaslik	Orgut Kulturu
Psikolojik Siddet Algisi	Pearson Correlation	1	-,260**	-,301**	-,614**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,000
	Sum of Squares and Cross-products	430,588	-79,444	-83,885	-270,984
	Covariance	1,136	-0,210	-0,221	-0,715
	N	360	360	360	360
Rol belirsizligi	Pearson Correlation	-,260**	1	,453**	,204**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,000
	Sum of Squares and Cross-products	-79,444	216,423	89,415	63,822
	Covariance	-0,210	0,571	0,236	0,168
	N	360	360	360	360
Orgutsel Vatandaslik	Pearson Correlation	-,301**	,453**	1	,393**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,000
	Sum of Squares and Cross-products	-83,885	89,415	180,036	112,237
	Covariance	-0,221	0,236	0,475	0,296
	N	360	360	360	360
Orgut Kulturu	Pearson Correlation	-,614**	,204**	,393**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	
	Sum of Squares and Cross-products	-270,984	63,822	112,237	452,456
	Covariance	-0,715	0,168	0,296	1,194
	N	360	360	360	360
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).					

Korelasyon analizi sonucunda: değişkenler arasındaki ilişkiler incelendiğinde, psikolojik şiddet algısının diğer değişkenler ile arasında birbirleriyle negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varılmaktadır. Örgütlerde çalışanların yaşamış oldukları psikolojik şiddet algısı, çalışanların örgütlerine karşı negatif düşünceler beslemesine sebep olduğunu korelasyon analizi sonucunda da açıklayabilmekteyiz.

Hipotezlerin Desteklenip Desteklenmediğini Analiz Edebilmek İçin Yapılan Regresyon Analizi Sonuçlarına Göre; bağımsız-bağımlı Değişkenler arasındaki ilişkilerin analizinde hipotezlerin testi için yapılan regresyon analizi sonucunda; Kabul edilen 4 hipotez **tablo 4'de** gösterilmiştir.

Tablo 4. Bağımsız Değişkenlerin, Bağımlı Değişkenler Üzerindeki Etkisinin Araştırıldığı Hipotezlerin Desteklendi/Desteklenmedi Durumu

Hipotezler	**Standard β**	**Sig.**	**Desteklendi / Desteklenmedi**	**Anlamlılık Düzeyi (Sig.)**
***H1**: Örgütlerde çalışanlara uygulanan Psikolojik Şiddet Algısı, Örgütsel Vatandaşlık Davranışını olumsuz yönde etkilemektedir.*	**-0.301*** **	**0.000**	**Desteklendi**	***P<0.001***
***H2**: Örgütlerde çalışanlara uygulanan Psikolojik Şiddet Algısı, Örgüt Kültürünü olumsuz yönde etkilemektedir.*	**-0.614*** **	**0.000**	**Desteklendi**	***P<0.001***
***H3**: Örgütlerde çalışanların yaşadığı Rol Belirsizliğinin, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı üzerinde etkisi vardır.*	**0.453*** **	**0.000**	**Desteklendi**	***P<0.001***
***H4**:* Örgütlerde çalışanların yaşadığı *Rol Belirsizliğinin, Örgüt Kültürü üzerinde etkisi vardır.*	**0.204*** **	**0.000**	**Desteklendi**	***P<0.001***

*: p<0.05 **:p<0.01 ***:p<0.001

Bağımsız ve Bağımlı değişkenler arasında kurulan hipotez testlerinin regresyon analizi sonucunda; sig. değerlerinin ***:p<0.001'değerinden düşük ve pozitif yönde anlamlı çıkması hipotezleri destekler yöndedir.

Değişkenler arasında kurulan hipotezler regresyon analizleri sonucunda desteklenmiştir. Psikolojik Şiddet Algısı ve Rol Belirsizliği bağımsız değişkenlerinin, Bağımlı değişkenler; Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Örgüt Kültürü üzerinde etkisi bulunmaktadır.

4. Tartışma

Örgütsel vatandaşlık davranışının önemi; çalışanların örgüt içinde meydana gelebilecek önemsiz çatışmalardan kaçınmaları, çalışanların birbirlerine yardım etmesi, çalışanların gönüllü olarak örgütleri için fazladan çalışmak istemesi ve çalışanların örgütsel faaliyetlere katılarak fazladan rol davranışları içinde olmalarında yatmaktadır (Robbins, 2001). Örgütsel vatandaşlığın sağlanabilmesi durumunda aynı zamanda çalışanların örgütlerine olan bağlılıkları da artmaya başlayacak ve bu sayede işten ayrılma niyetleri ortadan kalkmaya başlayacaktır. Örgüt içinde meydana gelebilecek psikolojik şiddet algısı çalışanların örgüte olan düşüncelerini negatif yönde besleyeceği için işten ayrılma niyetinde artış meydana gelecektir. Robbins (2001)'in yapmış olduğu araştırmada, örgütsel vatandaşlığın olduğu örgüt yapılarında, takım çalışmasının olduğunu, çalışanların gereksiz çatışmalardan kaçındığı, çalışanlar arasında yardımlaşma olduğu ve birbirlerini besledikleri, extra bir iş yüküyle uğraşma konusunda gönüllüğün önemli olduğu, örgütün prosedürlerine ve kurallarına saygı duyulduğu, çalışma ortamının olduğunu vurgulamıştır. Örgütsel vatandaşlık davranışlarını teşvik etmede öncü olan

örgütler, hem çalışanlar hemde çalışmak isteyen adaylar açısından çekici bir çalışma alanı sağladığı için en iyi personeli işe alma şansına sahip olabilmektedir (Organ ve Ryan, 1995; MacKenzie ve diğerleri, 1991). Literatür araştırmasında, araştırmacılar örgütsel vatandaşlık davranışı etkileyen çeşitli faktörleri tanımlamışlardır. Bunlar arasında, iş tutumları, kişilerarası güven, iş tanımı, örgütsel adalet (Tepper ve Taylor, 2003; Cohen-charash ve Paul, 2001), örgütsel destek (Lambert, 2003; Moorman ve diğerleri, 1998; Chen ve diğerleri, 2005; Bell ve Menguc, 2002), işin içselliği (Lee ve diğerleri, 2004), iş doyumu (MacKenzie ve diğerleri, 1998; Netemeyer ve diğerleri, 1997), adalet algıları (Farh ve diğerleri, 2004; Netemeyer ve diğerleri, 1997; Konovsky ve Pugh, 1994), örgütsel bağlılık (MacKenzie ve diğerleri, 1998; Williams ve Anderson, 1991) ve örgütsel kültür, bulunmaktadır. Yapılan araştırmalarda da görüldüğü gibi çalışanların örgüt içinde olumlu yönde tutum ve davranışlarla beslenmeleri sonucunda, çalışanlarda örgütlerine karşı olumlu yönde tutum ve davranış göstermektedirler.

5. Sonuç

Örgüt kültürü ve örgütsel vatandaşlık davranışının çalışanlara kazandırılması, örgütlerin performansları açısından önem taşımaktadır. Çalışanların örgüte katılımlarının ardından örgütsel değerler, eğitim, danışmanlık, etkileşim, örgütsel etkinlikler ile örgütü tanımaları sağlanır, bununla birlikte örgütsel konular ve problemlerle karşılaşmaları durumunda izleyecekleri prosedürler ve kurallar telkin edilir (Suar ve Khuntia, 2010). Böylece, örgüt kültürü yeni gelenlere iletilir ve organizasyon bu kültürü süreklilik içinde devam ettirmek ister. Örgütsel vatandaşlık davranışının olduğu örgütlerde çalışanlar bir dizi ortak değer ve uygulama üzerinde mutabık kaldıkça, geniş ölçüde kültür paylaşımı olmakta ve örgütsel bağlılık arttıkça, örgüt kültürü çalışanlar arasında benimsenmektedir (Gordon ve DiTomaso, 1992; Kotter ve Heskett, 1992; O'Reilly, 1989). Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara bakıldığında, psikolojik şiddet algısının olduğu örgütlerde çalışanların örgüt kültürünü benimsemesi ve örgütsel vatandaşlık davranışları negatif yönde olmaktadır. Çalışanlar olumsuz tutum ve davranışlara karşılık, olumsuz tutum ve davranışlarla kendilerini savunmaktadırlar. Ancak sadece rol belirsizliği yaşayan çalışanlarda olumsuz bir durum görülmemektedir. Örgüt içinde rol belirsizliğine düşen çalışanlarda örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgüt kültürüne negatif yönde yaklaşmamaktadırlar. Bu durum olumsuz tutum ve davranışlarla karşılaşmayan ancak yapacakları işlerin tam olarak netleşmediği çalışanlar için geçerlidir. Organ (1988) örgütsel vatandaşlık davranışını resmi örgütsel rollerin bir parçası olmayan ancak örgütün performansını etkileyen davranışlar olarak tanımlamaktadır. Bu ekstra rol davranışları, rol içi davranışlar olarak bilinen davranışların zıttıdır. Rol içi davranışlar, çalışanların iş tanımlarında ve resmi sorumlulukları altında açıklanan işle ilgili davranışlarıdır. Önemli olan bu davranışlarda çalışanların örgüt içinde herhangi bir şiddet durumuyla karşılaşmamasıdır. Herhangi bir şiddet durumu yaşandığında çalışanlar kendilerini savunmakta ve örgüte karşı negatif düşünceler beslemeye başlamaktadırlar. Araştırma modeli kapsamında analizler sonucunda psikolojik şiddet algısının yaşanması durumunda çalışanların tepkileri negatif yönde

olurken, herhangi bir şiddet yaşamadan sadece rol belirsizliğine düşen çalışanlarda negatif düşünceler oluşmamaktadır.

Kaynakça

Agervold, M. 2007. Bullying at work: A discussion of definitions and prevalence, based on an empirical study. Scandinavian journal of psychology, 48(2): 161-172.

Allen, J. B., ve Shaw, S. 2009. "Everyone rolls up their sleeves and mucks in": Exploring volunteers' motivation and experiences of the motivational climate of a sporting event. Sport Management Review, 12(2), 79-90.

Alpar, R. 2011. Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistiksel Yöntemler, Detay Yayıncılık. Baskı. Ankara.

Barney, J. B. 1986. Organizational culture: can it be a source of sustained competitive advantage?. Academy of management review, 11(3): 656-665.

Bell, S. J., ve Menguc, B. 2002. The employee-organization relationship, organizational citizenship behaviors, and superior service quality. Journal of Retailing, 78: 131–146.

Borman, W. C., ve Motowidlo, S. M. 1993. Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. Personnel Selection in Organizations; San Francisco: Jossey-Bass, 71.

Bozdoğan, A. E., ve Öztürk, Ç. 2008. Coğrafya ile ilişkili fen konularının öğretimine yönelik öz-yeterlilik inanç ölçeğinin geliştirilmesi. Necatibey Eğitim Fakültesi Elektronik Fen ve Matematik Eğitimi Dergisi, 2(2): 66-81.

Branch, S., Ramsay, S., ve Barker, M. 2008. The bullied boss: A conceptual exploration of upwards bullying. Advances in organisational psychology, 93.

Brown, S. P., ve Peterson, R. A. 1993. Antecedents and consequences of salesperson job satisfaction: Meta-analysis and assessment of causal effects. Journal of marketing research, 30(1): 63-77.

Büyüköztürk, Ş. 2005. Anket geliştirme. Türk Eğitim Bilimleri Dergisi, 3(2): 133-151.

Büyüköztürk, Ş. 2018. Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı. Pegem Atıf İndeksi, 001-214.

Cameron, K. S., ve Quinn, R. E. 2011. Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework. John Wiley & Sons.

Caponecchia, C., ve Wyatt, A. 2009. Distinguishing between workplace bullying, harassment and violence: a risk management approach. Journal of Occupational Health and Safety, Australia and New Zealand, 25(6): 439.

Chen, Z. X., Aryee, S., ve Lee, C. 2005. Test of a mediation model of perceived organizational support. Journal of Vocational Behavior, 66(3): 457–470.

Chiaburu, D. S., Oh, I. S., Berry, C. M., Li, N., ve Gardner, R. G. 2011. The five-factor model of personality traits and organizational citizenship behaviors: A meta-analysis. Journal of Applied Psychology, 96(6): 1140.

Cohen-charash, Y., ve Paul, E. S. 2001. The role of justice in organizations: A meta-analysis. Organizational Behavior and Human Decision Processes, 86(2): 278–321.

Curran, T. M., ve Prottas, D. J. 2017. Role stressors, engagement and work behaviours: a study of higher education professional staff. Journal of Higher Education Policy and Management, 39(6): 642-657.

Çakır, H. 2017. ISMEK hayat boyu öğrenme merkezi öğretmenlerinin örgüt kültürü algıları ile iş motivasyonları arasındaki ilişkinin incelenmesi. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Çelik, H. C., ve Bindak, R. 2005. İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin bilgisayara yönelik tutumlarının çeşitli değişkenlere göre incelenmesi. İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 6(10): 27-38.

Davenport, N., Schwartz, R. D., ve Elliot, G. P. 2002. Mobbing. Emotional abuse in the American workplace. Ames, Io: Civil Society Pub.

Deshpande, R., ve Webster Jr, F. E. 1989. Organizational culture and marketing: defining the research agenda. Journal of Marketing, 53(1): 3-15.

Di Martino, V., ve Chappell, D. 2000. Violence at the workplace: the global challenge. In International Conference on Work Trauma, Johannesburg (Vol. 8, No. 9).

Doherty, A., ve Hoye, R. 2011. Role ambiguity and volunteer board member performance in nonprofit sport organizations. Nonprofit Management and Leadership, 22(1): 107-128.

Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., ve Cooper, C. 2010. Bullying and harassment in the workplace: Developments in theory, research, and practice. Crc Press.

Erigüç, K. G. 1994. Hastanelerde personelin işle ilgili tutumları personel devri: Ankara İli örneği. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Ernest Chang, S., ve Lin, C. S. 2007. Exploring organizational culture for information security management. Industrial Management & Data Systems, 107(3): 438-458.

Farh, J. L., Earley, P. C., ve Lin, S. C. 1997. Impetus for action: A cultural analysis of justice and organizational citizenship behavior in Chinese society. Administrative science quarterly, 421-444.

Farh, J., Zhong, C., ve Organ, D. W. 2004. Organizational citizenship behavior in the People's Republic of China. Organization Science, 15(2): 241–253.

Farrell, S. K., ve Finkelstein, L. M. 2007. Organizational citizenship behavior and gender expectations and attributions for performance. North American Journal of Psychology, 9(1): 81–96.

Garvin, D. A. 1993. Building a learning organization. Harvard Business Review, 71(4).

George, J. M., ve Jones, G. R. 1997. Organizational spontaneity in context. Human performance, 10(2): 153-170.

Ghosh, S., ve Srivastava, B.K. 2014. Construction of a reliable and valid scale for measuring organizational culture. Global Business Review, 15(3): 583–596.

Gordon, G.G., ve DiTomaso, N. 1992. Predicting corporate performance from organizational culture. Journal of Management Studies, 29(6): 783–799.

Graham, J. W. 1991. An essay on organizational citizenship behavior. Employee responsibilities and rights journal, 4(4): 249-270.

Gürel, H. 2012. The Mediating Role of Individual Responsibility on The Relationship Between Corporate Responsibility-Organizational Citizenship Behavior and The Role Of Corporate Responsibility Conceptions and Organizational Identification as Moderators (Doctoral dissertation, Doktora Tezi, İstanbul, Marmara Üniversitesi).

Hair, J. F., Bush, R. P., ve Ortinau, D. J. 2000. Marketing research: A practical approach for the new millennium. Irwin Professional Publishing.

Hershcovis, M. S. 2011. "Incivility, social undermining, bullying… oh my!": A call to reconcile constructs within workplace aggression research. Journal of Organizational Behavior, 32(3): 499-519.

Hobfoll, S. E., Shirom, A., ve Golembiewski, R. 2000. Conservation of resources theory. Appears in Handbook of Organizational Behavior, RT Golembiewski (ed.), Marcel Dekker, New York, 57-80.

Hu, J. I. A., ve Liden, R. C. 2013. Relative leader–member exchange within team contexts: How and when social comparison impacts individual effectiveness. Personnel Psychology, 66(1): 127-172.

İlhan, M., ve Çetin, B. 2014. LISREL ve AMOS programları kullanılarak gerçekleştirilen yapısal eşitlik modeli (yem) analizlerine ilişkin sonuçların karşılaştırılması. Eğitimde ve Psikolojide Ölçme ve Değerlendirme Dergisi, 5(2): 26-42.

Johnson, V. E. 2005. Bayes factors based on test statistics. Journal of the Royal Statistical Society: Series B (Statistical Methodology), 67(5): 689-701.

Kalaycı, Ş. 2006. SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri, Ş. Kalaycı (Ed.) Faktör Analizi, 321-331.

Kalaycı, Ş. 2010. SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri (Vol. 5). Ankara, Turkey: Asil Yayın Dağıtım.

Keashly, L., ve Harvey, S. 2006. Workplace emotional abuse. Handbook of workplace violence, 95-120.

Kim, Y. J., Van Dyne, L., Kamdar, D., ve Johnson, R. E. 2013. Why and when do motives matter? An integrative model of motives, role cognitions, and social support as predictors of OCB. Organizational Behavior and Human Decision Processes, 121(2): 231-245.

Konovsky, M. A., ve Pugh, S. D. 1994. Citizenship behavior and social exchange. Academy of Management Journal, 37(3): 656–669.

Koşar, S., ve Çalık, T. 2011. Okul yöneticilerinin yönetimde gücü kullanma stilleri ile örgüt kültürü arasındaki ilişki. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 4(4): 581-603.

Kotter, J. P., ve Heskett, J.L. 1992. Corporate culture and performance. New York, NY: Free Press

Kumar, A. 2016. Redefined and Importance of Organizational Culture,“. Global Journal of Management And Business Research, 16(4).

Lambert, E. 2003. The impact of organizational justice on correctional stalf. Journal of Criminal Justice, 31: 155–168.

Leblebici, E. 2016. Öğretmen algılarına göre meslek liselerinde örgütsel imaj, örgüt kültürü ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkinin incelenmesi (Master's thesis, Mevlana Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).

Lee, T. W., Mitchell, T. R., Sablynski, C. J., Burton, J. P., ve Holtom, B. C. 2004. The effects of job embeddedness on organizational citizenship, job performance, volitional absences, and voluntary turnover. Academy of Management Journal, 47(5): 711–722.

Leymann, H. 1993. Mobbing-Psychoterror am Arbeitsplatz und Wie Man Sich Dagegen Wehren Kann,(Mobbing-Psychological Terror at Work, and How One Can Defend Oneself). Rowohlt.

Leymann, H. 1996. The content and development of mobbing at work. European journal of work and organizational psychology, 5(2): 165-184.

Leymann, H., ve Gustafsson, A. 1996. Mobbing at work and the development of post-traumatic stress disorders. European Journal of work and organizational psychology, 5(2): 251-275.

Leymann, H., ve Zapf, D. (Eds.). 1996. Mobbing and victimization at work (No. 2). Psychology Press.

Lin, C. P. 2008. Examination of gender differences in modeling OCBs and their antecedents in business organizations in Taiwan. Journal Bussiness Psychoogy, 22, 261–273.

MacKenzie, S. B., Podsakoff, P. M., ve Fetter, R. 1991. OCB and objective productivity as determinants of managerial evaluations of salespersons’ performance. Organizational Behavior and Human Decision Processes, 50: 123–150.

MacKenzie, S. B., Posdakoff, P. M., ve Ahearne, M. 1998. Some possible antecedents and consequences of in-role and extra-role salesperson performance. Journal of Marketing, 62(July), 87–98.

Moorman, R. H., Blakely, G. L., ve Niehaff, B. P. 1998. Does perceived organizational support mediate the relationship between procedural justice and organizational citizenship behavior. Academy of Management Journal, 41(3): 351–357.

Namie, G. 2003. Workplace bullying: Escalated incivility. Ivey Business Journal, 68(2), 1-6.

Netemeyer, R., Boles, T. S., Mckee, D. O., ve McMurrian, R. 1997. An investigation into the antecedents of organizational citizenship behaviors in a personal selling context. Journal of Marketing, 61: 85–98.

Nguyen, N.T.D., ve Aoyama, A. 2014. Impact of corporate culture on the relationship between efficient technology transfer and business performance. Global Business Review, 15(4): 637–661.

Nunnally, J. C. 1978. Psychometric Theory: 2d Ed. McGraw-Hill.

O'Reilly, C.A. 1989. Corporations, culture, and commitment: Motivation and social control in organizations. California Management Review, 31(4): 9–25.

Oran, A. 2016. Yükseköğretim kurumlarında örgüt kültürünün, çalışanların örgütsel bağlılık ve iş tatmin düzeyleri açısından incelenmesi (Master's thesis, Aksaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).

Organ, D. W. 1988. Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome. Lexington Books/DC Heath and Com.

Organ, D. W., ve Ryan, K. 1995. A meta-analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behavior. Personnel Psychology, 48: 775–802.

Organ, P., ve Podsakoff, P. M. MacKenzie. 2006. Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences. Sage, Thousand Oaks, 16: 43-44.

Örtqvist, D., ve Wincent, J. 2006. Prominent consequences of role stress: A meta-analytic review. International Journal of Stress Management, 13(4): 399.

Özdamar, K. 2013. Paket programlar ile istatistiksel veri analizi (Cilt 1). Ankara: Nisan Kitapevi.

Podsakoff, N. P., Whiting, S. W., Podsakoff, P. M., ve Blume, B. D. 2009. Individual-and organizational-level consequences of organizational citizenship behaviors: A meta-analysis. Journal of applied Psychology, 94(1): 122.

Quinn, R. W., Spreitzer, G. M., ve Lam, C. F. 2012. Building a sustainable model of human energy in organizations: Exploring the critical role of resources. The Academy of Management Annals, 6(1): 337-396.

Ravasi, D., ve Schultz, M. 2006. Responding to organizational identity threats: Exploring the role of organizational culture. Academy of management journal, 49(3): 433-458.

Rizzo, J. R., House, R. J., ve Lirtzman, S. I. 1970. Role conflict and ambiguity in complex organizations. Administrative science quarterly, 150-163.

Robbins, S. P. 2001. Organizational behavior. Upper Saddle River: Prentice-Hall

Sakires, J., Doherty, A., ve Misener, K. 2009. Role ambiguity in voluntary sport organizations. Journal of Sport Management, 23(5): 615-643.

Schein, E. H. 2010. Organizational culture and leadership (Vol. 2). John Wiley & Sons.

Schmidt, S., Roesler, U., Kusserow, T., ve Rau, R. 2014. Uncertainty in the workplace: Examining role ambiguity and role conflict, and their link to depression—a meta-analysis. European Journal of Work and Organizational Psychology, 23(1): 91-106.

Song, J. H., Kang, I. G., Shin, Y. H., ve Kim, H. K. 2012. The impact of an organization's procedural justice and transformational leadership on employees' citizenship behaviors in the Korean business context. Journal of Leadership & Organizational Studies, 19(4), 424-436.

Suar, D., ve Khuntia, R. 2010. Influence of personal values and value congruence on unethical practices and work behavior. Journal of Business Ethics, 97(3): 443–460.

Tanrıöğen, Z. M. 2013. İlköğretim okulu müdürlerinin liderlik tarzlarının örgüt kültürü ile ilişkisi (Doctoral dissertation, Pamukkale Üniversitesi).

Tavşancıl, E. 2002. Tutumların ölçülmesi ve SPSS ile veri analizi. Nobel Yayıncılık, Ankara.

Tepper, B. J., ve Taylor, E. C. 2003. relationship among supervisors' and subordinates' procedural justice perceptions and organizational citizenship behaviors. Academy of Management Journal, 46(1): 97–105.

Thomas, J. R., Nelson, J. K., ve Silverman, S. J. 2015. Research methods in physical activity. Human kinetics.

Trépanier, S. G., Fernet, C., ve Austin, S. 2013. The moderating role of autonomous motivation in the job demands-strain relation: A two sample study. Motivation and Emotion, 37(1): 93-105.

Tubre, T. C., ve Collins, J. M. 2000. Jackson and Schuler (1985) revisited: A meta-analysis of the relationships between role ambiguity, role conflict, and job performance. Journal of management, 26(1): 155-169.

Ural, A., ve Kılıç, İ. 2013. Bilimsel araştırma süreci ve spss ile veri analizi, Detay Yayıncılık, 4. Baskı, Ankara, 31.

Van Scotter, J. R., ve Motowidlo, S. J. 1996. Interpersonal facilitation and job dedication as separate facets of contextual performance. Journal of applied psychology, 81(5): 525.

Vandenberg, R. J., Lance, C. E., ve Taylor, S. C. 2005. A latent variable approach to rating source equivalence: Who should provide ratings on organizational citizenship behavior dimensions. A handbook of organizational behavior citizenship behavior: A review of "good soldier" activity in organizations, 109-141.

Watkins, K. E., ve Marsick, V. J. 1993. Sculpting the learning organization: Lessons in the art and science of systemic change. Jossey-Bass Inc., 350 Sansome Street, San Francisco, CA 94104-1310.

Wheeler, A. R., Halbesleben, J. R., ve Shanine, K. 2010. Eating their cake and everyone else's cake, too: Resources as the main ingredient to workplace bullying. Business Horizons, 53(6): 553-560.

Williams, L. J., ve Anderson, S. E. 1991. Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. Journal of management, 17(3): 601-617.

Wright, B. E., ve Millesen, J. L. 2008. Nonprofit board role ambiguity: Investigating its prevalence, antecedents, and consequences. The American Review of Public Administration, 38(3): 322-338.

Xiaoming, C., ve Junchen, H. 2012. A literature review on organization culture and corporate performance. International Journal of Business Administration, 3(2): 28-37.

Yang, J., Mossholder, K. W., ve Peng, T. K. 2007. Procedural justice climate and group power distance: An examination of cross-level interaction effects. Journal of Applied Psychology, 92(3): 681.

Zapf, D., Escartín, J., Einarsen, S., Hoel, H., ve Vartia, M. 2011. Empirical findings on prevalence and risk groups of bullying in the workplace. Bullying and harassment in the workplace: Developments in theory, research, and practice, 2: 75-106.

Zhou, Q., Martinez, L. F., Ferreira, A. I., ve Rodrigues, P. 2016. Supervisor support, role ambiguity and productivity associated with presenteeism: A longitudinal study. Journal of Business Research, 69(9): 3380-3387.

TEKNOLOJİ BAĞIMLILIĞI VE SİBER İLİŞKİLERİN SOSYAL HAYATA ETKİLERİ

Dr. Zuhal AKMEŞE

Dicle Üniversitesi

Özet

"Evet, hepimizin bağlantı içinde bulunmamız ve bu bilgi uzayına sahip olmamız gerçeği parametreleri değiştiriyor. İnsanların hayat biçimlerini ve işlevlerini iyiye veya kötüye değiştiriyor."

Tim Berner's Lee

Teknolojinin gelişmesi ve yeni medyanın toplumsal hayatın vazgeçilmez unsurlarından biri haline gelmesi toplumsal yapı ve ilişkilerde de değişim ve dönüşümü beraberinde getirmiştir. Toplumsal yaşamı ciddi bir biçimde etkileyen kitle iletişim araçları toplumsallaşmanın en önemli unsurlarından biri olarak karşımıza çıkmaktadır. İnternet teknolojilerinin günlük hayatta yoğun bir biçimde kullanılması ile birlikte bireylerin ilişki biçimleri de değişime uğramış ve siber ilişki olarak ifade edebileceğimiz ilişki biçimlerini ortaya çıkarmıştır. Günümüzde çöpçatanlık ve flört amaçlı birçok internet tabanlı uygulama bulunmaktadır. Bu çalışmanın amacı bu tür amaçlarla kullanılan uygulamaların (Tinder, Okcupid, Azar, Hapnn, Badoo, Hot or Not vd.) ortaya çıkardığı siber ilişkilerin sosyal hayata nasıl yansıdığını ortaya çıkarmaktır. Bu kapsamda Nitel bir araştırma yöntemi olan yarı yapılandırılmış görüşme tekniğinden yararlanılarak bu uygulamaları kullanan 50 kişi ile görüşülmüş ve bu görüşmelerden elde edilen veriler analiz edilerek siber ilişkilerin sosyal hayata etkileri değerlendirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: *Siber ilişkiler, internet uygulamaları, teknoloji bağımlılığı, sosyal ilişkiler, Tinder*

ADDICTION TO TECHNOLOGY AND EFFECTS OF CYBER RELATIONSHIPS ON SOCIAL LIFE

Abstract

"*Yes, parameters are shifted by the fact that we all are in connection with each other and have this information space at our disposal. It transforms life styles and functions of human beings for good or for bad."*

Tim Berner's Lee

The development of technology and transformation of new media into an indispensable element of the societal life were accompanied also by changes and renovations in societal structures and relations. Mass communication media which gravely affect the societal life confront us as one of the most significant elements of the societalization. Along with more frequent use of Internet technologies in daily life, relationship styles of individuals also underwent a change and relationship styles, which could be deemed as the cyber relationship came into existence. Today, there exist several internet-based applications used for match-making and flirting purposes. The aim of this study is to reveal how social life is influenced by cyber relationships which are established through applications (Tinder,

Okcupid, Azar, Hapnn, Badoo, Hot or Not etc.)used for such purposes. In this context, by applying a qualitative research method, namely, the semi-structured interview technique, 50 persons who utilized these internet applications were interviewed, and effects of cyber relationships on social life were assessed through the analysis of data obtained from these interviews in the study.

Keywords: *Cyber relationships, internet applications, addiction to technology, social relationships, Tinder*

1.Giriş

Teknoloji dünyasında yaşanan gelişmeler, yeni medyanın toplumsal hayatın vazgeçilmez unsurları arasına girmesi, toplumsal yapı ve ilişki biçimlerinde de değişim ve dönüşümü beraberinde getirmiştir. Yaşanan teknolojik gelişmeler yeni iletişim biçimlerini ortaya çıkardığı gibi yeni yaşam biçimlerinin ortaya çıkmasında da etkili olmuştur. internetin sosyal hayata dâhil olmasıyla birlikte her geçen gün sayıları artan sosyal paylaşım ağları, hayatın her alanında etkili olmakta ve gündelik yaşamın vazgeçilmez unsurlarından biri haline gelmektedir. Akıllı telefonların (smart phone) ortaya çıkması ve kullanım oranının çoğalması, internetin temel bir ihtiyaca dönüşmesinde hatta teknolojik bağımlılık olarak tabir edilen teknoloji bağımlılığı kavramının ortaya çıkmasında etkili olmuştur.

Bir iletişim aracı olmanın ötesinde, elde taşınabilen bir bilgisayar, fotoğraf makinesi, video/ses kayıt cihazı, radyo, navigasyon, pusula, müzik çalar gibi bir çok özelliği de bünyesinde barındıran bu iletişim araçlarına uygun uygulamalar geliştirilmekte, bu tür telefonlara hızlı yüklenebilen ve kısaca "Apps" olarak adlandırılan bu uygulamalara her geçen gün yeni güncellemeler getirilerek kullanımın sürekliliği sağlanmaktadır. Bireylerin etkileşimde bulunduğu, sosyal hayatının her alanına dair geliştirilen uygulamalar gün geçtikçe artmaktadır. Bu gelişmeler bütün alanlarda sağladığı kolay erişilebilirlik özelliğiyle bireyleri cezbetmekte ve sosyal hayatına dair bir çok işlemi bu uygulamalar aracılığıyla gerçekleştirmesine olanak sunmaktadır. Sürekli geliştirilen bu uygulamaların yoğun kullanıldığı alanlardan biri de sanal ortamlarda kurulan ikili ilişkilerin gerçekleştiği platformlardır. İnternetin sosyal hayata dahil olmasıyla birlikte çöpçatanlık hizmeti vermek için kurulan internet siteleriyle (siberalem.com, gayet.net, sadecebiryemek.com, yonca vb.) başlayan süreç flört/çöpçatanlık uygulamalarıyla devam etmekte ve günümüzde ciddi bir kullanıcı sayısına ulaşan bu çöpçatanlık uygulamaları ikili ilişkilerin doğasını da etkilemektedir.

Günümüzde çöpçatanlık ve flört amaçlı birçok internet tabanlı uygulama bulunmaktadır. Bu uygulamalar içerisinde 2012 yılında kullanıma sunulan Tinder uygulaması çalışmamızın örneklemini oluşturmaktadır. Bu amaçla öncelikle sosyal ağların hayatı kuşatmasıyla birlikte ortaya çıkan teknoloji bağımlılığı kavramı ele alınmakta ardından Tinder uygulamasının kuruluş süreci ve özellikleri açıklanmaktadır. Nitel bir araştırma yöntemi olan yarı yapılandırılmış görüşme tekniği ile 50 Tinder kullanıcısı ile yapılan görüşmeler sonucunda elde edilen bulgular değerlendirilmekte ve

siber platformlarda kurulan ilişkilerin sosyal hayatı nasıl etkilediği sorunsalı bulgular üzerinden değerlendirilmektedir.

2.Teknoloji Bağımlılığı ve Sosyal Ağlar

Gündelik hayatın merkezine yerleşen kitle iletişim araçları bireylerin bütün yaşamsal aktivitelerinin şekillenmesinde belirleyici bir rol üstlenmektedir. Özellikle günümüz toplumlarında internetin gündelik bir ihtiyaca dönüşmesi ve internetin iletişim sürecindeki zaman ve mekan engelini ortadan kaldırması iletişim biçimlerinde ciddi bir değişime yol açmıştır. Sosyal medya; internet platformlarının insanların birbiriyle bilgi ve deneyimlerini paylaşmaları ve tartışmaları amacıyla kullanımı (Gürsakal, 2009: 21) olarak tanımlanmaktadır. Sosyal medya kullanımı sosyal ağlar aracılığıyla gerçekleşmektedir. Temel düzeyde internet erişimine sahip bir birey dünyanın diğer bir ucunda bulunan başka bir bireyle anında iletişim kurabilmekte, bir konu üzerinde tartışıp geri bildirim alabilmektedir. Zaman ve mekan kavramlarının da anlamlarında yaşanan değişimle birlikte internetin, insanın iletişimde bulunabilme mekanlarına bir yenisini eklediğini ifade etmek mümkündür (Timisi, 2003:147). Sosyal medya platformlarının; katılım, açıklık, karşılıklı konuşma, topluluk kurma ve bağlantısallık gibi özellikleri (Gürsakal, 2009: 24) bireylerin sosyal ağ kullanımını her geçen gün arttırmakta, kamusal ve özel alandaki ilişkileri bir anlamda sosyal ağlara taşımaktadır. Bu yoğun kullanım bireylerin ekrana bağımlı hale gelmesinde, teknolojik aygıtların (telefon, internet, ipad vd.) bireylerin vücutlarının bir uzantısı, bir parçası gibi ihtiyaca dönüşmesine yol açmaktadır. Bu noktada teknoloji bağımlılığı olarak ifade edilen durum ortaya çıkmaktadır. TDK bağımlılığı "bir şeye bağlı olma, tabi olma" (sozluk.gov.tr) olarak tanımlamaktadır. Dünya Sağlık Örgütü bağımlılığı; bir maddeyi elde etmeye ve kullanmaya yönelik şiddetli istek duyulması ve bu maddenin ihtiyaç olarak görülmesi, birey rafından kullanılan maddenin dozunu arttırma eğiliminin görülmesiyle birlikte maddenin fiziksel ve psikolojik etkilerine karşı hassasiyetin giderek artması ve bu etkileri arayış halinin şiddetlenmesi sonucunda ilgili maddenin/ nesnenin kişinin hayatındaki en önemli şey haline gelmesi olarak tanımlamaktadır (Polat, Kök, 2019: 120). Bağımlık kavramını teknoloji bağımlılığı bağlamında ele aldığımızda bireyin yoğun internet kullanımı, sürekli online olma tutkusu ve teknolojojik araçlara bağlı olma durumu şeklinde ifade etmek mümkündür. Bağımlılık sürecinde bağımlı birey bağımlı olduğu nesne/eylem karşısında öz kontrolünü yitirir. Teknoloji, sosyal ağlar ve bağımlılık ilişkisi incelendiğinde gündelik yaşamı kuşatan sosyal ağların bireyleri etkisi altına alarak bağımlılık oluşturduğunu ve temel ihtiyaçların karşılanması noktasında (banka işlemleri, alışveriş, bilgi edinme, sosyal ilişki kurma, haberleşme, eğlence vd.) bireyleri kuşattığını ve bağımlılık oluşturduğunu ifade etmek mümkündür. Teknoloji bağımlılığını bu bilgilerden hareketle telefon, tablet, bilgisayar ve diğer teknolojik araçların yoğun bir biçimde kullanımı şeklinde ifade etmek mümkündür.

Evliliklerde aracılık eden kimse, kimin kiminle evleneceği konusunda tarafları bir araya getiren kişi (sozluk.gov.tr) anlamına gelen çöpçatanın mesleğini ifade etmek için türetilen çöpçatanlık halk arasında çiftlerin bir araya getirilmesi, tanıştırılması veya bu tür işler için platform oluşturulması manasında sıklıkla kullanılan bir terimdir. Flört, kadın ve erkek arasındaki duygusal ilişki (sozluk.gov.tr), karşılıklı ilgiye dayanan ilişki biçimi, "bireysellik, kişisel seçim" (Emiroğlu, 2019: 444) gibi anlamlara gelmektedir. Tarihsel süreç içerisinde toplumların modernleşmeyle birlikte dönüştüğü, geleneksel evlilik yöntemi olan görücü usulünün tanışma, görüşme ve karşılıklı ilgiyi temel alan flört kavramıyla yer değiştirdiği, ilişkilerin büyük çoğunluğunun karşılıklı etkileşimle gerçekleştiği kabul edilmektedir. Günümüzde yeni teknolojilerin hayata dahil olmasıyla birlikte geleneksel ilişki biçimlerinin aslında yeniden hayat bulduğu şekilsel bir değişimden ziyade araç/ aracın mecrasının değiştiğini ifade etmek mümkündür.

Eskiden tarafları birbirine yakıştıran, eşleştiren ya da birbirinden haberdar eden çöpçatanların yerini günümüzde web siteleri, bloglar ve uygulamaların aldığını söylemek mümkündür. Tinder tam da bu amaca hizmet eden uygulamalardan biridir. Tinder kelime anlamı olarak kolayca yanabilen, kuru ve çabuk tutuşan madde, kav (tureng.com) anlamına gelmektedir. 2012 yılında Sean Rad, Jonathan Badeen ve Justin Mateen tarafından Matchbox uygulaması olarak kurulan, lokasyon bazlı çalışan, belirli bir mesafe içindeki (2-160 km) kullanıcıları birbiri ile eşleştiren bir çöpçatanlık uygulaması olarak tanımlamak mümkündür (sosyalmedyakulubu.com). Match (eşleşme) usulüne dayanan uygulamada kullanıcılar, profil oluşturduktan sonra kriterlerini belirterek, rastgele bir biçimde uygulamanın kendileri için ideal partneri bulmasını beklemektedir. Tinder uygulamasında mesafe olarak yakınlık, yaş, cinsiyet, fiziksel özellikler vb. filtreler yer almaktadır (sosyalmedyakulubu.com). Kullanıcılar kendi tercihlerine uygun filtreleri kullanarak arama yapabilmektedir. "iki kişinin de birbirini beğenmesi" temel alınarak oluşturulmuştur. Bu sebeple iki taraf birbirini beğendiği sürece sohbet edebilir, tek tarafın beğenmesi durumunda sohbet kutucuğu açılmaz. Şayet iki taraf birbirini beğenirse sohbet kutucuğu devreye girer ve konuşma etkinliği başlar. Temel kullanımı ücretsiz olan uygulama da gelişmiş özellikleri kullanmak ücretli ve üyelik gerektirmekte, abonelik ücretleri ise yaşa ve kullanılan özelliklere göre farklılaşmaktadır.

Tinder uygulamasının kullanımına ait veriler incelendiğinde; 2012 eylül ayında kullanıma açılan uygulamanın kullanıcı sayısı mart 2019 itibari ile 57 milyon kulanıcıya ulaşmış, en popüler ve en çok kar eden dating uygulamaları içerisinde yer almaktadır. Uygulamaya 2015 yılında "*Tinder Plus*", 2017'de ise "*Tinder Gold"* üyelik statüleri eklenmiş durumda (www.journo.com), verilere göre 4.1 milyon üye uygulamanın ücretli versiyonunu kullanmaktadır (www.odatv.com).

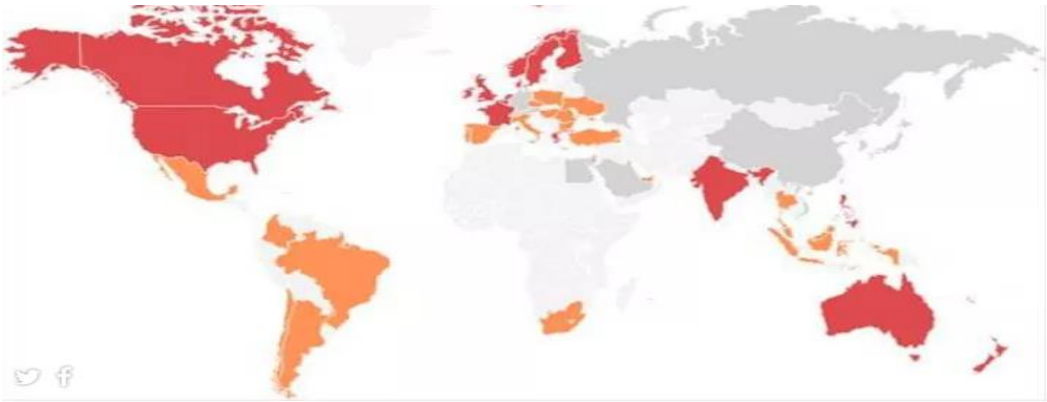
BBC News'in flört ve çöpçatanlık uygulamaları ile ilgili yaptığı araştırma verilerine göre dünyada en çok kullanılan uygulamalar arasında yer alan Tinder'ın kullanım oranı ve dating uygulamalarına ilişkin veriler App Annie şirketinin raporuna göre şu şekildedir.

Dünyanın en büyük uygulama pazarlarından biri olarak gösterilen dating piyasasında dünya çapında en çok kullanılan çöpçatanlık uygulamaları Badoo ve Tinder'dir. Araştırmaya dahil edilen 50 ülkedeki kullanım oranları ise ; 21 ülkede Badoo en çok kullanılan uygulama iken, 18 ülkede bunu Tinder izlemektedir. (www.donanımhaber.com).

Fotoğraf 1: Dünyada Dating uygulamaları

(www.donanımhaber.com)

Badoo ve Tinder uygulamalarına ait kullanım haritası ise şu şekildedir;



Fotoğraf 2: Dünyada Badoo(Turuncu) ve Tinder (Kırmızı) uygulamalarının kullanımı

(www.donanımhaber.com)

Çöptaçatanlık uygulamalarına ilişkin kullanım haritası incelendiğinde bu tür uygulamaların dünya genelinde ciddi bir Pazar payı olduşturduğu ve tüm dünya tarafından en çok kullanılan uygulamalar arasında yer aldığını ifade etmek olanaklıdır.

3. Çalışmanın Amacı ve Yöntemi

Bu çalışmanın amacı teknolojinin gelişmesiyle birlikte sosyal hayatın her alanında yoğun bir biçimde kullanılan dijital platformların sosyal hayata etkilerini incelemektir. Bu bağlamda ikili ilişkilerin gerçekleştirildiği dating (buluşma/tanışma) uygulamaları örneklem olarak seçilmiş ve bu uygulamalar içerisinde dünyada en çok kullanılan çöpçatanlık uygulamalarından biri olan Tinder uygulaması incelenmiştir. Bu kapsamda Nitel bir araştırma yöntemi olan yarı yapılandırılmış görüşme tekniğinden yararlanılarak bu uygulamayı kullanan 50 kişi ile görüşülmüş ve bu görüşmelerden elde edilen veriler analiz edilerek siber ilişkilerin sosyal hayata etkileri değerlendirilmiştir. Uygulama üyelik sistemi ile çalıştığı için belirlenen kriterlere uygun (yaş-cinsiyet) profiller oluşturularak eşleştirme sonucu ulaşılan kullanıcılara ait cevaplar üzerinden değerlendirme yapılmıştır.

Evren ve Örneklem

Araştırma Tinder uygulamasını kullanan 50 kullanıcı ile yapılan görüşmelerden elde edilen verilerden oluşmaktadır.

Bulgular

Görüşmeler Tinder uygulamasını kullanan 15 yaş üstü 50 kullanıcı ile gerçekleştirilmiştir. Bu kullanıcılılara ait yaş, cinsiyet, medeni durum, meslek bilgisi ve eğitim durumuna ilişkin veriler şu şekildedir.

Tablo 1: Kullanıcılara ait Cinsiyet Dağılımı

Kadın Kullanıcı	Erkek Kullanıcı	Toplam
23	27	50

Tablo 2: Kullanıcılara ait yaş aralıkları

15-25 yaş aralığı	10
26-35 yaş aralığı	13
36-45 yaş aralığı	21
46-55 yaş aralığı	6
Toplam	**50**

Tablo 3: Kullanıcılara ait Medeni Durum bilgileri

	Bekar	Evli	İlişkisi var
Kadın	13	4	6
Erkek	9	11	7

Tablo 4: Kullanıcılara ait Eğitim Durumu bilgileri

İlkokul	0
Orta öğretim	1
Ön Lisans	4
Lisans	14
Yüksek Lisans	10
Doktora	21
Toplam	50

Tablo 5: Kullanıcılara ait Meslek Bilgileri

Akademisyen	17
Mühendis	7
Öğrenci (Lisans/YL/Dr)	23
Teknik Eleman	3
Toplam	50

Tablo 6: kullanıcıların Kullanım amacına yönelik sorulara verdikleri cevaplar

Uzun süreli/düzenli ilişki	3
Yeni arkadaş edinme/farklı deneyim	40
Yalnızlıktan kurtulma	18
Zamanı değerlendirme etkinliği	15
Tek gecelik heyecan	35
Cinsel tatmin/farklı deneyim	37
Sıkıntısız ilişki/sorumluluk yok	47
Evlilik	1

Örnekleme ait bulgular incelendiğinde uygulamayı kullanan 23 kadın 27 erkekle görüşüldüğü, bu kullanıcıların 15-55 yaş aralığında farklı yaş, meslek grupları ve eğitim düzeylerinden bireylerden oluştuğu görülmektedir. Kullanıcıların medeni durumuna ait veriler incelendiğinde 50 kişiden 22 kişinin (13 kadın /9 erkek) bekar olduğu geri kalan 28 kişinin (kadın: 10 erkek: 18)ise evli veya bir ilişkisi olduğu halde bu uygulamayı kullandığı tespit edilmiştir. Kullanıcıların uygulamayı kullanım amacına ilişkin sorulara ait cevaplar incelendiğinde ise büyük çoğunluğun cinsel ilişki, tek gecelik birliktelikler ve farklı deneyimler için uygulamayı kullandığı, uzun süreli ve düzenli ilişki isteyen kullanıcı sayısının ortalamanın altında olduğu görülmektedir.

Kullanıcıların mesleki bilgileri ve eğitim durumlarına ilişkin veriler incelendiğinde yüksek eğitim almış ve ekonomik gelir düzeyi asgari ve üzerinde olan kullanıcılar tarafından tercih edildiğini ifade etmek mümkündür.Genel olarak 50 kullanıcı ile yapılan görüşmelerde özellikle medeni durum, meslek ve eğitim bilgisi konularında profilde yer alan bigiler ile görüşme esnasında verilen bilgilerin örtüşmediği kullanıcıların kendi gerçek kimliğini kullanma noktasında tedirginlik yaşadıkları, dolayısıyla özellikle kadın kullanıcılar ve evli kullanıcıların rumuz veya adının tamamı ve soyadının ilk harfini (Ahmet Y. vb.) kullanarak profil oluşturdukları belirtilmiştir.

4. Sonuç ve Değerlendirme

Günümüzde yaygın bir şekilde gerçekleşen internet kullanımı ve bu paralelde yaygınlaşan teknolojik araçlar gündelik hayatımızda olmazsa olmaz araçlar halinge gelmiş durumdadır. Hemen hemen herkesin evinde, iş yerinde internete bağlandığı bir bilgisayarı ya da cebinde taşıdığı bir akıllı telefonu bulunmaktadır. Bu yaygın kullanım zaman, mekan kavramlarının anlamlarında da değişiklikler yaratmış bireyin zaman mekan engeli olmadan dilediği saatte internet aracılığıyla ağa bağlı başka bir kişi, grup, kurum ve kuruluşla iletişim kurmasına olanak tanımıştır. Bu durum bireyin sosyal yaşantısında ve ilişki kurma biçimlerinde de değişimi kaçınılmaz hale getirmiştir. Teknolojinin gelişiminde paralel olarak yoğun bir şekilde kullanılan sosyal ağlar da hayatın bir parçası haline gelmiş durumdadır. Kullanıcılar tarafından bir alışkanlık haline gelen sosyal medya kullanımı, her kültürden ve her kesimden geniş kitlelerin, sosyal taleplerine yanıt vermekte bu durum da kullanıcı sayısının her geçen gün artmasında etkili olmaktadır. Akıllı telefonların hayatımıza girmesi, sosyal ağların bu telefonlarda her an ulaşılır olması, aktif kullanıcı sayısını artırırken sosyal medya kullanıcılarının hareket alanını da genişletmektedir. Mobil bağlantı kullanıcılara mekandan bağımsız kullanım avantajı sağlamakta bu durum da kullancı için bir avantaj oluşturmaktadır. Geliştirilen telefon uygulamaları aracılığıyla interneti daha aktif kullanma şansı bulan kullanıcılar bu avantajı farklı amaçlar için kullanmaktadır. Dünya piyasasında en büyük Pazar paylarından birine sahip olan çöpçatanlık uygulamaları da teknolojinin nimetlerinden sonuna kadar yararlanmakta ve geliştirdiği uygulamalar aracılığıyla devasa kazançlar elde etmektedir.

Çalışmanın örneklemini oluşturan Tinder uygulaması piysaya sunulduğu 2012 tarihinden günümüze uygulamanın kullanıcı sayısını artırmak için sürekli güncellemeler yaparak kullanıcı sayısında devasa rakamlara ulaşmış, 2018 verilerine göre yaklaşık yıllık 800 milyon USD (www.webrazzi.com) kazanç elde etmiştir. Tinder yaptığı değişiklikle "elo" adı verilen eşleştirrme sisteminde güncellemeye giderek, eşleştirmeleri daha hızlı gerçekleştirmek ve kullanımı artırmak için kullanıcının online süresine pararel olarak eşleştirme şansını artıracak biçimde düzenlenmiştir (www.milliyet.com.tr). Tinder bu güncellemelerle yetinmeyerek kullanıcılarına özel "aşk ve serüven" konulu bir dizi çekerek dizi sektörüne de giriş yapmış, ürettiği orjinal içeriklerle kullanıcılarını artırmak için daha öncesinde ilişkiler konusunda özgün makale ve videoların paylaşıldığı swife Life internet sitesini hayata geçirmiştir. Ayrıca Airbnb ile yürüttüğü ortak çalışma kapsamında kullanıcılarının seyahat etme arzusunu artrmaya yönelik çalışmalar yürüttüğü (www.shiftdelete.net) de görülmektedir.

Çöpçatanlık uygulamalarının piyasadaki kar ve rekabet durumu bu şekilde ilerlerken, uygulamaların sosyal hayatın değişmesi noktasında da ciddi etkilere sahip olduğu görülmektedir. zaman ve mekan engelinin ortadan kalkması erişilebilirlik özelliği insanların artık daha az çaba ve emekle birtakım ilişkiler tercih etmesini ön plana çıkarmıştır. Çalışma kapsamında görüşülen kullanıcıların büyük çoğunluğu artık klasik ilişki biçimlerini tasvip etmediklerini, bu uygulamaların amacının belli olduğunu dolayısıyla ortak amaç ve arzulara sahip kişilerle bir arada olma şansı verdiği için bu uygulamaları kullandıklarını ifade etmiştir. Çalışmada elde edilen bulglarda dikkat çeken noktaları şu şekilde özetlemek mümkündür.

Kullanıcıların büyük çoğunluğu lisans ve lisansüstü eğitime sahip kişilerden oluşmaktadır. %50'den fazla kullanıcı evli veya ilişkisi olduğu halde bu uygulamaları kullanmaktadır. Bu durum geleneksel ilişki biçiminin değişime uğradığını ve ilişkide sadakatin önemini kaybettiğini bir anlamda göstermektedir. Kullanım amaçları incelendiğinde ise büyük çoğunluğun sıkıntısız, kısa süreli cinsel deneyim ve farklılık peşinde koştuğu görülmektedir.

Uygulamayı kullanırken oluşturulan profillerin gerçek bilgiler ile oluşturulmaması noktasında ise kullanıcıların büyük çoğunluğu, bu tür uygulamaların kullanımının aslında son derece normal ve ihtiyaca yönelik olduğunu, ancak toplumsal kaygılar sebebiyle farklı profiller oluşturmak zorunda kaldıklarını ifade etmişlerdir. Çöpçatanlık uygulamaları ile ilgili yapılan çalışmalara baktığımızda dünya ölçeğinde çok yaygın bir kullanıma sahip oldukları, büyük bir çoğunluğunun günlük ve kısa süreli ilişkiler için kullandığı gibi ciddi bir kesimin de uzun süreli ilişkier için bu uygulamaları kullandığı, ancak Türkiye'de ise kullanıcıların tamamına yakınının kullanım amacının kısa ve gündelik ilişkilere yönelik olduğunu ifade etmek mümkündür.

Görüşme yapılan kişilere kişisel hiçbir bilginin araştırmada kullanılmayacağına ilişkin teminat verildiği halde özellikle lisansüstü eğitime sahip kullanıcıların tedirginlik yaşadığı ve konu ile ilgili hassasiyet noktasında uyarıda bulunduklarını söylemek mümkündür. Zira toplumsal alanda belirli bir

statü ve kariyere sahip kullanıcılar bu tür bir uygulama kullanıcısı olarak gündeme gelmek istemediklerini ve bu tür bir sorunla karşılaşma durumunda kariyer açısından sorunlar yaşayabileceklerini ifade etmişlerdir.

Sonuç olarak bütün dünyada ciddi bir kullanıcı sayısına sahip dating uygulamalarından biri olan Tinder kullanıcıları ile yapılan görüşmelerin genelin bir yansıması olduğunu ve siber platformların sosyal hayatı her alanda etkilediği gibi ikili ilişkilerin doğasını da etkilediğini ifade etmek mümkündür. Nitekim Linkedln, facebook, twitter vb. mesleki ve sosyla platformlarda dahi çoğu kullanıcının ikili ilişki kurma çabaları ve platformun kuruluş amacının dışında davranması kullanıcıların sosyal platformlara temel amaçlarının dışında manalar yüklediğini bir anlamda doğrulamaktadır.

Kaynakça

Emiroğlu, K. (2019). Gündelik hayatımızın Tarihi, İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.

Gürsakal, N. (2009). Sosyal Ağ Analizi, Bursa: Dora Yayınları.

Polat, Hakkı ve Kök, Bayram (2019). Toplumda Madde Bağımlılığı Algısı: Bir Ölçek Geliştirme Çalışması, *Bağımlılık Dergisi-Journal of Dependence:* 2019; 20 (3): 119-132.

Timisi, N. (2004). İnternet Toplum Kültür (içinde) "Sanallığın Gerçekliği: İnternetin Kimlik ve Topluluk Alanlarına Girişi, Ankara: Epos.

https://www.donanimhaber.com/BBC-copcatan-uygulamalarinin-ulkelere-gore-dagilimini-acikladi—82516 (Erişim Tarihi: 14.09.2019)

https://journo.com.tr/tinderda-tesettur-reklamlari-geleneksel-ask-ile-one-night-stand-ic-ice(Erişim Tarihi: 17.09.2019)

http://www.milliyet.com.tr/teknoloji/tinder-uygulamasinda-sistem-degisiyor-2845404 (Erişim Tarihi: 20.09.2019)

https://odatv.com/32-kisim-tekmili-birden-tinder-gercegi-17031947.html

(Erişim Tarihi: 22.09.2019)

https://shiftdelete.net/tinder-dizi-sektorune-giris-yapti (Erişim Tarihi: 01.10.2019)

http://sosyalmedyakulubu.com.tr/uygulama/tinder-nedir.html/ (Erişim Tarihi: 01.10.2019)

https://sozluk.gov.tr/?kelime=çöpçatan (Erişim Tarihi: 14.09.2019)

https://tureng.com/tr/turkce-ingilizce/tinder (Erişim Tarihi: 14.09.2019)

https://webrazzi.com/2018/11/07/tinder-yillik-gelir-800-milyon-dolar/ (Erişim Tarihi: 14.09.2019)

THE ROLE OF GENERATION Y IN THE RELATION BETWEEN HIERARCHICAL CULTURE AND ENTREPRENEURIAL ORIENTATION

Assoc. Prof. Dr. Murat Çemberci

Yıldız Technical University

Arzu Şar İçöz

Yıldız Technical University

Abstract

The hierarchical culture, which puts a strict focus on mechanistic processes relies on orders, rules, and uniformity as major values is characterized by formalization, coordinator-style leadership, and a strategic emphasis on stability and predictability. We propose the boundary condition of generation Y in the relation between hierarchical culture and entrepreneurial orientation which is one of the tools that can be used to provide sustainable competitive advantage and become more viable. As a result of literature reviews, it is seen that there is a small number of empirical researches examining the dynamics between hierarchical culture and entrepreneurial orientation. To address this limitation, this research has adopted perspectives of generational participation and entrepreneurial orientation along with hierarchical culture.

The aim of this study is to reveal the role of generation Y in the relation between hierarchical culture and entrepreneurial orientation. For this purpose, according to the data of Istanbul Chamber of Commerce the top 500 companies operating in Istanbul were chosen and a survey which was accepted in the literature and translated into Turkish has been conducted with 104 participants from a total of 100 companies.

In the study, after the validity and reliability tests of the scales, it was analyzed whether the generational involvement of millenials had a significant role in the relation between hierarchical culture and entrepreneurial orientation.

Key words: *Hierarchical Culture, Entrepreneurial Orientation, Generation Y*

HİYERARŞİK KÜLTÜR İLE GİRİŞİMCİLİK YÖNELİMİ ARASINDAKİ İLİŞKİDE Y KUŞAĞININ ROLÜ

Öz

Hiyerarşik kültür, ana değerler olarak formalizasyon, koordinatör tarz liderliği, istikrar ve öngörülebilirlik üzerine stratejik vurgu ile karakterize edilirken mekanistik süreçlere sıkı bir odaklanma yapan emirlere, kurallara ve tekdüzeliğe dayanır. Bu çalışmada, sürdürülebilir rekabet avantajı sağlamak ve daha uygulanabilir hale gelmek için kullanılabilecek araçlardan biri olan hiyerarşik kültür ve girişimcilik yönelimi arasındaki ilişkide Y kuşağının sınırlayıcı rolü olduğu öne

sürülmektedir. Literatür taramasının sonucu olarak, hiyerarşik kültür ve girişimcilik yönelimi arasındaki dinamikleri inceleyen az sayıda ampirik araştırma olduğu görülmektedir. Bu sınırlamayı ele almak için, bu araştırma, Y kuşağının katılımı ve hiyerarşik kültürle birlikte girişimcilik yönelimi kavramlarını benimsemiştir.

Bu çalışmanın amacı, Y kuşağının hiyerarşik kültür ve girişimcilik yönelimi arasındaki ilişkideki rolünü ortaya koymaktır. Bu amaçla, ISO verilerine göre İstanbul'da faaliyet gösteren en büyük 500 şirket arasında, toplam 100 şirketten 104 katılımcı ile literatürde kabul edilen ve Türkçeye çevrilmiş bir anket yapılmıştır.

Araştırmada, ölçeklerin geçerlik ve güvenirlik testlerinden sonra, Y kuşak katılımcıların hiyerarşik kültür ve girişimcilik yönelimi arasındaki ilişkide önemli bir rolü olup olmadığı analiz edilmiştir.

***Anahtar Kelimeler**: Hiyerarşik Kültür, Girişimcilik Yönelimi, Y Kuşağı*

1. Introduction

While explaining the existence of multiple generations in business life, the father of modern management theory, Peter Drucker stated that "in every 200 or 300 years of periods, people no longer understand the world and we are in one of the great historical periods that is not enough for the past to explain the future" (Childress & Senn, 1995).

This study takes place within the country, Turkey where it has peculiar features. On the one hand, there is no strong infrastructure that supports the economic and culturally innovative and entrepreneurial spirit, while on the other hand, economic dynamism, which is in a great phase of transformation and development, pushes firms to a creativity and change that can compete with their rivals in developed countries (Tan, 2007).

While examining the role of generation Y in the relation between hierarchical culture and entrepreneurship orientation, it was found that while the behaviour patterns of the people in the same generation were similar, the behaviour patterns of the people of different generations were different. It may be useful to examine these patterns of behaviour in order to make accurate determinations about the future situation of the labor market (Obeidat, 2016).

In this atmosphere where it is unlikely to carry the innovative success created by entrepreneurs to companies by traditional methods, it is necessary to bring the entrepreneurship which is the missing part of the companies back into the company (Dehkordi, 2012).

Therefore, companies, institutions and people in most sectors face intense competition that makes it difficult for them to compete with their competitors and perform better. Companies need to gain a competitive advantage in order to perform better than competitors (Barney, 1986).

On the other hand, the change in business life has been reflected in the employer-employee relationship and the way of doing business in the context of adaptation to the environment and an innovation-oriented approach has come to the fore (Schaufeli, Salanaova, & Bakker, 2006)

The study was started with a conceptual framework by first reviewing the relevant literature and then analyzing the collected data and interpreting the findings.

2. Literature Review

Throughout the academic literature, it has been seen that the relation between entrepreneurial orientation and various organizational outcomes has been evaluated in the context of environmental and organizational factors. (Schein, 1984); (Covin & Slevin, 1989); (Lumpkin, 2001); (Wiklund & Shepherd, 2005); (Chang & Lin, 2007); (Green, Covin, & Slevin, 2008).

Along with globalization, enterprises have become dependent on their entrepreneurial characteristics as well as their organizational culture in order to be able to sustain their lives (Altuntaş, 2010).

Based on Shane and Venkataraman's (2000) analyses, it is clear that individualism and uncertainty avoidance are significantly related to the entrepreneurial orientation (Yılmaz & Görmüş, 2012).

Based on Hofstede's cultural dimensions, countries with high individualism, low power distance and low uncertainty avoidance as United States have more entrepreneurs than other countries (Kuratko & Audretsch, 2009)

Childress & Senn, (1995), who categorized organizational culture in two dimensions as internal/external orientation and flexibility/control orientation, also showed that there is a relationship between organizational culture and entrepreneurial orientation.

Dağıstan, (2019) pointed out that proactive and strategic risk taking in uncertainty avoidance-oriented cultures would decrease and entrepreneurial orientations would not take root and that there was a close relationship between culture and entrepreneurial orientation.

In order for the entrepreneurship orientation to be high, there is a need for a structure that takes all employees from generations X an Y within the organization proactively to make decisions, take risks and strengthen them in a responsible manner, and also a management style that takes into account lifelong learning and an organizational culture in accordance with this structure .(Çakmak & Çelik, 2017).

A corporate culture represents behaviour and feelings of employees from different generations in the work environment. Each generation has its particularities, unique standards and different culture as well as behaviours. Moreover, it represents values shared by the organization members and passed down through the generations (Kıran, 2018).

3. Conceptual Framework

The conceptual framework of this study consists of the concepts of hierarchical culture, entrepreneurial orientation and generation Y.

3.1. Hierarchical Culture

In hierarchical cultures, the aim is to ensure continuity within the organization, regular implementation of processes, controlled progress of formal works and to create a disciplined working atmosphere. The individuals in the organization direct bureaucratic processes about the work they need to do (Zahra, Hayton, & Salvato, 2004).

According to Cameron & Quinn, (2006), hierarchical culture is defined by formalization, coordination and control systems. Standardization focuses on centralization, strategy planning, formal rules and open policies to ensure professionalization and predictability. In such a culture, success is defined by internal organizational efficiency, stability and smooth operation (Cherchem, 2017).

In the business world in Turkey it is primarily expected value of employee loyalty and obedience (Sargut, 2001).

Other cultural trends, such as professionalism and rationalism, have re-emerged in Turkish businesses in the early 2000s. The tendencies of professionalism and rationalism are frequently observed in today's businesses as phenomena emphasized in hierarchical cultures (Danışman & Özgen, 2003).

In hierarchical cultural organizations, directives, management principles, basic practices, clear explanations and responsibilities to be undertaken, strategic objectives, continuity and continuous order are all related to each other as glued together (Cameron & Freeman, 1991).

According to Chrisman,(2012) and colleagues, the involvement of generations makes the firm's control systems more attractive, so it is possible to promote the use of hierarchical culture to alleviate potential problems arising from, for example, opportunism, favoritism or asymmetric altruism.

3.2. Entrepreneurial Orientation

The Theory of Entrepreneurship was first introduced by Cantillon in 1734 (Thornton, 2008). The Irish economist, Cantillon, defines the entrepreneur as an individual who buys or produces the product or service he will sell for an undetermined price at a later date (Çetin, 1996).

In his theory about strategic decision-making, Mintzberg conceived of an entrepreneurial strategy-making mode as a managerial disposition characterized by the active search for new opportunities in uncertain environments through which dramatic growth might be realized (Bresman & Rao, 2017).

However, in early of 1900s, before his study Schumpeter claimed that entrepreneurial behaviours include creating new products and services, entering new markets, adopting innovative production

technologies, developing new raw materials, and implementing new ways of organizing business activities (Schumpeter, 1934).

Without a sufficient level of entrepreneurial orientation, there are no benefits to organizational performance and as such entrepreneurial orientation is positioned as a strategic resource to cultivate and nurture (Chaveza, Wantao, Jacobsc, & Fengd, 2017).

3.2.1. Dimensions of Entrepreneurial Orientation

Numerous researchers such as Covin & Slevin, (1989) and Zahra, (1991) used Miller's entrepreneurial orientation conceptualization of firm-level combination of risk taking, innovativeness and proactiveness. Lumpkin & Dess, (1996) put forth the dimensions of entrepreneurial orientation as a propensity to act autonomously, a willingness to innovate and take risks, and a tendency to be aggressive toward competitors and proactive relative to marketplace opportunities. Accordingly, entrepreneurial orientation refers to the processes, practices and decision-making activities (Wiklund & Shepherd, 2005).

3.2.1.1. Autonomy

Autonomy has long been recognized as an important component of entrepreneurial orientation. Independent action of an individual or team aimed to generate business concept. In an organizational environment in which autonomy is encouraged, variance in entrepreneurial orientation attitudes and behaviours across organizational levels can occur as the result of “grass-roots” strategies emerging at lower levels. Thus, irrespective of top-managerial imperatives, actors at lower levels within the firm may independently exhibit attitudes and behaviours that can with time proliferate to guide the behaviour of the organization as a whole (Stopford & Badenfuller, 1994) or vision and carrying it through to completion (Abdullah, Musa, & Azis, 2017).

3.2.1.2. Innovativeness

An intention to introduce new products and services, as well as new products and services for new processes, as well as innovation and innovation. Innovation is a firm's attempt to engage and support new ideas, innovations, experiments and technological processes that can result in new products, services or technological processes. (Lumpkin & Dess, 1996). Innovation expresses the willingness to support new ideas, innovation, novelty, technological leadership, experimentation and R & D in the development of new processes (Sang & Peterson, 2000).

3.2.1.3. Proactiveness

Proactivity is defined as a prospective perspective and is a market-specific feature foreseeing opportunities to anticipate future demand. (Shane, 1993).

Proactiveness involves taking initiative and taking risks to pioneer, assessing new opportunities / markets without missing the change in the environment (Green, Covin, & Slevin, 2008).

3.2.1.4. Competitive Aggressiveness

It is characterized by a fierce stance, an aggressive response or an intensive effort to perform industry rivals aimed at improving position or overcoming a threat in a competitive marketplace (Lumpkin, 2001).

3.2.1.5. Risk Taking

Take action and work without precise information about some possible outcomes, and some initiatives may involve making significant resource commitments in the prospective venture process (Abdullah, Musa, & Azis, 2017).

One of the risk taking items concerns managerial beliefs, one references managerial preferences, and one focuses on firm behaviours (Saylı & Ağca, 2009).

3.3. Generation Y

Inglehart, (1977) first proposed Generational Cohort Theory as a way to divide the population into segments–generational cohorts. A generational cohort can be defined by the years of birth, extending 20–25 years in duration, or as long as it generally takes one birth group to be born, age and have children of their own (Yılmaz & Görmüş, 2012); (Lukasik, 2014).

These cohorts share the same attitudes, ideas, values and beliefs that are based on births at the same time and through common experiences, present at the same age (17-24) with macroeconomic social, political and economic events. (Cherchem, 2017).

According to Pettigrew, (2006) the passage of these experiences and events will be reflected in their core values regarding jobs, money, tolerance, sexual behaviour.

These values, beliefs, expectations and behaviours remain constant throughout a generation's lifetime and create generational identity, (Egri & Ralston, 2004); (Kreiser, Marino, & Weaver, 2002); (Yeşil, Doğan, & Doğan, 2016); (Yiyit, 2017).

The generation Y was conceptually used for the first time in 1993 to reveal the adolescents of that time from the previous generation X (Cherchem, 2017).

Gen Y individuals came of age during a period of economic growth, strong emergence of social media and reality television, and the disappearance of modernist values, supported by internationalization and strong influences from popular culture (Barney, 1986).

Gen Y is a confident, optimistic bunch that feels empowered to take positive action when things go wrong and has multitasking abilities due to their high speed and energy (Fiş & Wasti, 2009).

Its members are generally optimistic, technologically competent, casual and fun loving (Saylı & Ağca, 2009); (Woodside, Bernal, & Coduras, 2016).

4. Methodology

4.1. Research Model and Hypotheses

- Hypothesis 1. There is a relationship between hierarchical culture and its entrepreneurial orientation.
- Hypothesis 2. Generation Y's involvement moderates the relationship between hierarchical culture and its EO.

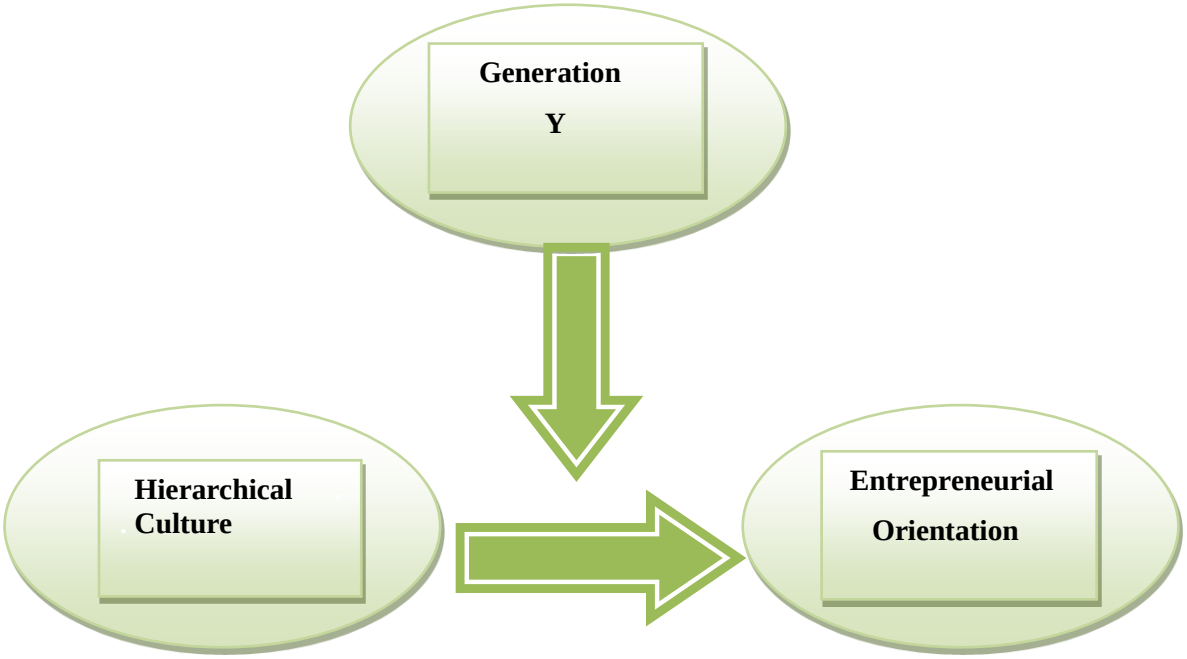


Figure 1: Research Model

4.2. Data Collection

EO was measured using the eight-item instrument originally developed by Miller, (1983) and further validated by Knight, (1997). The eight-item instrument captured the innovation, proactiveness and risk taking activities typically associated with the entrepreneurial orientation. This variable is considered as a unidimensional construct as it is defined by the most studies on EO (Wales, 2016); (Miller, 1983); (Miller, Le Breton-Miller, & Lester, 2011) Consistent with prior studies, Green et al., (2008) stated that the average of the respondents' answers was used to obtain a measure of their firm's EO. Although the sample remains small for such tests, results of the confirmatory factor analyses indicate that the kind of reflective second-order model advocated by Covin & Wales, (2012) and George, (2011) forms an adequate representation of participants' assessment of their firm's EO. This measure of EO has been utilized in a wide variety of research settings and has exhibited high levels of

reliability and validity in numerous studies All eight items were measured using a seven-point Likert scale. Three of these items were intended to measure the innovation sub-dimension, three of the items were intended to measure the proactiveness sub-dimension, and two of the items were used to measure the risk-taking sub-dimension. Statistics such as chi-square, regression and correlation analyses were used to assess model fit. (Kreiser et al., 2002).

Table 1: Regression Analysis showing the Relationship between Hierarchical Culture & Entrepreneurial Orientation

Independent Variable	B	Sig.
Hierarchical Culture	- 0,170	- 0118
Dependent Variable: **Entrepreneurial Orientation** R^2 **= 0,020,** **F= 2,083**		

As a result of the regression analysis, the values calculated for the Hierarchical Culture were not found to be statistically significant and could not be explained as it can be seen from Table 1 (F = 2,083 and p = - 0.118> 0.05). The relationship between Hierarchical Culture and Entrepreneurial Orientation was found to be statistically not to be explained with a value of 02%.

The overall alpha level for hierarchical culture measure used in this study was 0,882, but for the EO it was measured as 0,574 for the full sample as shown in the table 2 below.

Table 2: Correlation, Descriptive Statistics and Reliability Analysis showing the Relationship between Hierarchical Culture &Entrepreneurial Orientation

Variables	Entrepreneurial Orientation	Hierarchical Culture
Entrepreneurial Orientation	1	
Hierarchical Culture	- 0,141	1
Cronbach Alpha	0,574	0,882
Mean	3,308	3,372
Standard	0,985	0,819

5. Conclusion

The results of this study have demonstrated that there is not a statistical correlation between hierarchical culture and entrepreneurial orientation. After the statistical analysis such as factor, regression, reliability and correlation analyses, it has also been detected how both do not relate in the area of generational involvement.

According to another opinion explaining the reasons why entrepreneurship is not supported in our country, the founders of enterprises are behaving conservatively when making decisions about proactive issues with the concern of high risk of failure. The reason why such business owners adopt conservative principles is claimed to be the organizational culture that shapes the characteristics of enterprises and determines their adaptation to the external environment. In this context, these beliefs, attitudes, common past and cultural values that shape the employees' own thoughts can support the entrepreneurial behaviours of the organizations in some cases and hinder them in some cases (Saylı & Ağca, 2009).

Research studies in the literature not only show that different generation groups do not have a unique set of values, but also argue that heterogeneity in age can support performance ratings, team turnover, organizational engagement, and social integration (Mcguire, Todnem, & Hutchings, 2007).

However, in the regression analysis applied to this study, the effect of the generations was not found statistically. In conclusion, it has been clear that the study results do not support the research model.

References

Abdullah, S., Musa, C. I., & Azis, M. (2017). The Effect of Organizational Culture on Entrepreneurship Characteristics and Competitive Advantage of Small and Medium Catering Enterprises in Makassar. *International Review of Management and Marketing*, *7*(2), 409–414.

Altuntaş Gültekin, D. D. (2010). Girişimcilik Yönelimi ve Örgütsel Performans İlişkisi : Çanakkale Bölgesinde Faaliyet Gösteren Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. *Istanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, *39*(1), 50–74.

Barney, J. B. (1986). Organizational Culture: Can It Be a Source of Sustained Competitive Advantage? *The Academy of Management Review*, *11*(3), 656–665.

Bresman, H., & Rao, V. (2017). How Generations X,Y,Z Are and Aren't Different? *Harvard Business Review*, *8*, 23–27.

Çakmak, F., & Çelik, M. Y. (2017). Türkiye'de İstihdamın Kuşaklara Göre Analizi. *Sayıştay Dergisi*,

65(104), 65–71.

Cameron, K. S., & Freeman, S. J. (1991). Cultural Congruence, Strength and Type: Relationships to Effectiveness. *Research in Organizational Change and Development*, *5*, 23–58.

Cameron, Kim S, & Quinn, R. E. (1999). An Introduction to changing organisational culture: Based on the Competing Values Framework. *Diagnosing and Chaning Organisational Culture*, 1–12.

Çarıkçı, İ., & Koyuncu, O. (2010). Bireyci-Toplumcu Kültür Ve Girişimcilik Eğilimi Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (3), 1–18. https://doi.org/10.20875/SB.16831

Çetin, C. (1996). *Yeniden Yapılanma-Girişimcilik-KOBİ'ler ve Bunların Özendirilmesi*. Istanbul: Der Yayınları.

Chang S.E., & C.S., Lin. (2007). Exploring Organizational culture for Information & Security Management. *Industrial Management and Data Systems*, *107*(3), 438–458.

Chaveza, R., Wantao, Y., A.Jacobsc, M., & Fengd, M. (2017). Manufacturing Capability and Organizational Performance: The Role of Entrepreneurial Orientation. *International Journal of Production Economics*, *184*, 33–46. Retrieved from https://doi.org/10.1016/j.ijpe.2016.10.028

Cherchem, N. (2017). The Relationship between Organizational Culture and Entrepreneurial Orientation in Family Firms: Does Generational Involvement Matter? *Journal of Family Business Strategy*, *8*(2), 87–98. https://doi.org/10.1016/j.jfbs.2017.04.001

Childress, J. R., & Senn, L. (1995). *In the Eye of the Storm: Reengineering Corporate Culture* (3. Baskı). Leadershippress.

Chrisman, J. J., Chuca, J. H., Pearson, A. ., & , & Barnett, T. (2012). Family Involvement, Family Influence and Family-Centered Non-Economic Goals in small Firms. *Entrepreneurship-Theory and Practice*, *36*(2), 267–293.

Clelland, M. (1961). *The Achieving Society*. Princeton, N.J.: D.Van Nostrand Company Inc.

Covin, J.G., & Slevin, D. (1989). Strategic Management of Small Firms in Hostile and Benign Environments. *Strategic Management Journal*, *10*, 75–87. https://doi.org/10.1002/smj.4250100107.

Covin, J.G., & Wales, W. J. (2012). The Measurement of Entrepreneurial Orientation. *Entrepreneurship Theory and Practice*, *36*(4), 677–702.

Covin, Jeffrey G., & Slevin, D. P. (1991). A Conceptual Model of Entrepreneurship as a Firm Behavior. *Entrepreneurship, Theory and Practice*, *16*(1), 7–26. https://doi.org//10.1177/104225879101600102

Dağıstan, U. (2019). Girişimcilik Kavramı ve Kültür Olgusu. *International Social Sciences Studies Journal*, *5*(34), 2337–2346.

Dehkordi, A. M. et al. (2012). The Impact of Organizational Culture on Firms' Entrepreneurial Orientation : Empirical Evidence from Zamyad Company . *Journal of Entrepreneurship Development,* Vol. 5, No. 2, pp. 47-66

Fiş, A., & Wasti, S. (2009). Örgüt Kültürü Ve Girişimcilik Yönelimi Ilişkisi. *METU Studies In Development* (35), 127–164. Retrieved from http://research.sabanciuniv.edu/11624/

George, B. A. (2011). Entrepreneurial Orientation: A Theoretical and Empirical Examination of the Consequences of Differing Construct Representations. *Journal of Management Studies*, *48*(6), 1291–1313.

Green, K. M., Covin, J. G., & Slevin, D. P. (2008). Exploring the Relationship between Strategic Reactiveness and Entrepreneurial Orientation: The Role of Structure-Style Fit. *Journal of Business Venturing*, *23*(3), 356–383. https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2007.01.002

Kıran, J. (2018). Expanding the Frameworkof the Varieties of Capitalism: Turkey as a Hierarchical Market Economy. *Journal of Eurasian Studies*, *9*, 42–51.

Knight, G. (1997). Cross-Cultural Reliability and Validity of a Scale to Measure Entrepreneurial Orientation. *Journal of Business Venturing*, *12*(3), 213–225.

Kreiser, P., Marino, L., & Weaver, K. M. (2002). Assessing the Psychometric Properties of the Entrepreneurial Orientation Scale: A Multi-Country Analysis. *Entrepreneurship Theory and Practice*, *26*(4), 71–94.

Kuratko, D., & Audretsch, D. (2009). Strategic Entrepreneurship: Exploring Different Perspectives of an Emerging Concept. *Entrepreneurship Theory and Practice*, *33*(1), 1–17.

Lukasik, K. (2014). The Importance of Organizational Culture for Entrepreneurship in Family Businesses. *Journal of Intercultural Management*, *6*(4–2).

Lumpkin, G., & Dess, G. (1996). Clarifying the Entrepreneurial Orientation Construct and Linking It to Performance. *The Academy of Management Review*, *21*(1), 135–172.

Lumpkin Gregory, and D. G. (2001). Linking two Dimensions of Entrepreneurial Orientation to Firm Perfomance. *Journal of Business Venturing*, *16*(5), 429–451.

Mcguire, D., Todnem, R., & Hutchings, K. (2007). Towards a Model of Human Resource Solutions for Achieving Intergenerational Interaction in Organisations. *Journal of European Industrial Training*, *31*(8), 592–608. https://doi.org/10.1108/03090590710833651

Miller, D. (1983). The Correlates of Entrepreneurship in Three Types of Firms. *Management Science*, *29*(7), 770–791.

Miller, D., Le Breton-Miller, L., & Lester, R. H. (2011). Family and Lone Founder Ownership and Strategic Behaviour: Social Context, Identity and Institutional Logics. *Journal of Management Studies*, *48* (1), 1–25.

Obeidat, B. Y. (2016). The Effect of Strategic Orientation on Organizational Performance: The Mediating Role of Innovation. *International Journal of Communications, Network and System Sciences*, *09*(11), 478–505. https://doi.org/10.4236/ijcns.2016.911039

Pettigrew, A. M. (2006). On Studying Organizational Cultures. *Administrative Science Quarterly*. https://doi.org/10.2307/2392363

S. Cameron, K., & E. Quinn, R. (2006). *Diagnosing Changing Organization Culture Based on the Competing Values Framework [PDF file]*.

Sang, M. I., & Peterson, S. J. (2000). Culture, Entrepreneurial Orientation, and Global Competitiveness. *Journal of World Business*, *35*(4), 400.

Saylı, H., & Ağca, V. (2009). Aile İşletmelerinde Aile Kültürüननün İç Girişimcilik Eğilimleri Üzerine Etkisi : Afyon- Denizli-Uşak Örneği The Effect of Organizational Culture on Entrepreneurial Orientation in Family-Owned Businesses : A Research in Afyonkarahisar , Denizli and Uşak. *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, *11*(2), 117–136. https://doi.org/10.4026/1303-2860.2009.0104.x

Schaufeli, W. B., Salanaova, M., & Bakker, B. (2006). The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire A Cross-National Study. *Educational and Psychological Measurement*, *66*(4), 701–716.

Schein, E., H. (1984). Coming to a New Awareness of Organizational Culture. *Sloan Management Review*, *25*(2), 3–4.

Shane, S. (1993). Cultural Influences on National Rates of Innovation. *Journal of Business Venturing*, *8*(1), 59–73.

Shane, S., & Venkataraman, S. (2000). The Promise of Entrepreneurship as a Field of Research',. *The Academy of Management Review*, *25*(1), 217–226.

Shumpeter, Joseph, A. (1934). *The Theory of Economic Development: An Inquiry into Profits, Capital, Credit, Interest and The Business Cycle*. Massachusetts: Harvard University Press.

Tan, J. (2007). Phase, Transitions and Emergence of Entrepreneurship: The Transformation of Chinese Over Time. *Journal of Business Venturing*, *22*, 77–96.

Thornton, M. (2008). *Richard Cantillon : İktisadi Teorinin Doğuşu* (Vol. 2).

Wales, W. J. (2016). Entrepreneurial Orientation: A Review and Synthesis of Promising Research Directions. *International Small Business Journal: Researching Entrepreneurship*, *34*(1), 3–15.

https://doi.org/10.1177/0266242615613840

Wiklund, J., & Shepherd, D. (2005). Entrepreneurial Orientation and Small Business Performance: A Configurational Approach. *Journal of Business Venturing*, *20*(1), 71–91.

Woodside, A., Bernal, P., & Coduras, A. (2016). The General Theory of Culture; Entrepreneurship, Inovation, and Quality-of-Life: Comparing Nurtiring Versus Twhwarting Enterprise Start-Ups in BBC, Denmark, Germany, and the United States. *Industrial Marketing Management*, *53*, 136–159.

Yeşil, S., Doğan, İ., & Doğan, Ö. (2016). Örgüt Kültürünün Girişimcilik Yönelimi ile Örgütsel Performans Üzerindeki Etkisi: Kahramanmaraş İli Tekstil Sektörü Örneği. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, *84*(Ocak), 487–492. Retrieved from http://ir.obihiro.ac.jp/dspace/handle/10322/3933

Yiyit, T. (2017). Örgüt Kültürü Modelleri: Modellerin Belirlenmesinde Kullanılan Boyutlar Açısından Bir İnceleme. *International Journal of Academic Value Studies (Javstudies)*, *3*(9), 153–163. Retrieved from issn:2149-8598

Yılmaz, H., & Görmüş, A. Ş. (2012). Stratejik Girişimciliğin Algılanan Örgütsel Destek ve Örgütsel Öğrenme Üzerine Etkilerinin Araştırılması: Tekstil Sektöründe Ampirik Bir Çalışma. *Journal of Yasar University*, *26*(7), 4483–4504. Retrieved from http://journal.yasar.edu.tr/wp-content/uploads/2012/10/26_Sayi_6_makale_huseyin_yilmaz-alparslan_sahin_gormus.pdf

Zahra, S. A., Hayton, J. C., & Salvato, C. (2004). Entrepreneurship in Family vs. Non-Family Firms: A Resource Based Analysis of the Effect of Organizational Culture. *Entrepreneurship, Theory and Practice*, *28*(4), 363–381.

İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ, SOSYAL İNOVASYON VE KURUMSAL SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK İLİŞKİSİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Yonca Deniz Gürol

Yıldız Teknik Üniversitesi

Pınar Sarp

İstanbul Kültür Üniversitesi

Ceylan Merve Binici

Yıldız Teknik Üniversitesi

Nazlı Yüceol

İstanbul Gelişim Üniversitesi

Özet

Değişen rekabet koşulları işletmelerde kurumsal sürdürülebilirlik kavramının önem kazanmasına neden olmuştur (Doğru, 2012). İsletmelerin faaliyetlerini yerine getirirken neden oldukları sosyal ve çevresel konulara da odaklanmaları gerektiğine vurgu yapan kurumsal sürdürülebilirlik kavramı ve sosyal inovasyon kavramı, aktif olarak is dünyasında yeni bir yönetim anlayışı olarak karşımıza çıkmaktadır. Pazarda rekabet elde edebilmek isteyen işverenler ise en büyük gücü, işletmelerin kopyalanamaz kaynakları içerisinde yer alan beşeri sermaye olarak nitelendirdiğimiz insan kaynağına borçlu olduklarının farkındadırlar. Bu nedenle isletmeler, insan odaklı bir yönetim stratejisi benimsemeye başlamışlardır. Bu bağlamda ekonomik, çevresel ve sosyal degisikliklere adapte olabilen insan kaynakları yönetimi kurumsal sürdürülebilirliğin kilit noktasıdır.

Kurumsal Sürdürülebilirlik; aktif ve proaktif faktörleri içeren; toplumun, ekosistemin veya sürekliliği olan herhangi bir oluşumun işlerini kesintisiz, bozulmadan devam ettirebilme becerisi olarak ifade edilmektedir (Karaman,1996). Bu tanım ise sosyal inovasyon kavramını beraberinde getirmektedir. Sosyal inovasyon; toplumsal sorunlara yeni çözümler yaratan ve stratejiler öneren bir kavramdır (Tracey ve Stott, 2017). Toplumsal refah, eğitim, çevre gibi sosyal konulara yönelik çözüm önerileri sunmaktadır (Dröll, 2018).

Bu çalışmanın amacı kurumsal sürdürülebilirlik bağlamında insan kaynakları yönetimi ve sosyal inovasyon uygulamaları arasındaki ilişkiyi incelemektir. Yapılan araştırmalarda kurumsal sürdürülebilirlik ile sosyal inovasyon ilişkisini inceleyen çalışmaların yetersiz kaldığı görülmektedir. Bu noktadan hareketle yerli literatüre katkı sağlamasının yanısıra Fortune 500 Türkiye (2018) listesinde yer alan en başarılı ilk 10 firmanın sürdürülebilirlik raporları incelenerek ve insan kaynakları yönetimi alanında sosyal inovasyon uygulama örnekleri incelenerek yeni uygulamalar için önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar kelimeler- *Sosyal İnovasyon, İnsan Kaynakları Yönetimi, Kurumsal Sürdürülebilirlik*

A RESEARCH ON THE RELATIONSHIP BETWEEN HUMAN RESOURCES MANAGEMENT, SOCIAL INNOVATION AND CORPORATE SUSTAINABILITY

Abstract

Changing competition conditions have led to the importance of corporate sustainability in enterprises (Doğru, 2012). The concept of corporate sustainability and the concept of social innovation, which emphasizes that enterprises should focus on the social and environmental issues they cause while carrying out their activities, is actively emerging as a new management approach in the business world. On the other hand, employers who want to compete in the market are aware that they owe their greatest strength to human resources, which we call human capital, which is one of the non-copyable resources of enterprises. Therefore, enterprises have started to adopt a human-oriented management strategy. In this context, human resource management, which can adapt to economic, environmental and social changes, is the key point of corporate sustainability.

Corporate Sustainability; It includes active and proactive factors and it is expressed as the ability of society, ecosystem or any continuity to continue its activities without interruption (Karaman, 1996). This definition brings with it the concept of social innovation. Social innovation; It is a concept that creates new solutions to social problems and proposes strategies (Tracey & Stott, 2017). It offers solutions for social issues such as social welfare, education and the environment (Dröll, 2018).

The aim of this study is to examine the relationship between human resource management and social innovation practices in the context of corporate sustainability. It is seen that studies investigating the relationship between corporate sustainability and social innovation are inadequate. as well as to contribute to the movement of domestic literature from this point Fortune 500 Turkey (2018) examined the most successful sustainability report for the first 10 companies in the list, and human resources examining social innovation practices in the field of management proposals have been made for new applications.

Keywords- *Social Innovation, Human Resources Management, Corporate Sustainability*

1.Giriş

İşletmeler önceleri maksimum kazanç sağlama ve varlığını devam ettirme amacı taşırken rekabet koşullarının sertleşmesiyle birlikte sürdürülebilir rekabet avantajı sağlamak için varoluş amaçlarını genişletme ihtiyacı duymuşlardır. Sosyal farkındalık bilincine katkı sağlayan bu gelişme, işletmenin karını maksimize etmesinin ve uzun dönem hayatta kalmasının ötesine geçerek, içinde bulunduğu çevrede yer alan diğer paydaşları da dikkate almasını ve bu paydaşların istek ve ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik adımlar atmasını sağlamıştır. İşletmelerin rakipleri arasındaki fark yaratma ve sürdürülebilir bir rekabetçi üstünlük elde etme arzu kurumsal sürdürülebilirlik ve sosyal inovasyon kavramlarının önem kazanmasına neden olmuştur.

Genel bir ifade ile bugün karşılanma gereksinimi hissedilen ihtiyaçların, olanakların sağlanması ve/veya iyileştirilmesi yoluyla gelecek nesillerin kendi gereksinimlerini karşılama becerisini tehlikeye sokmadan temin edilmesi olarak ifade edilen sürdürülebilirlik kavramı işletmelerin faaliyetlerinin toplumsal ve çevresel sonuçlarının takibini gerektirmektedir (Porter ve Kramer, 2006). Ekonomik,

çevresel ve sosyal kavramların karşılıklı etkileşimini ortaya koyan sürdürülebilirlik kavramının (Giddings ve diğerleri, 2002) işletmeler için önem kazanmasında işletmelerin faaliyetlerinin çevresel ve sosyal etkilerinin gün geçtikçe artması ve toplumun bu etkiler konusunda farkındalığının gelişmesinin payı büyüktür (ACCA, 2008). Bu sayede işletmeler kurumsal sürdürülebilirliği sağlamak için kurumsal yönetim ilkeleri, işletme faaliyetleri ve karar mekanizmalarında ekonomik, çevresel ve sosyal etkenleri göz önünde bulundurmaya başlamıştır. Söz konusu etkenlerin ön planda tutulduğu faaliyetlerde sorunların çözümüne yönelik uygulama ve iyileştirme örneklerine odaklanılması ise sosyal inovasyonu beraberinde getirir.

Toplumsal sorunlara yeni çözümler yaratma ve destekleme süreci olarak tanımlanan sosyal inovasyon kavramı ekonomik krizler, küresel ısınma ve enerji kaynaklarının tükenmesi gibi doğal yaşam problemleri, insanlar arasında sınıf ayrımı gibi dezavantajlı koşullar yaratan ayrımcılık, sağlık, eğitim gibi hizmet sunumlarının yetersizliği, gelir eşitsizliği ve buna bağlı sınıfsal bölünmeler şeklindeki toplumsal sorunların çözümüne yönelik uygulamalar ve iyileştirme önerileridir (Tracey ve Stott, 2017; Dröll, 2018). Söz konusu tanımdan yola çıkıldığında faaliyetin yenilik amaçlı bir uygulama olarak tanımlanabilmesi için toplumun karşılaştığı bir soruna karşılık gelmesi ve bu sorunu çözmek suretiyle toplumsal refahı arttırması, insan, toplum ve gezegen için sürdürülebilir bir yaşam sağlaması beklenmektedir.

Sosyal inovasyon geniş bir yelpazede kendine faaliyet alanı bulmaktadır. Toplumsal sorunların çözülmesi, mevcut zamanda ve gelecekte var olan ve oluşabilecek ihtiyaçları karşılamaya yönelik ürün ve hizmetlerin sunulması, piyasa açıklarının giderilmesi kısacası yenilik ihtiyacının karşılanması amacıyla gerçekleştirilen inovasyon faaliyetleri bulundukları ortama yeni bir soluk getirmektedir (Koç, 2010). Daha önce denenmemişi sunmak veya mevcut olanakları iyileştirmek üzerine kurulu bu yaklaşımın kültürel ve ekonomik koşullara uyumlu ve yönetilebilir bir süreç olması gerekmektedir. Bu yönüyle yararlanıcıların - İşletmeler, dernekler, kamu kurumları, bireyler, akademisyenler, yazarlar, fikir önderleri, fon veren kuruluşlar, sponsorlar, organizasyonlar vs.- sürece kolay uyum sağlaması ve direnç göstermeden dâhil olmasının sağlanması önem taşımaktadır (Esen ve Şekerdil, 2017).

2.Kurumsal Sürdürülebilirlik Ve Sosyal İnovasyon Kavramları İle İnsan Kaynakları Yönetimi İlişkisi

Sürdürülebilirlik, bugünkü neslin gereksinimlerinin, gelecek nesillerin ihtiyaçlarından taviz verilmeksizin giderilmesi şeklinde tanımlanmaktadır (Brundtland-WCED, 1987). Bu bağlamda sürdürülebilir gelişme insanların gereksinimlerine yönelik memnuniyet sağlayan, çevresel döngünün kendini yenileyebilmesine olanak sağlayan hayat standartını arttıran gelişmeler olarak ifade edilebilir (Öztel ve diğerleri, 2012). Sürdürülebilirlik kavramı literatürde, uluslararası ve ulusal düzeyde sürdürülebilir kalkınma, işletme düzeyinde ise kurumsal sürdürülebilirlik olarak incelenmektedir. Makro düzeyde incelenen sürdürülebilirlik kavramı kalkınma politikalarına ve uygulamalarına yönelik

düzenlemeler, işletmeler için zorlayıcı olabilmektedir (Labuschangne ve Brent, 2005). Bu nedenle işletmeler stratejilerini oluştururken söz konusu düzenlemelere dikkat etmek zorundadır. Sürdürülebilirlik faaliyetlerini tek bir unsur olarak ele almak mümkün değildir. İşletmelerin yürütmekte oldukları sürdürülebilirlik faaliyetlerinin temel noktasını insan kaynağı oluşturmaktadır. Özellikle son yıllarda çevresel ve ekonomik problemler, insanlar arasındaki eşitsizlik, küreselleşmenin neden olduğu faktörler, değişen işgücü profili, sektörel yapıdaki gelişim, sağlık sorunları gibi faktörler nedeniyle insan kaynakları yönetimi sürdürülebilirlik konusuyla yakından ilgilenmeye başlamıştır (Ehnert, 2009'dan aktaran Esen ve Esen, 2018).

İnsan kaynakları yönetimi sürdürülebilirlik kavramını iki farklı bakış açısıyla irdelemek mümkündür. Makro bakış açısına göre işletmelerin yakın çevresi sayılan sosyal ve ekonomik çevreye katkı sağlamaları insan kaynakları yönetimi uygulamaları ile gerçekleşmektedir. Mikro bakış açısına göre ise insan kaynakları yönetimi uygulamaları içsel öğeler ve iç paydaşlara yönelik olarak faaliyetlerini düzenlemektedir (Zaugg, 2009'dan aktaran, Ehnert ve Harry, 2012).

İşletmeler sürdürülebilirlik raporlarını belirli uluslararası standartları karşılayacak şekilde hazırlamaktadırlar. Söz konusu raporlarda kullanılan en yaygın standart GRI raporlarıdır. Söz konusu standartlar 100'den fazla ülkede kullanılmakta olup iklim değişikliği, insan hakları, sosyal iyi oluş, adalet vb. konularda farkındalık yaratmayı hedeflemektedir (GRI, 2013). En güncel hali "GRI G4 Standardı" olarak bilinen standartların ele aldığı konular Tablo 1'de gösterilmiştir.

Tablo 1:GRI G4 Standardı'nda Yer Alan Kategori ve Unsurlar

EKONOMİK	-Ekonomik performans -Piyasa varlığı -Dolaylı ekonomik etkiler -Satın alma uygulamaları	
ÇEVRESEL	-Malzemeler -Enerji -Doğal Kaynaklar -Biyolojik Çeşitlilik -Emisyonlar -Atık sular ve Atıklar	Ürün ve Hizmetler -Uyum -Nakliye -Tedarikçinin Çevresel Bakımdan Değerlendirilmesi -Çevresel Şikâyet Mekanizmaları

SOSYAL	**İşgücü Uygulamaları ve İnsana Yaraşır İş** -İstihdam, İşgücü ve Yönetim İlişkileri -İş Sağlığı ve Güvenliği -Eğitim ve Öğretim -Çeşitlilik ve Fırsat Eşitliği -Kadın ve Erkek İçin Eşit Ücret -Tedarikçinin İşgücü Uygulamaları Bakımından Değerlendirilmesi -İşgücü Uygulamaları Şikâyet Mekanizması	**İnsan Hakları** -Yatırım -Ayrımcılığın Önlenmesi -Örgütlenme ve Toplu Sözleşme Hakkı -Çocuk İşçiler -Zorla veya Cebren Çalıştırma -Güvenlik Uygulamaları -Yerli Halkın Hakları -Tedarikçilerin İnsan Hakları Bakımından Değerlendirilmesi -İnsan Hakları Şikâyet Mekanizması	**Toplum** -Yerel Toplumlar -Yolsuzlukla Mücadele -Kamu Politikası -Rekabete Aykırı Davranış -Tedarikçinin Toplum Üzerindeki Etkileri Bakımından Değerlendirilmesi -Toplum Üzerindeki etkilere İlişkin Şikâyet Mekanizması	**Ürün Sorumluluğu** -Müşteri Sağlığı ve Güvenliği -Ürün ve Hizmet Etiketlemesi -Pazarlama İletişimi -Müşteri Gizliliği -Uyum

Kaynak: Global Reporting Institue, 2013

Kurumsal Sürdürülebilirliğin uygulanmasında üç temel ilke vardır. Bu ilkeler sosyal sürdürülebilirlik, çevresel sürdürülebilirlik ve ekonomik sürdürülebilirlik başlıkları altında incelenebilir. Çünkü bir işletmenin başarısı salt ekonomik göstergelerle ölçülmemekte, çevresel problemlere bakışı ve bu konudaki faaliyetleri ön plana çıkmaya başlamıştır. Bu durum sürdürülebilirliğin siyasi bir amaç olarak kabul edilmesi ve araştırmalar yapılmasına neden olmuştur. Özellikle nüfus artışının doğal denge üzerindeki etkisi, gıda güvenliğinin sağlanması, doğal kaynakların sürdürülebilir bir şekilde kullanılmasına yönelik uygulamalar üzerinde önemle durulmaktadır (Shrivastava, 1995). Bu açıdan bakıldığında çevresel sürdürülebilirlik işletmelerin üretim, dağıtım ve satış süreçlerinde çevre üzerinde oluşan baskılar, bu baskıların azaltılması için üretim süreçlerinde uygun teknolojilerin seçimi gibi işletme ölçeğinde yapılabilecek bir takım girişimlerin varlığını desteklemektedir. Brundtland Raporu'nda sürdürülebilir gelişme için iki düşünce yer almaktadır. Bunlardan ilki; insanların temel gereksinimlerinin ortadan kaldırılmasıdır. İkincisi ise küreselleşmeyle birlikte teknolojinin ve sosyal örgütlenme yapılarının meydana getirdiği baskıların bertaraf edilmesidir. Bu değerlendirmeler ışığında insan kaynakları yönetimi, işletmelerin çevresel sürdürülebilirliğinde kilit bir unsurdur. Çünkü işletmelerin çevresel sürdürülebilirliliğini sağlayacak yenilenebilir kaynakları teşvik ederek, doğal sermayeyi koruyacak planlı ve bütünleşik bir çevre stratejisi hazırlamak insan kaynakları yönetiminin görevidir. Bunun yanı sıra işletmenin SWOT analizini yapmak, çevre riskini yönetebilecek stratejiler oluşturmak ve sürdürülebilir kaynaklara, teknolojiye ve küresel rekabet düzeyine erişebilmek işletmelerin İnsan kaynakları yönetimi uygulamalarına bağlıdır. İnsan kaynakları yönetiminin çevresel sürdürülebilirliğin sağlanmasında kilit görevlerini aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür (Doğru, 2012).

- İşletmelerin çevresel sürdürülebilirlik performanslarını kurumsal sosyal sorumluluk bağlamında değerlendirmek,

- İşletmenin yönetim süreçlerinden kaynaklanan çevresel unsurların; iklim değişikliği, çevreye yönelik olumsuz etkilerini azaltmaya yönelik yaklaşımlar geliştirmek,

- Çevresel stratejilerin iç ve dış paydaşlar tarafından benimsenmesini sağlayacak çevre dostu yeşil örgüt kültürünü yaratmak,

- Enerji, su ve atık geri dönüşümü konusundaki yenilikçi girişimlere destek olmak,

- Temiz üretim, çevreye minimum zarar verecek ürün tasarımlarını geliştirmektir.

İnsanların sosyal anlamda hayat standartlarının en iyisini elde etmesini amaçlayan sosyal sürdürülebilirlik konusu da işletmelerin dikkat ettiği konular arasındadır. Çünkü işletmelerin topluma katma değer sağlaması beklenmektedir. Bu nedenle işletmelerin kurumsal sürdürülebilirliklerini sağlamada sosyal sürdürülebilirliğin önemi ortaya çıkmış ve işletmelerin paydaş ilişkilerine hassasiyet göstermesi kaçınılmaz bir hal almıştır (Sarıkaya, 2010). Sosyal sürdürülebilirlikte kilit unsur, işletmelerin faaliyetlerini gerçekleştirirken mevcut ve gelecek nesilleri birlikte düşünerek ve söz konusu nesillerin fırsat eşitliğini gözeterek hareket etmektir. Ayrıca insan kaynakları yöneticilerinin kurumsal sürdürülebilirliği sağlamak için dikkat etmesi gereken örgütlerdeki etik ilkeler de sosyal sürdürülebilirlik anlamında önem arz etmektedir. Bu bağlamda insan kaynakları yönetimi sürdürülebilirlik ilkeleri çerçevesinde değerler, şeffaflık, kurumsal sosyal sorumluluk, insan ve iş gören haklarına önem verme, çevreyi koruma ve topluma katkı sunma gibi uygulamalara dikkat etmelidir (Boudreau ve Ramstad, 2005).

Son dönemin popüler kavramlarından birisi olan “inovasyon” sanayi iş kolundan, sosyal alana kaydırıldığında, sosyal inovasyon olarak ifade edilebilmektedir (Koç, 2010). Sosyal inovasyonda asıl amaç bireylerin, toplumların yaşam kalitesini arttırmak, ihtiyaçlara cevap vermek ve sorunlara yenilikçi çözümler üretmektir.

1990’lı yıllar itibari ile ağırlıklı olarak çalışmalara konu olan sosyal inovasyon aslında insanlık tarihi kadar eskidir. Günümüzde de ülkelerin, toplumların, işletmelerin sıklıkla kullanmakta olduğu sosyal inovasyonun, yaşam standartlarını yükseltmek, karşılanamamış ihtiyaçları karşılayabilmek ve yeni fikirler üretebilmek adına önemi her geçen artmaktadır (Kahvecioğlu, 2017). Özellikle son yıllarda, toplumun genelinin inovasyon faaliyetleri içerisinde yer alma eğilimi ile birlikte, ortak sorunlarının çözümünde sosyal yenilik konusunda çalışmalara ağırlık verdiği gözlemlenmektedir. Bununla birlikte sosyal inovasyon kavramının, birey, toplum ve işletme açısından taşıdığı öneme vurgu yapmak gerekmektedir. Karmaşık sosyal problemleri çözebilmek adına tek bir çözümün olamayacağı ve

yenilikçi bir yaklaşımın kullanılması gerekliliği ile birlikte, sosyal inovasyon olgusunun önemi anlaşılmaya devam etmektedir (Tatar ve Aslan, 2017).

Sosyal inovasyon, bireylere, toplumlara ve işletmelere; kişisel ve sosyal problemlerinin çözümü konusunda fikir geliştirmeleri adına, kapasitelerini ve yaratıcılıklarını kullanmalarını sağlayan, sürdürülebilir yöntem ve projeler geliştirmeleri konusunda yardımcı olan, değer yaratan faaliyetler bütünü olarak ifade edilebilir (Kazançoğlu ve Dirsehan, 2016). Sosyal inovasyona konu olan taraflar açısından belirleyici olan, sosyal inovasyonun nerede ve nasıl meydana getirildiğinden ziyade, ne için -hangi sorun ya da sorunlara çözüm üretmek üzere- ya da kim veya kimler için meydana getirildiğidir (Koç, 2010).

Sosyal inovasyon, sosyal ihtiyaçların karşılanmasına yönelik olarak harekete geçirilen ve asıl amaçları sosyal sorunları çözmeye çalışan kurumalar aracılığı ile uygulamaya konulan yeni fikirleri, faaliyetleri ve hizmetleri ifade etmektedir (Yıldırım ve Tuncay, 2019). Bir diğer deyişle toplumun büyük çoğunluğu için mevcut koşulların iyileştirilmesi, kalite artırımı anlamında öğrenme faaliyetleri, duyarlılık geliştirme, bir araya gelme ve harekete geçme, toplumsal değişim sağlayabilecek davranışlar geliştirme ve tüm bunlar ile birlikte normların ya da mevcut sosyal modellerin reddedilmesi ve yeni bir sosyal modelin kabul edilmesidir (Lonescu, 2015). Bu nedenle sosyal inovasyon, bilgi ve teknik inovasyonun oluşturulmasını teşvik eden yeni bir sosyal düzenlemeyi ifade eder (Sharra ve Nyssens, 2010).

Gelişmekte olan ekonomilerde inovasyon araştırmaları ve yeni ürün geliştirme konuları ilgi odağı haline gelmektedir. Barczak (2012), keşfedilmeyi bekleyen alanlar arasında önceliklerin, bugün toplumun karşılaştığı ve her geçen gün önemli ölçüde artan sosyal sorunları çözmeyi amaçlayan hizmet inovasyonu ve sosyal inovasyonun analizi olduğunu savunmaktadır.

Günümüzde sosyal inovasyon kavramı dört teorik temele dayanmaktadır. Bu temeller; inovasyon, sosyal yatırım, değişim ve erişilebilir toplum olarak adlandırılmaktadır. Sosyal inovasyon kavramına ilişkin olarak, kavramın tam olarak ne olduğunu ifade etmek ve kavramı tanımlayabilmek adına çaba sarf ediliyor olsa da, sosyal inovasyon kavramı hala tam olarak ifade edilememektedir. Bundan dolayı, farklı politik alanlar, farklı araştırma sahaları ve bölgesel perspektifler haricinde teorik olarak sağlıklı bir sosyal inovasyon kavramına ve kapsamına ihtiyaç duyulmaktadır.(Topsalak ve Yüzbaşıoğlu, 2017). Sosyal inovasyon kavramına dair yapılan tanımlamalar ortak noktalara vurgu yapmaktadır. Sosyal inovasyon kavramı, sosyal sorunlara çözüm üretilmesi, toplumda yer alan her bir birey için ihtiyaçların giderilmesi; yeni ve yaratıcı fikirlerin hayata geçirilmesi, birey ve grupların yaşamlarında bir fark yaratılması; toplumsal anlamda değişimin gerçekleştirilmesi ve bu değişimin yönünün belirlenmesi olarak ifade etmektedir (Özmete ve Akgül Gök, 2015).

Sosyal inovasyonun, öncelikli hedefleri ‘’sosyal’’ olan kurum ve kuruluşlar vasıtası ile yayılan ve genişletilen, sosyal ihtiyaçlara cevap vermek adına harekete geçirilen inovatif aktivite ve hizmetleri ifade ettiği de savunulmaktadır (Mulgan, 2006). Sosyal inovasyon bir süreç olarak ele alan yaklaşımda ise “sosyal ihtiyaçlara ve sorunlara yeni çözümler bulma, destekleme ve uygulama” adımlarından oluşan bir süreç tanımı yapılır (Chan ve diğerleri, 2019).

Avrupa Politika Danışmanları Bürosu (BEPA); sosyal inovasyonu; 'insanları güçlendirmek' ve 'toplumsal değişimi yönlendirmek' için etkili bir yol sağlayan, “büyük bütçe kısıtlamaları olan bir zamanda, sosyal yenilik, insanların yaratıcılığını çözümler geliştirmek için kullanan ve kıt kaynakları daha iyi kullanmak için harekete geçirerek sosyal zorluklara cevap vermenin etkili bir yolu” olarak tanımlamaktadır (Wittmayer ve diğerleri, 2015). BEPA, sosyal inovasyon kavramına ilişkin olarak ki temel yaklaşım ileri sürmektedir. Bu yaklaşımlar;

1. Sosyal taleplere yenilikçi çözümler getirmek: Toplumda yer alan gruplar içerisinde kırılgan olarak ifade edilen gruplar için hizmet üretenlerin, alışılagelmiş hizmet üretim yöntemlerinin dışına çıkarak ihtiyaçlara yönelik yenilikçi uygulamalar kullanarak hizmet üretmeleridir. Örneğin, mültecileri etkileyen başta sosyal dışlanma olmak üzere diğer sosyal sorunlar ile başa çıkabilmek için yeni yaklaşımların geliştirilmesi gibi.

2. Sosyal tasarım: Ekonomik ve sosyal sorunların çözümü için yerel düzeyde bireyleri güçlendirmeyi ifade etmektedir (Özmete ve Akgül Gök, 2015).

Potansiyel işgörenleri örgüte çekebilme konusunda sosyal inovasyon uygulamaları önemli bir araç olarak düşünülebilir. Özellikle sosyal sorumluluk olarak etkili bir imaja sahip olan örgütler yetkinliklerini değerlendirmek isteyen işgörenlerini daha kolay çekebilmektedirler. Bir başka açıdan sosyal aidiyet ve kurumsal bağlılık bağlamında sosyal sorumluluğu yüksek örgütlerde bu alanda daha az deneyimli örgütlere nispeten yüksek bir özgüven kazanabilmektedir (Johansson ve Larsson, 2000).

Bununla birlikte insan kaynakları yönetimi kurumsal olarak bu sosyal sorumluluk projelerinin planlanmasına ve uygulanmasında önemli bir destek vermektedir. Özellikle sosyal sorumluluk projelerinin işgörenleri yönelik etkisi incelendiğinde insan kaynakları yönetiminin kurumsal rolü net birşekilde görülebilir. Yakın gelecekte sosyal inovasyon uygulamalarının işletmecilik anlayışının bir gereği olarak kabul edileceği ve bu bağlamda insan kaynakları yönetiminin daha yüksek bir sorumluluk üstleneceği düşünülmektedir. Bu rol, uzun dönemli olarak hem işgücünün hem de örgütün sürdürülebilir bir rekabet avantajı elde etmesinin bir gereğidir (Kramar, 2004).

İnsan kaynakları yöneticileri işletmelerin sosyal inovasyon hedeflerine ulaşmasında kilit bir role sahip olmasının verdiği fırsatla işletmenin iç ve dış çevre üzerindeki negatif etkisini azaltırken olumlu etkilerini de artırabilmektedir (Rezaei-Moghaddam, 2016).

3.İşletmelerin Kurumsal Sürdürülebilirlik Bağlamında Sosyal İnovasyon Faaliyetleri

Çalışmada işletmelerin kurumsal sürdürülebilirlik ve sosyal inovasyon kavramlarını karşılayan faaliyet örneklerinin sunulması ve bu faaliyetler üzerinden farkındalığın artması ve bu amaç doğrultusunda atılan adımların güçlenmesinin teşvik edilmesi amaçlanmaktadır. Bu sebeple Fortune 100 Türkiye listesinde yer alan en başarılı ilk 10 firmanın bu alanlardaki faaliyetleri incelenmiştir. Sürdürülebilirlik çalışmalarının detayına ulaşılamayan işletmeler örneklendirilememiştir. Türkiye'deki diğer ekonomik sıralama listeleriyle karşılaştırıldığında Fortune 100 Türkiye Listesi; imalat, ticaret, inşaat ve hizmet sektörlerinde yer alan firmaların kapsamlı ve detaylı olarak karşılaştırılmasına imkan sunduğu için tercih edilmiştir.

3.1.Petrol Ofisi A.Ş. (TÜPRAŞ)

Petrol Ofisi, işletme İşgörenlerinin ve dış paydaşlarının güvenli ve iyi bir ortamda bulunmalarını sağlamak, faaliyetlerinin çevre üzerindeki etkilerini en aza indirecek tedbirler almak amacıyla eğitim programları uygulamaktadır. İşgörenlerinin başarılarını ödüllendirmek için "Spot Bonus" uygulaması geliştirilmiştir. Böylece takdir, teşekkür ve ödüllendirme hızlı ve etkin bir şekilde işletme kültüründe kabul görmüştür. Bununla birlikte çevreye karşı duyarlı iş ortamını desteklemek amacıyla elektrik tasarrufu gerçekleştirilmiştir. Sürekli gelişim ve verimliliği artırma uygulamaları neticesinde yeşil insan kaynakları yönetimi bağlamında 2014 yılı içerisinde elektronik bordroya geçilmiştir, Ayrıca izin talepleri elektronik ortamda oluşturulmaya başlanmıştır (Petrol Ofisi Sürdürülebilirlik Raporu, 2015).

3.2.Türk Hava Yolları A.O.

THY, işgörenlerinin yaratıcı potansiyellerinin desteklemek ve inovasyon faaliyetlerine katılımlarını sağlayabilmek için "bireysel öneri sistemi" uygulamasına geçmiştir. Paylaşımı ve ödüllendirmesi şeffaf ve açık olan sistem, işgörenlerin önemli düşüncelerini paylaşma, yarışmaya katılma ve projelendirme imkânı vermektedir. Ayrıca inovasyon kültürünün yayılmasını sağlamak ve inovasyon elçilerini ortaya çıkarmak için "Fikirden İnovasyona" eğitimleri verilmektedir (THY Sürdürülebilirlik Raporu, 2018).

3.3.OPET Petrolcülük A.Ş.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı ve OPET işbirliği ile kadınların işgücüne katılımını desteklemek, ekonomik hem de sosyal açıdan güçlenmelerini sağlamak amacıyla Kadın Gücü Projesi uygulamasına geçilmiştir. Sektördeki cinsiyet ayırımına son verebilmek için erkek egemen istihdamın görüldüğü sektörde kadın işgörenleri istihdam ederek cinsiyetler arası gelir eşitsizliğini iyileştirmeyi hedeflemektedir. Böylece her istasyonda en az 2 kadın çalışanın istihdam edilmesi planlamış, protokolün imzalanması ile birlikte 1541 kadın işgörene iş olanağı sağlamıştır. 2020 yılına kadar 3500 kadın işgörenin daha istihdam edilmesi planlanmaktadır (OPET Sürdürülebilirlik Raporu, 2014-2015).

3.4.Turkcell

Geleceği yazan kadınlar projesiyle TOBB ve TOBB Kadın Girişimciler Kurulu işbirliğinde kadınları yazılım konusunda eğiterek, mobil uygulamalar geliştirmelerine destek olmaktadır. Böylece kadınların yazılım alanındaki istihdam kapasitesi ve girişimciliği desteklenmektedir. Ayrıca; lise mezunu, üniversite öğrencisi veya mezunu olan, mobil teknoloji sektöründe çalışmak ve mobil teknolojileri kullanarak fikir ile önerilerini uygulamak isteyen 18 yaş üzerindeki kadınlardan oluşmaktadır.

3.5.Arçelik A.Ş.

Arçelik ve Beko, Türkiye genelinde, geleceğin teknolojisi konusunda ortaokul çocuklarını eğitmeye yönelik hayata geçirilen mini Hayal Atölyeleri ile çocuklara eğitimler vermektedir. Böylece kodlama, programlama; robotik, elektronik devre tasarımı; ürün tasarımı ve üretim alanlarında gereksinim duyulan donanım ve yetkinliklerin kazandırılması hedeflenmektedir. Böylece çocuklarda ergenlik döneminde farklı aktivitelerde bulunmalarını destekleyerek zararlı alışkanlıklara olan eğilimin önüne geçilmesi ve topluma kazandırılmaları, üretme ve aidiyet duygusu ile özgüven artışı, kodlamanın ve üretmenin sevdirilmesi ile alandaki potansiyel işgücü artışı, kişisel, zihinsel ve psikolojik gelişime destek olunması, 3 boyutlu yazıcılar aracılığıyla yaratıcılığın desteklenmesi hedeflenmektedir. (Arçelik Sürdürülebilirlik Raporu, 2018).

3.6.Zorlu Holding İmece Atölye

İmece, disiplinlerarası bir komüniteyi bir araya getiren, varolan sosyal ve çevresel sorunlara sürdürülebilir çözümler üretmeye teşvik eden ve kolektif kapasiteyi artırarak girişimcilere destek sağlayan sosyal bir platformdur. Birleşmiş Milletler'in sürdürülebilir kalkınma hedefleri doğrultusunda belirlenen ilk üç destek programı "Nitelikli eğitim", "Toplumsal Cinsiyet Eşitliği", "Eşitsizliklerin Azaltılması" meselelerini ele almaktadır. İmece ile beraber bugüne kadar kapsayıcı ve eşitlikçi nitelikli eğitimin güvence altına alınması ile herkes için yaşam boyu öğrenimin desteklenmesi için geliştirilen sosyal girişim fikirlerine destek olunmaktadır. İkinci Destek Programı'nda ise Türkiye'nin önemli sosyal meselelerinden biri olan toplumsal cinsiyet alanında kız çocuklarının ve kadınların önündeki engelleri kaldırmaya yönelik üretilen fikirlerin sosyal girişimlere dönüşebilmesi için destek sürecine devam edilmektedir.

4.Sonuç Ve Öneriler

Sürdürülebilirlik anlayışı işletmelerin içinde bulundukları çevresel koşulların günden güne geçirdiği değişime uyum sağlamak amacıyla geliştirdikleri bir savunma mekanizmasıdır. Değişen çevresel koşullara hızlı cevap vermenin, rakiplere kıyasla daha sürdürülebilir rekabet avantajı sağlamanın ve bu sayede uzun vadede hayatta kalmanın işletmeler için gittikçe önemli hale gelmesi kaçınılmazdır. Atılacak adımların mevcut sorunları ortadan kaldırmaya yönelik yeni bir uygulama olması veya mevcut uygulamayı iyileştirir nitelikte olması ise sosyal inovasyon kavramını doğurur. Kurumsal

sürdürülebilirlik işletmelerin karşılaştığı ekonomik, çevresel ve sosyal sorunları etkin bir şekilde yürütebilmesi için yönetim planı oluşturmasını sağlar. Başta insan kaynağı olmak üzere sahip olduğu tüm kaynakları sorunların çözümü ve olumsuzlukların iyileştirilmesi için organize eden firmalar bu sayede faaliyetlerinden etkilenen tüm paydaşlar için kalıcı bir değer yaratır. Olumsuz koşulları başarılı bir şekilde yönetme yeteneği kazanan bu işletmeler bir yandan zor durumları aşmakta rakipleri kadar zorlanmazken diğer yandan giderlerini azaltıp gelirlerini arttırmak suretiyle rekabet gücü kazanarak uzun ömürlü bir şirket olma yolunda ilerlerler. Ayrıca, firmaların kaynaklarını verimli ve etkin şekilde kullanarak rekabet güçlerini arttırabilmeleri amacıyla faaliyetlerini kesintisiz biçimde geliştirmesi ve iyileştirmesi sürdürülebilirlik ile inovasyon kavramının birlikte ele alınması gerekliliğini ortaya çıkarır. Sürdürülebilirlik ve sosyal inovasyon kavramlarının işletme faaliyetlerinde kendine yer bularak gelişmesinde pek çok etmen rol oynar. Tarafların istek ve ihtiyaçları doğrultusunda atılacak adımlarda tek taraflı düşünmeyerek karar verme ve uygulama süreçlerini tüm paydaşların katılımı sağlanarak yürütmek gerekmektedir. İşletmeler kurumsal sürdürülebilirlik faaliyetlerini gerçekleştirirken paydaşların –çalışanlar, hissedarlar, müşteriler vs.- desteğine ihtiyaç duyarlar, öte yandan sunulan sosyal inovasyon hizmetleri yararlanıcıların - İşletmeler, dernekler, kamu kurumları, bireyler, akademisyenler, yazarlar, fikir önderleri, fon veren kuruluşlar, sponsorlar, organizasyonlar vs.- istek ve gereksinimleri doğrultusunda şekillenir.

Başta insan kaynağı olmak üzere sahip olduğu tüm kaynakları sorunların çözümü ve olumsuzlukların iyileştirilmesi için organize eden firmalar bu sayede faaliyetlerinden etkilenen tüm paydaşlar için kalıcı bir değer yaratır. İK uygulamalarının toplumsal –uzun süreli istihdam, dezavantajlı bireylerin istihdamı, gönüllü çalışmalar, farklılıkların yönetimi, işgücü çeşitliliği vs.- ve çevresel –enerji ve doğal kaynak tüketimi, iş seyahatlerinin azalması, geri dönüşüm vs.- sonuçlarına özen gösterilmesi vurgulanması gereken bir noktadır. Çalışmada kurumsal sürdürülebilirlik faaliyetlerinin ağırlıklı olarak bahsi geçen toplumsal ve çevresel hususları yanıtlama amacıyla değil, işletmelerin faaliyette bulundukları sektörün ve çevremin getirdiği yasal zorunlulukların bir gereği olarak gerçekleştirildiği görülmektedir. Çevre yönetimi, ekolojik sistem gibi alanlarda ön plana çıkan çalışmaların sayıca fazla olduğu ancak insan kaynakları yönetimi uygulamaları ile ilgili yeterli faaliyet yapılmadığı görülmüştür. İnsan kaynakları yönetimi ile ilgili yapılan uygulamaların ise yasal mevzuatlar çerçevesinde zorunlu / kısmen zorunlu hale getirilen eğitimler, iş gören güvenliği ve sağlığı ile istihdamda cinsiyet eşitliğine yönelik çalışmalar olduğu gözlemlenmiştir. Değerlendirmeler sonucunda bu konuda bir farkındalık yaratmanın gerekliliği ortaya çıkmıştır. İş gören bulma ve seçimi (personel adaylarını toplama kriterleri), değerleme ve ödüllendirme (performans değerleme sistemi, ücret yönetimi), endüstriyel ilişkiler (işçi işveren devlet ilişkisi) gibi insan kaynakları yönetimi fonksiyonlarını karşılar nitelikte örnek uygulamaların zenginleştirilmesi gerekmektedir.

Gelecek çalışmalar için ise şu öneriler sunulabilir:

- Fortune 100 listesindeki tüm firmaların sürdürülebilirlik raporları ve faaliyet raporları kümeleme analizi ile değerlendirilerek İKY ile ilgili uygulamalar gruplandırılmalıdır. Böylece insan kaynakları yönetimi fonksiyonları ile ilgili sürdürülebilirlik ve inovasyon çalışmalarının genel çerçevede değerlendirilmesi ve bu konudaki eksikliklerin giderilmesi sağlanması mümkündür.

- Buradan elde edilen sonuçlar ile birlikte bir rapor hazırlanarak kurumsal sürdürülebilirlikte sosyal inovasyonun insan kaynakları yönetimi uygulamaları alanında geliştirilmesi için farkındalık yaratılması mümkündür.

- Akademi ve iş dünyasından uzmanlar ve sektör temsilcilerinin bir araya geldiği ve mevcut eksikliklerin tartışıldığı çalışma ortamları ile firmaların bu konudaki farkındalığını ve faaliyetlerini teşvik etmek mümkündür

Kaynakça

ACCA (The Association Of Chartered Certified Accountants). 2008. Reporting, Sustainability Briefing Paper 1. Retrieved from http://www.accaglobal.com/content/dam/acca/global/pdftechnical/sustainability-reporting/tech-tp-smapp.pdf (03.10.2019).

Arçelik Sürdürülebilirlik Raporu, 2018,
Retrieved from http://www.arcelikas.com/sayfa/204/Surdurulebilirlik_Raporu.

Battisti, S. 2012. Social Innovation: The Process Development Of Knowledge-Intensive Companies. Information Engineering And Computer Science.

Boudreau, J. W., and Ramstad, P. M. 2005. Talentship, talent segmentation, and sustainability: A new HR decision science paradigm for a new strategy definition. Human Resource Management, 44(2): 129-136.Retrieved from https://doi.org/10.1002/hrm.20054

BOTAŞ Faaliyet Raporu, 2015, Retrieved from https://www.botas.gov.tr,

Brundtland-WCED. 1987, (World Commission on Environment and Development), Our Common Future, (Oxford: Oxford University Press).

Chan, C., Chui, C.-K., Chan, K., ve Yip, P. 2019. The Role Of The Social Innovation And Entrepreneurship Development Fund In Fostering Social Entrepreneurship In Hong Kong: A Study On Public Policy Innovation. Journal Of Product Innovation Management , 1-17. Retrieved from https://doi.org/10.1111/Spol.12524

Doğru, Gonca. 2012. Kurumsal Sürdürülebilikte Stratejik İnsan Kaynakları Yönetiminin Rolü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi,Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Dröll, P. 2018. Atlas of Social Innovation. New Practices for a Better Future, (ed. Howaldt, J., Kaletka, C., Schröder, A., Zirngiebl, M.).

Ehnert, I. ve Harry, W. 2012. Recent Developments and Future Prospects on Sustainable Human Resource Management: Introduction to the Special Issue. Management Revue, 23 (3), 224-239. Retrieved from https://doi.org//1861-9908_mrev_2012_03_Ehnert

Esen, M. ve Esen, D. 2017. Türkiye'de Yayınlanan Sürdürülebilirlik Raporlarının Sürdürülebilir Insan Kaynakları Yönetimi Bağlamında Incelenmesi: Nitel Bir Araştırma. Uluslararası Iktisadi ve Idari Incelemeler Dergisi, 17:827-844. Retrieved from https://doi.org/10.18092/ulikidince.433623

Esen, M. ve Şekerdil, R. 2017. The effects of intrapreneurship on social innovation: A research in Izmir. International Journal of Contemporary Economics & Administrative Sciences, 1(2): 13-30.

Ford Otosan Sürdürülebilirlik Raporu, 2018,
Retrieved from https://www.fordotosan.com.tr/tr/surdurulebilirlik/surdurulebilirlik-raporlari, Erişim.

Giddings, B., Hopwood, B., ve O'brien, G. 2002. Environment, economy and society: fitting them together into sustainable development. Journal of Sustainable Development, 10(4), 187-196. Retrieved from https://doi.org/10.1002/sd.199 (03.10.2019).

Günel, T. 2017. Kurumsal Kuram Perspektifinden Kurumsal Sürdürülebilirlik: İşletmelerin Kurumsal Sürdürülebilirlik Raporlamaları Üzerine Bir Uygulama. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Ionescu, C. 2015. About The Conceptualization Of Social Innovation. Theoretical And Applied Economics, Xxii (3(604)), 53-62.

Kahvecioğlu, E. H. 2017. Sosyal Inovasyon Ve Türkiye'deki Uygulamalari. 1-105. Edirne: Trakya Üniversitesi.

Karaman, A.1996. Sürdürülebilir Turizm Planlaması İçin Ekolojik Bir Çerçeve, Sürdürülebilir Turizm; Turizm Planlamasına Ekolojik Yaklaşım, 19.Dünya Şehircilik Günü Kolokyumu. İstanbul Ticaret Odası. 11(3): 102.

Kazançoğlu, I., ve Dirsehan, T. 2016. Sosyal Inovasyon Ile Sakin Şehirler Arasındaki Ilişkinin Sosyal Girişimciler Açısından Incelenmesi: Seferihisar Örneği. Ege Stratejik Araştırmalar Dergisi, 7(Özel Sayı), 135-161.

Koç, O. 2010. Toplumsal Sorunlarla Mücadelede Bir Kaldıraç Olarak Sosyal İnovasyon ve Sosyal Girişimcilik Açısından Önemi. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi, 5(2): 205-212.

Labuschagne, C., Brent, A. C. 2005. Sustainable Project Life Cycle Management: The Need to Integrate Life Cycle in the Manufacturing Sector, International,Journal of Project Management, 23: 159-168. Retrieved from https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2004.06.003

Mulgan, G. 2006. The Process Of Social Innovation. Innovations, 1(2), 145-162. Retrieved from https://doi.org/10.1162/Itgg.2006.1.2.145

OPET Sürdürülebilirlik Raporu, 2014-2015, Retrieved from https://www.opet.com.tr/surdurulebilirlik-raporu

Özmete, E., ve Akgül Gök, F. (2015). Sürdürülebilir Kalkinma Için Sosyal Inovasyon Ve Sosyal Hizmet Ilişkisinin Değerlendirilmesi. Toplum Ve Sosyal Hizmet Dergisi, 26(2), 127-143.

Öztel, A., Köse , M. S.,ve Aytekin, İ. 2012. Kurumsal Sürdürülebilirlik Performansının Ölçümü İçin Çok Kriterli Bir Çerçeve: Henkel Örneği, Tarih Kültür ve Sanat Araştırmaları Dergisi, 1(4): 32-44. Retrieved from https://doi.org/10.7596/taksad.v1i4

Porter, M. E. ve Kramer, M. R. 2003. Corporate philanthropy: Taking the high ground. Foundation strategy group, 13.

PO Faaliyet Raporu, 2014, Retrieved from https://www.petrolofisi.com.tr

Rezaei-Moghaddam, K. 2016. Green Management of Human Resources in Organizations: An Approach to the Sustainable Environmental Management, Journal of Agricultural Technology, 12 (3): 415-428.

Sağlam, A , Yancı, F . 2014. Ortaöğretim Okulu Öğretmenlerinin Duygusal Zekâları İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki. Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi , 7 (1), Retrieved from https://dergipark.org.tr/tr/pub/usaksosbil/issue/21639/232587

Sarıkaya, M., Erdoğan, M. ve F. Z. Kara. 2010. İnternet Ekonomisi ve Kurumsal Sürdürülebilirlik. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi. 5(2): 31-50. Retrieved from https://hdl.handle.net/20.500.12451/1097

Sharra , R., ve Nyssens, M. (2010). Social Innovation: An Interdisciplinary And Critical Review Of The Concept. Université Catholique De Louvain , 1-15.

Shell Sürdürülebilirlik Raporu, 2018, Retrieved from https://www.shell.com.tr/sustainability.html

Shrivastava, P. 1995. The Role Of Corporatıons In Achıevıng Ecologıcal Sustaınabılıty. Academy Of Management Review. 20 (4): 936-960.

Tatar, Ş. B., ve Arslan, M. 2017. Sosyal Inovasyon Kavrami: Bir Literatür Taramasi. International Journal Of Academic Value Studies, 3(12), 321-338.

Topsalak, Y., ve Yüzbaşıoğlu, N. 2017. Sosyal Inovasyon Kavramsal Model Önerisi. Uluslararası Yönetim Iktisat Ve Işletme Dergisi, 13(3), 565-576. Retrieved from https://doi.org/10.17130/Ijmeb.2017331330

Tracey, P. ve Stottt, N. 2017. Social Innovation: a Window on Alternative Ways of Organizing and Innovating, Journal of Innovation: Organization & Management, 19 (1): 51-60. Retrieved from https://doi.org/10.1080/14479338.2016.1268924 (23.08.2019).

THY Sürdürülebilirlik Raporu, 2018, Retrieved from https://investor.turkishairlines.com/tr

TÜPRAŞ Sürdürülebilirlik Raporu, 2017-2018, Retrieved from https://www.tupras.com.tr/sr-raporlari,

Turkcell Sürdürülebilirlik Raporu, 2017-2018, Retrieved from, https://s3.turkcell.com.tr/SiteAssets/Hakkimizda/dokuman/pdf/2018-surdurulebilirlik-raporu.pdf

Wittmayer, J., Backhaus, J., Avelino, F., Pel, B., Strasser, T., & Kunze, I. (2015). Narratives Of Change: How Social Innovation Initiatives Engage With Their Transformative Ambitions.

Yıldırım, B., Tuncay, T. 2019. Sosyal Inovasyonun Ve Sosyal Girişimciliğin Sosyal Hizmet Mesleğinin Geleceğindeki Rolü. Hacettepe Üniversitesi Iktisadi Ve Idari Bilimler Fakültesi Dergisi, 37(1), 169-187.

Johansson, Ellen & Larsson, Paullina; Pole Position with Corporate Social Responsibility: Case of SKF in Malaysia"; Göteborg University International Business Master Thesis; Göteborg 2000.

Kramar, Robin; “Corporate Social Responsibility: A Challenge for HR?” 24 February 2004; www.humanresourcesmagazine.com.au/articles.

İSTANBUL'DAKİ AVM'LERDE ENGELLİLERE AYRILMIŞ PARK ALANLARINA ENGELLİ OLMAYAN ARAÇLARIN PARK ETMESİNİ PLAKA OKUMA ÖZELLİĞİ OLAN KAMERA YARDIMIYLA ÖNLEME PROJESİ

Öykü Azra ŞENCAN
Özel Pelikan Fen Lisesi
Sıla UYSAL
Özel Pelikan Fen Lisesi

Özet
Bu projenin amacı engelli olmayan araçların engelli park alanlarına park etmesini ve engelli araç sahiplerinin mağdur olmasının önlenmesi. Engelli araç park yerlerine usulsuz olarak park etme istatistikleri ile ilgili; İstanbul da yapılan 18 Mayıs 2019 tarihinde yapılan genel kontrol ile 1670 polis memurunun yaptığı çalışma da 10.784 araç denetlendi. Bu denetlemede 2.720 ihlal olduğu tespit edildi. Oran olarak bakıldığında %25 oranında ihlal olduğu sapta Projede kullanılacak yöntem, kontrol sistemi entegrasyon ile araçların plakasını okunması ve engelli araç olup olmadığının tespit edilerek alarm sistemini aktif hale getirilmesi. Eğer alarm aktif hale geldikten sonra da araç belirli bir süre içerisinde aracını park alanından çekmezse bu durum için cezai işlem uygulanması ayrı bir yönetmelik yardımı ile işlem yapılması sağlanacaktır. Proje gerçekleştikten sonra ulaşmayı öngörülen sonuç İstanbul'daki AVM'lerdeki engelli araç park alanlarının %100 engelli araçlar tarafından kullanılması ve engelli araç sahiplerinin mağdur olmamasıdır.

Anahtar Kelimeler: *engelli araç park alanı, emniyet entegrasyon sistemi, hatalı park ceza sistemi, plaka okuma, sesli ve görüntülü alarm, kamera, plaka, engelli araç*

1. Giriş

Her gün yürüdüğümüz yolda birçok sorunla karşılaşırız. Bu sorunlar için bir çözüm arayışına gireriz. Sorunlara çözüm üreten insanlar varsaymamayı bilen ve duyarlı kişilerdir. Varsayım yaparak düşünme yeteneğini kullanmayı bırakarak sorunları kabul ederek içselleştiririz. Biz varsaymamayı öğrenmeye çalışan gençler olarak bir sorun tespit ettik ve bir çözüm önerisinde bulunmaktayız. Dikkatimizi çeken ihtiyaç, engelli araç park yerlerine engelli olmayan araçların park ederek engelli, büyüklerimizin hakkının gasp edilerek mağdur edilmesi. Yaptığımız araştırmalar sonucunda, bu sorun hakkında birçok proje üretildiğini ancak bu sorunun tam olarak çözüme kavuşamadığını tespit ettik. Bu projelerden bazılarını aşağıda belirtmekteyiz;

1. "Dislife: More than a sign" projesi Rusya'nın Moskova şehrinde 24 Nisan 2015 tarihinde farkındalık kazandırmak için uygulanmıştır. Bu projede diğer araçlar engelli araç park yerine park ettiğinde engelli bir insanın hologramı çıkarak onları park etmemeleri konusunda uyarmaktadır. İnsanlar bu hologramı dikkate almak yerine kamerayı çekerek araçlarını engelli park yerine park etmeye devam etmişlerdir. Bu

proje engelli park alanları konusunda farkındalık kazandırmak noktasında başarılı olamamıştır.

2. "Engelli Değiliz!" projesi Kıbrıs Lefkoşa Türk Belediye'sinde 12 Mart 2018 tarihinde uygulanan bir farkındalık projesidir. Bu projede yapılması amaçlanan, insan maketleriyle engelli olmayan araçların engelli araç park yerlerine park etmelerini önlemekti fakat insanlar bu maketleri parçalayarak engelli araç park yerlerine park etmeye devam ettiler.

Bizim projemizin çözüme ulaşamayan projelerden farkı Emniyet Genel Müdürlüğü ile işbirliği içerisinde olup caydırıcı hatalı park cezalarının uygulanacak olması ve %100 engelli aracı tespit edebilmemiz. Bizim projemizin ön hazırlığı aşağıda verilen adımlardan oluşmaktadır.

1.

- Emniyet Genel Müdürlüğü bünyesinde araçların plaka bazlı sorgulama sistemi kurulmalıdır.
- Emniyet tarafından kurulan sorgulama sistemi kullanımı için özel bir yetki belgesine sahip olunmalıdır
- Yetki belgesi olan firmalar kamera sistemleri ile Plaka kontrol sisteminin kurulum ve güvenliğinden sorumlu olmalıdır.
- Kamera sistemi ile beraber flaşör ikaz lambası da sistemin bir parçası olacaktır
- Engelli park yeri ayrıma zorunluluğu olan her yer söz konusu sistemi kullanmak zorunda olacaktır. Bu konuda bir yönetmeliğe ihtiyaç bulunmaktadır.

Yukarıdaki maddeler tam olarak uygulandığı takdirde projemiz hazır durumda olacaktır. Projemizin işleyişini de aşağıdaki maddelerde belirtmekteyiz. Sistemin işleyişi aşağıdaki şekilde olacaktır.

2.

- Herhangi bir araç engelli araç park yerine geldiğinde kamera sistemi ilgili plakayı okuyacak ve anlık olarak Emniyet Genel Müdürlüğü plaka kontrol entegrasyon sistemi üzerinden gerekli kontrolü yaparak aracın engelli aracı olup olmadığını bulacak
- Eğer araç engelli aracı değilse flaşör ikaz lamba görsel ve işitsel olarak uyarı verecektir.
- Yazılım geliştirme ile Emniyet Genel Müdürlüğü bünyesinde olan sisteme kamera aracılığı ile fotoğraflar da eklenerek gerekli cezai yaptırım süreci tamamlanmış olacaktır.

Böylelikle engelli bireyler veya engelli birey aileleri dışarı çıktıklarında araçlarını park etmek istediklerinde mağdur olmayacak ve engelli park alanlarını %100 engelli araçlar kullanmış olacaktır İstanbul'daki AVM'lerde bu kronolojik sorun çözüme kavuşmuş olacaktır. Projenin sürdürülebilirliği ve devamlılığı için öncelikle projenin park yeri yönetimi mutlaka özel sektörün kendi içerisinde yapabileceği bir modelde ilerlemelidir. Emniyet genel müdürlüğü yeni bir yönetmelik ile entegrasyon, yazılım güvenliği, kamera ve uyarı sistemi standartlarını belirlemeli ve yayınlamalıdır. Ayrıca başlangıçta tüm AVM'lerde engelli park yerlerine kurulumu zorunlu hale getirilmeli ve akabinde proje kurulumları başlamalıdır. Emniyet genel müdürlüğü teknik bir kılavuz ile teknik akışın nasıl olacağını, teknik destek süreci için gerekli olan en asgari gereklilik ve uzmanlıkları belirleyerek projenin aksamaması teminat altına alınmalıdır

2. Proje Yapımında Kullanılacak Malzemelerin Özellikleri ve Fiyatları

Proje Yapımında Kullanılacak Malzemelerin Özellikleri ve Fiyatları aşağıda verilmiştir.

a. Haikon DS-2CE16D0T-IR 1080p Harici Analog Bullet Güvenlik Kamerası Özellikleri

- Görüntü Sensörü: 2MP CMOS görüntü sensörü
- Sinyal Sistemi: PAL/NTSC
- Etkin Pikseller: 1920 (H) × 1080 (V)
- Minimum Aydınlatma: 0.01 Lux @ (F1.2, AGC ON), IR özellikli 0 Lux
- Deklanşör Zamanı: 1/25 (1/30) s ila 1 / 50.000 s
- Lens: 2.8 mm, 3.6 mm, 6 mm isteğe bağlı
- Görüş Alanı: : 103° (2.8 mm), 82.2° (3.6 mm), 54° (6 mm)
- Lens Bağlantısı: M12
- Gece ve Gündüz: ICR
- Açı Ayarı: Pan: 0 ° - 360 °, Eğim: 0 ° - 180 °, Döndürme: 0 ° - 360 °
- Senkorizasyon: Dahili Senkorizasyon
- Video Kare Hızı: 1080p @ 25fps / 1080p 30 fps hızında
- HD Video Çıkışı: 1 analog HD çıkışı
- S/N Oranı: > 62dB
- Genel:
  - Çalışma Koşulları: -40 ° C ila 60 ° C (-40 ° F ila 140 ° F), Nem% 90 veya daha az (yoğuşmasız)
  - Güç Kaynağı: 12 V DC ±% 15
  - Güç Tüketimi: Maks. 4 W
  - Koruma Seviyesi: IP66
  - IR Aralığı: 20 metreye kadar
  - Boyutlar: Φ 70 mm × 154,5 mm (Φ 2,76 "× 6,08")
  - Ağırlık: 400 g (0,88 lb.)
  - Birim Fiyat : 139 Türk Lirası

3.

b. Flaşör İkaz Lambası Özellikleri

- Beslenme şekli : 12V-DC / 24V-DC / 48V-DC / 110V-AC / 220V-AC
- Işık: Flaman ampul (40WATT)
- Fonksiyon: Flaşör, Sabit
- Lens: Polikarbonat
- Gövde: ABS
- Renk Seçenekleri: Kırmızı, sarı, mavi, yeşil, beyaz
- Çalışma Süresi: Sürekli kullanım
- Koruma Sınıfı: IP65
- Birim Fiyat : 47,79 Türk Lirası

4.

Kaynakça

- Dislife: More than a sign ***https://www.youtube.com/watch?v=T926dU9SYvq***
- Engelli Değiliz https://www.youtube.com/watch?v=OxGuDjSgisA

- Haikon DS-2CE16D0T-IRF 1080p Harici Analog Bullet Güvenlik Kamerası https://www.kamerapoll.com/haikon-ds-2ce16d0t-irf-1080p-harici-analog-bullet-guvenlik-kamerasi
- Flaşör İkaz Lambası http://www.selaysiren.com/urun/flasor-ikaz-lambasi-p-2.html

INNOVATIVE PRACTICES AMONG CHILDREN BEING SUBJECT TO PHYSICAL AND FINANCIAL IMPOSSIBILITIES

Ayşe Sırma Gürol
Irmak Uzuner
Gökay Özberber
Tarabya Rotaract Association Executive Board

Abstract
Social innovation is the process of developing and deploying effective solutions to challenging and often systemic social and environmental issues in support of social progress. In order to challenge the social issues, which may be defined as "inequalities"; citizens, companies, financial institutions and educational institutions should be aware of these inequalities and gain Social Responsibility. As the Rotaract Association of Tarabya, we express the idea of Social Responsibility as the duty of individuals and companies to act in the best interests of their environment and society as a whole. Therefore, it is inevitable to state that, despite the individuals' and companies' role in the social innovation progress, moreover the progress of forming new social associations and implementing collaboration among them shall be emphasized to create an impact as a whole. Thus, as an Association formed in July 2018, we aimed to encourage collaboration among associations with different target groups to develop educative and social innovation in groups composed of children with disabilities such as; down syndrome, blindness, poverty, lack of education, lack of self-confidence due to mental disorders. In this study, we implemented the pragmatic approach of social innovation stated as innovative activities and services that are motivated by the goal of meeting a social need and that are predominantly developed and diffused through organizations whose primary purposes are social.

Keywords: *Social innovation, Social responsibility, Non-government organizations*

1. Introduction

"Social innovation is the process of developing and deploying effective solutions to challenging and often systemic social and environmental issues in support of social progress."[1] In order to challenge the social issues, which may be defined as "inequlities"; citizens, companies, financial institutions and educational institutions should be aware of these inequalities and gain Social Responsibility. As the Rotaract Association of Tarabya, we express the idea of Social Responsibility as the duty of individuals and companies to act in the best interests of their environment and society as a whole. Therefore, it is inevitable to state that, despite the individuals' and companies' role in the social innovation progress, moreover the progress of forming new social associations and implementing collaboration among them shall be emphasized to create an impact as a whole. Thus, as an Association formed in July 2018, we aimed to encourage collaboration among associations with different target groups to develop educative and social innovation in groups composed of children with disabilities such as;

1. Down Syndrome

[1] https://www.gsb.stanford.edu/faculty-research/centers-initiatives/csi/defining-social-innovation

2. Blindness
3. Poverty
4. Lack of Education
5. Lack of Self-Confidence due to Mental Disorders

In this study, we implemented the pragmatic approach of social innovation stated as «innovative activities and services that are motivated by the goal of meeting a social need and that are predominantly developed and diffused through organisations whose primary purposes are social». 2 In consideration of our social purpose, we benefited from various instruments, generally stated as below:

- "Exchange of ideas and values
- Shifts in roles and relationships
- Integration of private capital with public and philanthropic support"[3]

2. Conceptual Framework

As we consider ourselves as an Association which integrate social impact and social responsibility in our vision, we utilized these instruments in accordance with the pragmatic approach and developed our social innovation Projects which can be depicted as below:

2.1. Our Collaboration with Special Olympics

As the stakeholders, our first target group was children which have physical disabilities. Therefore, we came together with the Special Olympics Association to fundraise money in the Istanbul Marathon which is organized every year by the Istanbul Municipality and other stakeholders which are companies as the financial sponsors of this sports event. We passed the Bosphorus Bridge together with the children who have down syndrome and ran with them in order to raise money for the need of sports. Therefore, we had the chance to participate in the process of supplying special sport materials which the children with down syndrome can use while doing sports.

2.2. Our Collaboration with Parıltı Association

In the second stage, we continued to work with children which have physical in capabilities and we came together with the Parıltı Association which is also a private educational institution for blind children.

We made a visit to the school and had a meeting with the Executive Board in order to understand the needs of the association and to suspect the point which we can give aid. In our visits, we noticed that children lack self confidence and had preconception that they are incapable of studying and working in the future. Thus, as the Rotaract Association of Tarabya, we affiliated with the Integration Programme which is given by the Parıltı Association in their previous terms. We worked with three different target groups which could be separated with age groups:

1. Career Day composed of 9 different profession groups among the Association Members(16-18 years of age)
2. Drama Workshops (6-8 years)
3. Clay Sculpting Workshop (6-8 years)
4. Natural Color Atelier(8-10 years)

---

[2] [Mulgan et al. (2007) Social Innovation, What It Is, Why It Matters, and How it Can Be Accelerated].
[3] https://www.gsb.stanford.edu/faculty-research/centers-initiatives/csi/defining-social-innovation

2.3. Our Collaboration with Sulukule Gönüllüleri Association

Moreover, the Association worked with another group of children which are subject to poverty and cultural trauma. We made collaboration with Sulukule Volunteers Associacition, which was founded as a part of Sulukule Platform in 2010. Association is located near to neighborhood which refreshing area with the Law of Urban Transformation is declared in, Karagümrük. We worked with children which are under the risks, have many disadvantages and have exposed to discrimination. We organized a New Year Party to gather with children and improve their skills at Bilgi University Santralistanbul campus.

3. Educational Aid to High School Students in Gaziantep (Ayvaz Burçkan Çok Programlı Anadolu Lisesi) and Financial Aid to Primary School Students in Şanlıurfa (Şanlıurfa Siverek İlköğretim Okulu)

In order to support educational development, the Association introduced a social media campaign and collected 10 parcels containing AYT/YGS/LYS books by making a call from social media and reached a donation more than 300 books. Throughout the Project, we aimed to give a career vision and educate students about the possibilities to study in various regions in Turkey and complete their education in university.

Within the scope of the Project, our members also recognized that the student were not aware of the exam processes and needed a particular mentoring programme. Thus, the Project was developed by supplying one-to-one mentoring to students and giving them information about scholarship, accommodations and other significant unknown details about universities.

Furthermore, in order to gain financial support for other schools, the Association organized cultural activities within the Project. With the support of İlhan Çolpan Sahnesi, a charity night was organized at the theatre for fundraising. The tickets were sold for the primary schools. Thus, raised amount of financial aid was used to supply boots and coats to primary school students in Şanlıurfa.

4. Mental Health Awareness Project

The research of Mental Health Foundation has shown that two thirds of us experience a mental health problem in our lifetimes, and stress is a key factor in this. According to Mental Health Foundation, by tackling stress, we can go a long way to tackle mental health problems such as anxiety and depression, and, in some instances, self-harm and suicide. We looked at how we can tackle stress and help improve our mental health. Within the scope of the Project, our Association ran a social media campaign regarding to mental health. (Facts about stress, how do you avoid causes of stress etc.) Meetings were organized in a public areas such as malls and squares and make wellness workshops which include transformational breath, yoga and other well being activities were made in order to develop awareness. Brochures and other materials were also distributed throughout these events.

SMART MACHINES AND INTELLIGENT ORGANIZATIONS

Prof. Dr. Halit KESKİN

Yıldız Technical University

Dilek BALAK

Beykent University

Abstract

This study aims to present a conceptual framework by taking into consideration the impacts on organizational design, intelligence, and decision-making process of computer-based communication and decision-making technologies, presenting the central role of such mechanisms into establishing the basis of intelligent organizations. From this point of view, it is expressed that the starting point of the organizations desiring to catch the change is intelligence and that it is possible to create intelligent organizations based on the features of intelligent individuals. Therefore, it is claimed that the intelligent organizations, which are swift in action and reactions, flexible and comfortable in process, open-minded, compatible with changing conditions, and using the power of imagination, establish the understanding of the future intelligent organization. The study, at the same time, contributes to the literature of management by describing the concept of smart machine and intelligent organization and pointing out the impacts of sophisticated cognitive technologies that can eliminate the need for human labor in today's condition where human-machine interaction and smart systems has become widespread. Besides, the increasing ability of software in terms of decision-making can make the individuals more dominant instead of depriving them of their jobs. In other words, it concentrates on the significance of the relationship between human and machine intelligence, contrary to the claim that computer technology, thanks to its progressively widespread use, leads to an anxious rise in the issue of the potential to increase unemployment. Within this context, the literature review has been done on human and machine intelligence, smart machines, and intelligent organizations, and suggestions have been presented for further studies.

Keywords*: Human and Machine Intelligence, Smart Machines, Intelligent Organizations*

AKILLI MAKİNELER VE ZEKİ ÖRGÜTLER

Özet

Bu çalışmanın amacı, bilgisayar destekli iletişim ve karar verme teknolojilerinin örgütsel tasarım, zeka ve karar verme üzerindeki etkilerini göz önüne alarak zeki örgütlerin temelini inşa etmede bu mekanizmaların merkezi bir role sahip olduğunu ortaya koyan kavramsal bir çerçeve sunmaktır. Buradan hareketle değişimi yakalamak isteyen örgütlerin çıkış noktalarının zeka olduğu ve zeki bireylerin özelliklerinden yola çıkarak zeki örgütlerin oluşturulmasının mümkün olduğu belirtilmektedir. Bu nedenle eylemlerinde ve tepkilerinde hızlı, işleyişte esnek ve rahat, fikirlerinde açık, değişen koşullara uyum sağlayabilen ve hayal gücünü kullanan zeki örgütlerin geleceğin örgüt anlayışını oluşturduğu iddia edilmektedir. Çalışma aynı zamanda, akıllı makine kavramını ve zeki örgütleri tanımlayarak, insan-makine zekası etkileşimi ile akıllı sistemlerin yaygınlaştığı günümüzde insan emeğine duyulan ihtiyacı ortadan kaldırabilecek karmaşık bilişsel teknolojilerin etkilerinden bahsederek yönetim literatürüne bir katkı sunmaktadır. Ayrıca yazılımın gittikçe artan bir şekilde karar verme yeteneğine sahip hale gelmesinin insanların işlerini ellerinden almak yerine güçlendirebileceğini ortaya koymaktadır. Diğer bir deyişle bilgisayar teknolojisinin giderek yaygınlaşmasının işsizliği artırma potansiyeli konusunda kaygılı bir artışa sebep olacağı iddiasının aksine, insan ve makine zekası arasındaki ilişkinin önemine

odaklanmaktadır. Bu bağlamda insan ve makine zekası, akıllı makineler ve zeki örgütler üzerine literatür incelemesi yapılmış ve bundan sonraki çalışmalar için önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: *İnsan ve Makine zekası, Akıllı makineler, Zeki örgütler*

1. Introduction

Organizations are living, learning, adapting, developing, and enlarging organisms. The organizations must have the abilities that enable them to make decisions for fulfilling their daily routines and for unpredictable situations in a dynamic global environment (Keleş and Özkan, 2010). Rosnay (1998) touches upon three elements enabling the organizations to be intelligent. The first one is the proper structure and operation. It means the creation and operation of a mechanic, organic, or chaotic model or a mixed model by taking into consideration the working area of the organization. The second one is, on the other hand, the usage of communication and informatics. It signifies to use the information fast and intensively, to distribute, to assess, to present logistical support for human resources, and to improve collective intelligence. The third one is human resources. This factor involves the realization of a program that acquires an individual the qualities like "quickness", "adaptability", "flexibility and 'comfort" resourcefulness in relationships", "intuition and foresight", "open-mindedness", "imagination", "renewability", developing his ability of abstraction, prioritization of problems and problem solving, and that makes the individual competent (Erçetin, 2000).

In addition to their nature regarded as the composition of tasks, products, employees, profit centers, and processes, organizations are increasingly perceived as intelligent systems developed to manage much more information. Researchers showed that concrete forms of intuitive information of institutions, difficult data stored on computer networks and the information accumulated from the environment are used in learning processes to make reasonable decisions. This complex process includes a high number of people interacting with various information systems. It reflects more than the total intelligence of the members of the organization; in other words, the organization's intelligence as a broader system (Halal, 1998).

In intelligent systems, significant tasks can only be possible with a shift in thought (directional change). To obtain a value from future intelligent systems necessitates the intelligent organizations enlightened by advanced computer usage, always considering their limitations, and configured on what humans and machines do best. It can be stated that the organizations, interested in this situation, will become the firms directing to the use of artificial intelligence (Bergstein, 2019). To that end, it might be necessary to benefit from artificial intelligence for the tasks requiring automatic skills in organization and to employ individuals in command and control systems. For instance, most advanced e-commerce vendors apply algorithms to regulate prices dynamically within the frame of parameters established by people. If a vendor drops the

prices, the algorithms reach a tactical decision about whether it will correspond to price, and a center of command and control become necessary to handle them. This center operates its tasks by being accessible 7/24, monitoring automatic point, and following demand points, unreasonable price changes, and the transactions that might require adjustment. It can be marked that it is entirely a new human ability and a management application essential to manage technology productively (Bergstein, 2019).

In real sense, artificial intelligence does not mean assigning the management tasks to automatic pilot. Using new smart technologies becomes an occupation requiring constant revision of computer tasks and participation of individuals (Bergstein, 2019). As a matter of fact, for Matsuda, human and machine intelligence, as an interactive-integrated-coordinated composition of human and artificial intelligence, intrinsically establishes the basis of intelligent organizations (Tang and Sivaramakrishnan, 2003). On the other hand, the interaction of human and machine aims to integrate the unique skills of intelligent machines and cognitive powers of human to create smart equipment complying with rapid changes in conditions. Smart machines have the potential to perform some functions of artificial intelligence with their embedded hardware and software possibilities (Moed and Saridis, 1990). Because of this, current technological societies need to produce smart machines performing the tasks with an interaction with people at the lowest level and working in ambiguous environments. Still, no efficient studies on the relationship between humans and machine intelligence in the literature. On this point, this research questions the mechanisms establishing the basis of intelligent organizations and sheds light on the significance of teamwork between human and machine.

In current conditions, regardless of the type of organization or organizational activity, it is essential to be able to foresee the adaptation of a workforce, the variability, and the changes in the situation with technology. This fact requires more experiential effort, learning, patience, and new types of job training. Besides, the best practices are between disciplines and specializations. In a report made on increased human intelligence, it is touched upon that computers need to increase our intelligence, to widen our courage for problem-solving, and to coexistence with our human intuition in a healthy way. With this statement, what is implied is the intuition, in other words, a lifestyle in which sophisticated methods that one ‘feels for a certain situation’ and high-powered electronic assistants exist together in an integrated area (Bergstein, 2019). In his article on human-machine symbiosis (coexistence) published in 1961, J.C.R. Licklider, a computer scientist, and psychologist stated that it should be aimed to “ provide the cooperation of human and computers in decision-making and controlling the complex situations without any independence on pre-determined programs.” In other words, it is expressed that the significance of the freedom to do more without following a pre-determined action plan by providing to make correct decision and invalidating the system with education and intuition (Bergstein, 2019).

From this point of view, it can be said that double-loop learning, aiming to question organizational objectives, plans, and policies, strategies, or techniques, is not only a problem-solving action of organizational learning. Therefore, it provides the change in the basis of organization and learning within the organization. In this way, bright and reflective learning can be achieved. The member of the organization can attempt to question the routinely accepted operation form of the organization and to rebuild it. Also, they can question the reason why specific organizational objectives, strategies, and plans are determined and the accuracy of them. Questioning the convenience of right behavior leads to create more creative and free solutions because this situation includes subjective value judgment (Keskin et al. 2016). In short, in today's organizations, the presence of an individual is required to direct computers; it is necessary to regard these technologies as only a tool. Also, this situation put forward the significance of what intelligent organization may be cope with in the following years.

2. Conceptual Framework

2.1 Smart Machines

Smart machine is a type of machine involving artificial intelligence embedded in hardware and software (decision autonomy), working through network and having the feature of communicating with other systems as well as performing the projected functions during its design. Latest technological breakthroughs increase the need for the development and use of the machine with sufficient artificial intelligence to perform autonomous tasks in ambiguous environments. For this reason, the triangular structure of organization, coordination, and operation constitutes the architectural form of machines (Moed and Saridis, 1990). Many algorithms, like genetic algorithms and nerve nets, on machine intelligence are inspired respectively by evolution, human nervous system, and psychology (Tizhoosh, 2005). On the condition that they have sufficient information on the outer world, smart machines can act and react like humans (Marinov, 2019). Therefore, functions in higher levels of a smart machine imitate the functions of human behavior, and they are considered as the elements of information-based systems. Smart machines can product some decision options, mostly at the operational level, and decide to perform them without any need for human intervention (Moed and Saridis, 1990). Although artificial intelligence improves new technologies like smart machines, deep learning, cyber-physical reality formation, automatic processing of big data, introduction of analytic and cloud resources, and develop business world and society, it includes new threatens and risks for business world and society. This situation will necessitate to develop new kind of functional abilities securing internet and network sources, and to make innovations with accelerated investments (Marinov, 2019). Shortly, today's organizations must go beyond traditional efficiency and activity objectives. Also, they must be intelligent to comply with more increasingly competitive environment and to survive in there.

2.2 The Concept of Intelligent Organization

"A Smart/intelligent Organization" tries to state an ideal organization for the future and describes to an organization that is simultaneously efficient, able to learn, and responsive to the welfare of its staff. What is essential is how these different dimensions – efficiency, innovation, and welfare- are balanced. An intelligent organization have the ability of constant innovation, foreseeing the changes, and learning faster than its rivals. The opinions behind the intelligent organization is relied upon the opinion of the learning organization, but, with the concept of intelligent organization, it is gone a step further. What is new in this situation is the attempt to go beyond rational intelligence and to learn to use emotional and moral intelligence in organizations (Sydänmaanlakka, 2003).

In addition, intelligent organizations can prompt different information types existing in the organization to improve performance. In a changing environment, it follows the objectives by adapting its behavior according to information about itself and the world where it lives. Hence, intelligent organizations are the organizations having the ability to create, acquire, organize, and share information and of practicing it to design its behavior (Choo, 1995).

An institution works with three information categories. These are implicit knowledge, rule-based information, and background knowledge. Implicit knowledge consists of applied abilities, specific know-how, intuition, and the similarities developed by individuals when they enter the flow of their working activity. It is personal information that is hard to form or state. The transformation of implicit knowledge, for instance, through apprenticeship or on-the-job training, is a tradition and shared experience. Classified information in an institution provides some intuition of creative strength, and it often can cope with the problems that are too difficult to solve. Rule-based knowledge is used in the design of information routines in working procedures and the structure of data recording. It presents an operational efficiency to institution to some extent (Choo, 1995). The third type of information is background information. It is the information, as a part of organizational culture, conveyed by written or verbal texts like stories, metaphors, similes, visions, and mission expressions. Background knowledge provides a mindset or worldview in which the individuals in the organization differently perceive certain events, actions, objects, expressions, or situations. It draws the cognitive framework for the formation of reality and gives new meaning to the actions and activities of the organization. It encourages commitment through the creation of shared meaning and values. All these three types of information can exist in any organization. Besides, intelligent organization can broaden, renovate, and brush up the information always in all three categories. It encourages its staff to learn classified information to improve their skills and the capacity of creativity and benefits from rule-based information to maximize the efficiency and activity. Intelligent companies have the ability of constant innovation, of rapid recognizing and meeting of needs of clients, of being aware of

new technologies and of releasing high-quality products to the market with an impressive speed (Choo, 1995).

An intelligent organization adopts an integrated approach toward information management combining implicit, rule-based, and previous information with success in every level of the institution. It follows its objectives in a changing outer world by adapting its behavior according to the information about external and internal environments. In other words, it is an organization having the ability to produce, acquire, and convey information. It is, at the same time, is a learning organization capable of changing its behavior in a way reflecting new information and inner visions. Therefore, learning starts with new information and ideas that are created in itself or that are obtained from external sources. However, it should be applied to change the aims and behavior of institutions to complete learning. It must be kept in mind that most of an organization' learning is acquired through past experiences. For intelligent organization, learning and adaptation is the behavior that must paradoxically embrace their opponents. Organizational learning includes learning related to the past. Institution must not restrict learning and researching with its current markets, products, or practices, but it should rediscover new objectives and responses by revising norms and assumptions by getting rid of essential reference frames (Choo, 1995). Indeed, an intelligent organization can create harmony by comprehending the forces and dynamics shaping the future.

2.3 The Characteristics of Intelligent Organizations

The basis of intelligent organizations is composed of human and machine intelligence. The learning process in intelligent organizations includes perception of environment, development of perception, and production of meaning through interpretation. Moreover, it is a constant cycle of activity to help perceiving, covering to use memory related to past experiences, and to prompt it regarding developed interpretations (Choo, 1995). In this context, the main characteristics of intelligent organization can be counted as such:

- **The ability of an organization to comprehend implicit knowledge more than that of its staff as far as possible:** It means that intelligent individuals must have interaction crucially. The relational capital yielded by them becomes a component of intellectual capital that is entirely managed by the organization. The keyword in explaining this concept of capital is confidence. Honestly, the staff knows more than they can say. Therefore, intelligent organization, as a formation functioning as decision-maker under ambiguous and risky circumstances, has to include all emotional tools helping to gather the intelligence of the staff into organizational intelligence of the company.
- **The staff should dedicate themselves to double-loop learning:** Single-loop learning is the alternative of double-loop learning. It means problem-solving. In other words, it can develop

some "programs", which are repeatedly used when a "standardized" problem complying with certain conditions emerges. Or, contrarily, it chooses to develop the questions questioning the problems of mechanisms instead of the solutions complying with unpredictable chain of events and only easing the symptoms. For this type of organization, whose staff is less or more intelligent, it can be said that it is an intelligent organization (Bratianu et. al., 2006).

- **The capacity of an institution to comply with rapidly changing and unpredictable conditions:** environmental changes involves a new way of designing the organization and its operation. According to Choo and Bontis (2002), the confrontation manner of an institution goes through five phases. These are counted respectively as introduction and directing, diagnosis and identification of aims, realization of new objectives, assessment, and following. The last two ones are highly essential. During the process of assessment, the organization, learning new things, learns whether the results of the learning process is satisfactory. On the other hand, during the process of following, it can find out its future condition.
- **Organization must be organic:** The intelligent organization must be adhocratic, which means that the staff are not obliged to obey the rules but encouraged to be cooperative and creative. Organic organization model is more flexible so that the organization can become open to learn. Also, the organization can take over the necessary premises for learning.
- **The organization must improve its intellectual capital:** Intellectual capital has emerged with the acceptance of the difference between book value and market value. John Kenneth Galbraith coined the term, "intellectual capital" at the end of 1960s, and put forward that intellectual capital does not mean only information and absolute intelligence in terms of intellectual action. Hence, it can be stated that it is a way of creating value and an entity in the traditional sense. Stewart (1999) describes the intellectual capital as intellectual material, information, intellectual property, and experience "to create wealth." Edvinsson and Pat Sullivan (1996) defined it as "the information that can be transformed into value." These descriptions can be regarded as a starting point for conceptual development related to intellectual capital. In the literature, the most frequent formation of intellectual capital is around three fields, such as human capital, structural capital, and the capital of the client. Human capital is composed of information, experience, competence, intelligence, creativity, cultural values, and manners. On the other hand, structural capital includes management relations, the structure of organization, renovation, and development. Relation capital also addresses marketing relations, and it is relatively essential for any company operating in the market. An intelligent organization, whose most valuable asset is intellectual capital, should encourage each of these components to prompt them the best, perform this by using organizational memory. The future trend for intellectual organization is the ability to preserve the balance between information repository and information flow (Bratianu et al., 2006).

Even if an institution has intelligent people, it may be not adequate to make it intelligent organization since the consolidation of all individuals' memory within the organization is seen as

an integration process. At the end of this process, a synergy is created, and this situation increase the intellectual power capacity of organization like human, humanoid robots, computer (Bratianu et al., 2006).

2.4 Relation of Smart Machines and Intelligent Organization

The multidimensional formation and presence of intellectual power capacity (human, humanoid robots, computer) in an organization constitutes the frame of intellectual organizations. Glynn mentions that an intellectual organization has learning, market-oriented, and innovative features (Glynn, 1996). Day (1994) also states that three unique activity performed by an intellectual organization. These are outside-in (integrating the outside information), inside-out (exporting products and services to the market), and spread of information (Bratianu et al., 2006).

The facilities, continually adapting to changing conditions and learning, is called intelligent organizations. Stoiner (1991) put forward that intelligent organization should have not only intelligent people but also "common intelligence" developed with an integration of intelligence from the sub-units of the institution. On the other side, Quinn, Anderson, and Finkelstein (1996) stated that intelligent organization should design and build the organizational structures based on intelligence, contrary to common approach focused on products, transactions, or functions (Tang and Sivaramakrishnan, 2003). This infrastructure of intelligence supports and improves the complex and dynamic functions of an intelligent organization. Besides, the infrastructure can build a multi-agent system by integrating it into traditional informatics and information systems. Smart agents are to automatize critical operational processes, to follow the transactions, to organize the activities, and to coordinate the tasks. Thanks to precise standards and smart agents, traditional systems can cooperate with the ultimate user and provide consistent information and services. Smart agents not only supply profound resources to users but also serves as a mediator that allows the user to explore and realize the impossible missions of the past by automatizing, integrating, and smoothing routine tasks. This embedded intelligence enables the organization to be agile and robust (enduring). All these features make the intelligent facility an organic organization preserving its competitive power by effectively developing and sustaining the unique source of information not copied by others (Tang and Sivaramakrishnan, 2003). As an example, it is determined that Amazon, one of the preeminent companies in the industry, automates most of the business process among thousands of jobs, does not adequately question how the system works, and its initial outputs seemed satisfactory but has defects in its current system in the long-term. That is to say, the system were educated for 10 years in the data set including a considerable amount of CV sent to the company and, in the meantime, the model experienced a tendency to prefer the expressions used by men and to choose the CVs of male candidates because the CVs in data set were mostly collected from males. It is stated that since the system did not take a sufficient number of the CVs belonging to female candidates during its

education process and the point scoring system neglected the CVs including a word related to women, this situation makes Amazon blind toward the prospective female candidates. On this point, Amazon used a “smart” system technology, but it did not become an intelligent organizational decision. When a defect was identified, and the engineers tried to fix the algorithm, but they expressed that they were not able to sure about getting rid of the system of discriminatory practice, it was said that Amazon cast away its system for the credibility of Amazon in the next phase. Depending on the attitude in this situation, facilities are warned that they must always reckon the blind spots that technology may involve. Besides, it is suggested that the staff of the organization should question the assumptions behind any system deeply, ask how the results have emerged, and especially be ready to question the assumptions embedded in the data set (Bergstein, 2019).

On this point, Gadamer's double loop learning approach, which suggests that social reality should be approached with clarity and not with established norms and patterns of behavior, excludes organizational phenomena from being accepted without questioning and encourages to realize the values, assumptions, beliefs, and opinions behind organizational reality. It presents a dynamic personal development and realization of organizational learning by enabling its stuff to realize the system of assumption and values behind the surface. As in learning organization by Peter Senge, it proposes to escape from the captivity of assumptions and to recreate always the meaning with a dynamic process of dialogue. In this way, the organizations can develop new horizons and clarities in meaning without depending on assumptions. Learning organizations are the ones adopting the reflective thinking and the questioning process. The organizations, which achieve to keep pace with dynamic changes by keeping alive the commitment of its staff related to learning, to create new ways of thinking, and to re-shape their intelligence models collectively, can progress and change according to meaningfulness of their organizational experiences. Under the influence of being a part of a power above them, feeling commitment and collective creating, individuals instantly develop the constant learning and reflective thinking. In learning organizations, with the ability of adaptive learning presenting dynamic compliance with environmental changes, the ability of creative thinking involving reflective thinking and collective creating should appear (Keskin et al., 2016). Another significant point is that the control should not be assigned to artificial intelligence. Instead, these decisions should be perpetually reconsidered by people to reassess how and when to use their power. People should always question what the tools can do for them (Bergstein, 2019).

In the literature, in a study conducted in the field of artificial intelligence, it was demonstrated that the purpose of formalizing decisions in court procedures by employing algorithms and the use of intelligent systems as a decision-making tool may be helpful to avoid prejudiced and inconsistent decisions on the point of reaching fair decisions in a standardized and duly way. On

this point, the study was carried out with the assumption that the type of decision-maker or source of justice (human, robot, or computer) would relieve the relationship between procedural justice and employee attitudes and behaviors like job satisfaction, organizational citizenship behavior, or insufficient business behavior. In the findings, it was observed that the relationship is the strongest one when the team leader is a human, the medium one when the decision-maker was a humanoid robot, and the weakest one when the ultimate decision-maker was a computer system (Ötting and Maier, 2018).

On the other side, in his study, Bergstein (2019) conveys a finding, as one of the most interesting practices of algorithmic systems, related to criminal justice system. In this case, it is mentioned the system analyzing various elements associated with defendants and captives and estimating the possibility of benefitting from these elements once again, and stated that this software is used for proposing for judges in terms of bail, conviction, and probation. However, it has been touched upon that this software tends to exaggerate the possibility of committing a crime by a black person in the future and tends to neglect the probability of committing a crime by a person. Due to this, it is indicated that this software may necessarily consolidate the inequalities in the criminal justice (Bergstein, 2019).

Another example includes a study analyzing the release decisions of the Israeli judges for 10 months. In this situation, it is stated that the judges are less flexible before their lunch break. Besides, it is determined that the decisions made by the judges are affected by their hunger or mental states after the lawsuits lasting 1-2 hours. In such a case, it is articulated that it would be logical to ask for an ultimate decision made by a computer because the software is fairer and does not reach any emotional decision that complicates to make a decision. Still, the fundamental ground has been questioned.

The fact that human prejudice is plainly explained and that a computer can be programmed to perform only based on statistical analysis cannot be evident that people's prejudices are typically problematic and whether this problem can be solved with the help of computers. This time, it is questioned how a computer-based solution copes with the fact that it can own its prejudices and blind spots. As a basis of an actual intelligent organization, it is proposed to have as much data as possible and to be always open for the situation that it is not possible to know the meaning of the data for the organization thoroughly.

People must develop the machines that are enable to present the best probable reality-control and to use the specialization and intuition. First of all, the organization should consider the artificial intelligence only as a tool. Of course, it should not be underestimated what the artificial intelligence can or cannot do. In short, it should be benefitted from the differences between

people and machines in the best way, and it should be allowed to do what the machines perform better than people and people do better than them (Bergstein, 2019)

3. Conclusion And Discussion

It is observed that Industry 4.0, as a combination of interconnected and developing technologies, indicates the current technological developments. The difference of Industry 4.0 is to have the potential to change the perception in terms of issues like social structure, the way of employment, education, and the whole industrial order on a global scale. Traditional facilities are gradually replaced with online facilities based on artificial intelligence. This situation is thought to cause unemployment; in other words, a decrease in the labor force. On the other side, it is necessary to see artificial intelligence as a co-worker for employees (labor force) and to design new labor models to make the labor force bring in the position of operator of artificial intelligence (Christiawan, 2019). In this context, it is considered that the impact of Industry 4.0 is felt in various fields. These impacts are based on the prediction that they can close the gap between the interaction between humans and machines, but, on the other side, the impacts can cause an inequality in the way of employment in the business area. It is a fact that this changing way of employment will be between the ones adapting innovation and change, and the ones resisting to these developments. Although there is a rapid increase in the number of sophisticated cognitive technologies capable of eliminating the need for the labor force, linking them with the labor needs of an organization is required to comprehend its abilities genuinely. Since the software is increasingly enabled to make decisions, there is an ascending concern about the potential for unemployment to increase but it is expected that computer technologies will strengthen people's work instead of changing them, contrarily to the idea suggesting the presence of the machines that strips the staff working on information from their jobs as soon as possible. However, the fact should be kept in mind that the intelligence level of smart machines gradually increases. General tendency is that the machines, requiring the highly configured data and the framework of decision that can decode a more complex framework, will have more autonomy to make decisions (Davenport and Kirby, 2016).

As smart machines acquire more intelligence, better machine vision, and more decision-making skills, they are integrated with other cognitive technologies capable of transforming the physical environment (Davenport and Kirby, 2016). In the future, the robots (smart machines) will be able to learn and feel the framework, the robotic process of automation, and other digital task tools will improve, and the smart software will be able to analyze more complex combinations like numbers, texts, or images. While the hardware and software continue to improve, the directors should already introduce cognitive technologies to their workplaces and explore the value of human being, instead of waiting for future options. The most advanced managers can create IT

(Information Technologies) formations supporting more than one application and explore the fact that the organizations, having an interaction with regular IT formations, but forming different "cognitive formations", will have the leading role for shaping the future (Davenport and Kirby, 2016).

A well-designed cognitive formation should be capable of using different data types, learning the transparency, have various individual roles, flexible power of update and alteration, the strong ability of reporting and the latest information technology. Moreover, the organization should lean over the ability of an individual if its purpose is to increase the value of the individual instead of automation. Also, the individuals can continue to be more advantageous than even the smartest machines because they can interpret the unconfigured data better than that of the machines, and they have the cognitive width to do well various jobs simultaneously. The attitude and flexibility deriving from these fundamental advantages continue to be the basis of the ability of any attempt to innovate, satisfy, and to dominate the customers in the competitive markets that cognitive technologies can exist anywhere. Strictly smart machines are progressing fast in the tasks that they perform best. Moreover, when it is accepted, they have to acquire and develop more abilities than that of the staff in the past (Davenport and Kirby, 2016). Nevertheless, for the predictable future and the substantial contribution of the individuals, they must strengthen their abilities with advanced technology.

In the literature, there are some discussions about the conclusion of the future smart machines capable of complying with continually changing workplace. The increase in competition, and threatens of newly released products, and replacement products is based on the mutual integration of all human and machine intelligence existing in the infrastructure of the intelligent organizations. At the same time, it can be necessary to develop a new organizational culture into which the intelligence of all these intellectual powers (human, humanoid robots, and computers) are integrated. The future learning organizations should thus improve as much connection as possible between human and structural capital in order to benefit from the implicit knowledge of employees (Bratianu et al., 2006). The intelligent organization is a field on which many studies have been conducted lately. Interestingly, the researchers have not yet analyzed the intelligent organizations experimentally. The multidimensional quality of intelligent organizations can be only tested by making these qualities functional. In the next phase, it can be tested how the intelligent organizations affect the organizational processes in terms of performance and innovation. By doing so, conducting theoretical and empirical studies contribute to a better comprehension of the intelligent organizations from different points of view.

References

Bergstein, B. 2019. From Intelligent Systems to Intelligent Organizations, Research-Technology Management, 62(3): 31-37.

Bratianu, C.; Vasilache, S. and Jianu, I. 2006. In Search of Intelligent Organizations. Management & Marketing, 72-82.

Choo, C.W. 1995. Information Management for the Intelligent Organization: Roles and Implications for the Information Professions, 1995 Digital Libraries Conference, Proceedings, 81-99.

Christiawan, R. 2019. Harmonization of Labor and Artificial Intelligence. IJRDO Journal of Business Management, 5(7): 23-28.

Davenport, T. H. and Kirby, J. 2016. Just How Smart Are Smart Machines? 57(3): 21-25.

Erçetin, S.S. 2000. Örgütsel Zeka. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 24: 509-526.

Glynn, M. A. 1996. Innovative Genius: A Framework for Relating Individual and Organizational Intelligences to Innovation. The Academy of Management Review, 21(4): 1081-1111.

Halal, W. E. 1998. Organizational Intelligence. Knowledge Management Review, 1: 20-25.

Keleş, H. N and Özkan, T. K. 2010. Liderlik, Kültür ve Performans Arasındaki İlişkinin Örgütsel Zeka Modelinden Hareketle İncelenmesi. Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 65-70.

Keskin, H.; Akgün, A. E. and Koçoğlu, İ. 2016. Örgüt Teorisi. Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara.

Marinov, R. 2019. NEW INTELLIGENT TECHNOLOGIES- THE PROBLEMS AND OPPORTUNITIES. IJRDO - Journal of Social Science and Humanities Research, 4(7): 13-23

Moed, M. C. and Saridis, G. N. 1990. A Boltzmann Machine for the Organization of Intelligent Machines. IEEE Transactions on Systems Man and Cybernetics, 20(5): 1094-1102.

Ötting, S. K. and Maier, G. W. 2018. The importance of procedural justice in Human–Machine Interactions: Intelligent systems as new decision agents in organizations. Computers in Human Behavior, 89: 27-39.

Sydänmaanlakka, P. 2003. Intelligent leadership and leadership competencies. Developing a leadership framework for intelligent organizations. HUT Industrial Management and Work and Organisational Psychology.

Tang, Z. and Sivaramakrishnan, S. 2003. Creating an Intelligence Infrastructure for Intelligent Organizations. AMCIS 2003 Proceedings. Paper 360. http://aisel.aisnet.org/amcis2003/360

Tizhoosh, H. R. 2005. Opposition-Based Learning: A New Scheme for Machine Intelligence. Proceedings of the 2005 International Conference on Computational Intelligence for Modelling, Control and Automation, and International Conference on Intelligent Agents, Web Technologies and Internet Commerce (CIMCA-IAWTIC'05).

DİJİTAL LİDERLİK UYGULAMASI İLE ÖRGÜTSEL ÖĞRENME İLİŞKİSİ

Samime Derya Artüz
İstanbul Ticaret Üniversitesi
Doç. Dr. Osman Bayraktar
İstanbul Ticaret Üniversitesi

Öz

Teknolojik alandaki hızlı değişmeler yönetim uygulamalarını da etkilemekte ve ortaya yeni kavramlar çıkmaktadır. Dijital liderlik, bu bağlamda alanyazına son yıllarda giren kavramlardan birisidir. Bu çalışmada dijital liderlik algısı ile örgütsel öğrenme araştırılmıştır. Araştırmanın temel hipotezi, dijital liderlik uygulama algısı ile örgütsel öğrenme arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu varsayımıdır. Dijital liderlik algısını belirlemek için Ulutaş ve Arslan (2018) tarafından geliştirilen Bilişim Liderliği ölçeği, örgütsel öğrenme algısını belirlemek için Şahin ve diğerleri (2014) tarafından Türkçe'ye uyarlanan Öğrenen Örgüt Profili ölçeği kullanılmıştır. Araştırma bankacılık sektöründe gerçekleştirilmiştir. İnternet üzerinden gerçekleştirilen ankete 194 kişi geri dönüş yapmış, 153 katılımcının anketleri kullanılabilir nitelikte bulunmuştur. Elde edilen veriler SPSS 25.0 istatistik yazılım programı ile analiz edilmiştir. Analizler sonucunda "dijital liderlik algısı ile örgütsel öğrenme ilişkisi" arasında istatiksel olarak anlamlı ilişki bulunmuş, araştırmanın temel hipotezi kabul edilmiştir. Demografik değişkenler ile dijital liderlik ve örgütsel öğrenme ilişkisi üzerine de istatistiki çalışmalar yapılmıştır. Kıdem derecesi değişkeni haricinde istatiksel olarak anlamlılık olduğu saptanamamıştır. Dijital liderlik olgusunun kavramsal olarak açıklanması ve dijital liderlik ile örgütsel öğrenme ilişkisi arasında bankacılık sektöründe yapılan ilk araştırma olması çalışmanın özgün yanı olarak öne çıkmaktadır.

Anahtar kelimeler: *Dijital Liderlik, Dijitalleşme, Örgütsel Öğrenme.*

Abstract

Rapid changes in the technological field affect management practices and create new concepts. In this context, digital leadership is one of the concepts that have entered the literature in recent years. In this study, the perception of digital leadership and organizational learning were investigated. The primary hypothesis of the study is the assumption that there is a positive correlation between the perception of digital leadership application and organizational learning. Informatics Leadership Scale developed by Ulutaş and Arslan (2018) was used to determine the perception of digital leadership, and Learning Organization Profile Scale adapted to Turkish by Şahin, Çakır and Öztürk (2014), was used to determine organizational learning perception. The research was conducted in banking sector. 194 people participated in the online survey, and the questionnaires of 153 participants were available for analysis. The data obtained were statistically analyzed with SPSS 25.0. As a result of the analysis, the relationship between digital leadership perception and organizational learning was found to be statistically significant and the primary hypothesis of the study was accepted. Statistical studies were also conducted on the demographic variables and the relationship between digital leadership and organizational learning. Statistical significances were not found except for the seniority level variable. The fact that digital leadership is conceptually explained and being the first research on the

relationship between digital leadership and organizational learning in the banking sector stands out as the original aspect of the study.

Key words: *Digital Leadership, Digitalization, Organizational Learning.*

1. Giriş

Günümüzde neredeyse tüm iş süreçleri ve uygulamalarda dijitalleşme ve bilişim teknolojileri kullanımı yaygınlaşmaktadır. Teknolojinin gelişmesi sadece iş ve hizmet süreçlerini değil, şirketin pazardaki konumunu, rakiplerine karşı manevralarını ve stratejilerini doğrudan etkilemektedir. Bu sistemler, özellikle işletmelerin kıt kaynaklarından biri olan bilgi sermayesinin işlenmesi ve depolanması aşamalarında da son derece önemlidir.

Sosyolojik, ekonomik, teknolojik ve politik gelişmeler, toplumun dönüşmesine sebep olan çevresel etkenlerdir. Özellikle tarım toplumundan sanayi toplumuna geçişle birlikte küreselleşmenin ve teknolojinin hız kazanması başlı başına bu çevresel etkenlerin güçlenmesine ve dönüşümün hızlanmasına sebep olmuştur. Bilginin önemi her zamankinden çok artarak, bilgi temelli üretim, tüketim, yönetim ve liderlik teknikleri gelişmeye başlamıştır (Kırmaz, 2010).

2. Alanyazi

2.1. Dijital Liderlik Kavramı

Tarih boyunca liderlerin değişen çevre koşullarında güven sağlamaları, çalışanları motive etmeleri ve onlarla olan iletişimleri Ulutaş ve Arslan'ın (2017: 109) dikkat çektiği şekilde teknolojik gelişimlerden etkilenmiştir. Örgütler çevik, farklı ve daha genç liderlerin yanı sıra, iş süreçleri için dijital yolu izleyen yeni liderlik modelleri aramaktadırlar.

Yeni toplumsal koşullar, daha fazla bilgi yoğun toplumlara doğru geçişlerin başlatılması ve sürdürülmesi için gerekli yeni liderlik biçimlerini ortaya koymaktadır. Dijital çağda liderlik, yukarıda belirtilen toplumsal özelliklere cevap veren benzersiz mesleki deneyimler yoluyla edinilen yeni tutumlara, yeni becerilere ve yeni bilgilere ihtiyaç duymaktadır (Wilson III, 2004). Dijital dünyada başarılı olmak için gereken liderlik yetenekleri Tablo 1'de ayrıntılı olarak gösterilmektedir.

Tablo 1. Dijital dünyada başarılı olmak için gereken liderlik yetenekleri.

Bilişsel dönüşümler (farklı düşünme)	Davranışsal dönüşümler (farklı davranma)	Duygusal dönüşümler (farklı tepki gösterme)
Sanal dünyada olanakları kavramsallaştırma	Sürekli değişen güç ve etki alanlarına uyumlu olma	Risk ve belirsizlik ortamını tolere edebilme
Sürekli artan bilişsel karmaşıklığın üstesinden gelme	Farklı takımlarla işbirliği kurabilme	Sürekli değişen koşullarda esneklik gösterme
Farklı şeyler yapmanın yeni yollarını düşünme	Yeni iş ortakları ve ilgi gruplarının katkısına değer verme	İş süreçleri ve uygulamalarını değiştirme cesareti gösterme
Tüm bilgiler olmadan pratik kararlar alabilme	Başarısız deneyimlerden ders alarak, yüksekenerji ve motivasyonlatekrar deneme	Değişimi yönlendirme ve liderlik etme özgüvenine sahip olma

Kaynak. Abbatiello ve diğerleri. (2017: 79). *Rewriting the rules for the digital age: 2017 Deloitte Global Human Capital Trends.* Birleşik Krallık: Deloitte University Press.

Şirketler, geleneksel liderlik hiyerarşilerinin sınırlarını zorlayarak, hızlı değişimi okuyabilen yeni bir liderlik anlayışı ile güçlenmektedirler. Liderlerinin, örgütlerini dijital dünyada başarılı kılmak için farklı düşünmeleri, davranmaları ve tepki göstermeleri gerekir. Bu sebeple çoğu şirket için en kritik ihtiyaç, liderlerin dijital yetenekler geliştirmesidir (Abbatiello ve diğerleri, 2017).

2.1.1. Bilgi Teknolojileri Sistemleri Kullanımı

İşletmeler tarafından kullanılan Bilgi Teknolojileri Sistemleri, yönetsel ve fonksiyonel sistemler olarak iki gruba ayrılmaktadır. Yönetsel bilişim sistemleri; yönetim bilişim sistemleri, ofis otomasyon sistemleri, elektronik veri değişimi, karar destek ve uzman sistemler gibi yöneticilerin strateji oluşturmasına yardımcı olan sistemlerdir. Fonksiyonel sistemler ise insan kaynakları yönetimi, üretim, pazarlama, lojistik ve finansman gibi fonksiyonel kararların alınmasına ve uygulamaların yürütülmesine destek olan sistemlerdir (Tekin ve diğerleri, 2005).

Küreselleşme ve bilgi teknolojilerinin gelişmesi ile elektronik sistemler neredeyse her alanda yaygın olarak kullanıma girmiştir. Rakip sayıları artan örgütler kalabalık ve hiyerarşik yapılarından uzaklaşmaya başlamışlardır. Bu durum küçülen şirketleri ve azalan iş süreçlerini beraberinde getirmektedir. Ortaya çıkan yeni sistemin doğal sonucu olarak bilgi çağı ekonomisi oluşmaktadır (Ünal, 2012). Yeni nesil örgütlerin tüm uygulamaları Bilgi Teknolojileri Sistemleri üzerinden ilerlemektedir. Şirketi güncel tutmanın yolu bilgi sermayesinden, örgütü güncel tutmanın yolu ise dijitalleşmeden geçmektedir (Şimşeker ve Ünsar, 2008).

2.1.2. Dijital Dönüşümün Gerekliliği

İletişim araçlarının farklılaşması ve bilgi teknolojileri sistemlerinin yaygınlaşması sonucu birbirinden farklı kültürlerde yetişmiş işgörenlerin aynı örgütlerde çalışmasına olanak sağlamaktadır. Bu bağlamda, işgücü küreselleşmekte ve iş süreçleri hızla dijital alt yapılarla entegre olmaya başlamaktadır. Dijital teknolojilerin entegrasyonu çoğunlukla üretim, iş süreçleri, satış kanalları ve tedarik zincirlerini etkilemektedir. Bu nedenle, dijital dönüşüm stratejileri öncelikli olarak şirketlerin bilgi işlem, iş geliştirme ve insan kaynakları işlevlerinin dijital dönüşümüne odaklanmaktadır.

İlk planlama aşamasından başlayarak, dönüşüm süreci boyunca üst yönetimin desteği gerekmektedir. Şirketlerde bu denli büyük dönüşümler, örgütün farklı alanlarından dirençle sonuçlanabilmektedir. Direnişin üstesinden gelmek dönüşüm liderliği becerileri gerektirir ve dönüşümden etkilenen farklı paydaşların aktif katılımı son derece önem taşımaktadır (Matt ve diğerleri, 2015).

Dijital liderler, yönettikleri organizasyonların verimlilik seviyelerini yükseltmektedirler. Dijital dönüşüm, yeni gerçeklikte yaşayan ve çalışan insanlar ile birlikte örgüt yapılarını, iş süreçlerini ve stratejileri de doğrudan etkilemektedir (Meffert ve Swaminathan, 2018). Dijital dönüşüm, şirketleri ve operasyonları şekillendiren sürekli bir girişimdir. Bu nedenle, yöneticilere dijital dönüşüm stratejisinin uygulanması için yeterli ve net sorumluluklar atanması büyük önem taşımaktadır.

2.2. Örgütsel Öğrenme Kavramı

1970'lerin sonlarından itibaren teknolojinin gelişmesi ve küreselleşme sonucu yönetim uygulamaları ve örgüt yapılarında değişim meydana gelmiştir. İnsan kaynakları açısından sermaye olarak görülen emek ve kas gücü yerini rekabet üstünlüğü sağlayan ve kısıtlı kaynak olan bilgi sermayesine

bırakmıştır. Hızlı değişen koşullara ayak uydurabilen işletmeler bilgi birikimlerini koruyarak, geliştirerek ve aktararak sürdürülebilir rekabet avantajına sahip olmaktadırlar.

Öğrenen örgüt kavramını Öge (2005: 301) "uyum ve değişim için sürekli kapasitesini ve becerisini geliştiren örgüt" olarak tanımlarken, Harvey ve Denton (1999: 910) "bilgiyi elde etme maliyetinin bir yolu" olarak algılamış, Gümüştekin (2004: 201) ise "yeni ekonomide değer yaratabilme başarısı ve bilgi birikimi" ile ilişkilendirmiştir. Hem gelişen teknoloji hem de acımasız rekabet koşulları, çalışanlar için sürekli eğitim ve gelişim faaliyetleri gerektirmektedir. Bu sebeple, pazarda kalabilmek ve rekabette başarılı olmak için günümüz örgütleri, öğrenen örgüt olmak zorundadırlar (Öneren, 2008).

2.3. Dijitalleşme ve Öğrenen Örgüt İlişkisi

Bilginin stratejik önemi göz önüne alındığında birçok işletme, bilgi yönetimi ve örgütsel öğrenme etkinliklerini desteklemek için bilgi teknolojilerini ve bilgi yönetimini benimsemektedir (Aybas, 2007). Bilgiye dayalı bakış açısına göre bilgi yönetimi; işletmelere rekabet avantajı sağlayan kritik yetenek olarak tanımlanmaktadır. İşletmeler sadece bilginin kendisine değil, ayrıca, onu uygulamaya koyma becerilerine de ihtiyaç duymaktadırlar.

Sürekli öğrenmeyi sağlayabilmek bilgi yönetiminin verimli şekilde uygulanmasına yardımcı olan kurumsal avantajlardan biridir. Örgütsel öğrenme ise şirketlerin faaliyetleri ve kültürleri etrafında deneyim ve süreçleri oluşturma, destekleme ve düzenleme şeklini ifade etmektedir. Bu nedenle bilginin kaydedilmesi, paylaşılması ve işlenmesi için bilgi teknolojilerinin işletmeye adaptasyonu, öğrenen örgütlerin oluşmasına katkı sağlamaktadır (Qi ve Chau, 2018).

3. Amaç Ve Yöntem

3.1. Amaç

Araştırmanın amacı Dijital Liderlik Uygulaması ile Örgütsel Öğrenme arasında bir İlişki olup olmadığını, eğer bir ilişki varsa bunun derecesinin ne olduğunun araştırılması olarak belirlenmiştir. Alanyazın taramasında, "Dijital Liderlik Uygulaması ile Örgütsel Öğrenme İlişkisi" konusunda bankacılık sektöründe hiçbir çalışmaya rastlanılmamıştır. Dijital liderlik uygulaması ile örgütsel öğrenme arasında ilişki olduğunun anlaşılması halinde, bankacılık sektörü liderleri örgütlerini etkin bir şekilde yönetebilmek için dijitalleşmenin önemini de göz ardı etmeyerek dikkate alacaklardır. Böylece bu araştırma dijital liderlik uygulamalarına daha derin bir bakış açısı kazandıracaktır.

3.2. Yöntem

Araştırmanın Evrenini, Türkiye genelinde faaliyet gösteren özel ve kamu bankası çalışanları oluşturmaktadır. Bilgi toplama aracı olarak, girişte kaynakları belirtilen iki ölçek kullanılmıştır. Bilişim liderliği ölçeğinde 18, öğrenen örgüt profili ölçeğinde 36 olmak üzere toplam 59 ifade yer almaktadır. Anket formunda ayrıca 5 adet demografik soruya yer verilmiştir. 5'li Likert türündeki ifadeler, olumsuzdan olumluya olmak üzere "Kesinlikle Katılmıyorum", "Katılmıyorum", "Kararsızım", "Katılıyorum" ve "Tamamen Katılıyorum" şeklinde, beş aralıkta belirlenerek sınıflandırılmıştır. Anket formları katılımcılara İnternet aracılığıyla ulaştırılmıştır.

Kullanılan ölçeklerdeki tüm ifadelerin katılımcı kitlesince net olarak anlaşıldığını anlamak için hedef kitleden seçilen 15 kişinin katılımı ile pilot çalışma yapılmıştır. Orijinal ölçeklerdeki ifadelerin tamamı katılımcılar tarafından açık, net ve anlaşılır bulunmuş, sektörü tanımlayan ifadeler, alınan

geribildirimler ışında yeniden düzenlenmiştir. Çıkarılmayan maddelerin net bir şekilde anlaşıldığı varsayımı birinci ön kabulü oluşturmaktadır.

İkinci ön kabul ise katılımcıların gönüllü olarak katıldıkları anket çalışmasına tedirgin olmadan cevap verdikleridir. Bu sonuca ulaşılmasında çalışmanın bilimsel bir nitelik taşıması ve katılımcılara ait bilgilerin anonim olarak kullanılacağı bilgisinin açıkça belirtilmesi etkili olmuştur. Bu nedenle anket formundaki soru ve ifadelerden doğru sonuçlar elde edilebilmesi sağlanmıştır.

Üçüncü ön kabul ise, seçilen örnek ana kütlenin kurumdaki ana kütleyi temsil edebilmesidir. Sektörde hem yönetici hem de yönetici olmayan çalışanların araştırmaya katılması örneklemin ana kütleyi temsil etme yönünü arttırmıştır. Araştırma kapsamında, anket çalışması 200 çalışan üzerinde planlanmış olup anketler 194 kişiye elektronik iletişim kanalları vasıtası ile iletilebilmiştir. Çalışanların büyük çoğunluğu anket sorularına eksiksiz yanıt verip geri dönüş sağlamıştır. Ancak 194 kişiden 41'i sadece kısmî geri dönüş yaptığı için çalışma sonuçları toplam 153 katılımcı üzerinden değerlendirilebilmiştir.

Anket uygulaması 13 Haziran – 15 Ağustos 2019 tarihleri arasında yapılmıştır. Türkiye Bankalar Birliği tarafından son yayınlanan rapora göre; Türkiye'de 2018 sonunda toplam 47 mevduat, kalkınma ve yatırım bankası bulunurken, bu bankalarda 191.563 kişi çalışmaktadır (TBB, 2019). Çalışma, bankacılık sektörü baz alınarak, özel ve kamu bankalarında çalışan 194 kişinin katılımı ile gerçekleştirilmiştir. Anketi eksiksiz uygulayan 153 kişi ile elde edilen örneklem, ana kütleyi yaklaşık olarak %0,1 temsil kabiliyetine sahiptir.

Araştırma kapsamında elde edilen veriler, SPSS 25.0 istatistik programı ile analiz edilmiştir. Verilerin analizinde; güvenilirlik analizi, ortalama, varyans ve standart sapma değerleri kullanılmıştır. Araştırmada, örneklem dağılımının normal olup olmadığını test edebilmek ve normallik varsayımını sınayabilmek amacıyla Kolmogorov Smirnov (K-S) testinden yararlanılmıştır. Değişkenlerin pozitif yönlü ilişkilerinin saptanmasında Tek Uçlu Korelasyon Analizi'nden, aritmetik ortalamaların veya ortanca değerlerin gruplara göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesinde Tek Yönlü Anova Analizi'nden faydalanılmıştır. Çalışmada, gruplar arasında ortaya çıkan farkın kaynağına bakmak için, Tukey HSD çoklu karşılaştırma testi uygulanmıştır. Araştırmada anlamlılık düzeyi $p<0.05$ olarak öngörülmüştür.

3.3. Hipotezler

Araştırma kapsamında değişkenlerin ilişkilerini ölçmek toplam 6 adet hipotez geliştirilmiştir. Araştırmada aşağıdaki hipotezler test edilmiştir.

H_1: Dijital liderlik uygulaması ile örgütsel öğrenme algıları arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki bulunmaktadır.

H_2: Dijital liderlik uygulaması ile örgütsel öğrenme ilişkisi algıları işletmede çalışan kişinin yaş aralığına göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H_3: Dijital liderlik uygulaması ile örgütsel öğrenme ilişkisi algıları işletmede çalışan kişinin eğitim düzeyine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H_4: Dijital liderlik uygulaması ile örgütsel öğrenme ilişkisi algıları işletmede çalışan kişinin statüsüne göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H_5: Dijital liderlik uygulaması ile örgütsel öğrenme ilişkisi algıları işletmede çalışan kişinin yönetici kademesine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H_6: Dijital liderlik uygulaması ile örgütsel öğrenme ilişkisi algıları işletmede çalışan kişinin kıdem derecesine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

4. Bulgular

4.1. Katılımcılara Ait Özellikler

Araştırmaya katılan banka çalışanlarının toplam sayısı 194'tür. Eksiksiz dönüşü sağlanılan ve değerlendirilmeye alınan toplam katılımcı sayısı ise 153 olarak tespit edilmiştir. Çalışmada değerlendirilen katılımcıların demografik dağılımlarına bakıldığında %30.1'inin 18 ile 30 yaş aralığında, %55.5'inin 31 ile 40 yaş aralığında, %14.4'ünün ise 41 ve üzeri yaş aralığındadır. Eğitim durumu açısından katılımcıların %8.5'i lise ve altı, %68.6'sı önlisans veya lisans, %22.9'u lisansüstü mezunudur. Katılımcıların %31.4'ü yönetici statüsünde olup, yönetici statüsü içindeki ağılıma göre %29.2'si alt kademe, %56.2'si orta kademe, %14.6'sı üst kademe yöneticidir. Çalışmaya katılanların %23.5'i 3 yıldan az çalışma kıdemine sahip olup, %38.6'sı 3 ile 7 yıl arası çalışma kıdemine, %37.9'u ise 8 yıl ve üzeri çalışma kıdemine sahiptir. Araştırmaya katılan banka çalışanlarının demografik dağılımları Tablo 2'de gösterilmektedir.

Tablo 2. Katılımcılara Ait Demografik Özellikler (N=153).

Demografik Değişkenler	Tanım	N	%
Yaş	18–30	46	30.1
	31–40	85	55.5
	41 ve üzeri	22	14.4
Eğitim Durumu	Lise ve altı	13	8.5
	Önlisans veya lisans	105	68.6
	Lisansüstü	35	22.9
Statü	Yönetici değil	105	68.6
	Yönetici	48	31.4
Yönetici Kademesi	Alt kademe	14	(29.2) 9.1*
	Orta kademe	27	(56.2) 17.7*
	Üst kademe	7	(14.6) 4.6*
Kıdem	3 yıldan az	36	23.5
	3–7 yıl	59	38.6
	8 yıl ve daha fazla	58	37.9

***** Ankete Yönetici statüsünde katılan toplam katılımcı sayısı baz alınarak hesaplanan değeri ifade etmektedir.

4.2. Normal Dağılım Analizi

Dijital liderlik uygulaması ve örgütsel öğrenme ilişkisini ölçen görüşlerin dağılımının normalliği SPSS 25.0 programı yardımıyla Kolmogorov – Smirnov testi ile analiz edilmiştir. Test sonuçları Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3. K-S Normal Dağılım Testi.

Kolmogorov-Smirnov Sonuçları					
N	p değeri	x̄	Std. Sp.	Basıklık	Çarpıklık
153	0.200	3.84	0.055	-0.330	-0.154

Test sonucuna göre kullanılan ölçeğin normal dağılım gösterdiği ($p>0.05$) görülmektedir. Çözümlemeler parametrik teknikler kullanılarak yapılmıştır. Ortalamaların çarpıklık ve basıklık değerlerine bakıldığında ilgili değerlerin +1-1 aralığında olduğu görülmüştür.

4.3 Farklılık Analizleri

Araştırma hipotezleri, teorik ilişkiler çerçevesince birleştirilmiş anket verileri ile çalışanların dijital liderlik ve örgütsel öğrenme algıları arasındaki ilişkinin tespit edilebilmesi amacıyla analiz edilmiştir. Hipotezler ve analiz sonuçları aşağıda sunulmaktadır.

$H_{1:}$ Dijital liderlik uygulaması ile örgütsel öğrenme algıları arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişkisi bulunmaktadır.

Katılımcıların dijital liderlik uygulaması ve öğrenen örgüt profili ölçeklerine verdikleri cevapların ortalama değerleri alınarak "Tek Uçlu Korelasyon Analizi" uygulanmıştır. Analiz sonuçları Tablo 4'te gösterilmektedir.

Tablo 4. Dijital liderlik ve öğrenen örgüt ilişkisinin tek uçlu Korelasyon Analizi bulguları

		Dijital Liderlik Ölçeği Ortalama Cevapları	Örgütsel Öğrenme Ölçeği Ortalama Cevapları
Dijital Liderlik Ölçeği Ortalama Cevapları	Pearson Korelasyonu	1	.695**
	P (1-uçlu)		0.000
	N	153	153
Örgütsel Öğrenme Ölçeği Ortalama Cevapları	Pearson Korelasyonu	.695**	1
	P (1-uçlu)	0.000	
	N	153	153

Analizlere göre, dijital liderlik uygulaması ile örgütsel öğrenme arasında doğrusal bir ilişki olduğu saptanmıştır. Bu ilişkinin kuvvetinin r=0, 695 pozitif yönlü olması sonucunda H_1 hipotezi desteklenmektedir ($p<0,01$).

H_2: Dijital liderlik uygulaması ile örgütsel öğrenme ilişkisi algıları işletmede çalışan kişinin yaş aralığına göre anlamlı farklılık göstermektedir.

Katılımcıların yaş aralıklarının dijital liderlik uygulaması ile örgütsel öğrenme ilişkisine etkisi "Tek Yönlü ANOVA Analizi"ne göre analiz edilmiştir. Analiz sonuçları Tablo 5 ve Tablo 6'da gösterilmektedir.

Tablo 5. Yaş aralıklarına göre betimsel bulgular.

Değişken	Yaş	N	x	Std. Sp.
Dijital liderlik uygulaması ile örgütsel öğrenme ilişkisi	18 – 30	46	3.98	0.860
	31 – 40	85	3.80	0.550
	41 ve üzeri	22	3.67	0.707
	Toplam	153	3.84	0.683

Not. Bilişim liderliği ölçeği ve örgütsel öğrenme ölçeklerine verilen cevapların ortalama değerleri baz alınarak yaş aralıklarının betimsel bulguları hesaplanmıştır

Analiz sonuçları incelendiğinde, dijital liderlik uygulaması ile örgütsel öğrenme ilişkisi yaşa göre anlamlı farklılık göstermemektedir. ($p=0.167>0.05$). H_2 hipotezi desteklenmemektedir.

Tablo 6. Yaşa göre tek yönlü ANOVA bulguları.

Kaynak	Kareler toplamı	Ortalama kare	F	p değeri
Gruplar arası	1.673	0.837	1.814	0.167
Grup içi	69.172	0.461		
Toplam	70.845			

H_3: Dijital liderlik uygulaması ile örgütsel öğrenme ilişkisi algıları işletmede çalışan kişinin eğitim düzeyine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

Katılımcıların eğitim düzeylerinin dijital liderlik uygulaması ile örgütsel öğrenme ilişkisine etkisi "Tek Yönlü ANOVA Analizi"ne göre analiz edilmiştir. Analiz sonuçları Tablo 7 ve Tablo 8'de gösterilmektedir.

Tablo 7. Eğitim düzeyine göre betimsel bulgular.

Değişken	Eğitim düzeyi	N	x	Std. Sp.
Dijital liderlik uygulaması ile örgütsel öğrenme ilişkisi	Lise ve altı	13	3.95	0.713
	Önlisans veya lisans	105	3.88	0.670
	Lisansüstü	35	3.67	0.699
	Toplam	153	3.84	0.683

Not. Bilişim liderliği ölçeği ve örgütsel öğrenme ölçeklerine verilen cevapların ortalama değerleri baz alınarak eğitim düzeylerinin betimsel bulguları hesaplanmıştır.

Analiz sonuçları incelendiğinde, dijital liderlik uygulaması ile örgütsel öğrenme ilişkisi eğitim düzeyine göre anlamlı farklılık göstermemektedir. ($p=0.226>0.05$). H_3 hipotezi desteklenmemektedir.

Tablo 8. Eğitim düzeyine göre tek yönlü ANOVA bulguları.

Kaynak	Kareler toplamı	Ortalama kare	F	p değeri
Gruplar arası	1.391	0.696	1.503	0.226
Grup içi	69.454	0.463		
Toplam	70.845			

H_4: Dijital liderlik uygulaması ile örgütsel öğrenme ilişkisi algıları işletmede çalışan kişinin statüsüne göre anlamlı farklılık göstermektedir.

Katılımcıların çalıştıkları işletmedeki statülerinin dijital liderlik uygulaması ile örgütsel öğrenme algılarına etkisi "Tek Yönlü ANOVA Analizi"ne göre analiz edilmiştir. Analiz sonuçları Tablo 9 ve Tablo 10'da gösterilmektedir.

Tablo 9. Statüye göre betimsel bulgular.

Değişken	Statü	N	x	Std. Sp.
Dijital liderlik uygulaması ile örgütsel öğrenme ilişkisi	Yönetici değil	105	3.80	0.734
	Yönetici	48	3.91	0.556
Toplam		153	3.84	0.683

Not. Bilişim liderliği ölçeği ve örgütsel öğrenme ölçeklerine verilen cevapların ortalama değerleri baz alınarak statülerinin betimsel bulguları hesaplanmıştır.

Analiz sonuçları incelendiğinde, dijital liderlik uygulaması ile örgütsel öğrenme ilişkisi eğitim düzeyine göre anlamlı farklılık göstermemektedir. ($p=0.389>0.05$). H_4 hipotezi desteklenmemektedir.

Tablo 10. Statüye göre tek yönlü ANOVA bulguları.

Kaynak	Kareler toplamı	Ortalama kare	F	p değeri
Gruplar arası	0.348	0.348	0.745	0.389
Grup içi	70.498	0.467		
Toplam	70.845			

H_5: Dijital liderlik uygulaması ile örgütsel öğrenme ilişkisi algıları işletmede çalışan kişinin yönetici kademesine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

Yönetici kademesinde çalıştıklarını beyan eden katılımcıların bulundukları yönetim kademesinin dijital liderlik uygulaması ile örgütsel öğrenme algılarına etkisi "Tek Yönlü ANOVA Analizi"ne göre analiz edilmiştir. Analiz sonuçları Tablo 11 ve Tablo 12'de gösterilmektedir.

Tablo 4. Yönetici kademelerine göre betimsel bulgular.

Değişken	Yönetici kademesi	N	x	Std. Sp.
Dijital liderlik uygulaması ile örgütsel öğrenme ilişkisi	Yönetici değil	105	3.80	0.734
	Alt kademe	14	3.87	0.543
	Orta kademe	27	3.87	0.568
	Üst kademe	7	4.15	0.550
Toplam		153	3.84	0.683

Not. Bilişim liderliği ölçeği ve örgütsel öğrenme ölçeklerine verilen cevapların ortalama değerleri baz alınarak yönetici kademelerinin betimsel bulguları hesaplanmıştır.

Analiz sonuçları incelendiğinde, dijital liderlik uygulaması ile örgütsel öğrenme ilişkisi eğitim düzeyine göre anlamlı farklılık göstermemektedir. ($p=0.629>0.05$). H_5 hipotezi desteklenmemektedir.

Tablo 12. Yönetici kademelerine göre tek yönlü ANOVA bulguları.

Kaynak	Kareler toplamı	Ortalama kare	F	p değeri
Gruplar arası	0.818	0.273	0.580	0.629
Grup içi	70.028	0.470		
Toplam	70.845			

H_6: Dijital liderlik uygulaması ile örgütsel öğrenme ilişkisi algıları işletmede çalışan kişinin kıdem derecesine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

Katılımcıların çalıştıkları işletmedeki kıdemlerinin dijital liderlik uygulaması ile örgütsel öğrenme algılarına etkisi "Tek Yönlü ANOVA Analizi"ne göre analiz edilmiştir. Analiz sonuçları Tablo 13 ve Tablo 14'te gösterilmektedir.

Tablo 13. Kıdeme göre betimsel bulgular.

Değişken	Kıdem	N	x	Std. Sp.
Dijital liderlik uygulaması ile örgütsel öğrenme ilişkisi	3 yıldan az	36	4.06	0.807
	3–7 yıl	59	3.68	0.631
	8 yıl ve üzeri	58	3.86	0.616
Toplam		153	3.84	0.683

Not. Bilişim liderliği ölçeği ve örgütsel öğrenme ölçeklerine verilen cevapların ortalama değerleri baz alınarak kıdem sürelerinin betimsel bulguları hesaplanmıştır.

Analiz sonuçları incelendiğinde, dijital liderlik uygulaması ile örgütsel öğrenme ilişkisinde eğitim düzeyine göre anlamlı farklılık saptanmıştır ($p=0.030<0.05$). Bu durumda H_6 hipotezi desteklenmektedir.

Tablo 14. Kıdem sürelerine göre tek yönlü ANOVA bulguları.

Kaynak	Kareler toplamı	Ortalama kare	F	p değeri
Gruplar arası	3.239	1.619	3.593	0.030
Grup içi	67.607	0.451		
Toplam	70.845			

Tek yönlü ANOVA analizi sonucunda kıdem dağılımının en azından bir grup için diğerlerinden farklı olduğu saptanmıştır. Grupların birbirinden farklı olduğunu belirlemek için ikili karşılaştırma testlerinden "Tukey Testi" yapılmıştır. Tablo 15 Tukey HSD Testi sonuçlarını vermektedir.

Tablo 15. Kıdem sürelerine göre Tukey HSD testi sonuçları.

Değişken	Kıdem (I)	Kıdem (J)	I-J Ortalama farkı	Std. Sp.	p değeri
Dijital liderlik uygulaması ile örgütsel öğrenme ilişkisi	3–7 yıl	3 yıldan az	-.378*	0.142	0.023
		8 yıl ve fazla	-0.178	0.124	0.327

Tukey Testi'ne göre, 3 yıldan az kıdemli çalışanların dijital liderlik uygulaması ile örgütsel öğrenme ilişkisi algılarının, 3 ile 7 yıl arası kıdemi olan çalışanlardan daha fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

5. Sonuç Ve Öneriler

Tarih boyunca veri hiç bu kadar önemli olmamış ve veriyi bu hızda kullanma ihtiyacı ortaya çıkmamıştır. İşletmeler, dijitalleşmenin gerekliliğine inanan ve dönüşümü baştan sona tüm süreç ve uygulamalarda gerçekleştirebilen liderlere ihtiyaç duymaktadırlar. Dijitale uyarlanmış istihdam, ar-ge, ürün ve hizmet sağlayıcılar gibi çeşitli uygulamalar sayesinde işletmeler kısa süre içerisinde kaynağa

yerinde ulaşma imkânı yakalayarak rekabet avantajı sağlamaktadır. Bu nedenle, dijital liderlik uygulaması ile örgütsel öğrenme ilişkisini belirlemeye yönelik bir alan araştırması yapılmıştır.

Araştırma kapsamında, Türkiye genelinde bankacılık sektörü çalışanı 153 kişiden eksiksiz sağlanan elektronik anket verileri doğrultusunda, dijital liderlik uygulaması ile örgütsel öğrenme ilişkisi analiz edilmeye çalışılmıştır. Araştırmada elde edilen veriler ile yapılan istatistiki analizler sonucunda dijital liderlik uygulaması ve örgütsel öğrenme arasında pozitif yönlü ilişki saptanarak, temel hipotez kabul edilmiştir. Dijital liderlik uygulaması ve örgütsel öğrenme algıları ile yaş, eğitim düzeyi, statü ve yönetim kademesi gibi demografik değişkenleri arasında anlamlı farklılıklara ulaşılamamış, ancak kıdem süresi değişkeni ile anlamlı farklılık olduğu saptanmıştır.

Son olarak, bu çalışma bankacılık sektörü baz alınarak yapılmıştır. Farklı sektörlerde yapılacak çalışmalar farklı sonuçlar verebilir. Bu alanda çalışmak isteyen akademisyen ve araştırmacılara bilişim liderliği ölçeği ile ilişkilendirerek, daha büyük örneklem ile değişkenleri aynen veya sektörlere uyarlayarak kullanmaları ve sektörel farklılıkları tespit etmeleri tavsiye edilmektedir.

Kaynakça

Abbatiello, A., Knight, M., Philpot, S., ve Roy, I. (2017). Rewriting the rules for the digital age: 2017 Deloitte Global Human Capital Trends. UK: Deloitte University Press.

Aybas, M. (2007). Türk işletmelerinde örgütsel öğrenme, bilişim teknolojileri ve örgütsel bağlam ilişkilerini incelemeye yönelik bir araştırma. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi. İzmir: T.C. Dokuz Eylül Üniversitesi.

Gümüştekin, G. E. (2004, Eylül). Bilgi yönetiminin stratejik önemi. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 18(3-4): 201-212.

Harvey, C., ve Denton, J. (1999, December). To come of age: the antecedents of organizational learning. Journal of management studies, 36(7): 897-918. Kırmaz, B. (2010). Bilgi çağı lideri. Ankara Barosu Dergisi, 68(3): 207-222.

Matt, C., Hess, T., ve Benlian, A. (2015, Ağustos 4). Digital transformation strategies. Business & Information Systems Engineering, 57(5): 339-343.

Meffert, J., ve Swaminathan, A. (2018). Leadership and the urgency for digital transformation. Leader to Leader, 2018(88): 44-49.

Öge, S. (2005). Düzen mi düzensizlik (kaos) mi? Örgütsel varlığın sürdürülebilirliği açısından bir değerlendirme. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (13): 285-303.

Öneren, M. (2008). İşletmelerde öğrenen örgütler yaklaşımı. ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi, 4(7): 163-178.

Qi, C., ve Chau, P. Y. (2018). Will enterprise social networking systems promote knowledge management and organizational learning? An empirical study. Journal Of Organizational Computing and Electronic Commerce, 28(1): 31-57.

Şahin, S., Çakır, Ç., ve Öztürk, N. (2014). Öğrenen örgüt profili ölçeği'nin Türkçe' ye uyarlanması: geçerlik ve güvenirlik çalışması. Gaziantep University Journal of Social Sciences, 13(1): 153-168.

Şimşeker, M., ve Ünsar, S. (2008). Küreselleşme süreci ve liderlik. Journal of Yaşar University, 3(9): 1029-1045.

TBB. (2019). İstatistiki Rapor: Türkiye Bankacılık Sistemi'nde Seçilmiş Göstergelerin İllere ve Bölgelere Göre Dağılımı., Türkiye Bankalar Birliği: https://www.tbb.org.tr/tr/banka-ve-sektor-bilgileri/istatistiki-raporlar/Illere_ve_Bolgelere_Gore_Banka,_Sube,_Nufus,_Mevduat_ve_Kredilerin_Dagilimi/3790, Erişim tarihi, 07 29, 2019

Tekin, M., Zerenler, M., ve Bilge, A. (2005). Bilişim teknolojileri kullanımının işletme performansına etkileri: lojistik sektöründe bir uygulama. İstanbul Ticaret Üniversitesi Fen Bilimleri Dergisi, 4(8): 115-129.

Ulutaş, M., ve Arslan, H. (2018). Bilişim liderliği ölçeği: bir ölçek geliştirme çalışması. Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi, 47(47): 109 - 118.

Ünal, M. (2012). Bilgi çağında değişim ve liderlik. Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, 32(1): 297-310.

Wilson III, E. J. (2004). Leadership in the digital age. G. R. Goethals, G. Sorenson, ve J. M. Burns (Der/Eds.), The Encyclopedia of Leadership, 4: 858-861.

COUNTRY SELECTION FOR ENERGY COMPANY'S NEW BRANCH USING FUZZY TOPSIS

Dounia Chlyeh

Ibn haldun University

Aicha Elaıche

Ibn haldun University

Ali Osman Kusakcı

Ibn haldun University

Abstract

Solar energy is regarded as one of the most important and promising technologies in the field of renewable energies. Turkey has been one of the first countries to adopt solar energy and harness it in the last two decades. Many Turkish companies especially holdings started to invest in North Africa, either by expanding their operations there or through opening new branches and making alliances with the other countries concerned. This paper aims to identify the best North African country for a specific Turkish company to open a solar energy branch. The process involved Fuzzy TOPSIS multi-criteria decision making where criteria for selection of one of the countries has been collected from experts, and three decision makers have been chosen to rate the criteria in terms of each alternative countries. Fuzzy TOPSIS analysis was chosen because of the level of the uncertainty in this case study. Regardless of the data available concerning each criterion for all the alternative countries, there is still a certain level of ambiguity to overcome. The results of this study suggested that Algeria would be the best choice for this Turkish company to open up a new branch. The second best fitting country would be Egypt followed by Libya while Morocco and Tunisia had the lowest ranking.

Keywords*: Solar Energy, Fuzzy TOPSIS, Uncertainty*

BİR TÜRK ENERJİ ŞİRKETİNİN YENİ ŞUBESİ İÇİN BULANIK TOPSIS İLE ÜLKE SEÇİMİ

Özet

Güneş enerjisi, yenilenebilir enerji alanında en önemli ve gelecek vaat eden teknolojilerden biri olarak kabul edilmektedir. Türkiye, son 20 yılda güneş enerjisini benimseyen ve onu kullanan ilk ülkelerden olmuştur. Birçok büyük Türk şirketi faaliyetlerini genişleterek veya yeni şubeler açarak ve diğer ülkelerle ittifaklar yaparak Kuzey Afrika'ya yatırım yapmaya başlamıştır. Bu makale, bir Türk şirketinin güneş enerji faaliyetlerini yürütmek üzere Kuzey Afrika'da açamayı planladığı şubesinin yerini belirlemeyi amaçlamaktadır. Konu çok kriterli karar verme problemi olarak Bulanık TOPSIS yöntemi ile ele alınmıştır. Yatırım yapılacak ülkenin seçimi için bağlayıcı olan kriterler uzmanlar tarafından belirlenmiş ve üç karar verici tarafından alternatifler değerlendirilmiştir. Vaka ele alınırken çaışmanın öznel içeriği değerlendirme sürecindeki müphemlik nedeniyle bulanık yaklaşım kullanılmıştır. Çalışmanın sonuçları şirketin yatırım yapması için en uygun ülkenin Cezayir olduğunu; bu ülkenin ardından Mısır ikinci sırada geldiğini göstermektedir. Bunun yanında Fas ve Tunus uzmanlar tarafından yatırım için en elverişsiz ülkeler olarak sıralanmıştır.

Anahtar Kelimeler: *Güneş Enerjisi, Bulanık TOPSIS, Belirsizlik*

1. Introduction

Market opportunities for solar energy industry exist to innovate and to take advantage of emerging markets in order to promote renewable energy technologies especially with the help of governmental support and public awareness. The use of renewable energy sources helps to enhance diversity in energy supply markets and provide economically attractive options to meet energy service need (Devabhaktui, 2012). North African countries have been witnessing major development in energy generation. Demand for power in this region is going through rapid growth due to increased activities in the industrial and construction sector. Morocco, Algeria, Tunisia, and Egypt have invested generously in renewable energy projects.

This makes those countries a fertile soil for investments in renewable energy generally and solar energy specifically. In order to minimize cost and maximize the efficient use of resources, selecting an appropriate location for a new plant has become one of the most important issues for many companies in different industries. Furthermore, as the energy industry is a growing

industry that contains all of the industries involved in the production and sale of energy, that includes: manufacturing, refining, extraction, and distribution, the decision for a precise location with promising future to the concerned company is more complicated as it includes different potential criteria such as the growth of the country or its external debt. Therefore the problem can be viewed as multiple criteria decision making (MCDM) problem.

This study aims to add on a decent contribution to both the literature and the professional life in the field of energy management. Using a famous and efficient decision- making model, Fuzzy TOPSIS. We tried to clear the path for a Turkish solar energy company in order to choose the right North African country for their expansion. Taking into consideration many factors, we made a comparison among five of the North African countries on an economical, political, and most of all, an energy perspective.

The rest of this paper is organized as follows: in the following section we go through the literature review discussing the investment location selection, the Multi Criteria Decision Making generally, the Fuzzy TOPSIS specifically and the facility location decision. Afterwards we introduce the followed methodology and analysis of data, then by showing the results we conclude in the discussion in the last section.

2. Literature Review

2.1. Investment Location Selection

While extending operations abroad, firms face many options whether for exporting, licensing or going for alliances. Conventional international business theories put up advantages of the well known OLI paradigm - ownership location and internalization (Dunning, 1993) – to explain foreign investment decision. Ownership advantages are the competitive advantages and assets that allow a firm to engage successfully in foreign markets. Those include usually superior technology and management expertise. Location advantages are the interests that are offered by the host country to the investing firm and those can be large markets and low production and labor costs. Internalization refers to transaction costs. Both internalization and ownership vary by the investor when location advantages are specific to the hosting country. According to Lall (1997), 3 determinants of FDI (Foreign Direct Investment) for location selection are economic conditions attractiveness (markets, resources, competitiveness) framework policy towards the private sector (macro policies, trade, and investment…) and the investment strategies of MNEs (Multinational Enterprises).

2.2. Multi-Criteria Decision Making

Decision making is the process of getting the best alternative among the feasible options that are usually multiple and conflicting at the same time. Multi Criteria Decision Making is composed of operations that are devoted to the development of the decision-making process, its tool, and methodologies involving multiple criteria, goals, and objectives (Zopounidis, 2002).

When we talk about the problems where the decision maker needs to evaluate different set of finite alternatives in order to select the best option or the optimum option and to rank them from the worst to the best we are talking about the discrete MCDM problems, and those are addressed through the multi-attribute decision making (MADM) methods , and when we talk about the problems where there is a set of infinite alternatives we are talking about continuous MCDM problems and those are addressed through Multiobjective decision making (MODM) methods.

Fuzzy MCDM is used to evaluate different alternatives taking in consideration predetermined criteria by either a single decision maker or a group of decision makers, where importance of the criteria can be evaluated through the usage of linguistic values represented by fuzzy numbers (Chen, 1992).

The theory of fuzzy set was presented 1975 by Lotfi Zadeh as an extension of classical notation set and has been extended by developing new types of fuzzy sets

which include type- n fuzzy sets that combine uncertainty about the membership function, as well as non-stationary fuzzy sets which introduce a connection that expresses the slight variation in the membership function (Garibaldi, 2008), and other sets (Kahraman et al, 2015).

2.3 Fuzzy MCDM with Linguistic Terms

In fuzzy MCDM, performance ratings and weights are represented by fuzzy numbers. We usually calculate alternatives by aggregating all criteria weights and alternatives ratings, where choices with higher utility are preferred. Since an alternative's quality is determined by subjective perceptions towards each evaluated criterion, the fuzzy MCDM approach is more suitable to explain how decision makers select the best alternative for their good.

We apply linguistic variables to specifically describe a criterion since crisp data are inadequate to model real-life problems in MCDM. To facilitate the subjective assessment made by the decision maker using fuzzy numbers, we use two sets of linguistic terms to assess criteria weights and performance rating on the qualitative criterions. Linguistic variables are variables which apply words or sentences in a natural language to describe its degree of value, and this kind of expression is used to compare criteria by linguistic variables like "very important", "important", and "unimportant" with respect to a scale (Wang, 2009).

2.4. Fuzzy TOPSIS

The first TOPSIS approach was presented in 1981 by Hwang and Yoon. The method's main idea is to choose the alternative that is the nearest to the positive-ideal solution, and the farthest from the negative-ideal solution. A relative closeness or so-called similarity index is calculated. This index actually helps us see the distance to the positive ideal solution and from the negative ideal solution. After analyzing the alternative with the maximum index or closeness coefficient is selected.

Fuzzy TOPSIS studies are usually grouped in three different cases: either developing new methodologies/ modifying the existing approaches the way Ye and Li modified TOPSIS using possibility theory in 2014. Or using the existing approaches in a specific problem area. For instance Kannan et al. in 2014 used fuzzy TOPSIS to rank green suppliers for a Brazilian electronics company, some use it to solve facility location problem like the case of Chu (Chu, 2002), or combining different decision-making techniques and developing hybrid methods Like how Mandic et al.(2014) developed an integrated fuzzy multicriteria model for assessing the financial performance of banks. Fuzzy TOPSIS has been used in different areas like Engineering, mathematics, business, etc.

An extended fuzzy TOPSIS for group decision has been proposed by Yue (2014). It concerns the group decision-making problems in an intuitionistic fuzzy environment. It starts with collecting individual evaluations. Then, these evaluations are converted into a group decision of alternatives.

A hybrid approach for evaluating strategic decisions has been developed by Cevik Onar et al (2014). In the model the weights of the factors are defined by interval type-2 AHP and the strategies are evaluated through hesitant fuzzy TOPSIS using the determined weights.

Kahraman et al. (2014) integrate pairwise comparisons approach with fuzzy TOPSIS in order to deal with supplier selection problems where the decision makers are hesitant in their decisions. Xu and Zhang (2013) extended the TOPSIS method for evaluating alternatives, where decision-makers are hesitant and the information on attribute weights is incomplete. Celik et al. (2013) proposed a hybrid model for defining satisfaction level of public transportation. This method combines interval type-2 fuzzy TOPSIS and Grey Relational Analysis (GRA).

2.5. Facility Location

Facility location selection is the determination of geographic site for the company's operations. The decision includes firms seeking to locate, relocate or expand their operations, the process usually encompasses identifying, analyzing, evaluating and selecting among different alternatives (Yang J, 1997). Location selection is a very important decision for companies because, as an operation, it is very costly and difficult to reverse, and entails long term commitments. A poor choice of location can result in excessive transportation costs, less qualified labor, loss of competitive advantage, can go up to capital loss due to an economic crisis if it happens that the country –for example– chosen is not economically stable.

The general procedure for making a location decision usually consists of the following steps:

1. Decide on the criteria that will be used to evaluate location alternatives
2. Identify criteria that are important
3. Develop location alternatives
4. Evaluate the alternatives and make a selection (Stevenson, 1993)

There are different criteria that influence the location decision. But naturally, some criteria are more important and dominant then others, in our study we take 11 criteria into consideration.

3.Methodology

Before starting the analysis we conducted a survey on the criteria that should be selected. An initial sample of 64 criteria was found. After this comes the selection of the decision makers. In this study, three decision makers were chosen and given equal importance in the decision- making process. The last stage is the Fuzzy TOPSIS analysis and calculations are conducted. The methodology used in this study is fully described below.

3.1. Selection of Criteria

After getting in contact with experts in different positions and those were 15 in total. Five of them were regular engineers, six were C-level managers who were at same time engineers, and four were CEOs and owners of energy companies. They were asked to name according to their expertise the important criteria that should be considered in selecting one of the North African countries, Morocco,

Algeria, Tunisia, Libya, and Egypt. Where a new plant of an energy company should be built. We were able to get in total 64 relevant criteria that were reduced to 11 reliable criteria based on two specifications: the common criteria (repeated criteria), and the weight of each expert (CEOs are weighted highly while regular engineers have low weights). The selected criteria are as mentioned above GDP per capita, external debt of the country, renewable energy policy of the country, renewable energy plant capacity (Gigawatts) in the country, variety of electricity generation resources available in the country, state of electricity distribution and transmission network in the country (losses), political stability of the country, reliability in the country's legal system, customs duties and quotas in the country, PV installers in the country, and Global tilted irradiation kWh/m2 per year.

3.2. Selection of Decision Makers

After selecting criteria three decision makers are chosen and equally given importance throughout the process.

3.3. Fuzzy TOPSIS

In this specific study, a Fuzzy TOPSIS approach suggested by Chen (1992) was embraced as follows:

1) Linguistic ratings of the performance of the five chosen north African countries, as well as the weight of the 11 attributes made by the 3 decision makers, are constructed as an initial matrix.

2) The initial matrix of those linguistic ratings and criteria weighting is then transformed to the corresponding fuzzy numbers.

3) Those aggregated fuzzy number ratings are classified in a table as a combined fuzzy decision matrix.

Considering m as alternatives, n as criteria and k as decision-makers. The matrix is expressed as

$$\tilde{D} = \begin{array}{c} \\ A_1 \\ A_2 \\ A_3 \end{array} \begin{array}{c} \begin{array}{ccc} C_1 & C_2 & C_3 \end{array} \\ \begin{bmatrix} \breve{x}_{11} & \breve{x}_{12} & \breve{x}_{1n} \\ \breve{x}_{21} & \breve{x}_{22} & \breve{x}_{2n} \\ \breve{x}_{m1} & \breve{x}_{m2} & \breve{x}_{mn} \end{bmatrix} \end{array} \begin{array}{l} \\ \\ , i = 1.2,\ldots m; \\ , j = 1,2,\ldots n; \end{array} \quad (1)$$

Where $A_1, A_2,\ldots,A_m$ are the alternatives to be chosen, $C_1, C_2,\ldots, C_n$ denote the evaluation criteria, $\breve{x}_{ij}$represents the rating of alternative A_i with respect to criterion C_j evaluated by k evaluators.

4) This combined fuzzy decision matrix is normalized. If the criteria is a beneficial one we chose the highest numbers. If it is a cost criterion, then low numbers are chosen. $\tilde{R}$ denotes the normalized fuzzy decision matrix.

$$\tilde{R} = [\breve{r}_{ij}]_{m*n}, \quad i = 1,2,\ldots,m; \; j = 1,2,\ldots,n \quad (2)$$

Where

$$\breve{r}_{ij} = \left(\frac{a_{ij}}{c_j^+}, \frac{b_{ij}}{c_j^+}, \frac{c_{ij}}{c_j^+} \right) \quad (3)$$

$$c_j^+ = \max c_{ij} \quad (4)$$

5) The weights of the attributes and the normalized fuzzy matrix are then multiplied to give us a weighted normalized matrix. $\tilde{V}$ characterise the weighted normaized decision matrix.

$$\tilde{V} = [\breve{v}_{ij}]_{m*n}, \quad i = 1,2,\ldots,m; \; j = 1,2,\ldots,n \quad (5)$$

$$\breve{v}_{ij} = \breve{r}_{ij} \square \breve{w}_j \quad (6)$$

where $\breve{w}_j$ represents the importance weight of criterion C_j.

6) The following step is to define the Fuzzy Positive Ideal Solution (FPIS) and the Fuzzy Negative Ideal Solution (FNIS).

$$A^{+} = (\tilde{v}_1^{+}, \tilde{v}_2^{+}, \ldots, \tilde{v}_n^{+}) \quad (7)$$

$$A^{-} = (\tilde{v}_1^{-}, \tilde{v}_2^{-}, \ldots, \tilde{v}_n^{-}) \quad (8)$$

where

$\tilde{v}_j^{+} = (1,1,1)$ and $\tilde{v}_j^{-} = (0,0,0)$, j = 1,2,…,n.

7) According to the equations (9) and (10) below, the distances from FPIS as in di+ and FNIS as in di- are calculated for each country as follows

$$d_i^{+} = \sum_{j=1}^{n} d(\breve{v}_{ij}, \tilde{v}_j^{+}), \text{ i = 1,2,…,m; j= 1,2,…,n} \quad (9)$$

$$d_i^{-} = \sum_{j=1}^{n} d(\breve{v}_{ij}, \tilde{v}_j^{-}), \text{ i=1,2,…,m; j=1,2,…,n} \quad (10)$$

Where:

$d(\breve{v}_a, \breve{v}_b)$ denotes the distance measurement between two fuzzy numbers, d_i^{+} represents the distance of alternative A_i from FPIS, and d_i^{-} is the distance of alternative A_i from FNIS.

According to Chen (2000), the distance between any two fuzzy numbers $\tilde{A}$ and $\tilde{B}$ is calculated as

$$d(\tilde{A}, \tilde{B}) = [\tfrac{1}{3}\{(a_1 - a_2)^2 + (b_1 - b_2)^2 + (c_1 - c_2)^2\}]^{1/2} \quad (11)$$

Where a, b and c are upper, middle and lower range of triangular fuzzy numbers.

8) The last step is using formula (11) to calculate the closeness coefficient, CC_i, for each alternative country.

$$CC_i = d_i^{-} / d_i^{+} + d_i^{-}, \quad \text{i = 1,2,…,m} \quad (12)$$

9) On the basis of the closeness coefficicent CC_i, the best alternative countries are ranked in order from the highest to the lowest.

4. Analysis & Results

Table 1 represents the 11 chosen criteria with their clarification. Those specific criteria were used in the Fuzzy analysis.

Table 1: Criteria for countries evaluation

Attributes	Clarification
C1	GDP per capita
C2	External debt of the country
C3	Renewable energy policy of the country
C4	Renewable energy plant capacity (Gigawatts) in the country

C5	Variety of electricity generation resources available in the country
C6	state of electricity distribution and transmission network in the country (losses)
C7	political stability of the country(political stability index -2.5/2.5)
C8	reliability in the country's legal system (more reliable 0/ less 10)
C9	customs duties and quotas in the country
C10	PV installers in the country
C11	Global tilted irradiation kWh/m2 per year

Table 2. represents the corresponding fuzzy numbers for each linguistic term. Those fuzzy numbers are used later on during the analysis for rating the alternatives. In table 3. The same fuzzy numbers are allocated for the terminology of criteria weightage.

Table 2: Linguistic scale conversion to fuzzy numbers for a rating of the alternatives

Term	Fuzzy number
Very Low	1,1,3
Low	1,3,5
Average	3,5,7
High	5,7,9
Very High	7,9,9

Table 3: Fuzzy numbers' conversion from the linguistics for the criteria weight

Term	Fuzzy Number
Of little importance	1,1,3
Moderately important	1,3,5
Important	3,5,7
Very important	5,7,9
Absolutly important	7,9,9

Table 4: Linguistic rating by the three decision Makers

	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	C10	C11
	D1-D2-D3	D1-D2-D3	D1-D2-D3	D1-D2-D3	D1-D2-D3	D1-D2-D3	D1-D2-D3	D1-D2-D3	D1-D2-D3	D1-D2-D3	D1-D2-D3
Morocco	VL-VL-VL	H-L-H	AV-H-H	VH-H-H	VH-VH-VH	AV-AV-AV	AV-VH-VL	H-H-H	AV-AV-AV	AV-H-H	H-L-L
Algeria	H-VH-VH	L-H-L	H-VH-VH	H-AV-AV	H-H-H	AV-AV-AV	L-H-L	H-VL-VL	AV-H-H	VL-L-L	H-AV-AV
Tunisia	AV-L-L	H-AV-AV	L-L-L	L-L-L	H-H-H	AV-AV-AV	L-AV-AV	H-AV-AV	L-L-L	AV-AV-AV	H-VL-VL
Libya	H-H-H	VL-VH-L	L-VL-VL	L-VL-VL	VL-L-AV	AV-AV-AV	VL-VLVH	VL-VH-VH	AV-AV-AV	VL-VL-VL	H-H-H
Egypt	L-AV-AV	VH-VL-VL	L-AV-AV	VH-VH-VH	VH-VH-VH	AV-AV-AV	VL-L-H	H-L-L	H-VH-VH	VH-VH-VH	H-VH-VH
Weights of Criteria	AI-VI-AI	VI-AI-MI	VI-I-I	I-VI-AI	MI-VI-I	MI-MI-LI	I-AI-MI	I-VI-I	LI-MI-VI	MI-I-I	LI-I-AI

Table 5: Fuzzy matrix of the aggregated rating of the countries

	Combined Decision Matrix										
Criteria	5,8.33,9	1,6.33,9	3,5.67,9	3,7,9	1,5,9	1,2.33,5	1,5.67,9	3,5.67,9	1,3.67,9	1,4.33,7	1,5,9
Morocco	1,1,3	1,5.67,9	3,6.33,9	5,7.67,9	7,9,9	3,5,7	1,5,9	5,7,9	3,5,7	3,6.33,9	1,4.33,9
Algeria	5,8.33,9	1,4.33,9	5,5.67,9	3,5.67,9	5,7,9	3,5,7	1,4.33,9	1,3,9	3,6.33,9	1,2.33,5	3,5.67,9
Tunisia	1,3.67,7	3,5.67,9	1,3,5	1,3,5	5,7,9	3,5,7	1,4.33,7	3,5.67,9	1,3.67,5	3,5,7	1,3,9
Libya	5,7,9	1,4.33,9	1,1.67,5	1,1.67,5	1,3,7	3,5,7	1,3.67,9	1,6.33,9	1,3.67,7	1,1,3	5,7,9
Egypt	1,4.33,7	1,3.67,9	1,4.33,7	7,9,9	7,9,9	3,5,7	1,3.67,9	1,4.33,9	5,8.33,9	5,9,9	7,8.33,9

Table 6: Normalized fuzzy decision matrix of the selected countries

	Normalized Fuzzy Decision Matrix										
Criteria	5,8.33,9	1,6.33,9	3,5.67,9	3,7,9	1,5,9	1,2.33,5	1,5.67,9	3,5.67,9	1,3.67,9	1,4.33,7	1,5,9
Morocco	0.11,0.11,0.33	0.11,0.176,1	0.33,0.703,1	0.55,0.852,1	0.77,1,1	0.428,0.6,1	0.11,0.55,1	0.11,0.142,0.2	0.33,0.55,0.77	0.11,0.157,0.33	0.11,0.481,1
Algeria	0.55,0.925,1	0.11,0.23,1	0.55,063,1	0.33,0.63,1	0.55,0.77,1	0.428,0.6,1	0.11,0.481,1	0.11.0.33,1	0.33,0.703,1	0.2,0.429,1	0.33,0.63,1
Tunisia	0.11,0.407,0.77	0.11,0.176,0.33	0.11,0.33,0.55	0.11.0.33,0.55	0.55,0.77,1	0.428,0.6,1	0.11,0.481,0.77	0.11,0.176,0.33	0.11,0.407,0.55	0.142,0.2,0.33	0.11,0.33,1
Libya	0.55,0.77,1	0.11,0.272,1	0.33.0.185,0.55	0.11,0.185,0.55	0.11,0.33,0.77	0.428,0.6,1	0.11,0.407,1	0.11,0.157,1	0.11,0.408,0.77	0.33,1,1	0.55,0.77,1
Egypt	0.11,0.481,0.77	0.11,0.272,1	0.11,0.481,0.77	0.77,1,1	0.77,1,1	0.428,0.6,1	0.11,0.407,1	0.11,0.131,1	0.55,0.925,1	0.11,0.11,0.2	0.77,0.925,1

Table 7: Weighted normalized fuzzy decision matrix of the countries

	The Weighted Normalized Fuzzy Decision Matrix										
Crtr	5,8.33,9	1,6.33,9	3,5.67,9	3,7,9	1,5,9	1,2.33,5	1,5.67,9	3,5.67,9	1,3.67,9	1,4.33,7	1,5,9
Mor	0.55,0.91,2.97	0.11,1.11,9	0.99,3.98,9	1.65,5.96,9	0.77,5,9	0.428,1.398,5	0.11,3.12,9	0.33,0.81,1.8	0.33,2.01,6.93	0.11,0.67,2.31	0.11,2.4,9
Alger	2.75,7.7,9	0.11,1.45,9	1.65,3.57,9	0.99,4.41,9	0.55,3.85,9	0.428,1.398,5	0.11,2.73,9	0.33,1.87,9	0.33,2.58,9	0.2,1.85,7	0.33,3.15,9
Tunis	0.55,3.4,6.93	0.11,1.11,2.97	0.33,1.04,4.95	0.33,2.31,4.95	0.55,3.85,9	0.428,1.398,5	0.11,2.73,6.93	0.33,0.99,2.97	0.11,1.49,4.95	0.142,0.86,2.31	0.11,1.65,9
Libya	2.75,6.41,9	0.11,1.72,9	0.99,2.72,4.95	0.33,1.29,4.95	0.11,1.65,6.93	0.428,1.398,5	0.11,2.3,9	0.33,0.89,9	0.11,1.49,6.93	0.33,4.33,7	0.55,3.85,9
Egy	0.55,4,6.93	0.11,1.72,9	0.33,2.72,6.93	2.31,7,9	0.77,5,9	0.428,1.398,5	0.11,2.3,9	0.33,0.74,9	0.55,3.39,9	0.11,0.47,1.4	0.77,4.625,9

Table 8: Fuzzy Positive/Negative Ideal Solution of the criteria

	Fuzzy Positive/Negative Ideal Solution (FPIS/FNIS)										
A+	2.75,7.7,9	0.11,1.72,9	0.99,3.98,9	2.31,7,9	0.77,5,9	0.42,1.39,5	0.11,3.12,9	0.33,1.87,9	0.55,3.39,9	0.33,4.33,7	0.77,4.62,9
A-	0.55,0.91,2.97	0.11,1.11,2.97	0.33,1.04,4.95	0.33,1.29,4.95	0.11,1.65,6.93	0.42,1.39,5	0.11,2.3,9	0.33,0.74,9	0.11,1.49,4.95	0.11,0.47,1.4	0.11,1.65,9

Table 9: Distance of the ratings of each country from FPIS

	Calculating the distance from A+											D+
Morocco	5,11	0,35	0	0,7	0	0	0	4,20	1,44	3,4	1,3	16,59
Algeria	0,00	0,16	0,45	1,7	0,68	0	0,23	0,00	0,48	1,4	0,9	5,99
Tunisia	2,71	3,50	2,91	3,8	0,68	0	1,20	3,52	2,60	3,4	1,8	26,00
Libya	0,34	0	2,45	4,2	2,31	0	0,47	0,57	1,64	0	0,5	12,44
Egypt	2,46	0	1,45	0	0	0	0,47	0,65	0	3,9	0	8,96

Table 10: Distance of the ratings of each country from FNIS

	Calculating the distance from A-											D-
Morocco	0	3,48	2,91	3,6	2,31	0	0,47	4,16	1,19	0,5	0,4	19,14
Algeria	5,11	3,49	2,86	3	1,76	0	0,25	0,65	2,42	3,3	0,9	23,73
Tunisia	2,70	0,00	0,00	0,6	1,76	0	1,29	3,48	0,00	0,6	0	10,39
Libya	4,88	3,50	1,04	0	0	0	0	0,09	1,14	3,9	1,3	15,88
Egypt	2,46	3,50	1,50	4,2	2,31	0	0	0,00	2,60	0	1,8	18,32

Table 11: Rating of countries according to the closeness coefficient

	D+	D-	CC (Closeness coefficient)	RANK
Morocco	16,59	19,14	0,54	4
Algeria	5,99	23,73	0,80	1
Tunisia	26,00	10,39	0,29	5
Libya	12,44	15,88	0,56	3
Egypt	8,96	18,32	0,67	2

Table 8 represents the alternative countries with their corresponding FPIS and FNIS. Table 9 and 10 shows the positive and negative distances from the FPIS and FNIS for each country respectively. The last step in the second phase is the calculation of the closeness coefficient (CC_i) and the ranking of each country was made in descending order as provided in table 1.

5. Conclusion

Each and every company strives to succeed. In the process of determining the most suitable country for a Turkish company's new branch. We determined a variety of factors that could play a big role in its prosperity. Taking into consideration that there is a large competition in the field of solar energy recently. Therefore, North African countries play a strategic role and a golden opportunity for foreign investment. However, choosing a country among those is also crucial for the survival and flourishing of the business. Especially when taking into consideration political stability and the economic growth of the countries. Fuzzy TOPSIS technique as part of the multi-criteria decision making was the most convenient in this particular study because of the level of uncertainty in this study. Moreover, it gave decision makers equal importance without revealing the names of the selected countries so there will be no particular biases in the process.

The ranking of the alternatives indicated that Algeria is the preferred country for such investment, followed by Egypt and Libya. Those three countries are believed to be the most appropriate of the selected North African countries in this study. The remaining countries -Morocco, Tunisia- had a relatively low rating, and very low rating respectively. As they received the lowest rating from all the decision makers. This was expected due to the low GDP, high competition, and the lack of sufficient renewable energy policies. Therefore, it has been suggested to the company that it would be more effective to open a branch in Algeria. If the company feels the urge to change or add any country/ criteria, fuzzy topsis structure is highly compatible with any of those changes.

References

Celik, E., Bilisik, O. N., Erdogan, M., Gumus, A. T., & Baracli, H. (2013). An integrated novel interval type-2 fuzzy MCDM method to improve customer satisfaction in public transportation for Istanbul. *Transportation Research Part E: Logistics and Transportation Review*, *58*, 28-51.

Cevik Onar, S., Oztaysi, B., & Kahraman, C. (2014). Strategic decision selection using hesitant fuzzy TOPSIS and interval type-2 fuzzy AHP: a case study. *International Journal of Computational intelligence systems*, *7*(5), 1002-1021. Chen, S. J., & Hwang, C. L. (1992). Fuzzy multiple attribute decision making methods. In *Fuzzy multiple attribute decision making* (pp. 289-486). Springer, Berlin, Heidelberg.

Chen, C. T. (2000). Extensions of the TOPSIS for group decision-making under fuzzy environment. *Fuzzy sets and systems*, *114*(1)

Chu, T. C. (2002). Facility location selection using fuzzy TOPSIS under group decisions. *International journal of uncertainty, fuzziness and knowledge-based systems*, *10*(06), 687-701.

Devabhaktuni, V., Alam, M., Depuru, S. S. S. R., Green II, R. C., Nims, D., & Near, C. (2013). Solar energy: Trends and enabling technologies. *Renewable and Sustainable Energy Reviews*, *19*, 555-564.

Dunning, J. H., & Lundan, S. M. (2008). *Multinational enterprises and the global economy*. Edward Elgar Publishing.

Garibaldi, J. M., Jaroszewski, M., & Musikasuwan, S. (2008). Nonstationary fuzzy sets. *IEEE Transactions on Fuzzy Systems*, *16*(4), 1072-1086.

Hwang, C. L., & Yoon, K. (1981). Methods for multiple attribute decision making. In *Multiple attribute decision making* (pp. 58-191). Springer, Berlin, Heidelberg.

Kahraman, C., Öztayşi, B., & Çevik Onar, S. E. Z. I. (2014). A multicriteria supplier selection model using hesitant fuzzy linguistic term sets. In *Decision Making and Soft Computing: Proceedings of the 11th International FLINS Conference* (pp. 36-41).

Kahraman, C., Onar, S. C., & Oztaysi, B. (2015). Fuzzy multicriteria decision-making: a literature review. International journal of computational intelligence systems, 8(4), 637-666.

Kannan, D., de Sousa Jabbour, A. B. L., & Jabbour, C. J. C. (2014). Selecting green suppliers based on GSCM practices: Using fuzzy TOPSIS applied to a Brazilian electronics company. *European Journal of Operational Research*, *233*(2), 432-447.

Lall, S. (1997). *Attracting foreign investment: new trends, sources and policies* (Vol. 31). Commonwealth Secretariat.

Mandic, K., Delibasic, B., Knezevic, S., & Benkovic, S. (2014). Analysis of the financial parameters of Serbian banks through the application of the fuzzy AHP and TOPSIS methods. *Economic Modelling*, *43*, 30-37.

Wang, T. C., & Lee, H. D. (2009). Developing a fuzzy TOPSIS approach based on subjective weights and objective weights. *Expert systems with applications*, *36*(5), 8980-8985.

Stevenson, William J. *Producrion/Operations Management*. Irwin, 1993.

Xu, Z., & Zhang, X. (2013). Hesitant fuzzy multi-attribute decision making based on TOPSIS with incomplete weight information. *Knowledge-Based Systems*, *52*, 53-64.

Yang, J., & Lee, H. (1997). An AHP decision model for facility location selection. *Facilities*, *15*(9/10), 241-254.

Ye, F., & Li, Y. (2014). An extended TOPSIS model based on the possibility theory under fuzzy environment. *Knowledge-Based Systems*, *67*, 263-269.

Yue, Z. (2014). TOPSIS-based group decision-making methodology in intuitionistic fuzzy setting. *Information Sciences*, *277*, 141-153.

Zadeh, L. (1975). The concept of a linguistic variable and its applications to approximate reasoning. *Information Science*, 199-249.

ÖRGÜTSEL ÖĞRENME SÜRECİNDE UZMANLIK SEZGİSİNİN ROLÜ

Cansu Aykaç
Yıldız Teknik Üniversitesi

Özet

Günümüzün rekabetçi iş dünyasında örgütlerin uzun yıllar varlıklarını sürdürebilmeleri için dışardan aldıkları verileri hızlı bir şekilde içselleştirerek sorunların çözümlerinde kullanabilecekleri bilgi haline dönüştürmeleri gerekmektedir. Örgütlerin varlıklarını sürdürebilmek için verdikleri bu mücadeleye çalışanların, özellikle de yöneticilerin, bireysel anlamda katkısı da eklediğinde örgütsel öğrenmenin birinci kademesi gerçekleşecektir. Bu nedenle, öğrenen bir örgüt olmanın birinci aşamasında çalışanların sezgisinden bahsedilmektedir. Uzun yıllar devam edicek olan sürekli öğrenme kültürünün örgütte devam edebilmesi için örgütler, çalışanlarının sahip olduğu uzmanlık sezgisinin farkında olması ve bunu geliştirmek için atılımlarda bulunmaları önemlidir. Bu makale çalışmasında, çalışanların sahip oldukları uzmanlık sezgisinin öğrenen örgütlerin gelişimindeki önemi incelenecektir. Ayrıca, literatür araştırması ile birlikte gelecek çalışmalar için de önerilerde bulunulacaktır.

Anahtar Kelimeler: *Öğrenen örgütler, sezgi, uzmanlık sezgisi*

THE ROLE OF EXPERT INTUITION IN THE ORGANIZATIONAL LEARNING PROCESS

Abstract

In today's competitive business world, organizations need to rapidly internalize the data which they receive from outside and transform them into information that they can use in solving problems. The first level of the organizational learning will be accomplished when the contribution of the employees, espicially the managers to this struggle to sustain the organizational existence. Therefore, in the first stage of being a learning organization, intuition of employees is mentioned. For the continuation of the learning organization culture, it is important that organizations need to be aware of its employees' expertise intuition and also, take stepst to improve it. In this article, the importance of the employees' intuition on the development of learning organizations will be examined. In addition to that, future research suggestions will be made.

Keywords: *Organizational learning, intuition, expertise intuition*

1. Giriş

Günümüzün rekabetçi iş dünyasında, örgütler çalışanlarının sezgisel becerilerini anlamaları ve bu becerileri örgütsel amaçların ve örgütlerin karşılaştıkları ve zor zamanları atlatabilmelerinde kullanabilmeleri oldukça önemlidir. Soyut bir olgu olan sezgi kavramı bir çok farklı disiplinde tartışılmış olmasına rağmen 20. yüzyılın sonların itibariyle yönetim ve organizasyon alanında tartışılmaya başlanmıştır (Şimşek & Akgün, 2019). Gerek örgütsel karar vermede gerekse örgütsel öğrenme sürecinin sürekliliği açısından önemli olan çalışanların uzmanlık sezgileri, örgütlerin rekabetçi bir çevrede daha dinamik ve hızlı olmasına yardım etmektedir. Örgütler çalışanlar genellikle sezgisel veya müzakere şeklinde olmak üzere iki şekilde karar verirler (Gigerenzer, 2007; Wilson&Schooler, 1991). Sezgisel süreç, kendiliğinden, anlık olarak gerçekleşirken; müzakere sürecinde bilinçli bir çaba vardır (Albrechtsen, Meissner & Susa, 2009). Son yıllarda yapılan çalışmalar da ise günlük karar verme süreçlerimizde sezgisel sürecinin önemine dair bir çok çalışma yapılmıştır (Gigerenzer, 2007; Dijksterhuis, 2004). Aynı şekilde yöneticilerinde karar verme süreçlerinde sezgiler daha ön plandadır. Yöneticilerin karar verme süreçlerinde kullandıkları örtük bilgi zaman içerisinde oluşan sezgilerinden kaynaklanmaktadır. Bazen öyle bir an olur ki, birey bir problemin çözümüne saatlerce ulaşamaz ve birden öyle bir an olur ki, aklına bir an da çözüm gelir. Bu anı "evraka" metaforuyla ifade etmek mümkündür. Arşimet, Newton ve daha nice bilim adamının da başına geldiğini varsaydığımız, hakkında hikayeler yazılan bu "evreka anı" , bir içgörünün oluşmasıyla gerçekleşir (Hodgkinson ve diğerleri, 2009). Zaman içerisinde gerçekleşen bu kuluçka (inkübasyon) süresi bireyin bilgisinin zamanla bilinçaltına yerleşmesi ve bir anda ortaya çıkmasıyla ilişkilidir. Bireyler "dilimin ucunda" gibi deyimlerle de ifade ettikleri bu an da, birey aslında bildiği hissiyatını hissettiği bir içgörü anı yaşamaktadır (Hodgkinson ve diğerleri, 2009). İşte bu an, bireylerin zaman içerisinde deneyimleri yoluyla kazandıkları bilgilerinin zor bir durumda ortaya çıktığı andır. Bahsetmiş olunan içgörü anı, bireyin sezgilerini ifade etmektedir.

Mintzberg (1973), yöneticilerin zamanlarının çoğunun başka insanlarla iletişim ve etkileşimle geçirdiğinden bahsetmiştir. Sürekli iletişim içerisinde bulunan yöneticilerin, şu an ki düşündükleri de aslında geçmiş deneyimlerinin bir özeti niteliğini taşımaktadır ve bu bilgilerini de yönetsel karar vermelerinde sıkça kullanmaktadırlar (Kuo,1998). İletişimin deneyim ile harmanlanmasıyla yöneticiler zorlu durumlar karşısında zaman içerisinde daha başarılı olmaktadırlar. Bunun en temel sebebi ise, zamanla yaşanılan deneyimin artması, sezgiyi de geliştirmektedir. Aynı zamanda, yöneticilerin zamanla ortaya çıkabilecek olası sorunlara cevap verebilecekleri yeni fikirler üretmesi ve olası senaryoları öngörmesi de sezginin ustalıkla kullanılması ile ilişkilendirilmektedir (Jung, 1924).

Bu nedenle de, sezgi ve karar verme üzerine bir çok araştırma yapılmıştır (örneğin; Salas ve diğerleri, 2010; Dane & Pratt, 2007; Sinclair & Ashkanasy, 2005). İlginçtir ki, karar verme üzerine bir çok çalışma yapılmış olmasına rağmen, sezgi ve öğrenen örgütler arasında yapılan çalışma sayısı oldukça azdır.

Dinamik bir süreç olan örgütsel öğrenme kavramı literatürde yaklaşık olarak 50 yıldır tartışılmaktadır. Huber (1991) örgütlerin öğrenme sürecindeki bilgi süreçlerini incelerken, Nonaka ve Takeuchi (1995) ürün innovasyonlarına, March ve Olsen (1975) ise yöneticilerin bilişsel sınırlarının öğrenmeye etkisini incelemiştir. Bahsedilen bu çalışmaların benzeşen noktaları olmasına rağmen farklı fenomenlerle ilgilenmişlerdir. Bu fenomenler; bilgi işleme, ürün innovasyonu ve sınırlı rasyonellik kavramlarıdır. Bir çok çalışmada, fenomonolojik alanlar da benzeşmesine rağmen, öğrenen örgütlere farklı bakış açılarından bakmışlardır. Bu çalışmada ise uzmanlık sezgisinin öğrenen örgütlerle ilişkisi incelenmiştir.

Bu çalışmada, sezgi ve öğrenen örgütler arasında ki ilişki hakkında Crossan ve arkadaşlarının (1999) oluşturmuş oldukları "4I" modelinin örgüt içerisindeki önemi ve uygulamada neler yapılması gerektiğini ele almaktadır. Oluşturulan bu çerçeveyle sezginin örgütte ki öneminin daha iyi anlaşılması ve örgütsel öğrenme ile arasındaki ilişkilerin ifade edilerek örgütlere tavsiyeler sunmaktadır. Yapılan araştırmalar sonucunda Türkçe ve uluslarası literatürde sezgi ve örgütsel öğrenme ilişkisi hakkında yeterli çalışmanın olmadığı görülmüştür. Bu çalışmada, uzmanlık sezgisinin öğrenen örgütlerle ilişkisinin literatür değerlendirmesi ile ortaya konulmuştur..

2. Literatür Araştırması

2.1. Öğrenen Örgütler

Uzun süreli bir eylem olan örgütsel öğrenme süreci, örgütlere türbülanslı bir çevrede rekabetçi bir avantaj sağlayan sürdürülebilir bir yönetim anlayışı ile beraber çaba ve katılım da gerektirmektedir (Goh, 1998). Yüksek performansa ulaşmak isteyen örgütler etkili rutinler geliştirmelidirler. Bu rutinler, bilgiyi işleme ve biraraya getirme, ürün ve hizmet dizaynlarını müşteri deneyimleri ile şekillendirme ve üretim sistemlerini müşterilerin ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde tasarlanması şeklinde sıralanabilir (Garvin, 1998). Örgütlerin hızla değişen tüketici taleplerine karşılık vermesi ve bilgisiyle hâkim olduğu pazarlarda rekabet edebilecek duruma gelmesi için dış çevreden gelen bilgiyi iyi değerlendirmesi gerekmektedir. Dış çevreden gelen bilginin hızlıca örgütün içinde eritilerek kullanılabilir hale gelmesi, rekabetin yoğun olduğu pazarlarda önemlidir.

Örgütlerin öğrenme kavramı, Cangelosi ve Dill'den (1965) bu yana yaklaşık 50 yıldır literatürde ele alınmaktadır. Öğrenen örgütler; örgüte değer katacak pazarlar, ürünler, teknolojiler ve yönetim süreçleri hakkında ki bilgiyi sürekli ve proaktif bir şekilde elde eden ve edindikleri bu bilgiyi

süreçlerine dahil eden örgütsel yapılardır (Slater & Narver, 1995). Ayrıca, öğrenen örgütlerler, çalışanların yeni bilgi ve anlayışlarını dönüştürerek, örgütün bilgi yaratma yeteneğini destekleyenlerdir (Jensen, 2005). Garvin (1993) öğrenen örgütlerin bilgiyi yaratan, elde eden ve bunu örgüt içerisine transfer eden ve aynı zamanda örgütsel davranışlarını bu yeni yapılara göre değiştirebilen organizasyonlar olarak ifade etmiştir. Örgütler bazen çalışanlarının sezgisel becerileri ve yaratıcılıkları ile bilgiyi elde ederken, bazende bilgiyi dışarısı ile iletişim kurarak elde etmektedirler (Garvin, 1993). Kısacası, öğrenme sürecine girdi sağlayan bilgi hem iç hem dış kaynaklardan sağlanabilir. Bilgini kaynağı ne olursa olsun örgütlerin amacı örgütsel gelişimi ve ilerlemeyi sağlayarak rekabet avantajı elde etmektir. Marsick ve Watkins (2003) öğrenen örgütler ile ilgili yedi ölçülebilir başlıktan batmişlerdir;

1. Sürekli öğrenme
2. Sorgulama ve diyalog
3. İş birliği ve takım öğrenimi
4. İnsan boyutu için yetkilendirme
5. Çevresel bağlantı
6. Gömülü sistemler
7. Yapı boyutu için stratejik liderlik.

Peter Senge (2006) öğrenen örgütlerin beş özelliğine dikkat çekmiştir. **Sistem düşüncesi** sonraki dört disiplini birbirine bağlayan ve bütünün parçalardan daha çok değeri olduğunu ifade etmektedir. **Paylaşılan vizyon,** amaç, değerlerin önemine vurgu yapmaktadır ve gelecek hakkındaki ortak hayali vurgulamaktadır. **Kişisel hakimiyet,** sürekli öğrenmeyi sağlayan kişisel bilinçtir. **Takım halinde öğrenme**, takımların bireylerden daha büyük resmi görebilme yeteneğidir. Son olarak **zihin modelleri,** zihnimizde yeretmiş unsurlar, kökleşmiş varsayımlarımız ve eylemlerimizi etkilediği şeklindedir.Bu beş özellik birbirlerini tamamlar niteliktedirler.

Örgütsel kurallar, hafıza, yapı ve örüntüler, örgütsel öğrenme için önemli unsurlardır. Örgütler öğrenemenin önündeki engelleri kaldırırken aynı zamanda yeniliklere adapte olabilme hızını ve cevap verebilme kapasitesini arttırarak öğrenen örgütler olabilmektedir (Marsick &Watkins, 2003). Öğrenen örgütler ve sezgi arasında ki ilişkinin daha iyi anlaşılabilmesi için ilerleyen bölümde sezgi kavramına yer verilmektedir.

2.2. Sezgi

Son yıllarda akademik açıdan çalışanların bilinçli yaptıkları davranışlardan çok bilinç dışı yaptıkları davranışlar incelenmeye başlanmıştır. Bir çok çalışanın düşüncesinin bilinçdışı olma olasılığı modern bilişsel bilimlerin dikkatini çekmiştir. Bu kavramlardan biri olan sezgi “bilinçdışı akıl” olarak da ifade edilmektedir (Hodgkinson ve diğerleri, 2009).

Sezgi, analitik bir süreçtir ve aynı zamanda, tecrübe, bilgi ve bilinç arasında kabul edilen bağlantılardan daha karmaşık olarak görülmektedir (Underwood, 1982). Sezgi bütün bu deneyim ve bilgiyi içeren bir bilinçaltı sürecidir. Sezginin birçok tanımı bulunmasına rağmen üzerinde uzlaşılan üç temel özelliği mevcuttur, (1) bilinçli düşüncenin ötesinde ortaya çıkan, (2) bütünsel ilişkileri içeren ve (3) etkili bir yargılamayla sonuçlanan bir kavramdır (Dane ve Pratt, 2007; Hodgkinson ve diğerleri, 2008; Sadler-Smith ve Shefy, 2007; Sinclair & Ashkanasy, 2005). Agor (1986) ve Vaughan (1979), sezginin temel özelliklerinden birinin "ihtiyaç halinde otomatik devreye giren bir tür mekanizma" olduğunu ifade etmişlerdir (Şimşek & Akgün, 2019). Agor (1990), sezginin özellikle yüksek belirsizliğin olduğu, yeni ortaya çıkan durumlarda, sınırlı unsurları bildiğimiz veya sseçebileceğimiz sadece birkaç alternatifin olduğu durumlarda kullanılmasının uygun olduğunu vurgulamıştır (Blume & Covin, 2011).

Uzmanlık sezgisi de tıpkı sezgi gibi bireylerin geçmiş deneyimleriyle ilişkilidir. Uzmanların sahip olduğu sezgi, geçmiş örüntüleri farketme sürecidir (Crossan ve diğerleri, 1999). Bu sayede uzmanlar, acemilerin anlayamayacağı örüntüleri algılamaktadırlar (Niesser, 1976). Prietula ve Simon'a (1989) göre bir kişiyi uzman olarak tanımlayabilmemiz için 10 yıl ve 50,000'den fazla bilginin edinilmesine ihtiyaç olduğunu vurgulamışlardır. Bunu durumu uzman bir satranç oyuncusu metaforu ile açıklamışlardır (Niesser, 1976). Uzman bir satranç oyuncusu geçmiş deneyimlerini kullanır ve oynadığı iyi oyunlardan yeni hamleler öğrenmektedir. Fakat aynı satranç oyuncusunun uzman olarak tanımlanabilmesi için oyununda açık bilgiden daha çok örtük bilginin bilinç dışı kullanımının gerçekleşmesi gerekmektedir. Uzmanlık sezgisi bilinçli, kasıtlı ve açık bilgiye (explicit knowledge) daha fazla ihtiyaç duymadan gerçekleşen olayların bütünüdür. Polanyi (1967) uzmanlık sezgisi ile ilgili asıl sorulması gereken sorunun; "bir zamanlar birçok parametreyi açıkça tartışacak haldeyken nasıl oldu da bunların daha fazla önemi kalmadığı?" olduğunu vurgulamıştır. Bu sorunun cevabı elbetteki örtük bilginin kullanımı ile ilgilidir. Santranç oyuncusunun geçmişte öğrendikleri artık örtük bilgi olarak karşımıza çıkmaktadır (Polanyi, 1967). Yönetsel sezgi zamanla bireylerin deneyim kazanmasıyla gelişir ve eğitilebilirdir. Bireylerin etkili bir şekilde kullanabilmeleri için yılların tecrübesine ihtiyaç duyacaklardır (Pondy, 1984). Sonuç olarak, deneyim ve zaman sezginin birer fonksiyonudur.

2.3. Öğrenen Örgütler ve Sezgi

Örgütlerin öğrenme süreci dört alt süreçten oluşmaktadır. Literatürde "4I" olarak adlandırılan bu süreç; sezgi (intuiting), yorumlama (interpreting), birleştirmek (integrating) ve kurumsallaşmadır (institutionalizing). Bu alt süreçler bireysel, grup ve örgüt olmak üzere üç düzeyde gerçekleşmektedir. Bu alt süreçler ve düzeyler örgütsel öğrenmenin gerçekleştiği yapıları tanımlamaktadır. Bu süreçler yapıyı bir arada tutan yapıştırıcı olarak görev almaktadırlar. Sezgi ve yorumlama süreci bireysel

düzeyde gerçekleşirken, yorumlama ve birleştirme ise grup düzeyinde gerçekleşmektedir. Son kısımda ise, birleştirme ve kurumsallaşmadan bahsettiğmizde örgütsel düzeyden söz etmekteyiz (Tablo 1) (Crossan ve diğerleri, 1999).

Tablo 5: Örgütlerin öğrenme süreci: 4I (Crossan ve diğerleri, 1999)

İLERİ BESLEME

Düzey	Süreç	Girdiler /Çıktılar
Bireysel	Sezgi	Deneyimler, imgeler, metaforlar
Grup	Yorumlama	Dil, bilişsel harita, konuşma/diyalog
	Birleştirme	Paylaşılan anlayışlar, karşılıklı düzenlemeler, interataktif sistemler
Örgüt	Kurumsallaşma	Rutinler, diagnostik sistemler, kurallar ve prosedürler

GERİ BESLEME

Garvin (1993) öğrenen örgütleri tanımlarken örgütlerin bilgiyi elde etmeleri sürecinde sezgisel becerilerinden bahsetmiştir. Fakat, sezgi benzersiz bir bireysel süreçtir. Bir grup veya örgütsel düzeyde sezginin gerçekleşmesi tamamen bireyden kaynaklanan bir olasılıktan gelmektedir. Örgütler sezemeyecekleri için, bu kavram kuruluşların sahip olamayacağı insani bir niteliktir. Aynı şekilde örgütler yorumlayacaklardır. Yorumlama yapabilmek için sezgisel anlayışların gelişmesi gerekmektedir (Crossan ve diğerleri, 1999). Issız bir adada yaşan birine ait bir atasözü, sezgisel bir kavrayışa sahip olabilir ve içsel bir konuşma süreci (Kişinin kendisi ile konuşması) ile anlamlandırmaya başlayabilir. Fakat yorumlama süreci, birden fazla kişi ile gerçekleşecek zengin konuşmalar ve tartışmalar ile güçlenmektedir. Bu nedenle, sezgi ve yorumlama süreci bireysel veya grup düzeyinde gerçekleşebilmektedir, örgütsel seviyeden bahsetmemiz mümkün olmayacaktır (Crossan ve diğerleri, 1999). Burada, örgütlerde var olan bireylerin uzmanlık sezgisinin önce gruplar daha sonrada örgüt içerisine akışının sağlanması gerekmektedir. Sezgiler, bilişsel bir deneyimin akışında var olan örüntüler (paternler) veya olasılıkların bilinç dışı olarak tanımlanmasıdır (Weick, 1995). Birey tetikleyici bir durum ile karşılaştığında, durumu kendi değerleri, inançları ve örtük bilgisi dahilinde özetleyecek ve zihninde bir çerçeveye oturtacaktır. Aslında, çalışanın oluşturmuş olduğu bu şema, bireyin önceki deneyimleri ve sosyal bağlarının bir sonucu olacaktır (Marsick & Watkins, 2003). Bireyin bu özetleme işlemi bilinçdışı, geçmiş deneyimlerinden yararlanılarak, başka bir ifade ile sezgisel olarak gerçekleşmektedir. Çalışanın sahip olduğu sezginin örgüt içine difüzyonunda gerçekleşmesi gereklidir. Çünkü öğrenen örgüt olabilmek için örgütlerin bireylerden öğrendiklerini grup ve örgütün tümüyle paylaşmasını beklemektedirler (Marsick & Watkins, 2003). Bu sayede,

örgütlerde paylaşılan anlayışlardan, zihin haritalarından ve rutinlerden bahsedebiliriz. Bireyin eylemlerini etkileyen sezgi ancak bireyin diğer bireyler ile etkileşime geçmesi sonucunda diğer bireyide etkilemeye başlayacaktır (Crossan ve diğerleri, 1999). Sezgileme sürecinin örgütsel seviyeye ulaşmasında yorumlama ve birleştirme süreçleri köprü görevi yaparak bu iki kavramı birleştirmektedir (Crossan ve diğerleri, 1999). Sonuç olarak kollektif bir eylem olan örgütsel öğrenme, çalışanların birbirleriyle etkileşime geçleriyle birlikte, uzmanlık sezgisinin örgüt içerisinde yayılmasıyla gerçekleşecektir.

Örgütlerde ki öğrenme süreci zamanla gerçekleşmesinin yanı sıra aynı zamanda yeni öğrenilenlerin benimsenmesi (ileri besleme) ve öğrenilmiş bilginin kullanılmasıyla (geri besleme) da devam etmektedir (Crossan ve diğerleri, 1999). Sezginin de içinde bulunduğu bu süreçte zamanın kazanılan deneyimler açısından önemi büyüktür. Fakat kazanılan bu deneyimleri örgütsel süreçlerde uyguladığı ve iletişim içerisinde bulunulan kişilerden veya örgüt içi verilen eğitimler sayesinde edinilen bilgilerin uygulanmasıyla birlikte, örgütsel öğrenme devamlılık sağlayacaktır. İleri besleme sayesinde yeni fikirler ve eylemler bireyden gruba doğru akışın gerçekleşmesine yardımcı olurken, geri besleme sayesinde de örgütten bireye doğru nasıl davranması ve düşünmesi gerektiği benimsetilecektir (Crossan ve diğerleri, 1999). Bu sayede Tablo 1'de bahsetmiş olduğumuz düzeyler arasında bir bağ kurulacak ve öğrenme süreci süreklendirilmiş olacaktır. Kısacası, geri beslemeyle daha önceden öğrenilmiş olan zihinsel modeller örgüt içine yayılacakken, ileri besleme ile de yeni bilgilerin öğrenme süreci devam edecektir.

Kısacası, sezgi süreci yöneticilerin deneyimlerinden kaynaklanarak sahip oldukları içsel bir süreçtir ve örgütlerin öğrenen örgütler olmasında önemli bir yere sahiptir. Yöneticilerin sahip oldukları nitelikler öğrenme sürecini arttırması olasıdır ve örgüte rakabetçi bir avantaj sağlayacaktır.

3. Sonuç

Sezgi kavramı gün geçtikçe davranış bilimlerinde önem kazanmaktadır. Kavramın teorik çerçevesi psikoloji ve nörobilimden desteklenmesine rağmen son yıllarda sosyal bilişsel nörobilimciler tarafından sıkça ele alınmaya başlanmıştır (Hodgkinson ve diğerleri, 2009). Son yıllarda örgütteki önemini araştıran bir çok çalışma yapılmaya başlanmıştır. Sezgi kavramının örgütsel öğrenmede ki öneminin daha çok araştırılması ve örgütteki yayılımının daha net anlaşılabilir hale getirilmesi için daha çok akademik çalışmalara ihtiyaç vardır.

Seifert ve Hadida(2009), uzmanların belirsiz koşullarda bilgi ve tecrübelerine dayanarak sezgisel davranmalarını uzmanların en temel yeteneklerinden birisi olarak görmüşlerdir (Ali ve diğerleri, 2016). Takım düzeyine baktığımızda, belirli bir ortak amacı gerçekleştirmek isteyen ve farklı sezgileri olan uzmanların bir araya gelmesiyle kollektif bir takım sezgisi oluşmaktadır (Dayan & Di Benedetto, 2011; Dayan & Elbanna, 2011). Uzmanlık sezgisi, takımlar ve örgütlerin belirsiz koşullarda bilgiyi

hızlıca işleyerek karar vermeleri için önemlidir. Çünkü, uzmanların geçmiş deneyimlerinden elde ettikleri bilgilerini kullanmaları ve bu sezgiyi takım düzeyine taşıyarak örgütün karşılaştığı zor zamanlarla başa çıkmalarına yardımcı olacaktır. Örgütlerin elde ettikleri bu başarının kaynağı, bireylerin kendi çevrelerinde oluşan belirsizliği, çalışanların sahip olduğu kapsamlı bilgisi ve yetenekleriyle gidermeye çalışmasından kaynaklanır (Crossan ve diğerleri, 1999). Bu nedenle de öğrenen örgütlerin gelişim sürecinin birinci basamağında bireylerin sahip oldukları sezgiden bahsedilir. Takım içerisinde yer alan bireylerin sahip oldukları sezgi tüm takımı zaman içerisinde etkiler. Örgüt içerisinde bireylerin sahip oldukları bu sezgi takım arkadaşlarıyla paylaşılır ve paylaşıldıkça öğrenme süreci sürekli olarak devam edecektir.

Ali ve arkadaşlarının (2016) yapmış oldukları çalışmada, uzmanlık sezgisi ne kadar yüksekse takım sezgisinin de o kadar etkilediğini, yaptıkları analizler sonucunda bulmuşlardır. Aynı çalışmada sezginin bireysel düzeyden başlayarak takıma doğru bir akış içerisinde olduğu vurgulanmıştır. Kısacası, takımda bireylerin sahip oldukları uzmanlık sezgisi dağılarak tüm takıma nüfuz edecektir. Bu durumun öğrenen örgütler için önemi, bireysel olarak başlayan uzmanlık sezgisinin takıma dağılması ve ordanda tüm örgüte yayılacağı bir süreçte, bireylerin çevreden aldıkları bilgileri hızlıca sezgisel olarak işlemesine ve tüm örgütün ortak bir karara varmasıyla sonuçlanacaktır. Teorik olarak da bahsedilmiş olan örgütsel düzeylerde uzmanlık sezgisinin rolü bu çalışma ile de desteklenmiştir. Öğrenen bir örgüt olabilmek için örgütlerin örgütsel içerisindeki en küçük yapının yani çalışanlarının önemini daha iyi kavramalıdırlar. Özellikle, türbülanslı çevre koşullarının ortaya çıktığı zamanlarda bu durum örgütlerin daha hızlı eyleme geçmesine yardımcı olacaktır. Bu nedenle sezgi, öğrenen örgütler için oldukça önemlidir. Gelecek çalışmalar, uzmanlık sezgisi ve öğrenen örgütleri incelerken; çevresel türbülansın ve takım sezgisinin önemini daha iyi araştırmalıdır.

Yöneticiler çalışanlarının yıllar içerisinde deneyimleri ve analitik düşünceleriyle harmanlanmış olan bilgilerinin zor durumlarda ortaya çıkmasını geliştirmek amacıyla iş yerlerinde sürekli öğrenmeyi destekleyici çalışmalara (workshop) destek verebilirler (Hodgkinson ve diğerleri, 2009). Sezginin etkili kullanımı eğitilebilir bir unsurdur (Pondy, 1984). Bireyler sezgileri sayesinde örgütte karşılaştığı zor ve karmaşık durumları değerlendirerek, bu durumları zihinlerinde kendi anlayabileceği başlıkların altında toplayarak, ellerindeki bilgiyi zihinsel şemaları ile eşleştirmeye çalışacaklardır. Bu sebeple de, örgütler eğitimler esnasında çalışanlarını sınıf içi çalışmalara etmeli ve karşılaşabilecekleri zor durumlar için senaryo eğitimlerine önem vermelidirler. Bu durum, çalışanların zihninde sınıflandırdığı durumları hatırlamasına yardım etmek amaçlı ipuçları sağlayacaktır (Kuo, 1998).

Bu çalışmanın kısıtları arasında sezgi kavramının daha çok yönetsel karar verme süreçleri içerisinde incelenmiş olmasına rağmen, literatürde öğrenen örgütlerle önemini araştıran çalışmanın az olmasıdır.

Bu nedenle gelecek çalışmalar 4I modelini daha detaylandırarak, modele yeni değişkenlerde ekleyerek araştırmalıdırlar.

Referanslar

Agor, W. H. (1986). The Logic of Intuition: How Top Executives Make Important Decisions. *Organizational Dynamics*, 14 (3), 5–18.

Agor, W. H. (1990). Wanted: the intuitive director. *Agor, WH (sous la direction de), Intuition in Organizations. Sage Publications, Newbury Park, CA*, 125-130.

Albrechtsen, J. S., Meissner, C. A., & Susa, K. J. (2009). Can intuition improve deception detection performance?. *Journal of Experimental Social Psychology*, *45*(4), 1052-1055.

Ali, Z., Badir, Y. F., Dost, M., & Afsar, B. (2016). The dynamics of expert and team intuition in NPD projects: The role of environmental turbulence and expert power. *The Journal of High Technology Management Research*, *27*(1), 10-20.

Blume, B. D., & Covin, J. G. (2011). Attributions to intuition in the venture founding process: Do entrepreneurs actually use intuition or just say that they do?. *Journal of Business Venturing*, *26*(1), 137-151.

Crossan, M. M., Lane, H. W., & White, R. E. (1999). An organizational learning framework: From intuition to institution. *Academy of management review*, *24*(3), 522-537.

Dane, E., & Pratt, M. G. (2007). Exploring intuition and its role in managerial decision making. *Academy of management review*, *32*(1), 33-54.

Dijksterhuis, A. (2004). Think different: the merits of unconscious thought in preference development and decision making. *Journal of personality and social psychology*, *87*(5), 586.

Garvin, D. A., Edmondson, A. C., & Gino, F. (2008). Is yours a learning organization?. *Harvard business review*, *86*(3), 109.

Garvin, D. A. (1993). Building a learning organization. *Harvard business review*, *71*(4), 73-91.

Gigerenzer, G. (2007). *Gut feelings: The intelligence of the unconscious*. Penguin.

Goh, S. C. (1998). Toward a learning organization: The strategic building blocks. *SAM Advanced Management Journal*, *63*, 15-22

Hodgkinson, G. P., Langan-Fox, J., & Sadler-Smith, E. (2008). Intuition: A fundamental bridging construct in the behavioural sciences. *British Journal of Psychology*, *99*(1), 1-27.

Hodgkinson, G. P., Sadler-Smith, E., Burke, L. A., Claxton, G., & Sparrow, P. R. (2009). Intuition in organizations: Implications for strategic management. *Long Range Planning*, *42*(3), 277-297.

Jensen, P. E. (2005). A contextual theory of learning and the learning organization. *Knowledge and Process Management*, *12*(1), 53-64.

Jung, G.G (1924) Psychological types, Harcourt, New York, NY,

Lakoff, G., & Johnson, M. (1999). *Philosophy in the Flesh* (Vol. 4). New york: Basic books.

March, J. G., & Olsen, J. P. (1975). The uncertainty of the past: Organizational learning under ambiguity. *European Journal of political research*, *3*(2), 147-171.

Marsick, V. J., & Watkins, K. E. (2003). Demonstrating the value of an organization's learning culture: the dimensions of the learning organization questionnaire. *Advances in developing human resources*, *5*(2), 132-151.

Mintzberg, H. (1973). The nature of managerial work Harper & Row New York USA.

Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). The knowledge creation company: how Japanese companies create the dynamics of innovation.

Polanyi, M. 1967. The tacit dimension. London: Routledge

Pondy, L. R. (1984). Union of rationality and intuition in management action. I Suresh Srivastva and Associates: The Executive mind.

Prietula, M. J., & Simon, H. A. 1989. The experts in your midst. Harvard Business Review, 61(January-February): 120-124.

Sadler-Smith, E., & Shefy, E. (2007). Developing intuitive awareness in management education. *Academy of Management Learning & Education*, *6*(2), 186-205.

Salas, E., Rosen, M. A., & DiazGranados, D. (2010). Expertise-based intuition and decision making in organizations. *Journal of management*, *36*(4), 941-973.rew

Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1994). Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace. *Academy of management journal*, *37*(3), 580-607.

Seıfert, M., & Hadıda, A. L. (2009, August). Decısıon Makıng, Expertıse And Task Ambıguıty: Predıctıng Success In The Musıc Industry. In *Academy of Management Proceedings* (Vol. 2009, No. 1, pp. 1-6). Briarcliff Manor, NY 10510: Academy of Management.

Senge, P. (2006). The fifth discipline (Revised ed.). *New York: Currency Doubleday*.

Sinclair, M., & Ashkanasy, N. M. (2005). Intuition: myth or a decision-making tool?. *Management learning*, *36*(3), 353-370.

Slater, S.F. and Narver, J.C. (1995), Market orientation and the learning organization, Journal of Marketing, Vol. 58 No. 3, pp. 63-74.

Şimşek, N.O. & Akgün, A.E. (2019), Stratejik Karar Verme Sürecinde Sezginin Önemi: Kavramsal Bir Çalışma, BMIJ, (2019), 7(4): 1641-1656 doi:

Underwood, B. J. (1982). *Studies in Learning and Memory: Selected Paper*. Praeger Publishers.

Vaughan, F. E. (1979). *Awakening Intuition*. Garden City, N. Y. Anchor Press, Doubleday, Anchor Books.

Watkıns, K., & Marsıck, V. (1997). Dimensions of The Learning Organization Questionnaire [survey] Warwick. RI: Partners for the Learning Organization.

Weick, K. E. (1995). *Sensemaking in organizations* (Vol. 3). Sage.

Wilson, T. D., & Schooler, J. W. (1991). Thinking too much: introspection can reduce the quality of preferences and decisions. *Journal of personality and social psychology*, *60*(2), 181.

GLOBALLEŞEN DÜNYADA TEKNOLOJİK İLERLEMENİN 'QATSI FİLM ÜÇLEMESİ' BAĞLAMINDA EKOLOJİK İZİNİ SÜRMEK

Özlem ARDA

İstanbul Üniversitesi

Gülgün Elif TEMEL

İstanbul Üniversitesi

Öz

Globalleşme ile birlikte insan hayatındaki gelişmelerin olumlu ve olumsuz yanları bulunmaktadır. Endüstrileşme, insan ve diğer canlıların yaşam alanını daraltan dinamikler üzerinden ilerlemektedir. Artan nüfus, kentleşme ve modern yaşamın seri üretimle birlikte seri tüketimi de beraberinde getirmiş olması, doğanın tahribatında önemli rol oynamaktadır. Endüstrileşmeyle birlikte, doğaya verilen zararların küresel boyutlara ulaşmasının ardından çevre korumacılık, çevre bilinci gibi insanı doğadan ayıran söylemlerin yerine insanı doğanın bir parçası olarak gören ekolojik düşünce akımları ön plana çıkmaya başlamıştır. Doğanın tükenmeyen sonsuz bir kaynak olarak kabul edildiği geçmiş dönemlerden, doğa sürdürülebilirliğinin öneminin anlaşıldığı günümüze kadar, kolektif bilinç geliştirmede büyük önem taşıyan belgesel film yapımları artmıştır. Bu yapımlar arasında; 'Qatsi Üçlemesi' olarak bilinen, temsil yeteneği kuvvetli Koyaanisqatsi, Powaqqatsi ve Naqoyqatsi belgesel filmleri yer almaktadır. Qatsi üçlemesinde bulunan belgesel filmler, inovatif yönü kuvvetli bir şekilde herhangi bir metin kullanmadan sadece görüntülerin örüntüsüyle yapılandırılmıştır. Bu çalışmanın amacı; dünyanın ve insanın gelişiminin görsel olarak betimlendiği bu 'üçleme'den hareketle, ekolojik iz sürmektir; filmlerin, ekolojik bağlamda betimsel analizini yapabilmektir. İçerik analizi tekniği ile dünya düzleminde, ekolojik denge betiminin temsilî verileri elde edilecektir. İnsanın doğaya vermiş olduğu tahribatların, doğanın kendini yenileyebilmesine olanak sağlayacak şekilde azaltılması ve daha sonra oluşabilecek tahribatların önüne geçilmesi bir gerekliliktir. Bunun yapılabilmesi için; kitlesel bir doğa bilinci yaratma gerekliliğini yerine getirme misyonunu taşıyan bu tür yapımlara duyulan ihtiyaç daha da artmaktadır. Bu çalışmanın hedefi, ekolojik bilincin kuvvetlendirilmesine katkı koyabilmektir.

Anahtar Kelimeler: *Globalleşme, Ekoloji, Ekolojik Bilinç, Belgesel Film, 'Qatsi Üçlemesi'*

TRACING THE ECOLOGICAL FOOTSTEPS OF THE GLOBALISING WORLD'S TECHNOLOGICAL PROGRESS IN QATSI FILM TRILOGY

Abstract

There are positive and negative aspects of developments in human life with globalization. Industrialization is driven by dynamics that limit the living space of humans and other living beings. The increasing population, urbanization and the fact that modern life brought mass production together with mass consumption plays an important role in the destruction of nature. After the damage to nature has reached to global dimensions with the industrialization; ecological discourses which see human as part of nature came into prominence instead of the environmental discourses like environmental protectionism, environmental awareness that separates the human from the nature. Documentary film productions, which have a great impact in the development of collective consciousness, have increased since the past in which the nature was regarded as an endless source, to the existing days, where the importance of nature sustainability is understood. Among these productions, documentary films Koyaanisqatsi, Powaqqatsi and Naqoyqatsi are known as 'Qatsi Trilogy', has a strong ability to represent. The documentary films in the Qatsi trilogy are structured only by the pattern of images without using any text with a strong innovative aspect. The purpose of this study is to follow the ecological trail to make descriptive analysis of films in ecological context according to the trilogy, which the development of the world and human is depicted visually. By means of the content analysis technique, description of ecological balance on the earth plane will be obtained through representative outputs. To reduce the damage on nature originating from human, allowing the nature to renew itself and to prevent the damage that may occur later is a necessity. In order to do this, the need for productions, which carry the mission of creating a mass consciousness of nature is increasing. The aim of this study is to contribute to the reinforcement of ecological consciousness.

Key Words: *Globalization, Ecology, Ecological Consciousness, Documentary Film, 'Qatsi Trilogy'*

1.Giriş

Dünya düzleminde, ekolojik denge betiminin temsilî verileri, insanın, modern ya da postmodern bireyin üzerinde durması gereken öncelikli bir konu olduğunu ortaya koymaktadır. Doğal yaşam alanlarının, ekolojik denge ve çeşitliliği tehdit edecek biçimde; tarım, şehirleşme ve diğer endüstriyel faaliyet alanlarına dönüşmesi, on binlerce canlı türünü yok olma tehlikesiyle karşı karşıya bırakmıştır (Allan ve diğerleri, 2019:1-2). Bu bağlamda insan faaliyetlerinin neden olduğu ekolojik sorunlar üzerine yapılan araştırmalarda ekolojik çeşitliliğin önemli oranda azaldığı, alınan önlemler yeterli olmazsa azalmaya devam edeceği sonucu ortaya çıkmaktadır (Thomas ve diğerleri, 2004; Venter ve diğerleri, 2016; Allan ve diğerleri, 2019).

Globalleşme, tarihsel süreçte gelinen belirli bir süreci işaret etmenin ötesinde, insan hayatında olumlu ve olumsuz etkileri bulunan ve günümüzde derinleşen sorunları temsil eden bir kavramdır. Endüstrileşme, insan ve diğer canlıların yaşam alanını daraltan dinamikler üzerinden ilerlemektedir.

Bu bağlamda, ekoloji bilimi, insan dahil olmak üzere bütün canlıların bulundukları çevreyle uyumlu bir şekilde yaşamlarını sürdürmelerini incelemektedir.

Endüstrileşmeyle birlikte, doğa-insan etkileşiminde, bazı olumsuz durumlar ortaya çıkmış ve giderek derinleşmiştir. Doğaya insan eliyle verilen zararların, küresel boyutlara ulaşmasının ardından çevre korumacılık, çevre bilinci gibi insanı doğadan ayıran söylemler yapılandırılmıştır.

Bir süre sonra; derinlemesine olmayan, yüzeysel kalan yaklaşımların yerine, insanı doğanın bir parçası olarak gören ekolojik düşünce akımları ön plana çıkmaya başlamıştır. Ekolojik yaklaşımlar kendi içinde 'yaklaşım biçimi'ne göre çeşitli isimler almıştır. Doğanın tükenmeyen sonsuz bir kaynak olarak kabul edildiği geçmiş dönemlerden, doğa sürdürülebilirliğinin öneminin anlaşıldığı günümüze kadar, kolektif bilinç geliştirmede büyük önem taşıyan belgesel film yapımları da bu süreçte artmıştır.

Yeryüzündeki yaşamın devamlılığı, ekosistemde mevcut olan dengeyle doğrudan ilgili olduğundan bu dengenin dışarıdan gelen müdahalelerle bozulması ekolojik sorunları karşımıza çıkarmaktadır (Yaylı ve Çelik, 2011: 370). Ortaya çıkan ekolojik sorunların çözümünde gerekli olan, ekolojik bilincin geliştirilmesi için belgesel filmlerde inovatif formlar denenmektedir. Bu belgesel film yapımları arasında yer alan, 'Qatsi film üçlemesi'ndeki belgesellerin klasik belgesel anlatısının aksine, bir metne bağlı olmaksızın sadece görüntülerin örüntüsüyle oluşturulması, sahip olduğu inovatif anlatım ile dikkat çeker niteliktedir.

Toplumsal alanda ekolojik bilincin geliştirilmesinin görsel-işitsel ürünlerle etkili olabileceği düşünülmektedir. Belgesel film üretimi, bu bağlamda ekolojik sorunların betimlenmesinde başvurulabilecek en önemli üretim alanıdır. Günümüzde, bu bilinçle üretilen çeşitli belgesel filmler mevcuttur; ancak 'Qatsi film üçlemesi' özgünlük açısından temsil gücü kuvvetli bir yapımdır.

Globalleşme

Küreselleşme olarak da ifade edilebilen globalleşme kavramı, yaşanan sosyal ve teknolojik gelişmelerin geniş etki alanını içeren bütünleştirici bir süreç olarak karşımıza çıkmaktadır. Devletlerin siyasi, ekonomik ve sosyo – kültürel etkileşimlerinin güçlenerek birbirlerine olan bağımlılığının artması, teknolojik gelişmelerle birlikte bölgesel ölçekten küresel boyutlara ulaşan ekolojik sorunlara karşı ortak önlemler alınması gerekliliğini meydana getirmiştir (Kaypak, 2015: 19-20). Globalleşme kavramındaki dünya devletleri arasındaki sınırların belirsizleşmesi, ekolojik bakış açısındaki dünyanın bütünsel algılanışına paralel düşmektedir.

Globalleşme teknolojik, ekonomik, politik ve sosyal gelişmeler açısından olumlu gelişmelere neden olmakla birlikte ekolojik sorunların artışında da etkili olmaktadır. Globalleşmenin bu çok yönlü yapısında oluşan ekolojik sorunların çözümü için kolektif bir çabayla oluşturulan sinema filmleri, kamunun bilgilendirilmesi konusunda etkili bir araç olarak karşımıza çıkmaktadır (Buyan, 2007: 223-

224). Gerçekliğin sanatsal bir perspektifle yansıtılmasını içeren belgesel filmler ise, bilgilendirme işlevinin izleyicilerin belgesellerdeki bilgilerin doğruluğuna yönelik algısıyla birlikte toplumda davranış değişikliği oluşturulmasında ayrıca etkili olmaktadır.

Endüstrileşme

Sanayileşmeyle birlikte gelişen modernleşme hem bireysel hem de kolektif bir dönüşüme işaret etmektedir. Yükselişe geçen modernleşmeyle birlikte üretim önem kazandıkça, fiziksel çevre sadece üretimi sağlayabilmek için bir araç olarak görülmeye başlanmıştır (Hannigan, 2006:3-4).

Ortaya çıkan yeni kapitalist düzenle birlikte materyalist değerlere dayalı seri tüketim alışkanlığı oluşarak günlük ihtiyaçların karşılanmasına dayalı üretim anlayışını değiştirmiştir. Teknolojik ilerlemenin getirdiği yeniliklerle birlikte günlük ihtiyaçlar daha fazlasının talep edildiği bir tüketim düzenine doğru evrilmiştir (Kılıç, 2006: 110). İnsanı doğa üzerinde hâkimiyete sahip bir konuma getirerek doğadan ayrıştıran bu dönüşüm çeşitli ekolojik sorunlara yol açmıştır. Ekolojik sürdürülebilirliğin sağlanmasında toplumu bilinçlendirmeye yönelik çeşitli çevre ve çevre korumacılık söylemleri geliştirilmiştir ancak çevre söylemlerindeki insan merkezci yaklaşım doğayı metalaştırarak, doğayı bir üretim ya da tüketim nesnesi olarak ele almaktadır. Böyle bir bakış açısına göre doğayı korumak da yine insanın ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla gerekli görülmektedir. Çevrecilik söylemlerinin insanı doğadan ayrıştıran bu yaklaşımı doğanın sürdürülebilirliğinin sağlanmasında yetersiz kalmıştır ve çeşitli ekolojik akımların meydana çıkmasında etkili olmuştur (Toska, 2013: 223-225).

Globalleşme, endüstrileşme ve nihayetinde modernizmin etkisiyle modern hayata entegre olan modern birey için öncelik, kendi bireysel hayatını sürdürmektir. Artı-değer üzerinden kıymetlenen ekonomi-politik yapılanma, insan-doğa ilişkisindeki dengeyi 'kâr' ibresi yönünde hareket etmeyi tercih etmektedir. Bu tercih, akabinde ekolojik sorunların temelini oluşturmaktadır.

Ekoloji, Ekolojik Bilinç

Gelişen teknolojiyle birlikte insanın doğaya karşı üstün geldiği, doğaya hükmettiği fikri yaygınlaştıkça doğa insan için üretimin bir aracı olarak görülmeye başlanmıştır. Aşırı tüketim ve aşırı üretimin popülerleşmesine bağlı olarak ortaya çıkan çevre sorunları, alınan önlemlerin ve çevre korumacılık söylemlerinin yetersiz kalmasıyla toplumda doğa – insan ilişkisinin yeniden değerlendirilmesi gerekliliğini meydana getirmiştir Bu noktada insanı ekonomi, siyaset, sanayi gibi artifakt olgularla birlikte tabiatta bulunan bitkiler, hayvanlar, canlı ya da cansız tüm varlıklarla bir bütün olarak değerlendiren ekolojik yaklaşım karşımıza çıkmaktadır (Yıldırım, 2017: 290-292).

İnsanı doğa ile bir bütün içerisinde ele alan ekolojik düşüncenin yaygınlaşmasıyla çeşitli ekolojik düşünce akımları ortaya çıkmıştır. Bu ekolojik akımlar arasında; doğanın insan faydası gözetilmeksizin bir içsel değere sahip olduğu fikrini savunan derin ekoloji (İmga, 2006: 86-88), ekolojik sorunların nedeninin mevcut kapitalist yapı olduğunu savunan eko-sosyalizm (Löwy, 2005: 15), biyo-merkezci bakış açısını reddederek insanı ve doğayı beşeri değerlerle birlikte ele alan toplumsal ekoloji (Ünal, 2010: 3-5), doğanın sömürülmesini toplumdaki ataerkil düzende erkeğin kadın üzerinde kurduğu egemenlik ile ilişkilendiren eko-feminizm (Ünder, 2005: 605) ve insanın doğa ile uyumunu vurgulayan ilahi / ilahi olmayan dinlerin söylemleriyle şekillenen eko-dindarlık (Yıldırım, 2017: 299) gibi düşünce akımları bulunmaktadır.

Ekolojik yaklaşımlar arasında yüzü toplumsal alana daha dönük bir yaklaşım dikkat çekmektedir. Toplumsal ekoloji adı verilen bu yaklaşım, Murray Bookchin adı ile anılmaktadır. Bookchin, "Toplumsal Ekolojinin Felsefesi" (2015) ve "Özgürlüğün Ekolojisi" (2019) adlı eserlerinde, yaklaşımın ayrıntılarını sunmaktadır. Bookchin, toplumsal eğilime sahip olan ve insan ile doğa arasında, yaşamın her boyutunu içine alan organik bağlar kurarak, karşılıklı yarar sağlayan sosyal ilişkiler geliştirilmesi gerektiğine inanan toplumsal ekolojiyi temsil etmektedir. Bookchin'le derinleşen toplumsal ekoloji yaklaşımın önerisi, 'iktidar ve güç'ün eşit dağılımıdır.

Ekolojik bilincin kuvvetlendirilmesi ya da diğer bir deyişle ekolojik bilincin yaratılması, toplumsal hayatta tek tek bireylerin verebileceği bir mücadele biçimi olmayıp, topyekûn bir mücadele biçiminde yapılması gerekmektedir. Ekolojinin kavram olarak bilinç düzeyinde yer alması uzun soluklu çalışmalarla mümkün olmaktadır. Vatandaşlarda yaratılacak ekolojik bilincin, kuşaklararasındaki iletişim yoluyla kuvvetlenmesi mümkündür.

Ekolojik bilincin oluşturulmasında, sinema hiç şüphesiz etkili bir araçtır. Filmler aracılığıyla izleyicide beklenen etkinin yaratılması söz konusudur. Eğer tür olarak belgesel filmler aracılığıyla bu etki sağlanmak istenirse, etki oranı 'gerçekliğin film diliyle aktarımı' koşuluyla yüksek olması beklenmektedir.

Ekolojik Bilincin Kuvvetlendirilmesi ve Belgesel Film

Yaşamsal gerçeklikte bulunan görsel ve işitsel ögelerin sanatsal bir şekilde bir araya getirilmesiyle oluşturulan belgesel film (Arda, 2015:2), dönemin gerçeklerinden beslenen yapısıyla toplumsal algının yaratılmasında önemli bir işleve sahiptir. Belgesel filmin kurmaca filmlerden farklı olarak gerçekliği belgeleme üzerine olan vurgusu, izleyiciler üzerindeki inandırıcılığı arttırdığından herhangi bir konu hakkında kitlesel algının şekillendirilmesinde daha etkili olmaktadır. Bu bağlamda, Kutay'ın da belirttiği üzere, 'izleyici habitusu' kavramı karşımıza çıkmaktadır. Bourdieu'nün ilk defa habitus kavramını izleyiciler ile bağdaştırmasıyla ortaya çıkan "izleyici habitusu" kavramı, izleyicinin

herhangi bir film izlemeden önce zihninde izleyeceği filmin türüne göre bir ön kabul oluşturması anlamına gelmektedir. Kurmaca film seyircilerinden farklı olarak belgesel film seyircilerinin henüz film başlamadan önce belgesel filmdeki gerçekliğe dair oluşan pozitif algısı, verilen mesajların da doğru olduğu hissini pekiştirmektedir (2012: 20-22). Ekolojik sürdürülebilirliğin kolektif bir bilinci takip eden davranış değişiklikleri sayesinde mümkün olması, ekolojik sorunların ele alındığı belgesel filmlerde iletilen mesajların önemini arttıran bir unsur olarak ortaya çıkmaktadır.

Ekolojik bilincin geliştirilmesinde disiplinler arası bir iş birliği gerekliliği meydana gelmiştir. Bu iş birliği kapsamında duygulara hitap eden sanat, insan imgelemlerinin, davranış ve değerlerinin etkilenmesinde önemli bir araçtır. Ekolojik bilinci kuvvetlendirerek ekolojiyi tahrip edici davranış kalıplarını değiştirmek yönünde klasik bilgilendirici yöntemlerin yetersiz kalması, inovatif yöntemlerin geliştirilmesinde, sanat ve ekolojinin ilişkilendirilmesinde etkili olmuştur (Mamur, 2017: 1009). Hem sanatsal bir değer içermesi hem de izleyicilerin belgesel filmde gösterilenlerin gerçekliğine dair olumlu bir algıya sahip olması, belgesel film yapımlarını ekolojik bilincin geliştirilmesinde etkili bir araç haline getirmektedir.

Belgesel Filmde İnovatif Formlar

Teknolojik ilerleme, sinemanın anlatım olanaklarını geliştirmiş, değişime-dönüşüme uğratmıştır. Yeni iletişim teknolojileri, yaratıcı ekibe sayısız olanaklar sunmuş; geleneksel hikâye anlatma sanatını, dijital sanat edimi olarak şekillendirmiştir. Belgesel film de bu değişimden payını almıştır. Biçim ve içerik olarak belgesel film, bir değişim-dönüşüm geçirmiştir ve geçirmektedir. Belgesel filmde, ‘gerçeği’ farklı anlatma yolları aranmakta ve gelenekselleşmiş anlatım tarzı bazı belgesel film yönetmenleri tarafından terkedilmektedir.

Teknolojik ilerlemenin sağladığı çeşitli imkânlarla birlikte belgesel film yapımlarında farklı inovatif formlar ortaya çıkmıştır. Yeni teknolojilerin klasik belgesel anlatılarından farklı olarak sağladığı yeni uygulama imkânları, belgesel filmlerde gerçekliğin sunuluş biçimlerini dönüştürerek inovatif yönde çeşitlendirmiştir. Özellikle 1990’lı yıllar itibarıyla yaşanan hızlı teknolojik gelişmeler belgesel film izleyicilerinin belgesel filmlerden beklentilerini salt bilgi edinmekten dış gerçekliğin eğlence, kurmaca ve dramatik ögelerle birlikte sunulması yönünde etkilemiştir. Belgesel filmlerin toplumu bilinçlendirmesi gibi önemli bir işlevi yerine getirebilmesi için izleyicilerin dikkatini çekmesi gerekliliğinden ortaya çıkan farklı uygulama arayışları, belgesel filmlerin izleyiciye dış gerçekliğin temsilini sunarken aynı zamanda izleyiciyi eğlendirmesi ve üretilen belgesel filmin yenilikçi bir sanatsal değer içermesi gerekliliğini de beraberinde getirmiştir (Atabey, 2005:218).

Belgesel film yönetmenleri, anlatım yöntemlerinde farklılık yaratacak arayışlarda olup geleneksel üretim biçiminin ötesinde eserler ortaya koymaktadırlar. 'Qatsi film üçlemesi', ekolojik bilincin yapılandırılmasında temsil gücü kuvvetli bir yapımdır.

'Qatsi Film Üçlemesi'

'Qatsi film üçlemesi', Godfrey Reggio'nun yönetmenliğini ve yapımcılığını üstlendiği, müzikleri Philip Glass'a ait olan uzun metrajlı üç filmden oluşan belgesel film serisine verilen isimdir. Filmin yapımında, Francis Ford Coppola'nın desteği bulunmaktadır. Üçlemenin ilk filmi Koyaanisqatsi 1983'te; ikinci filmi 1988'te ve son film ise 2002 yılında gösterime girmiştir (IMDB, 2016).

Qatsi, Hopi dilinde 'hayat' anlamına gelmektedir. Qatsi, Hopi dilinde başka bir kelimeyle birleştiğinde ise 'hayat tarzı' , 'yaşam şekli' anlamlarına gelmektedir. Filmlerin isimleri farklı yaşam şekillerini ifade edecek şekilde belirlenmiştir. Kısaca belirtmek gerekirse; Koyaanisqatsi, dengesini yitirmiş hayat; Powaqqatsi, kendi yaşamını sürdürebilmek için diğer varlıkların yaşamını tüketen hayat; Naqoyqatsi, bir yaşam tarzı olarak savaş anlamlarına gelmektedir (Vivier, 2010: 58).

Qatsi üçlemesinin ilk filmi olan 1982 yapımı *Koyaanisqatsi*, genel itibarıyla insan ile doğa arasındaki ilişkiyi üretim-tüketim açısından ele alarak başta derin ve toplumsal ekoloji akımları olmak üzere eko-sosyalizm ve eko-feminizm akımları söylemlerini içermektedir. 1988 yapımı *Powaqqatsi* ise sanayileşmenin üçüncü dünya ülkelerine kaymasıyla birlikte bu bölgelerde ortaya çıkan ekolojik sorunların yerel geleneksel yaşam biçimine etkisi, eko-sosyalizm ve toplumsal ekoloji akımları ağırlıklı bir şekilde eko-dindarlık akımına ait söylemlerle birlikte işlenmiştir. Qatsi üçlemesinin 2002 yapımı son filmi olan *Naqoyqatsi*, insanın doğa üzerinde artan yıkıcı etkisini gelişen teknoloji, savaşlar ve globalleşmeyle birlikte ele alarak toplumsal ekoloji ve eko-sosyalizm akımlarına ait söylemler içermektedir.

'Qatsi film üçlemesi'ndeki belgesel filmler arasında bazı ortak unsurlar, temalar bulunmaktadır. Filmlerin açılış sahnesinde filmin adının yazması ve filmlerin sonunda bu ismin kelime anlamının açıklanması dışında filmlerde herhangi bir yazı/sözlü anlatıcı olmaması bu duruma örnek gösterilebilir. Doğanın insan tahribatına karşı verdiği sessiz ancak gösterimci, somut cevapların izdüşümü, 'Qatsi film üçlemesi' belgesel filmlerindeki sözlü bir anlatım olmaksızın görsel örüntülerle oluşturulan temsillerle örtüşmektedir. Tercih edilen bu inovatif form sayesinde, izleyici aktif bir konuma getirilmekte, ekolojik farkındalık için gerekli olan katılım boyutuna yaklaştırılmaktadır.

'Üçleme'de tercih edilen yenilikçi yaklaşım, belgesel filmin biçim ve içeriği kapsamında, izleyiciyi, genel izleme ediminin dışına çıkaran bir yapı sergilemektedir.

2.Amaç Ve Yöntem

Bu çalışmanın amacı; dünyanın ve insanın gelişiminin görsel olarak betimlendiği bu 'üçleme'den hareketle, ekolojik iz sürmektir; filmlerin, ekolojik bağlamda betimsel analizini yapabilmektir. Murray Bookchin'in 'toplumsal ekoloji' yaklaşımı, bu çalışmanın temelini oluşturmaktadır. Bookchin'in 2 temel önermesi bulunmaktadır:

- Doğa ile insan toplumunun yeni bir ekolojik duyarlılığı oluşturması,
- Yeni bir ekolojik toplumun oluşması,

Bu 2 temel önermeden hareketle Bookchin'in yaklaşımıyla hedeflenenler;

- İnsanın insanla yeniden uyum içine girmesi, uzlaşması
- Doğa ile insanlığın yeniden uyum içine girmesi, uzlaşmasıdır.

Bookchin'in önermesi ve hedefleri bağlamında, 'Qatsi film üçlemesi' incelenmiştir. 'Üçleme'nin biçim ve içerik açısından analizi; tema, izlek ve inovatif tasarım düzeyinde gerçekleştirilmiştir. İçerik analizi tekniği ile 'üçleme'de, ekolojik denge betiminin nasıl yapıldığı ortaya konulmaktadır. 'Üçleme'yi oluşturan her bir filmde, doğa ile insan toplumunun ekolojik duyarlılık hangi konularda oluşturulmak istenmiş ve bu istemden hareketle, yeni bir ekolojik toplumun nasıl oluşturulabileceğine dair verilerin neler olduğunun izi sürülmüştür. Toplumsal ekolojinin temel prensiplerinden hareketle, derinlemesine olmadan 'Qatsi film üçlemesi'ni oluşturan *Koyaanisqatsi, Powaqqatsi* ve *Naqoyqatsi* adlı belgesel filmlere dair bir durum tespiti ortaya konulması amaçlanmıştır.

3.Bulgular

İnsanın doğaya vermiş olduğu tahribatların, doğanın kendini yenileyebilmesine olanak sağlayacak şekilde azaltılması ve daha sonra oluşabilecek tahribatların önüne geçilmesi bir gereklilik olarak ortaya çıkmaktadır.

Çevre söylemlerinin insanı insan olmayan doğadan ayrıştıran, insan merkezci söylemleri yerine ekolojik akımların insan – doğa ilişkisine yönelik bütünleştirici bakış açısı, 'Qatsi film üçlemesi'ndeki söylemlerde öne çıkmaktadır. *Koyaanisqatsi* filminde ağırlıkla Kuzey yarımküre, *Powaqqatsi* filminde ise Güney yarımküre ülkeleri değişen ekolojik yaşam vurgusuyla gösterilmektedir (Vivier, 2010:68). Serinin son filmi *Naqoyqatsi*'de ise küresel çaptaki ekolojik yıkımlar bir bütün olarak ele alınmaktadır.

Filmlerin yönetmeni Godfrey Reggio'nun "Essence of Life" belgeselinde bahsettiği gibi 'Qatsi film üçlemesi'nde, sorgulanmayan günlük hayatın izleyiciler tarafından sorgulanması amaçlanmıştır. Bu doğrultuda inovatif bir form tercih edilmiştir. Ekolojik bakış açısının bütünleştirici yapısına uygun olarak herhangi bir dilin anlatıcılığına başvurmadan, evrensel bir dil işlevi gören görüntü ve müziklerle izleyicide ekolojik bilinci güçlendirmek amaçlanmıştır. 'Qatsi film üçlemesi'ndeki belgesel

filmlerin herhangi bir kültürel kimlikten bağımsız olması, ekolojinin bütünsel yapısını ve yaşanan ekolojik sorunların küresel boyutunu vurgulamaktadır. Film isimlerinin Hopi dilinde tercih edilmesinde bu dilin betimleyici yönünün güçlü olması etkili olmuştur. Qatsi belgesel filmlerinin sonunda Hopi dilindeki film isimlerinin anlam açıklamalarıyla izleyicilerin ekolojik düzeyde gelinen noktayı farklı bir bakış açısından değerlendirmesi amaçlanmıştır (Reggio, 2002).

'Üçleme'yi oluşturan her bir belgesel filmde, doğa ile insan toplumunun ekolojik duyarlılık oluşturulmak istendiği ve yeni bir ekolojik toplumun nasıl oluşturulabileceğine dair verilerin olduğu tespit edilmiştir. Üçlemenin ilk filmi *Koyaanisqatsi*, ilk insanların mağaralara çizdiği duvar resimlerinden başlayarak insanoğluna miras kalan gelişmeleri, teknolojik ilerlemeler ve yıkımları hem toplumsal hem de ekolojik düzlemde ele almaktadır. Ekolojide insanın etkisini ve değişen konumunu vurgulayarak, insanın ekolojiye karşı sübjektif olan bakış açısını objektif bir konuma doğru yöneltmek amaçlanmıştır.

İkinci film *Powaqqatsi*'de, ekolojinin bir parçası olmakla birlikte sosyal bir yöne sahip olan insanın toplumsal ve teknolojik dönüşümü; değişen ekolojik dengeye benzer şekilde, farklı gelişmişlik seviyesindeki ülkelerin eşitlikten uzak üretim ve tüketim alışkanlıkları üzerinden değerlendirilmiştir.

Üçlemenin son filmi *Naqoyqatsi*'de ise toplumsal ekoloji anlayışında olduğu gibi ekolojik denge için insanın insanla yani toplumların birbirleriyle uyum içerisinde olması gerekliliği, yıkıcı savaş görüntüleri aracılığıyla sunulmaktadır. Ekolojik dengeyi tahrip eden insan etkisine yönelik savaş ve atom bombası görsellerinin hemen ardından mutlu reklam filmleri görüntülerine yer verilmesi, toplumsal düzeydeki ekolojik duyarsızlaşmaya inovatif bir görsel anlatım formuyla işaret etmekte ve bu bağlamda ekolojik bilincin geliştirilmesi gerekliliğine dikkat çekmektedir.

4.Tartışma Ve Sonuç

'Qatsi film üçlemesi'ni oluşturan *Koyaanisqatsi, Powaqqatsi* ve *Naqoyqatsi* adlı belgesel filmlere dair bir durum tespiti ortaya koymayı hedefleyen bu çalışmada; tema, izlek ve inovatif tasarım düzeyinde, bu belgesel filmlerin içeriklerinin neler olduğunun tespiti ve ekolojik denge betiminin nasıl yapıldığı ortaya konulmaktadır. *Koyaanisqatsi, Powaqqatsi* ve *Naqoyqatsi* adlı belgesel filmlerin içeriği, Murray Bookchin'in 'toplumsal ekoloji' yaklaşımı çerçevesinde 'insanın insanla yeniden uyum içine girmesi, uzlaşması ve doğa ile insanlığın yeniden uyum içine girmesi, uzlaşması' önermeleri doğrultusunda incelenmiştir. Toplumsal ekolojinin temel prensipleri üzerinden derinlemesine olmadan incelenen bu belgesel filmler, özgün bir çalışma örneğidir.

Küresel ölçekte yaşanan ekolojik sorunların film diliyle aktarımı; hiç şüphesiz hem sinemanın etkisini hem de ele alınan-belgesel filme konu olan gerçekliklerin etkisini barındırmaktadır. 'Üçleme'yi

oluşturan her bir belgesel filmde, 'insan'ın olduğu her alanda ekolojik duyarlılık oluşturulmak istenmiş ve yeni bir ekolojik toplumun tam da aksi yönde oluşturulabileceğine dair mesajlar izleyiciye verilmiştir.

Belgesel filmler, yaşanılan toplumun aynası olmak gibi elzem bir misyona sahiptir ve belgesel film yönetmenleri de bu misyonla donanmalıdırlar. 'Qatsi film üçlemesi'ni oluşturan *Koyaanisqatsi*, *Powaqqatsi* ve *Naqoyqatsi* adlı belgesel filmlerde küresel çaptaki ekolojik yıkımlar betimlenmektedir. Bu tür bir üretim, sanatsal kaygının ötesinde, yaşamsal bir gereklilik olarak adlandırılmalıdır. İnsan ve doğanın uyumlu birlikteliğini hedefleyen ve önemseyen yapımlara, bugün, her zamankinden daha fazla ihtiyaç bulunmaktadır.

İnsanın doğaya vermiş olduğu tahribatların, doğanın kendini yenileyebilmesine olanak sağlayacak şekilde azaltılması ve daha sonra oluşabilecek tahribatların önüne geçilmesi bir gerekliliktir. Bu yönde bir değişikliğin gerçekleştirilebilmesi için belgesel filmlerde bulunan ekolojik söylem içeriklerinin farkında olmak, bu farkındalığın bilinç boyutuna taşınmasına katkı sağlamakta ve davranış değişikliği oluşturarak kolektif bir dönüşüm yolunu mümkün kılmaktadır.

Kitlesel bir doğa bilinci yaratma gerekliliğini yerine getirme misyonunu taşıyan yapımlara duyulan ihtiyaç daha da artmaktadır. Ekolojik bilincin kuvvetlendirilmesine katkı koyabilen görsel-işitsel çalışmaların yapılması, toplumsal bir görevdir.

Görsel-işitsel çalışmaların ekolojik anlayışla incelenmesi, alanyazındaki kısıtlı üretimi işaret etmesi ve aynı zamanda kısıtlılığın aşılmasına katkı koyması açısından önem arz etmektedir. Alanyazındaki kısıtlı çalışmaların derinlemesine yapılacak çalışmalarla güçlendirilmesi, hem bilimsel hem de toplumsal bir gerekliliktir.

Kaynakça

Allan, J. R., Watson, J. E. M., Di Marco, M., O'Bryan, C. J., Possingham, H. P., Atkinson, S. C. ve Venter, O. 2019. Hotspots of human impact on threatened terrestrial vertebrates. PLoS Biology, 17(3): 1-18. https://doi.org/10.1371/journal.pbio.3000158 , Erişim Tarihi: 25.09.2019

Arda, Ö. 2015. Belgesel filmde yeni yaklaşımların ıdfa doclab 2010-2015 belgesel film örneklemi üzerinden yapısal ve kullanım özelliklerine göre içerik analizi. İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi, *48*(1): 1–23. https://doi.org/10.17064/iüifhd.35647, Erişim Tarihi: 23.04.2019

Atabey, M. 2005. Belgesel film yapımında yeni yönelimler ve melez formlar. Yeni Düşünceler, 1(1): 217–227. https://dergipark.org.tr/tr/pub/euifydhed/issue/33168/373603, Erişim Tarihi: 20.04.2019

Bookchin, M. 2015. Toplumsal Ekolojinin Felsefesi. İstanbul: Sümer Yayıncılık.

Bookchin, M. 2019. Özgürlüğün Ekolojisi. İstanbul: Sümer Yayıncılık.

Buyan, B. 2007. Küreselleşme ve sinema. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 1(1): 214-226.

Hannigan, J. 2005. Environmental Sociology Second Edition. London: Routledge.

IMBD, 2016. https://www.imdb.com/list/ls063254114/, Erişim Tarihi: 30.05.2019

İmga, O. 2006. Küreselleşen çevresel krize, hâkim paradigma dışı bir bakış olarak derin ekolojik yaklaşım. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, *2*(4): 85–97., https://dergipark.org.tr/download/article-file/215648, Erişim Tarihi: 17.05.2019

Kaypak, Ş. 2015. Küreselleşme sürecinde sürdürülebilir bir kalkınma için sürdürülebilir bir çevre. Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, *13(20):* 19–33.

Kılıç, S. 2006. Modern topluma ekolojik bir yaklaşım. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, *12*(2): 108-127., http://kosbed.kocaeli.edu.tr/sayi12/kilic.pdf, Erişim Tarihi: 23.05.2019

Kutay, U. 2012. Habitus kavramı çerçevesinde belgesel sinemada izleyici alışkanlıkları ve gerçeklik yanılsamaları. doktora tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi, http://dspace.yildiz.edu.tr/xmlui/bitstream/handle/1/211/0165166.pdf?sequence=1&isAllowed=y, Erişim Tarihi: 23.04.2019

Löwy, M. 2005. What is ecosocialism?. Capitalism Nature Socialism, *16*(2): 15–24. https://doi.org/10.1080/10455750500108237, Erişim Tarihi: 17.05.2019

Mamur, N. 2017. Ekolojik sanat: çevre eğitimi ile sanatın kesişme noktası. Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, *13*(3): 1000–1016. https://doi.org/10.17860/mersinefd.316297, Erişim Tarihi: 15.04.2019

Reggio, G. 2002. Röportaj: Essence of Life. [DVD] Carson, G. California: MGM Home Entertainment.

Thomas, C. D., Cameron, A., Green, R. E., Bakkenes, M., Beaumont, L. J., Collingham, Y. C. ve Williams, S. E. 2004. Extinction risk from climate change. Nature, 427(6970): 145–148. https://doi.org/10.1038/nature02121, Erişim Tarihi: 25.09.2019

Toska, S. 2013. Çevre ve ekoloji kavramlarının ekoeleştirel ve kapitalist söylem bağlamında incelenmesi. HUMANITAS - Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi, *1*(2): 219–233.

Venter, O., Sanderson, E. W., Magrach, A., Allan, J. R., Beher, J., Jones, K. R., ve Watson, J. E. M. 2016. Sixteen years of change in the global terrestrial human footprint and implications for biodiversity conservation. Nature Communications, 7(1): 1-11. https://doi.org/10.1038/ncomms12558, Erişim Tarihi: 25.09.2019

Vivier, P.W. 2010. The postmodern aspects reflected ın the qatsi trilogy. http://www.waynevivier.za.org/docs/The_postmodern_aspects_reflected_in_the_Qatsi_trilogy.pdf, Erişim Tarihi: 22.04.2019

Yaylı, H., ve Çelik, V. 2011. Çevre sorunlarının çözümü için radikal bir öneri: derin ekoloji. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (26), 369–377., http://dergisosyalbil.selcuk.edu.tr/susbed/article/view/175/159, Erişim Tarihi: 23.04.2019

Yıldırım, C. 2017. Ekoloji düşüncesinde insan ve toplum anlayışı. İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi, *6*(1): 289–308., http://www.itobiad.com/download/article-file/317023, Erişim Tarihi: 25.02.2019

SAĞLIK SEKTÖRÜNDE HEKİMLERİN ÖZ LİDERLİK DAVRANIŞI GELİŞTİRMELERİNİN ÖNEMİ

Gamze Kağan

Üsküdar Üniversitesi

Doç. Dr. Ayşe Günsel

Kocaeli Üniversitesi

Özet

Günümüzde artan rekabetle beraber işletmelerin başarılı olmaları için insan kaynağından en iyi şekilde istifade etmesi gerekmektedir. Bu gereklilik sağlık sektörü başta olmak üzere hizmet sektörlerinde daha da belirgin hale gelmektedir. Hizmet sektöründe de müşteri memnuniyeti büyük oranda iş görenler ile müşterilerin birebir etkileşimden etkilenmektedir. Bu etkileşimde iş görenlerin kendilerini ve bu etkileşimi yönetebilme yönündeki yetenekleri büyük önem taşımaktadır. Bu yetenekler arasında da iş görenlerin öz motivasyon ve öz-yönelimi sağlamak üzere kendileri üzerinde uyguladıkları etki olarak tanımlanan öz liderlik kavramı ön plana çıkmaktadır. Öz liderlik davranışlarının işletmelere olan potansiyel katkılarını değerlendirebilmek içinde öncelikle iş görenlerin düşünce ve davranışlarının incelenmesi şarttır. Karmaşık bir yapıya sahip olan sağlık kurumlarında hem hasta ilişkileri hem de sağlık kurumlarının işleyiş ve yönetiminde hekimler kilit role sahiptir. Bu sebeple hekimlerin öz liderlik davranışlarının ve bu davranışların hekim hasta ilişkisi üzerindeki etkisinin ortaya konmasının yönetim yazınına önemli bir katkı sağlaması beklenmektedir. Bu amaçla bu çalışma kapsamında üçü özel, üçü kamu hastanelerinde görev yapmakta olan altı adet hekimle yarı yapılandırılmış mülakat yöntemi gerçekleştirilmiştir. Araştırma bulguları hekimlerin öz liderlik davranışlarının hasta hekim ilişkisi üzerinde önemli bir etkisinin olduğunu göstermektedir. Özellikle de hasta ve yakınları ile yaşanan olası çatışmalarda öz liderlik davranışının bu çatışmaları engelleme ve minimize etme noktasında önemli bir rol üstlendiğini göstermektedir. Dolayısıyla, sağlık kurumlarında başta hekimler olmak üzere sağlık personelinin öz liderlik becerilerin geliştirilmesinin faydalı olacağı sonucuna varılmıştır. Buna göre sağlık kurumlarında bu davranışlarını geliştirebilecekleri hizmet içi eğitimlerin verilmesi de önerilmektedir.

Anahtar Sözcükler: *Öz liderlik, Öz Liderlik davranışları, çatışma yönetimi, sağlık hizmetleri.*

THE IMPORTANCE OF THE DEVELOPMENT OF DOCTORS 'SELF-LEADERSHIP BEHAVIOR IN HEALTH SECTOR

Abstract

Today's business world is marked by globalization and fierce competition while businesses need to make the best use of human resources to ensure their success. Each day, this need becomes more pronounced in service sectors, especially in the healthcare sector. In service sectors, customer satisfaction results mainly from employees and customers interaction. Therefore, the ability of employees to organize and manage themselves is crucial. Among these capabilities, the concept of self-leadership, i.e., the effect that employees have on themselves to provide self-motivation and self-direction, comes to the fore, while the process of self-leadership needs to be better understood. The

potential contribution of self-leadership behaviors to businesses to evaluate, it is essential first to examine the thoughts and actions of employees. Doctors play a crucial role in inpatient relations while managing and being a part of complex healthcare systems. For this reason, revealing self-leadership behaviors of doctors and the effects of these behaviors on the doctor-patient relationship may make an essential contribution to the management literature. For this purpose, a semi-structured interview was conducted totally on six doctors. Research findings reveal that doctors' self-leadership behaviors have a significant effect on the patient-doctor relationship. It is shown that self-leadership behavior plays an essential role in preventing and minimizing these conflicts. Therefore, it is concluded that self-leadership skills of health personnel, especially doctors, will be beneficial in healthcare institutions. Accordingly, it is recommended to provide in-service training in healthcare institutions to improve their behavior.

Keywords: *Self-leadership, Self-leadership behaviors, conflict management, health services.*

1. Giriş

Günümüzde küresel iş dünyası örgütsel düzeyde rekabetçilik, başarı ve devamlılığı sağlayabilme doğrultusunda çalışanların duygu ve davranışlarının yönetimi ile yakından ilgilenmektedir. Özellikle dinamik yapıdaki işletmelerde çalışanların kendi kendini yönetimi örgütün işleyişine iyi yönde etkisi açısından önem arz etmektedir. Sağlık sektörü de gerek dış çevreden hızla etkilenen dinamik yapısı, gerekse farklı disiplinlerin bir arada çalışmasını gerektiren karmaşık yapısı itibariyle pek çok sorunları bir arada bulunduran sektörlerdendir. Son yıllarda özellikle sağlık sektöründe çatışmaların giderek artan bir şekilde şiddete dönüşmekte olduğu görülmektedir. Böyle bir sistemde kaçınılmaz olan çatışmayı tamamen ortadan kaldırmak mümkün olmamakla birlikte, en azından etkin bir şekilde yönetilmesi gerekmektedir. Aksi takdirde sağlık hizmeti sunumu da hem hastalar, hem sağlık personeli hem de sağlık kurumları açısından riskli hale gelecektir. Çatışmaların etkin yönetiminde ise öz liderlik faktörü etkili olmaktadır.

Öz-liderlik davranışları genellikle lider gibi dış kontrol tarafından desteklense de, bu becerinin nihayetinde dış kontrollerden ziyade iç kontrol tarafından kontrol edildiği öne sürülmektedir (Manz, 1986). Otuz yıldır süre gelen çalışmalarda iç kontrole ilginin artması ile birlikte, öz liderlik araştırmalarının gözden geçirilmesine ihtiyaç duyulmuştur (Stewart ve diğerleri, 2011).

Öz-liderlik, bireylerin rollerini ve görevlerini yerine getirmeleri için ihtiyaç duydukları motivasyonu koruyarak yaşadıkları, kendini etkileyen bir süreç olarak tanımlanabilir. Öz-liderlik süreci davranış odaklı stratejiler, doğal ödül stratejileri ve yapıcı düşünce modeli stratejiler olmak üzere üç temel stratejiden oluşur (Uğurluoğlu ve diğerleri, 2015).

Davranış Odaklı Stratejiler; başarısız sonuçlara yol açacak olumsuz, istenmeyen davranışları bastırırken başarılı sonuçlara yol açan olumlu, arzu edilen davranışları teşvik etmek için tasarlanmıştır. Bu stratejiler arasında kendi kendini gözlemleme, kendi kendine hedef belirleme, kendi kendini motive etme ve kendi kendini keşfetme bulunmaktadır (Long ve diğerleri, 2015). Bu stratejiler, kişinin öz-farkındalığının artması ile beraber kişinin davranışlarını yönetmesine katkı sağlar (Kayral, 2015).

Doğal ödül stratejisi bireylerin algılarını şekillendirmelerine ve dahil ettikleri etkinliklere eğlenceli yönler oluşturmalarına yardımcı olur. Manz (1986), doğal ödül stratejilerinin, içsel motivasyonu artırarak yetkinlik, öz kontrol ve amaç duyguları yaratacak olan belirli bir görevin veya faaliyetin doğal olarak zevkli yönlerine odaklanma yönünde bir katkı sağladığını ortaya koymuştur. Ayrıca, doğal ödül stratejileri iki ana ödül stratejisine sahiptir; birincisi görevin doğal olarak ödüllendirici yönlerine odaklanmak ve dikkatini ödevin istenmeyen yönünden uzağa odaklayarak algıyı şekillendirmek iken, ikincisi görevin tadını çıkarmaktır (Long ve diğerleri, 2015).

Yapıcı Düşünce Modeli Stratejileri, bilişsel düşünce süreçlerinin yaratılması ya da değiştirilmesiyle ilgilidir. Bu stratejiler, bireylerin işlevsiz inançları tanımlamalarını ve mevcut düşünceleri daha olumlu hale getirme konusunda yeni düşünce kalıpları oluşturmalarını sağlar. Bu stratejiler, performansı olumlu yönde etkileyen alışılmış düşünce biçimlerinin oluşturulmasını kolaylaştırır. Bireylerin, performansı olumlu yönde etkileyebilecek yapıcı düşünce kalıplarının oluşumunu kolaylaştırmak için tasarlanan özel bilişsel stratejileri kullanarak kendi düşüncelerini etkileyebileceği ve kontrol edebileceği öne sürülmektedir. Ek olarak, yapıcı düşünce modeli stratejileri, ekip üyelerinin liderlik rollerini paylaşmak için öz yeterlik inançlarını arttırmada özellikle yararlı olabilir. Örneğin, ekip üyesi liderlik davranışlarında bulunma kabiliyetine bağlı olarak işlevsel olmayan inanç ve varsayımlardan ve olumsuz konuşmalardan muzdarip olabilir (Long ve diğerleri, 2015).

Öz liderlik ile ilgili alan yazını incelendiğinde, öz liderlik stratejilerinin pek çok farklı değişkenle ilişkilendirildiği görülmektedir. Öz liderlik stratejileri ile ilgili en çok iş tatmini ve iş performansının çalışıldığı görülmekte olup, iş performansı, inovasyon ve yaratıcılık gibi değişkenler ile de öz liderlik stratejileri arasında pozitif bir ilişki bulunduğu dikkatleri çekmektedir (Kayral, 2015). Öz liderlik alanında ülkemizde yapılan çalışmalar incelendiğinde ise, öz liderlik ölçeğinin irdelenmesiyle, kavramın teorik alt yapısı üzerinde durulduğu ve çeşitli sektörlerde iş tatmini, iş performansı, örgüt iklimi, örgütsel bağlılık gibi değişkenler ile ilişkisinin irdelendiği görülmüştür (Kayral, 2015). Öz liderlik konusunda sağlık alanında Uğurluoğlu (2010) tarafından ülkemizde bir çalışma yapılmış olup, bu çalışma da öz liderlik stratejilerinin iş tatmini, iş özerkliği ve kişisel değişkenler üzerindeki etkilerinin incelendiği görülmektedir (Min ve diğerleri, 2013).

Bu çalışmada ise sağlık sektöründe yaşanan şiddet ve çatışma olaylarında öz liderlik stratejilerinin etkileri ele alınmaktadır. Sağlık kurumları açısından ciddi riskleri olabilecek çatışmalar ve bu çatışmaların beraberinde getirdiği iş yerinde şiddetin üzerinde hassasiyetle durulması gerekmektedir. Özellikle sağlık hizmetlerinde yaygın olarak karşılaşılan anlaşmazlıkların şiddete dönüşmesi veya ortadan kaldırılmasında çalışanların öz liderlik stratejileri etkili bir etmen olarak görülmektedir. Bu nedenle bu çalışmanın amacı hekimleri hastaları ile yaşadıkları çatışmalarda öz liderlik stratejilerinden faydalanarak şiddet olaylarının oluşmasını engelleyip ya da azaltıp azaltamayacağı sorusuna cevap aramaktır. Bu amaçla üçü özel, üçü kamu hastanelerinde görev yapmakta olan altı adet hekimle yarı yapılandırılmış mülakat yöntemi gerçekleştirilmiştir.

2. Araştırma Yöntemleri

2.1. Yöntem

Bu çalışmada katılımcıların deneyimlerinden sonuç çıkarmak için nitel araştırma metodolojisi kullanılmıştır. Nitel araştırma, araştırılacak olayları ve bireylerin algılarını bir bütünlük ve gerçek bir şekilde doğal ortamlarında görüşme, doküman analizi ve gözlem gibi çeşitli yöntemlerle ortaya konmaya çalışılan araştırmalar olarak ifade edilmektedir. Bu araştırma yönteminde yarı yapılandırılmış mülakat ile veri toplanılmıştır. Mülakatlar ile toplanan verilerde hekimlerin tecrübeleri, algıları, tutum ve düşünceleri, durumlara tepkileri, yorumları belirleyebilmektedir (Günsel, Köroğlu ve Demirci, 2015, s.83).

2.2. Araştırmanın Örneklemi

Bu çalışma 23 Şubat ve 28 Mart 2019 tarihleri arasında İstanbul ili Anadolu yakasında görev yapmakta olan hekimler ile yürütülmüştür. Araştırmanın içeriği ve amacı açıklandığında araştırmaya katılmayı kabul eden 4 erkek, 2 kadın olmak üzere toplam 6 hekim ile yarı yapılandırılmış mülakat gerçekleştirilmiştir.

Katılımcı hekimlere dair tanımlayıcı bilgiler Tablo.1 `de verilmektedir. Tablo 1'de görüldüğü gibi katılımcıların hekimlik tecrübeleri 10 ile 39 yıl arasında değişmektedir. Katılımcıların devlet ve özel hastanede tecrübesinde ise iki hekim toplam mesleki tecrübesinin büyük bir bölümünde özel hastane tecrübesi olup, 3 hekimin sadece kamu tecrübesi olup, bir hekiminde hem kamu hem de özel de uzun süreli tecrübesi olduğu görülmektedir. Katılımcıların idari görev olarak yöneticilik tecrübelerini karşılaştırdığımızda 6 hekimden 4'nün yöneticilik tecrübesi olduğu görülmektedir.

Tablo 1. Katılımcılara Dair Demografik Veriler

	Katılımcı 1	Katılımcı 2	Katılımcı 3	Katılımcı 4	Katılımcı 5	Katılımcı 6
Cinsiyet	Erkek	Erkek	Kadın	Kadın	Erkek	Erkek
Yaş	51	50	40	36	64	50
Tecrübe	26 yıl	27 yıl	16 Yıl	10 Yıl	39 Yıl	25 Yıl
Kamu/Özel Tecrübesi	16 yıl Kamu 10 yıl Özel	4 yıl Kamu 23 yıl Özel	16 yıl Kamu	10 yıl Kamu	5 Yıl Kamu 34 Yıl Özel	25 Yıl Kamu
Yöneticilik Tecrübesi	Var	Var	Yok	Yok	Var	Var

2.3. Veri Toplama Süreci

Araştırmanın verileri yarı yapılandırılmış mülakat tekniğiyle toplanmıştır. Çalışmada araştırmacılar tarafından 6 adet açık uçlu sorudan oluşan yarı yapılandırılmış mülakat formu geliştirilmiştir. Geliştirilen bu mülakat formu örgütsel davranış alanında bir uzman akademisyen ile bir uzman klinik psikoloğa gösterilerek düzenlenmiştir. Düzenleme yapılan mülakat formu farklı zamanlarda araştırmaya katılan tüm adaylarla ayrı ayrı yürütülmüştür. Adaylarla yürütülen her bir mülakat teyp (band) kaydına alınarak 100 ile 20 dakika arası değişen bir zaman sürecinde tek oturumda bitirilmiştir. Adayların düşüncelerini tam olarak belirleyebilmek için mülakat formunda sorulan sorulara ek olarak neden, nasıl, tam olarak ne demek istediniz, açıklayınız şeklinde sorular yöneltilmiştir.

2.4. Verilerin Analizi

Uygulanan yarı yapılandırılmış görüşmeler sonrası ilk olarak teybe (banda) kaydedilen adayların konuşmaları transkript haline dönüştürülmüştür. Transkriptler oluşturulurken, adayların mülakatta sorulan sorulara verdiği cevapların bire bir yazımına özen gösterilmiştir. Ardından bu transkriptlere betimsel analiz uygulanarak kategoriler belirlenmiştir. Verilerden belirlenen kategorilerin yanı sıra içerik analizleri yapılarak kodlar oluşturulmuştur. İçerik analizi yönteminde birbirine benzeyen veriler belirli kavramlar ve temalar çerçevesinde bir araya getirilmekte ve okuyucunun anlayabileceği biçimde düzenlenerek yorumlanmaktadır. Oluşturulan kategoriler ve kodlar dâhilinde elde edilen veriler, bireyin ifadelerinde değişiklikler yapılmadan ele alınmıştır. Veriler toplanırken ve analiz edilirken her bir katılımcı hekime Katılımcı-1, Katılımcı-2, … şeklinde kodlar verilmiştir (Günsel, ve diğerleri, 2015, s.85-106).

Araştırma verilerine göre katılımcı hekimlerin öz liderlik, çatışma ve şiddet ile ilgili düşünceleri Tablo 2’de gösterilmektedir.

Tablo.2 Yarı Yapılandırılmış Mülakat Bulguları

	KATILIMCILARIN KODLARLA İLGİLİ CÜMLELERİ
ÖZLİDERLİK	**Katılımcı 3:** *"Doktorlar bu işi sevdikleri için yapıyorlar, hele kamuda çalışanların maddi bir beklentileri zaten yok. Bunu* ***sadece kendi faydalı olma arzularını tatmin etmek için*** *yapıyorlar.* *Genelde karşı tarafı ikna etmeye veya onu anlamaya çalışırım. Hani çatışmalarda genelde fikir ayrılığında hangimizin haklı olduğunu anlamak daha mantıklı. Karşı tarafı da anlamaya çalışmaya yönelirim.* *Empati yapmaya çalışırım, onun yerinde olsam ben ne yapardım, nasıl davranırdım diye düşünürüm. Veya kendimden örnek vererek onu ikna etmeye çalışırım."* **Katılımcı 6:** *"Genelde kendimi, sabır yönü çok güçlü bir yönüm var. Sabırlı bir şekilde olayı çözme yoluna gittiğimiz aşamada kontrolü kaybetmemizden kaynaklanan Mümkün mertebe çözüm odaklı ve niyet iyi olduktan sonra, iki tarafta iyi niyetli olduktan sonra zaten çatışma olmuyor,* *En azından karşı taraf ne istiyor o çok iyi düşünülürse ve çözüm odaklı olunursa daha az çalışan sorunu olur."* **Katılımcı 1:** "*Birincisi terslememe, insanlara ters cevap vermeme, ikincisi güler yüz, üçüncüsü de iletişimi normal insan iletişimi olarak kurmak.* *Daima alttan alarak ve daima daha fazla bilgi vererek yaparım.* *O bekleyenler arasında ben olsaydım da, onlardan birisi ameliyatı bekleyen cerrah olsaydı, sonra acaba bize arada bilgi gelmediğine göre bu adam bize yalan mı söylüyor, aslında çok mu kötü hastamız endişesini duyar mıydım? Muhtemelen duyardım,* *Benim sakin tavrım daha çok bilgi vererek insanları tatmin edecek açıklamalar yapmak."*

ÇATIŞMA	**Katılımcı 3:** *"Astlar arasında da çatışma ya da şiddet olabiliyor."* **Katılımcı 2:** *"Genel çatışmalarda bunlar. İşini sevmeme, işinden mutlu olmama da sebepler olabilir.* *Doktorun yaptıklarını beğenmiyor ya da doktoru sorguluyor ama doktoru bilmeden sorguluyor, bilerek sorgulamıyor, üstten bakarak sorguluyor. Bu da doktorda çok şiddetli bir gerilim yaratıyor. Bu sefer doktorda hastayla çatışmaya başlıyor.* *Evet biz hatalıyız demeniz gerekiyor. Bunu demediğiniz zaman hep haklılığınızı savunduğunuz zaman, arbadeye dönüşüyor.* *Siz bir emek veriyorsunuz, kendinizde doğru söylüyorsunuz, teşhisinizi ve tedavinizi açık sözlü net bir şekilde söylüyorsunuz. O zaman artık size güveniyor, güvendiği zaman sizle niye çatışacak ki?* *Güvene ve ilgiye dayalı bir sistem kurduğunuz zaman kaybolacaktır çatışma."* **Katılımcı 4:** *"Hep yaşlı hastalar olur, geriatrik bakım hastaları, yakınlarına hep bakmadığını düşünen bir doktor güruhu var karşısında hasta yakınlarının öyle olunca da hep bir çatışma içindedir.* *Belki bizim o sıradaki yoğunluğumuzdan dolayı ilgilenilmediğini düşünüp, yetersiz olduğumuzu düşünerek yapılabilir."* **Katılımcı 6:** *"Çatışmanın az olmasının en önemli, olmazsa olmaz unsurunun empati ve iletişim olduğunu düşünüyorum.* *Empati olursa çatışma daha da az oluyor. . En azından karşı taraf ne istiyor o çok iyi düşünülürse ve çözüm odaklı olunursa daha az çalışan sorunu olur. Hekimle sağlık yöneticisi arasında problem yaşanır.* *Eğitimsizlik, sosyo-kültürel seviyedeki düşüklük çatışmayı arttıran ve körükleyen bir başka neden"* **Katılımcı 1:** *"İletişim kurallarına normal riayet eden bir sağlık çalışanı çatışma ortamını azaltırken tersliyorsa bu da iletişimsizliğin öğeleri bunlarda çatışma ortamını hazırlayan nedenler.* ***Biz kendi inşamızı restore edemezsek**, önce sağlık çalışanlarından başlayarak, bu iyileştirmeler yapılmak zorunda bu taraftaki çatışma ortamını hazırlayıcı etmenler azaltılabilirse sağlık hizmeti alanlara yansıyacak olan çatışma ortamının azaltılması da o kadar sağlanmış olur.* *Sağlık çalışanının ağır çalışma şartlarında, pek ala psiko-sosyal travma altında çalışırsa bunun mutlaka devamlı çatışma ortamı hazırlayıcısı olur.*

	İletişim düzelirse, karşılıklı iletişim düzelmesi de çatışma ortamını düzeltecek bir sebep."
Sözlü Şiddet	**Katılımcı 3:** *"Onun istediğini yapmadığın için kızıyor. Oysaki senin dediğin doğru onun dediği yanlış, ama bu insanı çok demorilize ediyor."* **Katılımcı 5:** *"Tehdit ve ben odada yokken odamın kapısına sandalye ile saldırma girişimi söz konusu oldu.* *Daha çok sözel tehdit ve de ülkemizde telefonla ya da mesajla rahatsız etmek, tehdit etmek gibi."*
Psikolojik Şiddet-Mobbing	**Katılımcı 1:** *"Diğer taraftan beğenmediği doktoru başka kısımlara sürerek kendisi ile ilgili olmayan alanlarda çalışmaya zorlayarak çok açık bir mobbing uygulaması bu işin bir parçası.* *Bende mobbinge maruz kalmış bir hekim olarak konuluyorum..* *Hekimle sağlık yöneticisi arasında problem yaşanır. Ve bunu bahane ederek onun çalışma şartlarını ağırlaştırır."*

Fiziksel Şiddet	**Katılımcı 2:** *"Yani elinde sopayla ya da demirle personele saldıran doktorlar veya işte değişik vakalarda gördük."* **Katılımcı 1:** *"Bunun en büyüğü tabi fiili müdahale olduğu zaman basın ya da diğer kuruluşlar o fiziksel teması işliyorlar. Örneğin bir başhekim doktor başka bir başhekimi beğenmediği yaptığı bir işten veya söylediği bir sözden dolayı tokat vurabiliyor. Acil servisler fiili saldırıların en fazla yaşandığı yer acil servislerdir."*

Tablo 2'de görüleceği üzere katılımcı hekimlerin -çatışmalara karşı sakin kalma, karşı tarafı dinleme, anlamaya çalışma gibi kendi kendine hedef belirleyerek davranış odaklı strateji, veya görevinin ne kadar faydalı bir meslek olduğunu düşünerek doğal ödül stratejisi, veyahut empati kurarak mevcut düşünceleri daha olumlu hale getirme konusunda yeni düşünce kalıpları oluşturarak yapıcı düşünce modeli stratejisi gibi…- özliderlik davranış stratejileri gösterdiği böylelikle çatışma ve şiddet olayları yok edici yada azaltıcı şekilde hareket ettiği ortaya çıkmaktadır.

3. Sonuç

Dinamik yapıdaki sürekli değişen çevreye uyumlu olmak durumunda olan örgütlerde çalışma ortamlarının yeniden tanımlaması gerekmektedir. Yeniden tanımlanan çalışma ortamlarında örgütsel etkinliği arttırılması için Conger ve Kanungo (1988) tarafından üstler ile astlar arasında güç ve kontrol paylaşımı yapılması önerilmiştir. Nitekim güç ve kontrolü paylaşmak, birçok kurumun yapılarında başta zihniyette ve ilişkilerde olmak üzere birçok değişiklik gerektirmektedir. Bu değişen ortamlar ise daha fazla sorumluluk kabul etmeye istekli çalışanların ve kendi kendine liderlik stratejilerini kullanmak gibi kişisel performanslarını iyileştirme çabalarını gerektirir (Norris, 2008).

İnsan hayatı gibi önemli ve hassas, aynı zamanda hızla değişen dinamik yapısı olan sağlık sektöründe çalışanların kaliteli hizmet verebilmesi ise giderek daha zor olmaktadır. Teknolojideki gelişmelerden de etkilenen sektörde bilgiye erişim hızlılığı, çeşitli iletişim imkanları ise sektörde bazı koşulları kolaylaştırmaktadır. Bu kolaylıklarla takım çalışması, işbirliği gibi koşullar gelişmekte böylelikle de sağlık çalışanlarının güçleri ve liderlik potansiyelleri artmaktadır (Kayral, 2015).

Kişisel liderliğin bireyler için daha fazla kariyer başarısı ile sonuçlandığı gösterilmiştir. Daha fazla iç kontrol, azaltılmış stres ve endişe ve artan öz yeterlilik gibi olumlu içsel durumlara ve inançlara özel olarak bağlanmıştır. Öz lider çalışanlar daha iyi denge sağlamış ve daha güvenlidir, bu da başarılı olma ihtimallerini arttırır. Artan öz liderlik, daha fazla iş tatmini ve azaltılmış devamsızlık ile de ilişkilendirilmiştir (Stewart ve diğerleri, 2011).

Öz liderlik kavramı yanında diğer önemli konu ise örgütlerde yaşanan çatışmalardır. Çatışma, kendi içinde veya zarar veren veya zarar verme potansiyeline sahip kişiler arasında bir anlaşmazlık olarak tanımlanabilir (Saltman ve diğerleri, 2006). Bu anlaşmazlıklar zaman zaman rekabet göstergesi olabilmektedir. Bu açıdan bakıldığında, örgütlerin yönetiminde verimliliği ve değişimi sağlayan önemli bir etken olmaktadır.

Hem çatışma yönetimi hem de öz liderlik davranışları birlikte değerlendirildiğinde örgütlerin daha iyi yönetilmesi sürecinde önem arz etmektedir. Bununla birlikte bu iki kavramın örgütlerin işleyişine getirileri en üst düzeye olması için aralarındaki ilişkinin doğru bir şekilde belirlenmesi ve doğru bir şekilde yönetilmesi gerekmektedir.

Örgütlerde çalışanlarda öz liderlik davranışlarının sağlanması ve etkili çatışma yönetiminin yapılabilmesi için de örgütlerin çalışma ortamlarının iyi bir şekilde incelenmesi ve çalışanların davranış ve düşüncelerinin tespit edilmesi gerekmektedir (Demiröz, 2015). Bu amaçla bu çalışma da sağlık sektöründe çalışanlar arasında kilit rolü olan hekimlerin sektörde en fazla yaşanan sorunlar olan şiddet ve çatışma hakkında düşünce ve davranışları incelenmiştir. Bu inceleme sonucunda sektörde yaşanan çatışma ve şiddet olaylarını bertaraf etmek veya en aza indirmek için hekimlerin öz liderlik davranışlarının geliştirilmesi gerekliliği öne sürülmüştür.

Bu konuda yapılan çalışmalar incelendiğinde çalışmaların yeterli olmadığı, daha kapsamlı ve düzenli çalışmaların yapılması gerektiği ortaya çıkmıştır. Sağlık sektöründeki artan şiddet ve çatışma olaylarının bertaraf edilmesi veya azaltılmasında faydalı ve kalıcı katkıları olması açısından çalışanların öz liderlik davranışlarını geliştirmek adına başta hekimler olmak üzere sağlık çalışanlarına hizmet içi eğitimlerin verilmesinin büyük önem arz etmektedir (Demiröz, 2015).

Sonuç olarak sağlık çalışanlarının öz liderlik davranışlarının geliştirilmesinin sektördeki artan şiddet ve çatışma olaylarını azaltmasının çalışanların performanslarını ve iş tatmin düzeylerine de iyi yönde katkıları olacağı, insan sağlığı ile uğraşan ve karmaşık yapıdaki sağlık sektöründe daha sağlıklı çalışma koşullarına katkı sağlayacağı düşünülmektedir (Kayral, 2015). Sağlık sektöründe bu alanda benzer çalışmalarda da görüldüğü gibi insan hayatı kurtaran çalışanlarda başarıyı arttıracak ve sağlık çalışanlarının sosyal becerilerini geliştirecek olan eğitimlere (çalışanlarda öz liderlik davranışları, etkili çatışma yönetimi, iletişim becerileri gibi) önem verilmesi sektörün kalite açısından gelişimine sebep olacaktır (Öztürk, 2016).

Bu çalışmanın sonuçları, yöneticilerin, çalışanları yalnızca kendilerine yönelik gözlemler, kendi kendine hedef belirleme, kendi kendine ödüllendirme, kendi kendine cezalandırma ve uygulamaya odaklanan özel davranışlar geliştirmeye teşvik etmesinin yararlı olacağını göstermektedir. Bu nedenle kuruluşlar, çalışanların işte öz liderlik stratejilerini uygulamalarını sağlamak ve onlara izin vermek ve çalışanların iş tatmini, güven ve performans sonuçlarını geliştirmek için eğitim programları geliştirmeli ve sunmalıdır (Politis, 2006).

Kaynakça

Conger, J. A., and Kanungo, R. N. 1988. The empowerment process: Integrating theory and practice. Academy of Management Review, 13 (3): 471-482.

Demiröz K. C. 2015. Genç Çalışanların Öz Liderlik Algılarıyla Yöneticilerinin Çatışma Yönetimi Tarzı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, Okan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.

Günsel A., Köroğlu S. ve Demirci L. 2015. Çalışma Hayatında Kadınların Karşılaştıkları Sorunlar ve Cam Tavan Algıları: Kadın Öğretmenler Üzerinde Bir Araştırma, KADEM Kadın Araştırmaları Dergisi, 1: 74-112.

Kayral İ. H. 2015. Öz Liderlik Becerilerinin, Sağlık Çalışanlarının İş Tatminleri ve İş Performanslarına Etkisi, Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, 18(2): 143-159.

Long C. S. Alifiah M. N. Kowang T. O. ve Ching C. W. 2015. The Relationship between Self-Leadership, Personality and Job Satisfaction: A Review, Journal of Sustainable Development, 8(1): 16-23.

Manz, C. C. 1986. Self-leadership: Toward an expanded theory of self-influence processes in organizations. Academy of Management Review, 11: 585-600.

Min B. C. Lim S. W. Kim H. K. ve Rhee H. S. 2013. The Influence Factors and Effects of Self-leadership: Focusing on Members of the Hospitals, Health Policy and Management (23)1: 66-77.

Norris S. E. 2008. An Examination of Self-Leadership, Emerging Leadership Journeys, 1(2): 43-61.

Öztürk R. 2016. 112 Acil Sağlık Hizmetlerinde Görev Yapan Acil Tıp Teknisyenleri ve Paramediklerin Yaşam Desteği Uygulamaları ile Öz Liderlik Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Yönetimi Anabilim Dalı, Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.

Politis J. D. 2006. Self-leadership behavioural-focused strategies and team performance, *Leadership & Organization Development Journal*, (27)3: 203-216.

Uğurluoğlu O. Saygılı M. Ozer O ve Santas F. 2015. Exploring the impacts of personal factors on self-leadership in a hospital setting, The Internatıonal Journal of Health Plannıng and Management, 30: 3-13.

Saltman D.C. O'Dea N.A. ve Kidd M.R. 2006. Conflict Management: A Primer for Doctors in Training, *Postgrad Med Journal*, 82: 9–12.

Stewart G. L. Courtright S. H. ve Manz C. C. 2011. Self-Leadership: A Multilevel Review, Journal of Management, 37(1), 185-222.

THE ANTECEDENTS AND CONSEQUENCES OF SOCIAL INNOVATION PROCESS

Ali Ekber Akgün
Yıldız Technical University
Dilek Karaca
Yıldız Technical University
Tuba Etlioğlu
Yıldız Technical University

Abstract

The transition from feudal social states towards industrialized societies triggered by industrial revolutions led to disorder and chaos. With approaches lie at the root of the modernism, solutions to such problems arisen in the social system started to be looked for. From this point of view, social innovation is to create innovative solutions to the abovementioned social problems and needs appeared in the societies in order to generate a positive movement in the social system. For social order of the societies, it is important that this change movement would become sustainable by being transformed into a competence. The act of creating innovation is considered a process. There are many dynamic phenomena affecting this process. Revealing social problems and finding and applying useful solutions to these problems are the stages of the process of creating social innovation. This process is defined as the process of creating social and economic benefits.

The aim of this study is to explain the concept of social innovation and to evaluate the issues and concepts related to social innovation. The ultimate goal of the social innovation is to create the change movement that would provide social benefit. This study is based on the two theoretical dynamics of social innovation, which are innovation and change. The progress and sustainability of social innovation should be transformed into competence. In this study, the theories that form the basis of social innovation are discussed and related concepts are evaluated. Additionally, with this study, it is aimed to provide awareness for social innovation.

Key Words: *Social Innovation.*

1. Intoduction

Modernism aims to explain social world and the relationships among social phenomena. Increases in population and changes in economic and social structure in the society have caused social problems to arise. The quest for innovative solutions to such problems have enabled the innovation phenomenon to be used as an effective tool in organizing the social world. Social innovation is a popular concept that has been recently implemented to create a positive social transformation in the society.

Innovation was subject to natural sciences and studied in the technological context until the second half of the 20st century. Austrian Joseph Schumpeter, an economist and political scientist, is the first researcher who used innovation concept in a non-technological context and emphasized the importance of its social dimension (Schumpeter, 1934). According to some researchers, some social scientists other than Schumpeter, such as Emile Durkheim, Benjamin Franklin, and Max Weber also had social innovation idea in the basis of their studies. (Hubert, 2010; Moulaert & Nussbaumer, 2005; Mumford, 2002).

Social innovation describes new and useful ideas in quest for meeting social needs and achieving social goals. It develops to the extent how it responses to social problems and needs. The ultimate goal of social innovation is to create change and value economically and socially shared in the society.

It is important to create the ecosystem for social innovation in the current environmental conditions. Based on this, all stakeholders of the social system, non-governmental organizations, public sector, private enterprises, international organizations and households, play an effective role in making a social innovation. Additionally, for a social innovation to be successful; 1) it must provide a new or better solution than the others, 2) the target group must be included in the social innovation process and benefit from the innovation, 3) it must satisfy the criteria of being sustainable, replicable, and incremental (Hochgerner, 2011). It is also important to understand the social innovation, comprehend its development process better, and increase the awareness for social innovation in the society.

This study aims to provide a clear insight for understanding what social innovation is. Based on this aim, it explains the theoretical foundation of social innovation concept and clarifies the social innovation process. Some theoretical and practical implications of the study are also discussed.

2. Theoretical Background of Social Innovation

Social innovation is studied from a number different perspectives. It was first conceptualized in the sociology discipline and spread to the other research areas. The phenomenon of social innovation is based on a number of theoretical discussions. Therefore, it is explained in different contexts (Frank, 2013).

It is not possible to explain approaches on social changes and social innovation under a single paradigm or a model. Some fundamental approaches constitute the basis for the conceptualization of social structure and social system can be listed as: Gabriel's Social Theory, Weber's Bureaucratic Approach, Emile Durkheim's dimensions of social structure, system approach, and structural contingency approach.

Theories on which social innovation is based started to develop at the end of the 19th century under the effect of positivist epistemology. In this period, scientific, human-centered and society-centered solutions for social problems caused by economic and social transformations were steadily looked for. Theory building on understanding and explaining social world began with Gabriel Tarde's (1903) Social Theory in the social sciences literature (Tarde, 2007; Howaldt, 2017; Frank et al., 2013; Yıldırm & Şimşek, 2016). Tarde's paradigm aims to explain social world from the perspective of natural events. According to Tarde, everything in the universe happens through imitation and repetition. Therefore, society also operates in the same universal order.

Tarde explained the interaction between individual person and the society on the basis of individual belief and desire. Tarde, in his quest for meaning, talked about the integration among physical, biological, and social fields. According to Tarde, everything in the social world adopted by the society is based on imitation, and so, the adoption of a new change, a new approach, or a new invention by the society as an innovation is based on the act of imitation. That is, imitation, through the interaction between the individual and the society, is the only factor enabling the dispersion of innovation in the social life (Çebi, 2012; Frank, 2013; Tarde, 2007).

In 1900s, social scientists such as Max Weber, Emile Durkheim, and Benjamin Franklin, in their studies, proposed the concept of social invention and other similar social concepts and

made contributions to the discussions on which the social innovation concept is based (Durkheim, 1985; Hubert, 2010). Max Weber (1945) and Emile Durkheim (1938) studied on the socio-political and economic structure of the changing social norms as a result of industrialization. Durkheim, adopting a rational positivist approach to explain social phenomena, focused on the studies providing the social order and became the first researcher using statistical analysis models in explaining social phenomena in social sciences. Durkheim also examined the individual behavior in the society from a structural functionalist approach and researched the structure of the modern society. Weber and Durkheim also tried to explain how industrialization affected the society, in particular, the structures of the authorities. According to Weber, before industrialization, societies were organizing themselves around charismatic and traditional authority, so it was a requirement for the modern societies to be organized in accordance with bureaucratic structures. Weber argued that bureaucracy rationalizes social order as technology rationalizes economic system (Hatch & Cunliffe, 2006; Frank, 2013, 15; Hassard, 1995). Weber's bureaucratic approach was also accepted as a model for regulating social system of the institutions formalizing the social structure. The organizational social system, on which Weber's theory is based, consists of six components: division of labor, hierarchy of authority, formal rules and regulations, technical competence, record keeping, and impersonal relations. Social relations and work processes are organized by way of these components.

Changes in the economic and social structure of the societies and the need for social change paved the way for social innovation concept. Innovation was considered as a concept in natural sciences and often studied in the technological context until the beginnings of 20th century. The first time, Austrian economist and political scientists Joseph Schumpeter, used the innovation concept in non-technological context by emphasizing its social dimension. Schumpeter argued that social novelty, integrated with technological novelty, will result in social benefit in economic terms. On the other hand, Drucker asserted that social innovation reinforces the individual and organizational changes in order to increase advantages at the organizational level (Schumpeter, 1934; Drucker, 2002). According to Schumpeter, social enterprises play an effective role in producing social innovation and they create a process of creative destruction by substituting the new structures for the old ones (Basilgan, 2011). Social innovation is defined as the institutionalization of a social invention or novelty, that is, transformation into social reality (Howalt & Schwrz, 2010). Durkheim (1984) also specified

the institutionalization as the determinant of transformation of a social invention into social innovation. Before Durkheim, Berger and Luckman (1967) had pointed out the institutionalization as the phenomenon providing the constitution and continuousness of social order.

System approach was proposed by Ludwing Von Bertalanffy in 1950s to explain social phenomena in social sciences on the basis of modernism. Bertalaffy argued that phenomena are in a hierarchical structure, that is, societies consist of groups, groups consist of individuals, individuals are formed by organs, organs are made by cells, and finally, cells are composed of smaller nucleons (Hatch & Cunliffe, 2006). In the framework of the system approach, Giddens (1984) talked about seven structures in social analysis of societies. These are economic structure, natural structure, technological structure, demographic structure, regulatory structure, normative structure, and finally, cultural structure. According to Giddens, the structure both facilitates and hinders the actions of individuals in interaction. Giddens explained the dynamics of social structure as binary variables interacting with one another. These are meaningfulness-communication, power-justice, and legitimacy–allowance (Hatch & Cunliffe, 2006). Heiskala (2007) defined the changes in these structures as social innovation. The term “structure” points out the pieces in a society and also the relationships between these pieces. Social structure is composed of individuals having social roles and the relationships these individuals establish in the groups or societies they are belong to. Modern theoreticians accept social structure as an instrument for controlling social outcomes and define social structure as an objective entity with measurable and describable characteristics. With open system approach, social structure is found to be unstable and to change in accordance with the environmental variables. Therefore, social structure has been accepted as varying process rather than a stable objective entity.

The concept of “system” was first used by Durkheim in social sciences. System approach considers the system as a complex structure consists of sub-systems, each of which is in interaction with others. The mechanism of a society has an order thanks to those structures and the systems (Hatch & Cunliffe, 2006). System approach also paved the way for the development of the contingency theory. Accordingly, it is emphasized that the relationships among sub-systems and structures constituting a system are affected by the environment, technology, and strategy, and social structure must be considered in line with environmental demands.

Boulding (1956), adopting a general systems approach, explained the systems in a hierarchical order. In his hierarchy of structures, consisting of nine levels, society, reflecting the system of social relations, is the eighth level and aims to explain the systems shaped by the ideologies, controlling ideas, values, and prejudges.

On the other hand, the sociotechnical systems theory argues that technology affects social structure, that is, a change in the technology causes a change in the social system. The dynamic nature of the social innovation, which is considered as a social process, is emphasized by this theory. The absorption of the change by the system is considered as the success of the social innovation process. (Rogers, 2010).

In 1966, sociologists Peter Berger and Thomas Luckman argued that the determinants of social structure are language and talking, that is, symbolism. This approach advocates that social world is formed by the interpretations based on the shared experiences and individuals create the social reality through a three-step process: they externalize, objectivize, and internalize the reality and shape themselves and the individual roles. The instruments used to objectivize the social phenomena are considered as a number of artifacts, such as language, symbols, signs, and routines. (Berger & Luckman, 1967; Alvesson & Sköldberg, 2009). This approach, called the social structure theory, asserts that individuals in the social system are affected by one another and this interaction causes the change to provide the stableness. According to this approach, structure is considered as a dynamic thing interactively and collectively created by the individuals. (Hatch & Cunliffe, 2007). The dimensions of social innovation, the process, institutionalization, and structuration, are explained through these learning processes (Howalt, 2017; Hoffman & Riem, 2008).

Some social scientists, such as Barnard (1938) and Robert Merton (1957), considered organizations as sub-systems of social systems and helped explain the social systems and social structures, providing the basis for social innovation concept. They also contributed to organizational theory. Organizations, also having a social dimension, use the physical, intellectual, and cultural resources in order to produce social value. They coordinate their resources in accordance with their field of operations and they generate some behavioral patterns. These behavioral patterns are transformed into competencies to create value inside the organization over time. According to dynamic capabilities approach, for organizations it is important to develop these skills and competencies to sustain (Barney, 1991). In this process,

organizations must use the knowledge effectively and reinforce their own learning processes and capabilities. It was empirically proved that innovation increases in line with the development of the capabilities (Calantone et al., 2002; Drucker, 1985). The process of organizational change also starts with the identification of the problem and provision of awareness. In the literature, there are also studies examining the relationship between awareness at the organizational level and social and emotional intelligence of the organizations (Keskin, Akgün, Yılmaz, 2016).

Some organizational researchers label some approaches and management practices in organizational studies as social innovations causing changes in the organizational structures. The EFQM excellence model in total quality management area, for example, is considered as a worldwide social innovation since it has caused changes in the structures of a number of organizations in economic and social sectors (Franz, 2010).

The fact that organizational-level changes can affect the society can be explained in the framework of new institutionalism theory. Organizations operate in an institutionalized environment in which social, cultural, political, and legal regulations persist. Organizations are supported and survive since they comply with the norms, values, behaviors, that is, structures and institutions of this environment and, thus, have power to change their environment (DiMaggio, 1988).

One of the most important theories which make contributions to the development of the social innovation concept is Complex Adaptive Systems (CAS) Theory. CAS include "heterogeneous agents which inter-relate with each other and with their surroundings, and are unlimited in their capabilities to adapt their behavior as a result of their experience" (Akgün et al., 2014). There is a limited number of studies investigating the relationship between innovation and CAS, so social innovation is also considered to be shaped by the CAS theory. As innovation does, social innovation also causes non-linear structural changes and the organism or the system comes to a better position than the prior one absorbing the changes (Matei & Antonie, 2016).

To sum up, all of these approaches aim to explain the persistence of the social systems and restructuration of the systems under the changing conditions. The general term for the radical change in the social system is called as social innovation. Before providing an insight for

understanding what social innovation is, the theoretical basis on which the concept of social innovation is developed are discussed.

3. What is Social Innovation?

According to the report of European Commission (2013), social innovation is to create and apply new ideas (products, services, models) in order to meet social needs and establish new social relations and cooperation. The report also emphasizes that social innovation refers to the new responses to social demands affecting the process of social interaction.

Giddens defines social innovation as a process, product or program that causes a profound change in the mechanism of social system. This change protects the individuals in the system and their environment by reinforcing the system and making it more resistant to difficulties (Giddens, 1984).

According to Nesta Foundation, social innovation refers to an innovation that promotes public interest. Social innovation looks for new solutions for unmet or improperly met social problems. The social innovation focuses on social issues, such as the discovery of the new services to increase the quality of life of the individuals, and enhancement of the working conditions of individuals.

Heiskala (2007), in the framework of sociology, defines social innovation as changes in cultural, normative and regulative structure of a society reinforcing mutual resources and fostering social and economic performance.

Social innovation is a concept arisen as a result of the quest for solutions to the complexity of the social world. It is considered as a reflection of the society's need for radical change, and also, as a cultural innovation managing the transformational process of change to maintain the sustainable human development (Howalt, 2017).

Social innovation aims to enhance the individual welfare. Social innovations are not only for societies, but also improve the capacities of individuals to act and response. Social innovations encourage entrepreneurship and innovation as a driving force and emphasize the importance of constitution of knowledge-based societies since a successful innovation comes into reality through effective management of knowledge (European Commission, 2013, 6). Drucker considers social innovation as an outcome of the learning process and asserts that it must have the characteristics of being original, novel, and genuine (Drucker, 2014).

Social innovation reflects the new ideas to meet the societies' current needs and problems and to help achieve the social goals. Social innovations develop only if they can meet social needs. Individual support (fund providing, investment making, purchasing etc., is a requirement for its spreading (Mulgan, 2007). For a new idea or invention to be transformed into a social innovation, it must be accepted by the society in which it is developed. A new idea or invention also must be transformed into social reality through coordinated and planned actions, that is, must be institutionalized in its own social system (Howaldt & Schwarz, 2010).

Additionally, social innovation refers to the new strategies, ideas, and organizations that meet all social needs from improving working conditions to developments in education and healthcare services (Franz, 2010).

According to Oslo (2011), the main purpose of the social innovation is to create social change. However, all changes cannot be considered as social innovation. Social innovations are developed critically due to an unexpected reason and provide a strong value, which is economically and socially shared in the society (Porter & Kramer, 2011).

Social innovation also plays en effective role as a driving force for the economy. While the focus of the technological innovation is commercial success, social innovation focuses on social welfare. There are also socio-technical innovative approaches, such as energy-saving practices, but social innovation is considered as a requirement in order to eliminate the harmful behavior in the society resulted from the technological innovation (Cajaiba-Santara, 2014).

Development and sustainability of social innovation is important for economic development. Economists report that about 50%-80% of economic growth is caused by new knowledge and invention. Increasing awareness at the societal level and supporting entrepreneurship and knowledge-based innovation constitute the basis for social innovation. A number of enterprises in the world resulted in high profits have been transformed into social innovation, such as electric car, open university, green peace, and fair trade (Mulgan, 2007).

In the literature, the characteristics of social innovation are listed as: 1) it is interdisciplinary, 2) it provides opportunity to cooperation, 3) it is executed from bottom to up, 4) it is open to new role and relationships, 5) it facilitates more efficient use of capital and other resources, 6) it enables skills and abilities, and also capital to be developed (Murray & Mulgan, 2008).

From the abovementioned definitions, it is apparent that social innovation consists of chain activities and all these activities are considered as a whole process. This process is not only related to development and institutionalization of social innovation, but also related with behavioral changes in the society (Hoffman & Riem, 2008). It is important to have an insight for understanding the whole process, beginning with awareness for need to change. The implementation of the process depends on a society-based approach.

4. Social Innovation Process

Innovation is specified as a sustainable activity since it aims to discover the value creation processes instead of finding out the non-discovered things. It is important that innovation is considered as a process and identified with the social environment (Kırım, 2005). For the innovation process to be successful, it must be effectively managed and supported by the target group (Caulier- Grice & Mulgan, 2010).

Social innovation consists of a chain of planned and coordinated activities and is considered as a process, including social change and social enterprise. It is the producer mechanism of the social change and consists of very complex transmission and institutionalization processes (Howalt, 2017). The first step in this process is the identification and evaluation of an unmet or improperly/inadequately met social need which leads to a social problem. Discovering the scope of a pro-social problem requires the culture, relations, resources, beliefs and norms of the society to be well-known since the innovation concept has a market-oriented approach. The way in which a social problem is identified in a society depends on the social values and norms in that society. The identification of a social problem requires a detailed and comprehensive analysis at the societal level (Dodgson et. al., 2013). The second step consists of prototyping a solution in response to social problem in full recognition of the society's values. The third step is the implementation of the prototyped solution using financial knowledge resources. The fourth and the last step is the evaluation and delivery of the social outcomes (BEPA, 2011; European Commission, 2013).

The social innovation process begins with genuine and new knowledge and the speed of creation of new knowledge facilitates the innovation process (Drucker, 2014). There are a number of studies in the literature, providing evidence that innovation capacity is increased as a result of learning capabilities (Baker & Sinkula, 1999). As organizations have organizational capabilities for creating and sharing new knowledge and transforming their

social capital into intellectual capital, societies also need competence to create new knowledge, share it, and transform it into value (Nahapiet, 1998).

In general terms, the process of social innovation is defined as the transformation of knowledge into economic and social benefit (Drucker, 2014). Social enterprise is considered as the first step initiating the process and social change is considered as a positive difference caused by processes of change and adaptation. Social change is the circumstance realized through adaptation and social learning processes, and spread and accepted by the society (Howalt, 2017). Social innovation is realized when social enterprise reaches to the communities and causes a change in the system. Social innovation symbolizes a throughout change (Schumpeter, 1934).

5. Discussion

Changes in the economic and social structure of the societies and the need for social change paved the way for social innovation concept. Social studies on innovation provided the basis to develop innovative solutions to social problems. The phenomenon of social concept is in interaction with a number of disciplines. Social innovation, if implemented properly, becomes a driving force in interdisciplinary scientific research, steadily having an epistemological and methodological progress (Frank, 2013).

Social innovation is a result of a value-crating activity that causes a radical change (Drucker, 2014). Social innovation, refers to the new strategies, concepts, and organizations that meet social needs, from improving working conditions to increase social welfare (Franz, 2010).

This study gives a theoretical insight for the concept of social innovation, provides an understanding for what social innovation is, and explains social innovation process.

This study also provides some practical implications. All stakeholders in the social system, non-governmental organizations, public sector, private enterprises, and households should act in cooperation in order to: foster a social innovation culture by increasing the awareness for social innovation, cultivate socially innovative activities by paying special attention to the pro-social behaviors, and help people become more aware of how they translate values into social innovation activities.

References

Akgün, Keskin, John C. Byrne. (2014). Complex adaptive systems theory and firm product innovativeness. Journal of Engineering and Technology Management. c.31 s.1: 21-42.

Akgün, A. E., Keskin, H., Byrne, J. C. (2009). Organizational Emotional Capability, Product and Process Innovation, and Firm Performance: An Empirical Analysis. Journal of Engineering and technology Management 26: 103-130.

Alvord, H. S., Brown, D. L., & Christine, W. L. (2004). Social entrepreneurship and societal transformation: An exploratory study. Journal of Applied Behaviour Science, 40(3), 260-282.

Ani Mateia , Catalina Antonieb. (2015) Complexity Theory and the Development of the Social Innovation. Social and Behavioral Sciences 185 (2015) 61 – 66.

Baker WE, Sinkula JM.(1999). The synergistic effect of market orientation and learning orientation on organizational performance. J Acad Mark Sci; 27:411 –27.

Baker W.E. and Sinkula, J.M (2007). Does market orientation facilitate balanced innovation programs? An organizational learning perspective. The Journal of Product Innovation Management, Vol.24, 316 -334.

Barney, J. B., (1991), "Firm Resources and Sustained Competitive Advantage", Journal of Management, Vol. 17, No 1: 99-120.

BEPA (Bureau of European Policy Advisers (2011), Employing People, Driving Change; Social Innovation In The European Union. Accession Date: 20.08.2019.

Boulding, K. E. (1956). "General Systems Theory: The skeleton of science". Management Science, 2 (3), 197-208.

Calantone, J. Roger; S. Tamer Çavuşlugil,; Yushan Zhao,. 2002. "Learning Orientation, Firm Innovation Capability, And Firm Performance", Industrial Marketing Management, 31, 515–524.

DiMaggio, P. J., (1988), "Interest and Agency in Institutional Theory". Institutional patterns and organizations culture and environment, 3-21.

Dodgson, M., Gann, D. M., & Phillips, N. (2013). The Oxford handbook of innovation management. OUP Oxford.

Drucker, P. F. (2002). The discipline of innovation. 1985. Harvard business review, 80(8), 95–100, 102, 148.

Drucker, P. F. (2014) "Innovation and Entrepreneurships" 1st Edition, London, eBook Published15 September 2014, https://doi.org/10.4324/9781315747453, eBook ISBN9781315747453.

Durkheim, E. (1985). Toplum bilimsel yöntemin kuralları. (Çev. C.B. Akal). İstanbul:BFS Yayınları.

European Commission. (2013). Guide to social innovation-Regional and Urban Policy. http://ec.europa.eu/regional_policy/sources/docgener/presenta/social_innovation/social_innovation_2013.pdf. Accessi

on Date: 27.08.2019.

Frank, M. MacCallum, D., Mehmood, A., & Hamdouch, A. (2013). International handbook on social innovation: collective action, social learning and transdisciplinary research, pp: 13-24, e- book E-ISBN 978 1 84 980 999 3.

Franz, Hans-Werner, Quality Management is Ongoing Social Innovation (October 29, 2010). In: Müller, Karel; Roth, Steffen; Zak, Milan (eds.): Social Dimension of Innovation, Prag; Linde, 2010. Available at SSRN: https://ssrn.com/abstract=2533277.

Gabriel Tarde & Translation by Alberto Toscano. (2007). Economic psychology, Economy and Society, 36:4, 614-643, DOI: 10.1080/03085140701615185.

Giddens, A. (1984). The constitution of society. Outline of the theory of structuration. Berkeley, Los Angeles: The University of California Press.

Giddens, A. (1999). Toplumun kuruluşu: Yapılaşma kuramının ana hatları. (Çev. Hüseyin Özel). Ankara: Bilim ve Sanat Yayıncılık.

Hatch, M. J., Cunliffe , A. L. (2006), Organization Theory: Modern, Symbolic and Postmodern Perspectives,(Oxford University Press)

Hatch, M. J., Cunliffe , A. L. (2007), Organization Theory: Modern, Symbolic and Postmodern Perspectives,(Oxford University Press).

Heiskala, R. (2007). Social innovations: structural and power perspectives. Social innovations, institutional change and economic performance. Making sense of structural adjustment processes in industrial sectors, regions and societies, 52–79.

Hochgerner, J., 2011 "Der lange Weg von Wahrnehmung zu systematischer Forschung und Förderung sozialer Innovationen" Hochgerner, J., 2011, Enabling Innovation (pp. 239-246) kitabından derlenmiştir. Telif hakkı Springer Berlin Heidelberg yayınevine aittir.) e- book.

Howaldt, J., Oeij, P. R. A., Dhondt, S., & Fruytier, B. (2016). Workplace innovation and social innovation: An introduction. Word Review of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development, 12(1), DOI: 10.1504/WREMSD.2016.073433.

Hubert, A. (2010). Empowering people, driving change: Social innovation in the European Union. Bureau of European Policy Advisors (BEPA).

Jürgen Howaldt & Michael Schwarz (2017) Social Innovation and Human Development—How the Capabilities Approach and Social Innovation Theory Mutually Support Each Other, Journal of Human Development and Capabilities, 18:2, 163-180, DOI: 10.1080/19452829.2016.1251401

Kırım, Arman, (2005) ''Yeni Dünyada Strateji ve Yönetim'', Sistem Yayincilik, syf. 52-53.

Marcy, R. T., & Mumford, M. D. (2007). Social innovation: Enhancing creative performance through causal analysis. Creativity Research Journal, 19(2–3), 123–140.

Merton, R. K., (1957), Social Theory and Social Structure, New York: Free Press.

Mulgan, G., Tucker, S., Ali, R., & Sander, B. (2007). Social innovation: What it is, why it matters and how can it be accelerated. Oxford: Skoll Centre for Social Entrepreneurship.

Mulgan, G. (2010). Measuring social value. Stanford Soc Innov Rev, 8(3), 38–43.

Murat S.ÇEBİ, (2012) "Yeniliklerin Yayılmasında Sosyal Taklidin ve Kanaat Önderlerinin İşlevsel Önemi: GabrielTarde'ın Sosyal Taklit Teorisi Açısından Bir İnceleme", İletişim Kuram ve Araştırma Dergisi, Sayı:34.

Mumford, M. D. (2002). Social innovation: ten cases from Benjamin Franklin. Creativity research journal, 14(2), 253–266.

Mumford, M. D., & Moertl, P. (2003). Cases of social innovation: Lessons from two innovations in the 20th century. Creativity Research Journal, 15(2–3), 261–266. https://doi.org/10.1080/10400419.2003.9651418.

Murray, R., Mulgan, G., & Caulier-Grice, J. (2008) "How to Innovate: The tools for social innovation" The Young Foundation (http://www. youngfoundation. org/files/images/publications/ Generating_Social_Innovation_0. pdf, 01/12/2009).

Nahapiet, J; Ghoshal, S (1998) Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage. Academy of Management Review,23(2): 242-266 .

Oslo Kılavuzu (2005) "Yenilik Verilerinin Toplanmasi ve Yorumlanmasi için İlkeler" Üçüncü Baskı, OECD ve Eurostat ortak yayımı. Erişim Tarihi: 10.08.2019.

Peter F. Drucker. (1985). Principles of successful innovation Source: Research Management, 28 (5):10-12. Published by: Taylor & Francis, Ltd. Stable URL:https://www.jstor.org/stable/24120964, Accessed: 25-08-2019 18:18 UTC

Porter, Kramer. (2011). Some scholars go on to suggest that the value created by a social innovation accrues primarily to society as a whole than private individuals (Stanford Social Innovation Review, 2008). http://hbr.org/2011/01/the-big-idea-creating-shared-value.

Rogers, E. M. (2010). Diffusion of innovations. Simon and Schuster.

Schumpeter, J. A. (1934). The theory of economic development: An inquiry into profits, capital, credit, interest, and the business cycle (C. 55). Transaction publishers.

TÜSİAD, 2003 ''Ulusal İnovasyon Sistemi'', Yayın No.TÜSİADT/2003/10/362, syf. 49.

Weber, C., Wallace, J., & Tuschke, A. (2013). Social capital, social innovation and social impact. Frontiers of Entrepreneurship Research, 33(18), 5.

Yıldırım, A. & Şimşek, H. (2016) Sosyal bilimlerde Araştırma Yöntemleri, 10. Bsk. Seçkin Yayın, ANKARA

EĞİTİMDE AKREDİTASYONUN KÜRESEL DİNAMİKLERİ ÜZERİNE BİR İNCELEME

Canan TOPCU
Yıldız Teknik Üniversitesi

Öz

Akreditasyon; uygunluk değerlendirme kuruluşlarının tarafsızlıklarının ve yeterliliklerinin, üçüncü bir tarafça oluşturulmuş ve uluslararası kabul edilmiş kriterlere göre, çok taraflı anlaşma (MLA) ve karşılıklı tanınma (MRA) anlaşmalarına söz konusu olabilecek şekilde bağımsız ve tarafsız olarak değerlendirilmesidir. Akredite hizmetlerin küresel kabulü için, akreditasyonun güvenilirliğiyle ilgili soru işaretlerinin oluşmaması önemlidir. Bu amaçla, Akreditasyon Kuruluşları arasındaki güven mekanizması, bu kuruluşlar tarafından oluşturulmuş olan Uluslararası Akreditasyon Forumu (IAF) gibi uluslararası örgütler ile yapılmakta olan çok taraflı tanınma anlaşmaları ile sağlanmaktadır. IAF MLA uluslararası kabul görmüş bir onay damgasını temsil eder. IAF'ın buradaki misyonu, akredite belgelerin güvenilirliğini güvence altına alarak, iş ve müşteri için riski azaltan, dünya çapında tek bir uygunluk değerlendirme programı geliştirmektir. Eğitim alanında ise çok taraflı ve karşılıklı tanınma anlaşmalarının imzalanabileceği düzeyde riski azaltan, dünya çapında tek bir uygunluk değerlendirme sistemi ve uluslararası ortak bir çatı henüz mevcut değildir. Eğitim akreditasyonunda kullanılan değerlendirme kriterleri de, ISO gibi uluslararası kabul görmüş ve bağımsız bir üçüncü taraf kurum tarafından belirlenmiş uluslararası standartlardan oluşmamaktadır. Bu gibi nedenler, eğitim alanında gerçekleştirilmiş olan akreditasyon faaliyetlerinin küresel kabulü konusunda bazı sorunlara yol açabilmektedir.
Bu çalışmada, eğitimde yürütülmekte olan akreditasyon çalışmalarının kapsamı, bağlamı ve örnek uygulamaları ele alınmaktadır. Eğitimde uygulanmakta olan akreditasyon faaliyetlerinin küresel kabulü konusundaki sorunlar betimlenecektir. Eğitim alanında elzem olan, küresel düzeyde tek bir uygunluk değerlendirme sistemi ve uluslararası ortak bir çatının oluşumuna yönelik önerilerde bulunulacaktır.

Anahtar Kelimeler: *Eğitim, Akreditasyon, Çok Taraflı Anlaşma (MLA), Karşılıklı Tanınma Anlaşması (MRA), Uluslararası Akreditasyon Forumu (IAF)*

1. Giriş

Akreditasyon kavramı, her geçen gün birçok alanda önem kazanmaya başlamıştır. Özellikle uluslararasılaşma süreci ile birlikte ürünlerin, hizmetlerin ve kişilerin/işgücünün küresel dolaşımı bu konunun öneminin artmasında çok etkili olmuştur. Günümüzde ürün ve hizmetlerin küresel dolaşımında önemli bir etkisi olan, uygunluk değerlendirme hizmetleri alanında gerçekleştirilen akreditasyon faaliyetlerinde dünya çapında genel kabul görmüş bir sistem söz konusudur. Ancak eğitim akreditasyonunda dünya çapında tek bir uygunluk değerlendirme sistemi ve uluslararası ortak bir çatı henüz mevcut değildir. Bu durum da, eğitim alanında gerçekleştirilmiş olan akreditasyon faaliyetlerinin küresel kabulü konusunda bazı sorunlara yol açabilmektedir.

Bu çalışmada, eğitimde yürütülmekte olan akreditasyon çalışmalarının kapsamı, bağlamı ve örnek uygulamaları ele alınmaktadır. Bu amaçla, uygunluk değerlendirmesinde gerçekleştirilen akreditasyon faaliyetleri ile eğitimdeki akreditasyon faaliyetlerinin bir karşılaştırması yapılmış ve aradaki bazı temel farklar vurgulanmıştır. Eğitimde uygulanmakta olan akreditasyon faaliyetlerinin küresel kabulü konusundaki sorunlar ortaya konulmaya ve bu sorunların çözümüne yönelik önerilerde bulunulmaya çalışılmıştır. Çalışmada betimleyici bir araştırma yapabilmek amacıyla doküman incelemesi gerçekleştirilmiştir. Bu bağlamda, uluslararası örgütlerin resmi dokümanlarından yararlanılmıştır.

2. Dünyada Uygunluk Değerlendirme Hizmetlerinde Gerçekleştirilen Akreditasyon Faaliyetleri

Uygunluk değerlendirmesi; bir ürün, proses, sistem, kişi ya da kuruluşla ilgili belirtilen şartların yerine getirildiğinin kanıtlanması olarak tanımlanmaktadır. Uygunluk değerlendirme alanının konusu test, gözetim ve belgelendirmenin yanı sıra uygunluk değerlendirme kuruluşlarının akreditasyonu gibi faaliyetleri içerir (ISO 17000: 2004). Bu bağlamda ürün, kişi ve sistem belgelendirmesi; gıda, çevre, kalibrasyon ve tıbbi laboratuvar test hizmetleri; motorlu taşıt ve asansör muayenesi gibi hizmetlerin hepsi uygunluk değerlendirme faaliyetleri içinde yer almaktadır. Akreditasyon ise; uygunluk değerlendirme kuruluşlarının tarafsızlıklarının ve yeterliliklerinin, üçüncü bir tarafça oluşturulmuş ve uluslararası kabul edilmiş kriterlere göre, çok taraflı anlaşma (MLA – Multilateral Agreement) ve karşılıklı tanınma (MRA - Mutual Recognition Arrangement) anlaşmalarına söz konusu olabilecek şekilde bağımsız ve tarafsız olarak değerlendirilmesidir. Akredite hizmetlerin küresel kabulü için, akreditasyonun güvenilirliğiyle ilgili soru işaretlerinin oluşmaması önemlidir. Bu amaçla, akreditasyon kurumları arasındaki güven mekanizması ise akreditasyon kurumları tarafından oluşturulmuş olan IAF (International Accreditation Forum - Uluslararası Akreditasyon Forumu) gibi uluslararası ve EA (European Co-Operation for Accreditation - Avrupa Akreditasyon İş Birliği) gibi bölgesel örgütler ile yapılmakta olan çok taraflı tanınma anlaşmaları ile tesis edilmektedir (TÜRKAK, 2019).

IAF MLA uluslararası kabul görmüş bir onay damgasını temsil eder ve uygunluk değerlendirme sonuçlarının piyasa tarafından kabulü için gereken güveni sağlar. IAF MLA kapsamında imzacı bir Akreditasyon Kurumu tarafından akredite edilmiş bir kuruluşça düzenlenen bir belge, dünya çapında tanınabilir ve böylece uluslararası ticareti kolaylaştırır (IAF PL 3: 2016). IAF'ın buradaki misyonu, akredite belgelerin güvenilirliğini güvence altına alarak, iş ve müşteri için riski azaltan, dünya çapında tek bir uygunluk değerlendirme programı geliştirmektir (IAF, 2019).

IAF kapsamında gerçekleştirilen uygunluk değerlendirme hizmetleri için akreditasyon faaliyetlerinin küresel kabulünün sağlanmasında çok önemli olan temel kriterlerden bazılarını şu şekilde tanımlayabiliriz:

a) Değerlendirme Kriterlerinin Bağımsız Bir Üçüncü Tarafça Oluşturulması: Akreditasyon faaliyetleri kapsamında kullanılan değerlendirme kriterleri, değerlendirmeyi yapan kurum ya da

kuruluşlar tarafından değil; bu süreçlerle bağlantısı olmayan ISO (International Organization for Standardization - Uluslararası Standardizasyon Örgütü) gibi bağımsız bir üçüncü tarafça yayınlanmış uluslararası standartlara göre belirlenmektedir. Uluslararası standartları yayınlamak konusunda dünya çapında bağımsız bir örgüt olan ISO'nun bu standartları belirleme çalışmalarına başta Avrupa ülkeleri olmak üzere hemen hemen dünyadaki tüm ülkeler katılmaktadır. Standartları oluşturma çalışmalarına işverenler, profesyoneller, akademisyenler, tüketiciler, denetçiler, müşteriler ve danışmanlar gibi birçok ilgili tarafın dengeli katılımına dikkat edilmekte ve sürekli geri bildirim ile standartlar düzenli olarak güncellenmektedir (ISO, 2019). Bu nedenle de kriterlerin uluslararası ve bağımsız bir üçüncü tarafça belirlenmesi, akreditasyon faaliyetinin uluslararası kabulü noktasında kolaylık sağlamaktadır. Uluslararası standartların olmaması, ticaretteki teknik engellerin kuruluşlar ve tüketiciler için maliyetleri arttırmasına, rekabetin azalmasına ve ürün ya da hizmetlerin farklı standartlarda oluşmasına yol açmaktadır (IAF B1 1/ 2012). Bu bağlamda, uluslararası ticarette teknik engellerin kaldırılabilmesi için, uygunluk değerlendirme faaliyetlerinin uluslararası uzlaşma temelli standartlarla uyumlu ve tutarlı bir şekilde uygulanması sağlanmaya çalışılır (EA Multilateral Agreement, 2018).

b) Dünya Çapında Kabul Gören Tek Bir Uygunluk Değerlendirme Sisteminin Sağlanması: Çok taraflı ve karşılıklı tanınma anlaşmalarının gerçekleştirilebilmesi için, küresel bazda tek bir uygunluk değerlendirme sisteminin oluşturulması önemlidir. Bu mekanizmanın sağlanabilmesi için IAF gibi uluslararası bir örgütün çatısı altında yer alan bölgesel iş birliklerinin ve ulusal akreditasyon kurumlarının bir zincir şeklinde birbirine bağlı olması gerekmektedir. Bu süreç şu şekilde açıklanabilir: Türkiye'de TÜRKAK ya da İngiltere'de UKAS, uygunluk değerlendirmesi yapan ve belgeler (ISO 9001, CE gibi) veren kuruluşları (TSE, SGS, TÜV gibi) denetleyerek akredite etmektedir. TÜRKAK'ın ya da UKAS'ın verdiği akreditasyonun uluslararası geçerli olmasının nedeni ise, bu kurumların bölgesel akreditasyon birliği olan EA (Avrupa Akreditasyon İş Birliği) tarafından denetlenmesidir. Bu şekilde bölgesel başka akreditasyon birlikleri olarak IAAC (Amerikan Akreditasyon İş Birliği) ya da APAC (Asya Pasifik Akreditasyon İş Birliği) karşımıza çıkmaktadır. Her ulusal akreditasyon kurumu kendi bölgesel birliği tarafından denetlenmektedir. Bu bölgesel akreditasyon birliklerinin hepsi ise IAF (Uluslararası Akreditasyon Forumu) tarafından bir değerlendirmeye tabii olmaktadır. Böylece IAF MLA dünya çapında tanınan bir sistem sağlamaktadır (IAF B3 1/ 2012).

c) Akreditasyon Faaliyetlerinde Yer Alan Kuruluşların Hiçbirinin Danışmanlık Yapmaması: Uygunluk değerlendirme alanında faaliyet gösteren akreditasyon kurumlarının hiçbiri tarafından danışmanlık hizmeti verilmemektedir. Uygunluk değerlendirmesi akreditasyonu alanında birinci seviye temel doküman olan ISO 17011 standardının 4.4.11 ve 4.4.13 maddelerine göre akreditasyon kurumları, tarafsızlıkları açısından kabul edilemez bir risk oluşturması nedeniyle danışmanlık hizmeti

sunamaz (ISO 17011: 2017). ISO 17011 standardının bu şartı, akredite hizmetlerine duyulan güvenin etkin bir şekilde tesis edilebilmesi için çok önemli bir konudur.

Yukarıda sıralanan kriterler ve burada ele alınmayan diğer kriterler sayesinde, uygunluk değerlendirmesi alanında akreditasyon faaliyetlerinin güvenilirliğiyle ilgili soru işaretleri oluşmamaktadır. Bu bağlamda akredite belgelerin karşılıklı olarak tanınması ve birçok pazarda kabul edilmesi sağlanmaktadır (IAF B3 1/ 2012).

3. Dünyada Eğitim Kapsamında Uygulanan Akreditasyon Faaliyetleri

Dünyadaki eğitim kapsamında gerçekleştirilen akreditasyon faaliyetleri hem ilk ve orta dereceli okullarda hem de yükseköğretim seviyesinde benzer özellikler göstermektedir. Bu çalışma kapsamında ise yükseköğretim hizmetleri üzerinden bir inceleme yapılmıştır. Örnek olarak yükseköğretim hizmetlerinin incelenmesinin iki nedeni bulunmaktadır. İlk olarak; dünyadaki eğitim alanında yapılan akreditasyon faaliyetleri içinde yükseköğretimde yapılanların diğerlerine göre sistem olarak daha oturmuş uygulamalar olduğu görülmektedir. İkinci olarak; akreditasyonun en önemli amaçlarından biri kişilerin (özellikle de öğrenciler, akademisyenler ve diğer işgücü) ülkeler arası hareketliliği ya da dolaşımının serbestçe ve bir engelle karşılaşmadan yapılabilmesinin sağlanmasıdır. Bu amacın yerine getirilebilmesi kapsamında yükseköğretim seviyesindeki akreditasyon faaliyetlerinin diğer eğitim seviyelerine göre daha büyük bir etkisinin olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır.

Yükseköğretim hizmetlerindeki bazı gelişmeler, bu alandaki akreditasyon kapsamında uluslararası bir düzenlemenin arzu edilmesine yol açmıştır. Özellikle öğrenci ve işgücü hareketliliğinin artması, farklı ülkelerden programların ortak geliştirilmesi, derecelerin uluslararası kabul görmesi gibi ihtiyaçlar buna neden olmuştur (Sanyal ve Martin, 2007).

Yükseköğretim kurumlarının kendileri de uluslararasılaşmanın artması, dijital öğrenme ve yeni öğrenme şekilleri dahil olmak üzere, eğitim sunma ve iş birliği biçimleri bakımından misyonlarında daha çeşitli hale gelmektedir (Communication from the European Commission, 2013).

Önceki bölümde, uygunluk değerlendirme hizmetleri için akreditasyon faaliyetlerinin küresel kabulünün sağlanmasında çok önemli olan bazı temel kriterleri açıklanmıştır. Bu bölümde ise, bu temel kriterlerin yükseköğretim hizmetleri kapsamındaki mevcut durumuyla ilgili yapılan değerlendirme aşağıda verilmiştir:

a) Değerlendirme Kriterleri Bağımsız Bir Üçüncü Tarafça Oluşturulmamaktadır: Yükseköğretim hizmetlerinde gerçekleştirilen akreditasyon faaliyetleri kapsamında kullanılan değerlendirme kriterleri, değerlendirmeyi yapan kurum ya da kuruluşlar tarafından belirlenmektedir. Uygunluk değerlendirme alanında olduğu gibi, bağımsız bir üçüncü tarafça belirlenmemektedir. Değerlendirme kriterlerinin denetimi yapan akreditasyon kurumu tarafından belirlenmesi, uluslararası

standartlarda çok önemli bir şart olan ilgili tarafların geniş ve dengeli katılımını yeterince sağlayamamakta; çoğu kez bu değerlendirme kriterleri birkaç ilgili tarafın katılımı (AACSB, 2019; ABET, 2019) ve hatta bazen de sadece akreditasyon kurumlarının kendileri tarafından tek bir taraf (JABEE, 2019) olarak belirlenmektedir. Bu ise akreditasyon faaliyetinin uluslararası kabulü noktasında zorluklara neden olabilmektedir. Bu bağlamda, yükseköğretim hizmetleri kapsamında belirlenen akreditasyon değerlendirme kriterlerinin uluslararası uzlaşma temelli standartlar olmaması, öğrenci ve/veya işgücünün uluslararası hareketliliği noktasında teknik engellere yol açabilmektedir.

b) Dünya Çapında Kabul Gören Tek Bir Değerlendirme Sistemi Bulunmamaktadır: Yükseköğretim hizmetleri kapsamında dünya çapında kabul gören tek bir değerlendirme sistemi bulunmamaktadır. Oysa ki çok taraflı ve karşılıklı tanınma anlaşmalarının gerçekleştirilebilmesi için, tüm küresel aktörlerin bir bütünlük içinde ve belli bir çerçevede hareket etmeleri gerekmektedir. İlgili taraflar arasında bir harmonizasyon ve eşgüdüm olmazsa çok taraflı tanınmanın gerçekleşmesi elbette mümkün olamayacaktır.

Mevcut şartlarda dünya genelinde neredeyse her akreditasyon kurumu kendi belirlediği sisteme göre hareket etmekte; en iyi olasılıkla ise sadece bölgesel ya da belirli ülkeleri kapsayan bazı iş birliklerinin olduğu görülmektedir. Örneğin; Avrupa Yükseköğretim Alanında Kalite Güvence Standartları ve İlkeleri (ESG), Avrupa Yükseköğretimde Kalite Güvencesi Derneği (ENQA) tarafından hazırlanmış ve Avrupa ülkelerindeki yükseköğretimden sorumlu Bakanlar tarafından kabul edilmiştir. Bu dokümanın son sürümü olan ESG 2015, Avrupa yükseköğretim alanında kalite güvencesinin nasıl geliştirileceğine ilişkin tüm kurum ve bakanlıklar arasında bir fikir birliğini yansıtmakta ve dolayısıyla başarılı bir uygulama için sağlam bir temel oluşturmaktadır (ESG, 2015). Ayrıca, Avrupa Kalite Güvencesi Kayıt Ajansına kayıt olmak için başvuruda bulunan kurumlar, ESG'nin kriterlerinin sağlandığına ilişkin bir dış kalite incelemesinden geçmektedir (EQAR, 2019). Ancak yukarıda da belirttiğimiz üzere bu doküman da uluslararası bir standart özelliği taşımamakta; sadece Avrupa ülkeleri nezdinde bir geçerlilik sağlamaktadır.

Bir başka şemsiye örgüt olarak, Uluslararası Yükseköğretimde Kalite Güvence Ajansları Ağı (INQAAHE) karşımıza çıkmaktadır. Bu örgüt, yükseköğretimde kalite güvencesi teorisi ve pratiğinde aktif olan dünya çapında bir kuruluşlar derneğidir. Üyelerinin büyük çoğunluğu kalite güvence ajansları olmakla birlikte, yükseköğretimde kalite güvencesiyle ilgilenen diğer kuruluşlar ve bireyler de üye olabilmektedir (INQAAHE Constitution, 2018). INQAAHE, sınır ötesi eğitim gibi ulusal veya bölgesel sınırların ötesine geçen küresel sorunların tartışılması için bir forum sunmaktadır. Üyeler, başkalarının hem başarılarından hem de başarısızlıklarından öğrenme fırsatına sahip olmakta ve böylece yükseköğretimde mükemmellik teşvik edilmektedir (INQAAHE, 2019). Görüldüğü üzere bu şemsiye örgütün de asıl amacı, belirli bir ücret karşılığında üye olmuş bireysel ve kurumsal taraflara,

üye ağından sağlamış olduğu iyi uygulama örneklerini paylaşmak ve bu bağlamda akreditasyon alanının gelişimine katkıda bulunmaktır (INQAAHE Membership Criteria and Process, 2018). Dolayısıyla, bu örgüt güncel yapısı itibarıyla bir dernek olarak hareket etmektedir ve yükseköğretim akreditasyonu kapsamında tek bir uygunluk değerlendirme sistemi oluşturmaya çalışan bir örgüt olarak tanımlanamaz.

c) Akreditasyon Faaliyetlerinde Yer Alan Kuruluşlar Genelde Danışmanlık Hizmeti De Verebilmektedir: Yükseköğretim alanında faaliyet gösteren akreditasyon kurumlarının kendi beyanlarını incelediğimizde, birçoğunun danışmanlık hizmeti de sağladığı görülmektedir (AQAS, 2019). Oysa danışmanlık hizmeti akreditasyon kurumlarının tarafsızlıkları açısından kabul edilemez bir risk oluşturmaktadır. Bu durum da, akredite hizmetlerine duyulan güvenin zarar görmesine neden olabilmektedir. Tarafsızlık, akredite hizmetlerin küresel kabulünde en önemli ilkelerden biridir.

4. Eğitim Kapsamında Yer Alan Akreditasyon Faaliyetlerinin Küresel Kabulü Noktasında Öneriler

Üçüncü bölümde yükseköğretim hizmetleri kapsamında yapılan örnek incelemelerinden hareketle, eğitim alanında dünya çapında çok taraflı tanınma anlaşmalarının imzalanabileceği düzeyde riski azaltan, küresel kabulü sağlayabilecek bir yapı henüz tam olarak mevcut değildir. Ancak uluslararası ticaretin de etkileriyle dünya ülkeleri arasındaki sınırların giderek belirsizleşmesi, işgücünde ve bağlantılı olarak eğitimde hareketliliği her geçen gün arttırmıştır. Böylece diploma derecelerinin uluslararası kabul görmesi ve denklik ihtiyacı geçmiş yıllara göre daha fazla öne çıkmıştır. Bu durum, uygunluk değerlendirme alanında sağlanan akreditasyon hizmetlerinin küresel kabulünün, eğitim alanında da artık çok önemli bir hale geldiğini göstermektedir.

Tüm bu değerlendirmeler ışığında, eğitim hizmetleri alanında gerçekleştirilen akreditasyonun küresel bazda kabulünü arttırabilecek öneriler aşağıda sıralanmıştır:

a) Değerlendirme Kriterleri Bağımsız Bir Üçüncü Tarafça ve Uluslararası Kabul Görebilecek Bir Standartlar Serisi Şeklinde Oluşturulmalıdır: Uygunluk değerlendirme akreditasyonun kullanılan değerlendirme kriterleri ISO gibi bağımsız bir uluslararası örgüt tarafından hazırlanmaktadır. ISO bu standartları hazırlarken bazı temel ilkeleri dikkate almaktadır. Örneğin; standartlar teknik komiteler adı verilen ve daha büyük grupların bir parçası olan dünyanın dört bir yanından uzmanlar tarafından geliştirilmektedir. Bu komiteler ilgili endüstri uzmanları, tüketici dernekleri, akademisyenler, sivil toplum kuruluşları ve hükümetler gibi çok taraflı ve geniş bir paydaş katılımdan oluşmaktadır. Ayrıca standartlar bir konsensüse dayalıdır. Fikir birliğiyle ve tüm paydaşlardan gelen yorumları göz önünde bulundurularak hazırlanmaktadır. (ISO, 2019). Temel akreditasyon standartlarına bağlı olarak geliştirilen ve daha detaylı alt kriterleri oluşturan belgelendirme programlarının da ilgili tarafların geniş bir katılımıyla hazırlanması beklenmektedir

(EA-1/22 A: 2016). İlgili tarafların katılımında, hiçbir çıkarın baskın tutulmayacağı şekilde, tüm tarafların çıkarlarının adil olarak temsil edildiği uygun bir yapının kullanılması şartı getirilmektedir (ISO/CASCO, 2016). Standartların küresel kabulü, bu şartlar altında oluşturulması sayesinde mümkün olmaktadır. Ancak daha önce de belirtildiği şekilde, eğitim alanındaki akreditasyon kriterlerinin belirlenmesi aşamasında bu derece hassasiyet görmemiz pek mümkün olmamaktadır. Kriterlerin uluslararası kurallara uygun bir şekilde hazırlanması, eğitim akreditasyonu faaliyetlerinin küresel kabulünü mümkün kılabilecektir. Bu noktada ISO gibi uluslararası bağımsız bir örgütle ortak çalışmalar yürütülmesi düşünülebilir. ISO, 2018 yılında, ISO 21001 Eğitim Kuruluşları İçin Yönetim Sistemleri standardını yayınlamıştır. Bu dokümanın amacı eğitim hizmetleri sunan kuruluşlar için ortak bir yönetim aracı sunmaktır ve ISO 9001 Kalite Yönetim Sistemi standardı ile uyumludur. ISO 21001, eğitim kurumlarının yönetim sistemlerine ve bunların ilgili taraflar üzerindeki etkisine odaklanmaktadır (ISO 21001: 2018). Bununla birlikte, bu standart akreditasyon amaçlı bir standart değildir. Bu bağlamda bir model olarak değerlendirilerek, eğitim akreditasyonunda kullanılmak üzere üst seviye bir standart geliştirilebilir.

b) Dünya Genelinde Kabul Görebilecek Tek Bir Değerlendirme Sistemi Oluşturulmaya Çalışılmalıdır: Mevcut akreditasyon sistemlerinde uluslararası iş birliğinin yeterli düzeyde olmaması ve birbiriyle tutarlı olmayan akreditasyon sistemlerinin varlığının birtakım boşluklara neden olduğu görülmektedir. Bu durumu ortadan kaldırabilmek için ulusal ve uluslararası düzeylerde daha güçlü iş birliklerine ve birbirini destekleyen zincirlere ihtiyaç söz konusudur. Daha tarafsız, şeffaf ve hesap verebilirliği yüksek sistemler geliştirilmelidir. Bu şekilde yükseköğretim hizmetleri kapsamında dünya çapında kabul gören tek bir değerlendirme sisteminin oluşturulması çok taraflı tanınma anlaşmalarının gerçekleştirilebilmesi için uygun bir zemin hazırlanmış olacaktır.

c) Eğitim Akreditasyonunda Faaliyet Gösteren Kurum ve Kuruluşların, Tarafsızlık İlkesini Daha Kapsamlı Bir Şekilde Ele Almaları ve Bu Konuda Daha Fazla Hassasiyet Göstermeleri Gerekmektedir: Uygunluk değerlendirmesi kapsamındaki akreditasyon faaliyetlerindeki tarafsızlık ilkesine yaklaşımı ile, eğitim akreditasyonundaki tarafsızlık yaklaşımında bazı farklar olduğu görülmektedir. Uygunluk değerlendirme akreditasyonunda tarafsızlık çok hassas bir konudur ve bu konuya yönelik uyarı ilgili birçok uluslararası standart ve rehber içinde vurgulanmaktadır (IAF PL 1: 2009). Eğitim alanındaki tarafsızlık ise genellikle sadece, akreditasyon kurumunun bağımsız bir örgüt olması ve denetim için görevlendirilen değerlendiricilerin, denetlenen kurumla ilgili bir bağlantısının bulunmaması (örneğin; o kurumda yakın bir tarihe kadar çalışmamış olması ya da o kuruma danışmanlık yapmamış olması) gibi çıkar çatışmasına/çakışmasına dayanan bir tarafsızlık anlayışı olduğunu görmekteyiz. Bununla birlikte, akreditasyon veren kurumların, akredite edecekleri kurumlara danışmanlık yapmasında genel olarak herhangi bir çekince görülmediği tespit edilmektedir. Hatta daha da ileri gidilerek, bazı üniversitelerin kendi kendilerini akredite etmesinden söz

edilebilmektedir. Oysa yükseköğretim kurumlarının bağımsız ve tarafsız kalite güvence kurumlarından akreditasyon alması gerekmektedir. ESG açıkça belirtmektedir ki, harici kalite güvencenin, devlet ve yükseköğretim kurumlarından bağımsız hareket eden kalite güvence kurumları tarafından gerçekleşmesi gerekmektedir (Tuck, 2016). Akredite hizmetlerin geniş kitlelerce güvenilirliğinin sağlanmasında en önemli kriterlerden biri tarafsızlık ilkesinin en yüksek düzeyde sağlanabiliyor olmasıdır.

5. Sonuç

Dünyada uluslararasılaşma süreciyle birlikte, dünya ülkeleri arasındaki sınırların her geçen gün belirsizleşmesi ve kişilerin/işgücünün küresel hareketliliğinin önem kazanması, eğitim hizmetlerinde de gelişmelere neden olmuştur. Böylece farklı ülkelerdeki programların ve derecelerin uluslararası kabul görmesi ihtiyacı ortaya çıkmış ve bu durum eğitim akreditasyonu kapsamında uluslararası bir düzenlemeye gerek duyulmasına yol açmıştır. Ancak bu çalışma kapsamında ele aldığımız örnekleri değerlendirdiğimizde, eğitim akreditasyonu alanında küresel kabulü sağlayabilecek bir yapının henüz yeterli düzeyde mevcut olmadığı görülmektedir. Ayrıca benzer programlarda akreditasyon veren birden fazla kurumun olması nedeniyle kafa karışıklığı da yaşanabilmektedir. Bu durum, eğitim alanında gerçekleştirilmiş olan akreditasyon faaliyetlerinin küresel kabulü konusunda bazı sorunlara yol açabilmektedir. Bu sorunun aşılabilmesi adına, uygunluk değerlendirmesi alanında gerçekleştirilen akreditasyon faaliyetlerinde dünya çapında genel kabul görmüş sistemin modellenerek, eğitim alanına da uyarlanmasının etkili bir çözüm olabileceği düşünülmektedir. Bu bağlamda; değerlendirme kriterlerinin bağımsız bir üçüncü tarafça ve uluslararası kabul görebilecek bir standartlar serisi şeklinde oluşturulması, dünya genelinde kabul görebilecek tek bir değerlendirme sisteminin tesis edilmesi ve eğitim akreditasyonunda faaliyet gösteren kurum ve kuruluşların, tarafsızlık ilkesini daha kapsamlı bir şekilde ele alarak bu konuda daha fazla hassasiyet göstermeleri önerilmektedir. Dünyada yaşanan değişimler, uygunluk değerlendirme alanında sağlanan akreditasyon hizmetlerinin küresel kabulünün, eğitim alanında da artık çok önemli bir hale geldiğini göstermektedir. Mezunların uluslararası ortamlarda daha rahat iş bulabilmeleri için eğitim akreditasyonu uygulamalarına yönelik sistemin daha fazla geliştirilmesi etkili olacaktır.

Kaynakça

Accreditation Board for Engineering and Technology. Accreditation Criteria & Supporting Documents, https://www.abet.org/accreditation/accreditation-criteria/, 15.08.2019.

Agency for Quality Assurance. Our Philosophy, https://www.aqas.eu/about-us/our-philosophy/, 13.08.2019.

Association to Advance Collegiate Schools of Business. AACSB Business Accreditation Standards, https://www.aacsb.edu/accreditation/standards/business, 13.08.2019.

Communication from The Commission to The European Parliament, The Council, The European Economic and Social Committee and The Committee of The Regions Opening up Education: Innovative Teaching and Learning for All Through New Technologies and Open Educational Resources /* COM/2013/0654 final */, http://ec.europa.eu/education/news/doc/openingcom_en.pdf, 14.08.2019.

European Co-Operation for Accreditation. 2016. EA-1/22 A: 2016 EA Procedure and Criteria For the Evaluation of Conformity Assessment Schemes by EA Accreditation Body Members - Considerations and Guidance on Clause 8 of ISO/IEC 17024 for Scheme Development for Certification of Persons.

European Co-Operation for Accreditation. 2018. EA Multilateral Agreement, Facilitating Cross-Border Trade with Reliable Goods and Services.

International Accreditation Forum, Inc. 2012. IAF B1 1/ 2012 Certified Once Accepted Everywhere.

International Accreditation Forum, Inc. 2012. IAF B3 1/ 2012 Why Use an Accredited Certification Body?

International Accreditation Forum, Inc. 2009. IAF PL 1: 2009 Code of Conduct for IAF Members, IAF Policy Document.

International Accreditation Forum, Inc. 2016. IAF PL 3: 2016 Policies and Procedures for Expansion of the Scope of the IAF MLA.

International Accreditation Forum, Inc. Home, https://www.iaf.nu/, 11.08.2019.

Japan Accreditation Board for Engineering Education. Documents for Evaluation & Accreditation, https://jabee.org/en/accreditation/basis, 16.08.2019.

Sanyal B.C., Martin. M. 2007. Quality Assurance and the Role of Accreditation: An OvervieW, Higher Education in the World 2007: Accreditation for Quality Assurance: What is at Stake?, 3-17, Palgrave/MacMillan.

Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area (ESG). 2015. Brussels, Belgium.

The European Quality Assurance Register for Hisher Education. EQAR at a Glance, https://www.eqar.eu/about/introduction/, 15.08.2019.

The International Network for Quality Assurance Agencies in Higher Education (INQAAHE). 2018. INQAAHE Constitution, December.

The International Network for Quality Assurance Agencies in Higher Education (INQAAHE). 2018. INQAAHE Membership Criteria and Process, December.

The International Network for Quality Assurance Agencies in Higher Education. Mission and Values, https://www.inqaahe.org/presentation, 16.08.2019.

The International Organization for Standardization. 2004. ISO 17000: 2004 Conformity Assessment - Vocabulary and General Principles.

The International Organization for Standardization. 2017. ISO 17011: 2017 Conformity Assessment - Requirements for Accreditation Bodies Accrediting Conformity Assessment Bodies.

The International Organization for Standardization. 2018. ISO 21001: 2018 Educational Organizations - Management Systems for Educational Organizations - Requirements with Guidance for Use.

The International Organization for Standardization. 2016. ISO/CASCO How to Develop Schemes for the Certification of Persons - Guidance of ISO/IEC 17024.

The International Organization for Standardization. Developing Standards, www.iso.org/developing-standarts.html, 12.08.2019.

Tuck, C. (2016). International Congress on New Trends in Higher Education – Keeping Up With the Change, 12-13 April, İstanbul Aydın Üniversitesi Yayınları, İstanbul, Volume 3, s. 37-43.

Türk Akreditasyon Kurumu. Akreditasyon Nedir? https://web.turkak.org.tr/Sayfa/4, 10.08.2019.

GÜNCEL ÖĞRETİM TEKNİKLERİNİN TÜRKÇEYİ YABANCI DİL OLARAK ÖĞRENEN B2 SEVİYESİ ÖĞRENCİLERİNİN HAZIRLIKLI KONUŞMA BECERİLERİNE ETKİSİ[4]

Güllü Nehir Uysal

Yıldız Teknik Üniversitesi

Talat AYTAN

Yıldız Teknik Üniversitesi

Özet

Türkçenin yabancı dil olarak öğretiminde Kaşgarlı Mahmud'dan günümüze kadar farklı yöntem ve teknikler uygulanmıştır. Diller için Avrupa Ortak Öneriler Çerçevesi metninde temel alınan eylem odaklı yaklaşım, dil öğrenenleri sosyal aktörler olarak tanımlamaktadır. Bu sosyal aktörler çeşitli bildirişimsel görevlerle yükümlüdür. Dil kullanımı, dil öğrenenlerin eylemlerini kapsamaktadır. Öğrencilerin dil kullanımlarını gerçekleştirecekleri eylemlerden biri hazırlıklı konuşmalardır. Hazırlıklı konuşma için eskiden beri kullanılmakta olunan konferans, münazara, sempozyum, panel, açık oturum vb. öğretim teknikleri günümüz öğretim yaklaşımlarının ihtiyaçlarının karşılanmasında yetersiz kalmaktadır. Eğitimciler bu ihtiyaçların karşılanmasına yönelik farklı öğretin teknikleri geliştirmektedir. Güncel öğretim teknikleri bu ihtiyaca cevap vermektedir. Bu öğretim teknikleri aracılığıyla öğrencilerin dili kullanabilecekleri alanlar genişlemektedir; bu da etkili bir dil öğretimi yapılmasına katkı sağlamaktadır. Türkçenin yabancı dil olarak öğretiminde gerek ders veren öğretim elemanları gerekse araştırmacılar tarafından yapılan çalışmalar incelendiğinde konuşma becerisinin, ana dili araştırmalarında olduğu gibi daha az çalışıldığı tespit edilmiştir. Bu çalışmada, güncel öğretim teknikleri ile tasarlanmış derslerin yabancı öğrencilerin hazırlıklı konuşma becerileri üzerindeki etkisi incelenmiştir. Tek grup ön test – son test deseninin benimsendiği araştırmada, 2018-2019 eğitim öğretim yılında Yıldız TÖMER'de Türkçe öğrenimine devam eden B2 seviyesindeki öğrencilere uygulanan ön testin ardından dört haftalık uygulama süreci gerçekleştirilmiştir. Sürecin tamamlanması üzerine son test uygulanmış ve ön test – son test puanları karşılaştırılmıştır. Buna göre, güncel öğretim tekniklerine uygun olarak hazırlanan derslerin Türkçeyi yabancı dil olarak öğrenen B2 seviyesindeki öğrencilerin hazırlıklı konuşma becerileri üzerinde olumlu bir etki yaptığı tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler*: Türkçenin Yabancı Dil Olarak Öğretimi, Güncel Öğretim Teknikleri, Hazırlıklı Konuşma.*

1.Giriş

"Dil, insanlar arasında anlaşmayı sağlayan tabii bir vasıta, kendisine mahsus kanunları olan ve ancak bu kanunlar çerçevesinde gelişen canlı bir varlık, temeli bilinmeyen zamanlarda atılmış bir gizli anlaşmalar sistemi, seslerden örülmüş içtimaî bir müessesedir" (Ergin, 2012, 3). Bu tanımdan hareketle, dilin ilk ve en temel işlevinin insanların birbirleriyle anlaşmalarını sağlamak olduğu görülmektedir. İnsan, doğası gereği çevresindeki varlıklarla iletişim kurmak, kendini açıklayabilmek

[4]Bu çalışma, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünde sürdürülmekte olan ve aynı başlığı taşıyan yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

ve karşısındakini anlayabilmek ister. İnsanların birbirleriyle olan etkileşimlerinin artması, farklı milletlerin ve farklı dillerin birbirlerini tanımaları ihtiyacını oluşturmuştur. Bu ihtiyacın yanında ticaret, din, seyahat ve evlilik gibi sebepler farklı kültürlerin etkileşime girmelerine olanak sağlamış ve yabancı dil öğretimini zorunlu kılmıştır.

Çağlar boyunca dil öğretimi için farklı yöntem ve teknikler kullanılmıştır. Dil öğretiminin iletişim kurma amacıyla başlaması, yazı dilinden ziyade konuşma dilinin öğretimi üzerinde durulmasına sebep olmuştur. Bu amaçla yapılan dil öğretimi etkinliklerinde doğal yöntemin kullanıldığı düşünülmektedir (Biçer, 2012, 108). İnsanların dil öğrenme amaçlarının farklı olması ve zamanla sistematik dil öğretiminin gelişmesi ile kullanılan yöntemler de çeşitlenmiştir. Avrupa Diller İçin Ortak Başvuru Metni'ne göre (2013) özellikle günümüzde herhangi bir beceri alanı öne çıkarılmadan, dilin kullanımını ve insanların birbiriyle iletişim kurmalarını amaçlayan eylem odaklı yaklaşımın benimsenmesi ile dil öğretiminde kullanılan yöntemler arasında iletişimsel yöntem ön plana çıkmıştır.

Türkçenin yabancı dil olarak öğretimi amacıyla hazırlanan ilk yazılı kaynak olan Divanü Lügati't-Türk'ten bugüne kullanılan teknikler de değişiklik göstermiştir. Öğretim teknikleri düşünüldüğünde akla ilk gelen düz anlatım, soru cevap, tartışma gibi yöntemlerin yanı sıra öğrenme sürecinde öğrencinin daha aktif olmasını sağlayan ve öğrenmeyi bir etkileşim süreci hâline getiren; işbirlikli öğrenme, altı şapkalı düşünme ve drama gibi güncel öğretim teknikleri de kullanılmaya başlanmıştır. Bu teknikler, öğrencilerin kendi öğrenmelerindeki rollerini fark etmelerine katkı sağlamakta, ayrıca öğrenme sürecini öğrenci açısından ilgi çekici hâle getirmektedir.

Günümüzde Türkçenin yabancı dil olarak öğretiminde temel alınan Avrupa Diller İçin Ortak Başvuru Çerçevesi Metni (2013) temel dil becerilerini alıcı ve üretici beceriler olarak sınıflandırmıştır. Alıcı dil becerileri dinleme ve okuma iken üretici dil becerileri konuşma ve yazma olarak belirlenmiştir.

Dinleme becerisi kişinin kendine iletilen sözlü ifadeyi anlamasıdır. Öğrenci hedef dilde iletişim kurabilmek için öncelikle duyduklarını anlamlandırmalıdır. Dinleme becerisi gelişmiş bir öğrenci dinleyerek öğrendiği vurgu ve telaffuzları kendi konuşmalarında kullanabilir, bu sayede dinleme becerisi konuşma becerisinin gelişimine katkı sağlar (Koçak, 2018, 8).

Alıcı dil becerilerinden diğeri olan okuma becerisi öğrencinin dili yazılı olarak görüp anlamlandırmasıdır. Öğrenciler okuyarak hedef dilde sözcük ve cümle yapısını öğrenebilir (Yazıcı, 2018, 21). Bununla beraber hedef dile ait kültürün tanınmasında okumanın yadsınamaz bir etkisi bulunmaktadır. Hedef dilde okuma becerisinin gelişmesi, öğrencilerin yeni öğrendikleri sözcükleri ve cümle yapılarını kullanmalarına olanak sağlayan konuşma ve yazma becerilerinin gelişimini de destekler.

Yazma, öğrencilerin sonradan kazandıkları bir temel dil becerisidir. Öğrenciler, belli bir konudaki fikirlerini aktarmalarını sağlayan bu beceri alanında öğrendikleri sözcükleri, cümle yapılarını ve dil bilgisi kalıplarını kullanarak hedef dilde üretim yapmaktadır. Yazma becerisi Türkçenin yabancı dil olarak öğretiminde öğrenilenlerin ölçülmesinde bir araç olarak kullanılması açısından önem arz etmektedir (Şen, 2018, 19).

Üretici dil becerilerinin diğer ayağı olan konuşma becerisi iki şekilde ele alınır. Bunlar, öğrencilerin diyalog kurdukları karşılıklı konuşma ve belli bir konuda açıklamalar yaptıkları sözlü anlatımdır. Öğrenciler duyarak ve okuyarak öğrendiklerini karşılıklı ya da bireysel olarak yaptıkları konuşmalarda kullanırlar. Bu nedenle okuma ve dinleme becerilerinden ayrı bir konuşma süreci tasavvur edilemez.

Avrupa Diller İçin Ortak Başvuru Metni'nin belirlediği eylem odaklı yaklaşımı temele alan ve güncel öğretim teknikleri ile hazırlanan derslerin amacı, temel dil becerilerinin bütünleşik bir sistemle gelişmesini sağlamaktır. Bunun gerçekleştirilebilmesi derslerin planlanması aşamasında, Türkçeyi yabancı dil olarak öğrenen öğrencilerin gerek algılama ve üretim süreçlerinin gerekse dil kullanım alanlarının dikkate alınması ile mümkündür. Her bir becerinin gelişimi bir diğerine bağlı olduğundan beceri alanları arasında eşgüdümlü bir öğrenim süreci oluşturulmalıdır.

Bireyin diğer insanlar ile dil aracılığıyla kurduğu iletişimin bir boyutunu kapsayan konuşma, duygu ve düşüncelerin sözel olarak aktarılmasıdır (İşcan, 2015, 4). Konuşma, öncesinde belli bir plan yapma durumuna göre hazırlıklı ve hazırlıksız konuşma olarak iki grupta incelenebilir. Hazırlıksız konuşma, günlük hayatta kullanılan; insanların duygu, düşünce ve hislerini başkalarına aktarmalarını sağlayan, gelişigüzel konuşmalardır (Topçuoğlu Ünal ve Özden, 2015, 124). Belli bir ön hazırlık gerektirmeyen bu konuşmalar söyleşi, özür dileme, teşekkür etme, adres sorma gibi farklı türlere ayrılır.

Belli bir plan çerçevesinde gerçekleşen, bir topluluk karşısında yapılan, yeri ve zamanı önceden belirlenen konuşmalara hazırlıklı konuşma denir (Topçuoğlu Ünal ve Özden, 2015, 127). Hazırlıklı konuşmalarda dinleyiciler de konuşmanın konusunu bilir (Temizyürek, Erdem ve Temizkan, 2016, 171). Konuşmacı konusuna uygun bir plan yapar ve konuşmasını bu plana uygun olarak gerçekleştirir. Hazırlıklı konuşmalarda vurgu ve tonlamalar, ses tonu ve beden dili çok önemlidir, bu nedenle konuşmacının; konuşurken çok dikkatli olması, yapmacıklıktan kaçınması ve doğal olmaya özen göstermesi gerekmektedir (Kaya, 2019, 115).

2.Yöntem

2.1.Araştırmanın Modeli

Araştırmada ön test-son test tek gruplu deneysel desen modeli benimsenmiştir. Bu modelde bir gruba bağımsız değişken uygulanmadan önce ön test ve bağımsız değişkenin uygulanmasının ardından son test uygulanır. Ön test ve son test puanları arasında anlamlı bir farklılık varsa uygulamanın etkili

olduğu sonucuna ulaşılır (Karasar, 2016, 131). Çalışmada hazırlıklı konuşmaya uygun güncel öğretim tekniklerinden sekiz tanesi alan yazın araştırmasıyla belirlenmiş ve bu teknikler doğrultusunda ders planları hazırlanmıştır. Belirlenen sekiz tekniğin iki tanesi ile hazırlanan ders planları ön test ve son testte kullanılmıştır. Derslerin bitiminde hazırlıklı konuşma konuları öğrencilere verilmiştir. Öğrencilerin bu planlara göre işlenen derslerden sonra yaptıkları konuşmalar puanlanmış ve bu puanlar ön test sonuçları olarak değerlendirilmiştir. Ardından dört hafta boyunca işlenen derslerin üzerine öğrencilerin yaptıkları hazırlıklı konuşmalar puanlanmıştır. Bu çalışmada, uygulama kapsamında kullanılan argümantasyon ve yaşam çemberi tekniğinin sonuçlarına yer verilmiştir.

2.2.Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu 2018-2019 eğitim öğretim yılında, Yıldız Teknik Üniversitesi Türkçe ve Yabancı Dil Uygulama ve Araştırma Merkezi'nde öğrenim görmekte olan B2 seviyesindeki altı öğrenci oluşturmaktadır. Öğrencilerin demografik bilgileri Tablo 1'de dikkate sunulmuştur.

Tablo 1: Öğrencilerin demografik bilgileri

	Öğrencinin			
	Yaşı	Ülkesi	Ana Dili	Eğitim Durumu
1.	19	Sudan	Arapça	Lise
2.	19	Gambiya	Wolof	Lise
3.	20	Sudan	Arapça	Lise
4.	21	Gana	Banbara	Lise
5.	27	Gambiya	Mandingo, İngilizce	Lisans
6.	32	Kenya	Arapça, Svahili	Yüksek Lisans

2.3.Veri Toplama Araçları

Araştırmanın veri toplama aracı, araştırmacılar tarafından hazırlanan ve üç alan uzmanının görüşü ile son hâlini alan hazırlıklı konuşma ölçeğidir.

2.4.Verilerin Toplanması

Öğrencilerin sekiz hafta boyunca yaptıkları konuşmalar, üç alan uzmanı tarafından puanlanmıştır. Bu puanlar SPSS ile analiz edilmiştir.

2.5. Verilerin Analizi

Verilerin analizi sürecinde önce verilerin dağılımının normal dağılımdan farklı olup olmadığının belirlenmesi amacıyla Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk testi yapılmıştır. Verilerin normal dağılım göstermemesi üzerine katılımcıların ön test ve son test puanları arasında anlamlı farklılık olup olmadığının belirlenmesi amacıyla Wilcoxon testi uygulanmıştır.

3.Bulgular Ve Yorum

Araştırmaya 12 öğrenci ile başlanmış; ancak süreçte bazı öğrencilerin düzenli devamlılık sağlayamaması, bazı öğrencilerin sınıftan ayrılması ve bazılarının da konuşma yapmak istememesi sebepleriyle amaçlı örnekleme kullanılarak etkinliklere katılmaya istekli öğrenciler çalışma sürecine dâhil edilmiştir. Sürecin sonunda düzenli olarak katılım gösteren 6 katılımcı araştırmanın örneklemini oluşturmuştur.

3.1.Nicel Bulgular

Tablo 2: Çalışma grubunun ön-test ve son-test puanları dağılımının normal dağılımdan farklı olup olmadığını anlamak için yapılan Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk testi sonuçları

Değerler	**Argümantasyon Ön Test**	**Yaşam Çemberi Ön Test**	**Argümantasyon Son Test**	**Yaşam Çemberi Son Test**
N	6	6	6	6
Normal x̄	18,5000	25,1667	49,5000	55,1667
Parametreler *ss*	7,06399	3,65605	4,27785	1,47196
Kolmogorov Smirnov Z	,195	,281	,380	,214
P (Kolmogorov-Smirnov)	,200	,151	,007	,200
Shapiro-Wilk	,970	,832	,667	,958
P (Shapiro-Wilk)	,891	,111	,003	,804

Veri toplama sürecinin sonunda verilerin dağılımlarının normal olduğuna hükmedilebilmesi için parametrik testlerin varsayımlarını sağlaması, yani verilerin normal dağılması, varyansların homojenliği, veri havuzunun tek bir yönde ağırlık kazanmaması ve aralıklarının belirgin olması ve bağımsızlık şartlarını sağlaması gerekmektedir (Field, 2009).

Shapiro-Wilk ile Kolmogorov-Smirnov testlerinin sonuçlarına bakıldığında verilerin parametrik ve non-parametrik dağılım göstermesi noktasında bütünlük sağlanamadığı görülmüştür. Dağılımın normal dağılımlardan aşırı sapma göstermediğine yönelik bir varsayımı ileri sürebilmek için ön görülen araştırma büyüklüğünün genellikle $n \geq 30$ şartını sağlaması gerekmektedir (Büyüköztürk, 2018, 8). Bu sebeple araştırma sürecinden elde edilen nicel verilerin analizinde non-parametrik testlerin kullanılmasına karar verilmiştir.

Tablo 3: Çalışma grubunun argümantasyon ön-test ve son-test verileri genel ortalamasının Wilcoxon eşleştirilmiş çiftler işaretlenmiş sıra sayıları testi ile incelenmesi

Negatif Değerler	0	,00	,00	-2,201	p < ,05
Pozitif Değerler	6	3,50	21,00		
Eşit Değerler	0				
Toplam	6				

Çalışma grubundaki katılımcıların etkinliklerin uygulanma süreci öncesi ve sonrası argümantasyon ön-test ve son-test puanlarının anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin Wilcoxon İşaretli Sıralar testi sonuçları 3. tabloda verilmiştir. Analiz sonuçları çalışma grubu katılımcılarının argümantasyon deney öncesi ve sonrası puanları arasında anlamlı bir farkın olduğunu göstermektedir ($z=-2,201$, $p<,05$). Fark puanlarının sıra toplamları dikkate alındığında gözlemlenen bu farkın pozitif sıralar; yani son test puanı lehinde olduğu görülmektedir. Argümantasyon puanlarının yüksek olmasının hazırlıklı konuşma becerisinin pozitif yönde gelişmesine işaret ettiği görülmektedir.

Tablo 4: Çalışma grubunun yaşam çemberi ön-test ve son-test verileri genel ortalamasının Wilcoxon eşleştirilmiş çiftler işaretlenmiş sıra sayıları testi ile incelenmesi

Negatif Değerler	0	,00	,00	-2,201	p < ,05
Pozitif Değerler	6	3,50	21,00		
Eşit Değerler	0				
Toplam	6				

Çalışma grubundaki katılımcıların etkinliklerin uygulanma süreci öncesi ve sonrası yaşam çemberi ön-test ve son-test puanlarının anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin Wilcoxon İşaretli Sıralar testi sonuçları 4. tabloda verilmiştir. Analiz sonuçları deney grubu katılımcılarının yaşam çemberi deney öncesi ve sonrası puanları arasında anlamlı bir farkın olduğunu göstermektedir (z=-2,201, p<,05). Fark puanlarının sıra toplamları dikkate alındığında gözlemlenen bu farkın pozitif sıralar; yani son test puanı lehinde olduğu görülmektedir. Yaşam çemberi puanlarının yüksek olmasının hazırlıklı konuşma becerisinin pozitif yönde gelişmesine işaret ettiği görülmektedir.

4. Sonuç

Güncel öğretim tekniklerinin Türkçeyi yabancı dil olarak öğrenen B2 seviyesi öğrencilerinin hazırlıklı konuşma becerileri üzerindeki etkisini sınamayı amaçlayan araştırma, ön test ve son test süreçleri ve 4 haftalık uygulama süreci ile toplamda 8 hafta sürmüştür. Araştırma sonuçlarından hareketle aktif öğrenme temelli güncel öğretim teknikleri ile hazırlanan hazırlıklı konuşma becerisini geliştirme etkinliklerinin belirlenen örneklem içinde hazırlıklı konuşma becerisini geliştirdiği görülmektedir.

Araştırma süreci için kullanılan veri toplama aracı konuşma sürecinde doğru cümle kurabilme, zamanı kullanabilme, telaffuz ve vurgu, akıcılık, konuşma konusu ile ilgili gereken söz varlığına sahip olma, ana fikri geliştirime, dilbilgisi yapılarını doğru kullanabilme, anlatımı sağlama, konuşma içeriğinde içerik bakımından tutarlı olma faktörlerinden oluşmaktadır. Veri toplama aracı ile elde edilen toplam puanlardan hareketle yapılan analizlerin son test lehine anlamlı farklılık göstermesi faktörler seviyesinde de iyileşme olduğuna işaret etmektedir. Araştırmadan elde edilen sonuçlardan hareketle ilgili hipotezlerin daha geniş gruplarda uygulanmasının faydalı olacağı öne sürülebilir.

Kaynakça

Biçer, N. 2012. Hunlardan günümüze yabancılara Türkçe öğretimi. Uluslararası Türkçe Edebiyat Kültür Eğitim Dergisi, 1(4): 107-133.

Büyüköztürk, Ş. 2018. Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı İstatistik, Araştırma Deseni, SPSS Uygulamaları ve Yorum. Ankara: Pegem Akademi.

Diller İçin Avrupa Ortak Öneriler Çerçevesi. 2013. Avrupa Konseyi, https://www.telc.net/fileadmin/user_upload/Publikationen/Diller_iain_Avrupa_Ortak_oneriler_AEeraevesi.pdf Erişim Tarihi: 04.09.2019.

Ergin, M. 2012. Türk Dil Bilgisi. İstanbul: Bayrak Basım/Yayım/Tanıtım.

Field, A. 2009. Discovering Statistics Using SPSS. Thousand Oaks, California: Sage Publications.

İşcan, A. 2015. İletişim, konuşma ve konuşmayla ilgili temel kavramlar. Şahin, A (Ed.), Konuşma eğitimi-yöntemler, etkinlikler: 1-27. Ankara: Pegem Akademi.

Karasar, N. 2016. Bilimsel Araştırma Yöntemi: Kavramlar İlkeler Teknikler. İstanbul: Nobel Akademik Yayıncılık.

Kaya, A. 2019. Etkili ve Güzel Konuşma Sanatı. İstanbul: Salon Yayınları.

Koçak, S. 2018. Yabancı Dil Olarak Türkçe Öğretiminde Temel Düzeyde (A1-A2) Konuşma İzlence Örneğinin Hazırlanması. Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi Türkiyat Araştırmaları Enstitüsü.

Temizyürek, F., Erdem, İ. Ve Temizkan, M. 2016. Konuşma Eğitimi (Sözlü Anlatım). Ankara: Pegem Akademi.

Topçuoğlu Ünal, F. ve Özden, M. 2015. Diksiyon ve Konuşma Eğitimi. Ankara: Pegem Akedemi.

Şen, E. 2018. Türkçenin Yabancı Dil Olarak Öğretiminde Aktif Öğrenmenin Üretici Becerilerin Geliştirilmesine Etkisi (Gem Örneği). Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Yazıcı, H. M. 2018. Yabancı Dil Olarak Türkçe Öğrenen Öğrencilerin Sözlü İletişim Stratejileri: Konuşma Becerisi. Yüksek Lisans Tezi. Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

ÇEVRESEL YÖNELİM VE YEŞİL ÜRÜN İNOVASYONU: YEŞİL DÖNÜŞÜMCÜ LİDERLİĞİN MODERATÖR ROLÜ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA MODELİ TASARIMI[5]

Cemal Zehir

Yıldız Teknik Üniversitesi

Burcu Özgül

Yıldız Teknik Üniversitesi

Özet

Günümüzde iş dünyası; iklim değişikliği, küresel ısınma, biyo-çeşitlilik kaybı, azalan doğal kaynaklar ve su kıtlığı gibi sorunlarla karşı karşıya kalmaktadır. Şirketleri yönetmek, kârlı ve sürdürülebilir büyümeyi sağlamak gün geçtikçe zorlaşmaktadır. Şirketlerin bu tür sorunlarla başa çıkabilmeleri için, üretim ve yönetim süreçlerinde ciddi değişiklikler yapmalarını gerektirmektedir. Bilindiği gibi, hem atıklar hem de kullanılan materyallerden dolayı çevreye dost olmayan her faktör sürdürülebilirliği tehdit etmektedir. Yeşil teknolojilere ve tasarımlara dayanan yeşil inovasyon felsefesi ve uygulaması, bu bağlamda şirketlere eşsiz fırsatlar sunabilmektedir. Şirket yöneticilerinin çevreye karşı sorumluluklarını, çevrenin önemini ne derece algıladıklarını, gerçekleştirdikleri faaliyetler sonucunda çevre üzerindeki negatif etkilerini tanımanın önemini ve bu etkiyi en aza indirme ihtiyacını yansıtan çevresel yönelim bu noktada önem kazanmaktadır. Çevresel yönelim, şirketlere eşsiz fırsatlar sunan yeşil ürün inovasyonunun önemli bir öncülü olabilir. Ancak bu tür girişimlerde çalışanların davranışları ve katılımı önem arz etmektedir. Çalışan davranışları büyük ölçüde liderlik davranışından etkilenmekte olup, yeşil dönüşümcü liderlik tarzının çevreye duyarlı, değer temelli ve ilham verici niteliği bir şirketin bu tür girişimlerde başarılı olmasını sağlayabilir. Buradan hareketle bu çalışma, paydaş ve kaynak tabanlı teoriye dayanarak; çevresel yönelim, yeşil ürün inovasyonu ve yeşil dönüşümcü liderlik arasındaki nedensellik ilişkisine yönelik bir araştırma modeli tasarlamayı amaçlamaktadır. Bu amaca yönelik olarak üç değişken arasındaki ilişkiler ele alınmış ve bir araştırma modeli tasarlanmıştır.

Anahtar Kelimeler: *Çevresel Yönelim, Yeşil Ürün İnovasyonu, Yeşil Dönüşümcü Liderlik*

[5] Bu çalışma ikinci yazarın doktora tezinden hazırlanmıştır.

ENVIRONMENTAL ORIENTATION AND GREEN PRODUCT INNOVATION: DESIGNING A RESEARCH MODEL ON THE MODERATOR ROLE OF GREEN TRANSFORMATIVE LEADERSHIP

Abstract

Nowadays, business world confront problems like climate change, global warming, biological diversity, depletion of natural resources and water scarcity. To manage companies, to ensure profitable and sustainable development gets harder day by day. To be able to cope with these problems, companies should make serious changes in production and management processes. As known, every factor that is unfriendly to environment, threatens sustainability due to wastes and materials used. Green innovation philosophy and application based on green technology and designs can offer unique opportunities to companies in this context. Environmental orientation that reflects environmental responsibilities of company managers, their environment perception level, the importance of recognition of the negative effects on environment as a result of their activities, become more of an issue. Environmental orientation could be an important premise of green product innovation that provides unique opportunities to companies. However in these kinds of initiatives, employee behaviours and participation are important. Employee behaviours are highly effected by leadership behaviour, and environmentally responsible, value based and inspiring nature of green transformational leadership style could enable companies to be successfull in these kinds of initiatives. From this point of view, basing on shareholder and resource based view theory, environmental orientation aims to design a research model oriented to causation relationship between green product innovation and green transformational leadership. Three variables have been studied intended for this aim and a research model has been designed.

Keywords: *Environmental Orientation, Green Product Innovation, Green Transformational Leadership*

1. Giriş

İklim değişikliği; fiziksel ve doğal çevreyi, kentlerdeki hayati faaliyetleri, teknolojiyi, insan haklarını, kalkınmayı ve ekonomiyi, iş dünyasını, tarım ve gıdayı, temiz su ve sağlık gibi yaşamamız için gerekli olan tüm alanları olumsuz yönde etkilemektedir. Bilimsel araştırmalar, insan faaliyetleri sonucunda ortaya çıkan sera gazlarının etkisiyle iklimin değiştiğini kanıtlamaktadır (Bilec vd., 2010). 2019 yılı itibariyle Küresel Ayak İzi Ağı'nın elde ettiği veriler de gezegenin 12 ayda ürettiği doğal kaynağın 7 ayda tüketildiğini ve yılın geri kalan kısmında ise, 2020'nin doğal kaynaklarından borçlanmakta

olduğumuzu göstermektedir (Yeşilist, 2019). Bugün iklim değişikliğiyle mücadele etmek için insanlığın önündeki tek hedef, küresel ısı artışını 2 derecenin altına indirebilmektir (Peşkircioğlu, 2016). Bu kritik hedefe ulaşılabilmesi için; fosil yakıt kullanımının azaltılması, yenilenebilir enerji kaynaklarının kullanımının tercih edilmesi, enerji verimliliğinin bir üretim felsefesi olarak benimsenmesi, tüketim alışkanlıklarının değiştirilmesi ve israfın önlenmesi gerekmektedir (Özgül & Mengi, 2016). İşte tam bu noktada ortaya çıkan bir felsefe, tüm olumsuz faktörlerin etkilerini minimalize etmek için işletmelere, topluma ve çevreye eşsiz fırsatlar sunmaktadır. Bu felsefe yeşil teknolojilere ve tasarımlara dayanan yeşil inovasyon felsefesi ve uygulamasıdır. Kurumsal düzeyde, yeşil inovasyon, tüketim ve emisyonları azaltmak için ürün/hizmetlerde ve ilgili iş süreçlerinde kayda değer bir gelişme anlamına gelmektedir (Chen Lai, & Wen, 2006; Schiederig, Tietze, & Herstatt, 2012). İşletme yöneticilerinin, çevresel sorunların önemini ne ölçüde ele aldıkları olarak tanımlanan çevresel yönelim, bu noktada önem kazanır. İşletmenin misyon beyanlarında yer almakta ve iç çevresel yönelim ve dış çevresel yönelim olmak üzere iki boyut içermektedir (Banerjee, 2002). Çevresel yönelim, farklı paydaşların ilgilendiği çevre sorunlarına cevap veren bir işletmenin tarzını ve iç ortamını yansıttığından, yeşil inovasyonun önemli bir öncülü olarak öne sürülebilir (Huang & Kung, 2010; Chen vd., 2015). Diğer yandan, alan yazın dönüşümcü liderin, bir işletmenin inovasyon performansının başarısını artırabileceğini göstermektedir (Waldman & Bass 1991; Howell & Avolio 1993; Jung, Chow, & Wu, 2003). Yeşil dönüşümcü lider; vizyon ifade ederek, yüksek performans beklentileri belirleyerek, takipçilere net hedeflerle ilham vererek ve bireysel destek yoluyla takipçilere özen göstererek yeşil ürün inovasyon performansını artırabilir (Podsakoff vd., 1990; Sarros, Cooper, & Santora, 2008). Buradan hareketle bu çalışma, paydaş ve kaynak tabanlı teoriye dayanarak; çevresel yönelim, yeşil ürün inovasyonu ve yeşil dönüşümcü liderlik arasındaki nedensellik ilişkisine yönelik bir araştırma modeli tasarlamayı amaçlamaktadır. Çalışma, üç ana değişkenin birbirleri arasındaki ilişkileri incelemekte ve yeşil dönüşümcü liderliğin, çevresel yönelim ve yeşil ürün inovasyonu arasındaki nedensellik ilişkisinde moderatör etkiye sahip olabileceğini öngörmektedir.

2. Literatür Taraması

2.1. Çevresel Yönelim ve Yeşil Ürün İnovasyonu

Günümüzde, şirketlerin tüm faaliyetleri daha bilgili ve kararlı tüketiciler tarafından takip edilmekte, kurumsal şirketlerde artan görünürlük ve global düzeyde gittikçe artmakta olan çevre bilinci ve duyarlılığı gibi durumlar; ürün ve hammaddenin yeniden kullanımını, atıkların yeniden kazanılmasını, enerji ve tüm kaynakların yeniden kullanılmasını ve neredeyse sıfır artık oluşturacak şekilde temiz üretim yapılmasını gerektirmektedir. Dolayısıyla, farklı paydaşların artan çevresel baskıları nedeniyle şirketler, ürün/hizmetlerini ve operasyonlarını çevre dostu olarak sürdürmelidirler. Paydaş teorisi, şirketlerin paydaşlarının taleplerini karşılayarak, rekabet avantajlarını sürdürebileceklerini

savunmaktadır (Lin vd., 2014; Kassinis & Vafeas, 2006). Görüldüğü üzere, şirketlerin, çeşitli paydaşlarının beklenti ve çıkarlarını göz önünde bulundurmaları gerektiği oldukça açıktır (Huang, Ding, & Kao, 2009; Huang & Kung, 2010). Bu bağlamda içinde bulunduğumuz yüzyılda şirketler, çevreciliği "yeşil olmayı" bir felsefe hatta bir yaşam biçimi haline getirmek ve gelecek kuşaklara yaşanabilir bir dünya bırakmak gibi bir borç altındadırlar. Şirket yöneticilerinin, çevresel sorunların önemini ne ölçüde ele aldıkları olarak tanımlanan çevresel yönelim bu bağlamda önem arz etmektedir.

Çevresel yönelim, bir şirketin çevre üzerindeki negatif etkisini farkına varması ve bu etkiyi en aza indirme ihtiyacı anlamına gelmekte olup, kurumsal sosyal sorumluluğa benzer bir kurumsal değeri ifade etmektedir. Çevreye saygı duymayı, özen göstermeyi ve dış paydaşlara karşı duyarlı olmanın yanı sıra iyi bir kurumsal vatandaş olmayı da içermektedir. İç ve dış çevresel yönelim olmak üzere iki boyuta ayrılmaktadır. İç çevresel yönelim, şirketin iç değerleri, etik davranış standartları ve çevrenin korumasına bağlılık düzeyini ele almakta (Shrivastava, 1995; Zeffane vd., 1995) ve şirketlerin yıllık raporlarında yer alan çevresel misyon ifadeleri tarafından yansıtılmaktadır. Dış çevresel yönelim ise, yöneticilerin dış paydaş algılarını ve paydaş çıkarlarına cevap verme ihtiyacını yansıtmaktadır. Dış çevresel yönelimi oluşturan unsurlar; sürdürülebilir gelişme, çevrenin gelecek nesiller için korunması, topluma karşı sorumluluk ve pozitif bir işletme imajına duyulan ihtiyaç olarak sıralanabilir (Gladwin Kennelly, & Krause, 1995; Hart, 1995; Menon & Menon, 1997).

Paydaşlar, şirketlerden bir ürün ve/veya hizmetin yaşam evresinde ortaya çıkabilecek çevresel etkileri ve kaynak kullanımını tabiata minimum derece zarar verecek biçimde dengelemelerini beklemektedir. Bu beklentiler doğrultusunda şirketlerin yeşil inovasyon performanslarını geliştirmeleri gerekmektedir (Zhang vd., 2018). Yeşil ürün inovasyonu, tüketim ve emisyonları azaltmak için çevre dostu ürünlerin tasarımı, geliştirilmesi ve sunumu ile ilgili olup, bir ürünün yaşam döngüsünün herhangi bir aşamasında çevre üzerindeki olumsuz etkileri azaltmak için süreçlerde kayda değer bir gelişme olarak tanımlanabilir. (Schmidheiny, 1992; Porter & Van der Linde, 1995; Chen, Lai, & Wen, 2006; Chen, 2008; Schiederig & Tietze, 2012).

Örgütsel inovasyon teorileri, şirketlerin iç faktörlerinin yeşil inovasyon için gerekli olduğunu göstermektedir. Kaynak tabanlı görüşe göre, iç faktörler strateji, yapı ve temel yetenekleri içermektedir (McLean, 2005). Somut olmayan bir kaynak olarak, örgüt kültürü, örgütsel yaratıcılığı ve inovasyonu destekleyen veya engelleyen iç iklim ile ilgilidir (Claver vd., 1998; McLean, 2005; Steiber & Alänge, 2013). Çok sayıda şirket yöneticisi iç çevresel yönelimi bir tür çevre kültürü ve iklimi olarak görmektedir (Banerjee, 2001; Chan, 2010; Gabler, Richey & Rapp, 2015). Kaynak tabanlı görüşe göre, örgüt kültürü ve iklimi şirketlerin sürdürülebilir rekabette avantaj elde etmelerine yardımcı olan önemli kaynakları olarak kabul edilebilir (Aragón-Correa & Sharma, 2003; Lin, vd., 2014; Portillo-Tarragona, vd., 2018). Örgüt kültürü ve iklimi kaynak olarak algılamak, şirketlerin

stratejik vizyonunu şekillendirebilir ve çalışanları yeşil inovasyonun uygulanmasında etkili olabilecek çevre konusunda özendirmeye teşvik edebilir (Chan, 2010). Proaktif bir örgüt kültürü yeşil inovasyon performansını artırabilir. (Chen, Chang & Wu, 2012). Diğer yandan, kötü veya yanlış eşleşmiş bir kültür, şirketin çevre yönetimini ve yeşil inovasyon performansını olumsuz yönde etkileyebilir.

Dış çevresel yönelim ise, dış paydaşların çevre sorunları konusundaki endişelerine cevap verme ihtiyacının yönetsel algılarını yansıtmaktadır (Banerjee, 2001). Önceki çalışmalar, paydaşların doğal çevreyi korumaya yönelik baskı derecesi ile bir şirketin yeşil inovasyonu benimseme kararı arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir. Bu nedenle çevresel yönelimin, paydaşların endişeleriyle başa çıkmak için yeşil ürün inovasyonunu etkilemesi muhtemel görünmektedir (Huang, Ding, & Kao, 2009; Huang & Kung, 2010). Benzer bir biçimde, Çin'de imalat sektöründeki 253 şirket ile yapılan bir araştırmada iç ve dış çevresel yönelim ile yeşil ürün inovasyonu arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu ampirik çalışmayla kanıtlanmıştır (Feng, 2018). Buradan hareketle H1 hipotezi geliştirilmiştir.

H1: İç ve dış çevresel yönelim ile yeşil ürün inovasyonu arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

2.2. Yeşil Dönüşümcü Liderlik ve Yeşil Ürün İnovasyonu

Dönüşümcü liderlik; ilham verici motivasyon, (inspirational motivation) idealleştirme etkisi, (idealized influence) kişiselleştirilmiş ilgi (individual consideration) ve entellektüel uyarım (intellectual stimulation) olmak üzere dört boyuttan oluşmaktadır (Bass, 1990; Bass & Riggio, 2006; Chemers, 2000). Dönüşümcü lider, yüksek performans seviyelerine ulaşabilmek için takipçilerinin ideallerini, ilgilerini, ruhlarını ve değerlerini değiştirmek yoluyla, takipçilerine kendi çıkarlarının üzerine çıkma yönünde ilham veren bir lider olarak tanımlanabilir (Bass, 1985). Chen & Chang, 2013 yılında Bass (1998), Gardner & Avolio'ya (1998) atıfta bulunarak, dönüşümcü liderlik kavramını çevresel/yeşil bakış açısıyla genişletmişlerdir. Takipçilerini çevresel hedeflere ulaştırmak için motive eden ve takipçilerine beklenen seviyelerin ötesinde performans göstermeleri için ilham veren liderlik tarzı olarak yeşil dönüşümcü liderlik kavramını literatüre kazandırmışlardır. Kaynak tabanlı teoriye göre, liderlik davranışı işletmelerin iç kaynak ve yeteneklerinden biri olarak kabul edilmektedir (Barney, 1991; Hart, 1995). O halde, yeşil dönüşümcü liderlik davranışı kaynak tabanlı görüşe göre, bir işletmenin değerli kaynak ve yeteneklerinden biridir.

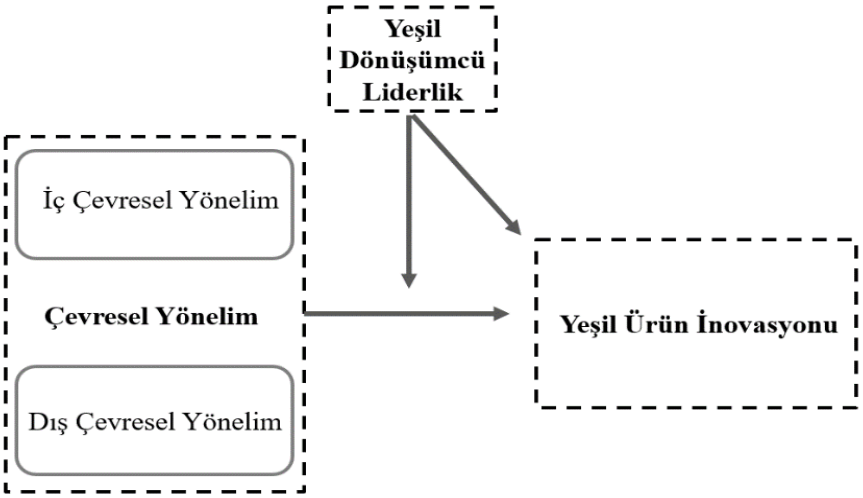
Chen & Chang (2013) tarafından yapılan bir araştırmada, yeşil yaratıcılığı yüksek işletmelerin yeşil ürün geliştirme performansının yüksek olduğu görülmektedir. Yaratıcılık üzerine yapılan araştırmalar, çalışanların yaratıcılığının geliştirilmesinde en önemli faktörlerden birinin "liderlik davranışı" olduğunu göstermektedir (Amabile vd., 2004; Mumford & Hunter, 2005; Woodman, Sawyer & Griffin, 1993). Dönüşümcü lider, entelektüel uyarım boyutu ile takipçilerin problem inşa etmelerine,

bilgi aramalarına, çözüm üretmelerine ve yaratıcılık ile ilgili bilişsel süreçler geliştirmelerine ilham kaynağı olabilir (Avolia, Bass & Jung, 1999; Reiter-Palmon & Illies 2004; Gong, Huang, & Farh, 2009). İlham verici motivasyonla, takipçilerine açık bir vizyon ortaya koyan ve bu vizyonun gerçekleştirilmesi için yol gösteren (Gong, Huang, & Farh, 2009; Mittal & Dhar, 2015), takım ruhunu aşılayarak coşku uyandıran (Gao & Bai, 2011) ve takipçilerinin fikirlerini ifade etmeleri için ilham kaynağı olan dönüşümcü lider, yaratıcı düşünceyi teşvik edebilir. Dahası, kişiselleştirilmiş ilgiyle, takipçilerine koçluk ve danışmanlık sunarak grup yaratıcılığını destekleyebilir (Gong, Huang, & Farh, 2009). Son olarak idealleştirme etkisiyle yani karizmatik gücüyle, takipçilerin ilham veren düşünceleri ortaya koymalarına yardımcı olabilir (Gao & Bai, 2011). Chen & Chang (2013), Mittal & Dhar (2016) ve Jia vd., (2018), yapmış oldukları araştırmalarla, yeşil dönüşümcü liderlik tarzının yeşil yaratıcılığa olumlu etkisinin olduğunu ortaya koymaktadırlar.

Liderler, bilgi, liderlik, empati ve takipçileri hedeflere ulaştırmaya ikna etme becerileri sayesinde ürün geliştirme ekibinin başarılı olmasında kilit rol oynayabilirler (Edmondson & Nembhard 2009). Çalışmalar, dönüşümcü liderliğin örgütsel inovasyon performansına olumlu etkisinin olduğunu göstermektedir (Waldman & Bass, 1991; Shamir, & House, 1993; Sosik, Avolio, & Kahai, 1997; Jung, Chow, & Wu, 2003; Ross & Gray, 2006; Sarros, Cooper, & Santora, 2008; Gümüşlüoğlu & İlsev, 2009; Chen, Chang vd., 2014). Dönüşümcü lider, inovasyon sürecinde yeni düşüncelerin yaygınlaşmasında faydalar yaratabilir. Dahası, yeni tekniklerdeki tüm sorunları düşünmek için takipçileri motive ederek destekleyici rol oynayabilir (Waldman & Bass, 1991; Keller, 1992). Sonuç olarak, dönüşümcü lider; açık bir vizyon inşa ederek, yüksek performans beklentilerini ortaya koyarak, takipçilerine net hedefler göstererek ve bireysel destek sağlayarak, yeni ürün geliştirme performansını artırabilir (Podsakoff vd., 1990; Sarros, Cooper, & Santora, 2008). Araştırmalar yeşil dönüşümcü liderlik tarzının yeşil performans üzerinde olumlu ve önemli bir etkisi olduğunu göstermektedir (Chen & Chang 2013; Chen, Chang, & Lin, 2014; Zafar vd., 2017). Yeşil performans ise, bir işletmenin yeşil ürünler ve süreçler ortaya koyması için; enerji tasarrufu, atıkların azaltılması, geri dönüşüm ve kurumsal çevre yönetimi ile ilgili teknolojilerde modernleşmeyi içeren inovasyon sürecine dahil olan yazılım ve donanım performansı olarak tanımlanabilir (Chen, Lai, & Wen, 2006). Bu bilgiler ışığında, yeşil dönüşümcü liderlik tarzının, yeşil ürün inovasyonu üzerinde olumlu bir etkisi olabileceği düşünülmektedir. Ayrıca, yeşil dönüşümcü liderin çevresel yönelimden beklenen kazanımları artırması gerektiği de söylenebilir. Böylece, yeşil dönüşümcü lider, çevresel yönelim ile yeşil ürün inovasyonu arasındaki ilişkide moderatör rolü üstlenebilir. Buradan hareketle, H2 ve H3 hipotezi geliştirilmiştir.

H2: Yeşil dönüşümcü lider ile yeşil ürün inovasyonu arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

H3: Yeşil dönüşümcü lider, iç ve dış çevresel yönelim ile yeşil ürün inovasyonu arasındaki pozitif yöndeki anlamlı ilişkiyi güçlendirir.



3. Sonuç ve Tartışma

Toplumlar daha fazla bilinçlendikçe, şirketlerin çevre dostu ürünler, süreçler, sistemler, teknolojiler ve iş uygulamalarını şekillendirme çabaları daha popüler hale gelmektedir (Vachon & Klassen, 2006a; Vachon & Klassen, 2006b). Açıkçası, çevre koruma konusundaki artan tüketici bilincini karşılamak için çevre dostu ürün ve hizmetlerin geliştirilmesi, iş başarısının anahtarı olarak görülmektedir (Cronin vd., 2011). Şirketler, farklı paydaşların bu tür baskılarıyla karşı karşıya kaldıklarında yeşil inovasyon performanslarını iyileştirmeleri gerekmektedir. Bu nedenle, yeşil inovasyonun nasıl teşvik edileceği yönünde araştırmalara ihtiyaç vardır (Li vd., 2017; Albort-Morant vd., 2018). Bu çalışma, paydaş ve kaynak tabanlı görüşü birleştirerek iki araştırma sorusunu incelemekte ve buna yönelik bir araştırma modeli tasarlamaktadır. Birincisi, iç ve dış çevresel yönelim yeşil ürün inovasyonunu etkiler mi? İkincisi, yeşil dönüşümcü liderlik tarzı, iç ve dış çevresel yönelim ile yeşil ürün inovasyonu arasındaki ilişkiyi nasıl etkilemektedir?

Paydaş teorisi tarafından önerdiği gibi, şirketlerin paydaşlarının taleplerini karşılayarak rekabet avantajlarını sürdürmeleri beklenmektedir (Lin vd., 2014; Kassinis & Vafeas, 2006). Dış çevresel yönelim, farklı paydaşların ilgilendiği çevre sorunlarına cevap veren bir şirketin tarzını ve iç ortamını yansıttığından, yeşil inovasyonun önemli bir öncülü olarak öne sürülebilir (Huang & Kung, 2010; Chen vd., 2015). İç çevre yönelim ise, kavramsal olarak çevre yanlısı bir kültüre benzetilmektedir (Banerjee, 2001; Chan, 2010; Gabler, Richey & Rapp, 2015). Kaynak tabanlı görüşe göre, güçlü örgüt kültürü ve iklimi şirketlerin sürdürülebilir rekabette avantaj elde etmelerine yardımcı olan önemli kaynakları olarak kabul edilebilir (Aragón-Correa & Sharma, 2003; Lin, vd., 2014; Portillo-Tarragona, vd., 2018). Somut olmayan bir kaynak olarak örgüt kültürü, örgütsel yaratıcılığı ve inovasyonu destekleyen veya engelleyen iç iklim ile ilgilidir (Claver vd., 1998; McLean, 2005; Steiber & Alänge, 2013). Çevre yanlısı bir kültürü kaynak olarak algılamak, şirketlerin stratejik vizyonunu

şekillendirebilir ve çalışanları yeşil ürün inovasyonunun uygulanmasında etkili olabilecek çevre konusunda özendirmeye teşvik edebilir (Chan, 2010).

Diğer yandan, kurumsal sürdürülebilirlik ile ilgili literatür, çevresel eylemlerin başarısı için lidere ihtiyaç duyulduğunu açık bir şekilde göstermektedir (Ramus &Steger, 2000; Egri & Herman, 2000). Yeni ürün geliştirme performansının belirleyicisi olarak "yaratıcılık" kavramı üzerinde durulmaktadır (Grifnn & Page, 1996; Chang, Tein, & Lee, 2010). Yaratıcılık üzerine yapılan araştırmalar, çalışanların yaratıcılığının geliştirilmesinde en önemli faktörlerden birinin "liderlik davranışı" olduğunu da göstermektedir (Amabile vd., 2004; Mumford & Hunter, 2005; Woodman, Sawyer & Griffin, 1993). Chen & Chang (2013), Mittal & Dhar (2016) ve Jia vd., (2018), yapmış oldukları araştırmalarla, yeşil dönüşümcü liderlik tarzının yeşil yaratıcılığa olumlu etkisinin olduğunu ortaya koymaktadırlar. Ayrıca, araştırmalar yeşil dönüşümcü liderlik tarzının yeşil performans üzerinde olumlu ve önemli bir etkisi olduğunu göstermektedir (Chen & Chang 2013; Chen, Chang, & Lin, 2014; Zafar vd., 2017). Dolayısıyla, yeşil dönüşümcü liderlik tarzının, yeşil ürün inovasyonu üzerinde olumlu bir etkisi olabileceği düşünülmektedir. Ayrıca, yeşil dönüşümcü liderin çevresel yönelimden beklenen kazanımları artırması da beklenmektedir. Bu durumda, yeşil dönüşümcü lider, çevresel yönelim ile yeşil ürün inovasyonu arasındaki ilişkide moderatör rolü üstlenebilir. Sonuç olarak, bu çalışmada önerilen araştırma modeli ile paydaş ve kaynak tabanlı görüşü birleştirerek çevresel yönelim, yeşil ürün inovasyonu ve yeşil dönüşümcü liderlik literatürünün zenginleştirildiği söylenebilir.

Kaynakça

Albort-Morant, G., Leal-Rodríguez, A.L., & De Marchi, V. (2018). Absorptive capacity and relationship learning mechanisms as complementary drivers of green innovation performance. J.Knowl. Manag., 22, 432–452.

Amabile, T. M., Schatzel, E. A., Moneta, G. B., & Kramer, S. J. (2004). Leader behaviors and the work environment for creativity: perceived leader support. The Leadership Quarterly, 15(1), 5-32.

Aragón-Correa, J. A., & Sharma, S. (2003). A contingent resource-based view of proactive corporate environmental strategy. Acad. Manag. Rev., 28, 71–88.

Avolio, B. J., Bass, B. M., & Jung, D. I. (1999). Re-examining the components of transformational and transactional leadership using the Multifactor Leadership Questionnaire. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 72, 441–462.

Banerjee, S.B. (2001). Managerial perceptions of corporate environmentalism: Interpretations from industry and strategic implications for organizations. J. Manag. Stud., 38, 489–513.

Banerjee, S. B. (2002). Corporate environmentalism: The construct and its measurement. J.Bus. Res.,55,177–191.

Barney, J. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. Journal of Management, 17(1), 99–120.

Bass, B. M. (1985). Leadership and performance beyond expectations. New York: Free Press.

Bass, B.M. (1990). From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision. Organizational Dynamics, 18, 19–31.

Bass, B. M. (1998). Transformational leadership: Industrial, military, and educational impact. Mahwah, NJ: Erlbaum.

Bass, B.M., & Riggio, R.E. (2006). Transformational leadership (2nd Ed.). Mahwah, NJ: Erlbaum.

Biles, M. M., Geary, M., Ries, R. J., Needy, K. L., & Cashion, M. K. (2010). A method for quantifying the benefits of greening a healthcare facility. Engineering Management Journal, 22 (3), 3–11.

Chan, R.Y. (2010). Corporate environmentalism pursuit by foreign firms competing in China. J. World Bus., 45, 80–92.

Chang, S.-C., Tein, S.-W., & Lee, H.-M. (2010). Social capital, creativity, and new product advantage: An empirical study. International Journal of Electronic Business Management, 8(1), 43-55.

Chemers, M. M. (2000). Leadership research and theory: A functional integration. Group Dynamics: Theory, Research, and Practice, 4, 27−43.

Chen, Y. S., Lai, S. B., & Wen, C. T. (2006),The influence of green innovation performance on corporate advantage in Taiwan, Journal Of Business Ethics, 67(4), 331-339.

Chen, Y.S. (2008). The Driver of Green Innovation and Green Image-Green Core Competence. J.Bus. Ethics, 81, 531–543.

Chen, Y.-S., Chang, C.-H., & Wu, F.-S. (2012). Origins of green innovations: The differences between proactive and reactive green innovations. Manag. Decis., 50, 368–398.

Chen, Y.-S., & Chang, C.-H. (2013). The Determinants of Green Product Development Performance: Green Dynamic Capabilities, Green Transformational Leadership, and Green Creativity. J Bus Ethics 116,107–119.

Chen, Y.S.; Chang, C.H.; Yeh, S.L.; Cheng, H.I. Green shared vision and green creativity: The mediation roles of green mindfulness and green self-efficacy. Qual. Quant. 2014, in press.

Chen, Y.-S.; Chang, C.-H.; Lin, Y.-H. (2014). Green Transformational Leadership and Green Performance: The Mediation Effects of Green Mindfulness and Green Self-Efficacy. Sustainability, 6, 6604–6621.

Chen, Y.- S., Lin, Y.-H., Lin, C.-Y., & Chang, C.-W. (2015). Enhancing Green Absorptive Capacity, Green Dynamic Capacities and Green Service Innovation to Improve Firm Performance: An Analysis of Structural Equation Modeling (SEM), Sustainability, 7, 15674-15692.

Claver, E., Llopis, J., Garcia, D., & Molina, H. (1998). Organizational culture for innovation and new technological behavior. J. High Technol. Manag. Res., 9, 55–68.

Cronin, J.J., Jr., Smith, J.S.; Gleim, M.R., Ramirez, E., & Martinez, J.D. (2011). Green marketing strategies: An examination of stakeholders and the opportunities they present. J. Acad. Mark. Sci., 39, 158–174.

Edmondson, A. C., & Nembhard, I. M. (2009). Product development and learning in project teams: The challenges are the benefits. Journal of Production Innovation Management, 26, 123–138.

Egri, C. P., & Herman, S. (2000). Leadership in the North American environmental sector: Values, leadership styles, and contexts of environmental leaders and their organizations. Academy of Management Journal, 43, 571-604.

Feng, L., Zhao, W.; Li, H., & Song, Y. (2018). The Effect of Environmental Orientation on Green Innovation: Do Political Ties Matter?, Sustainability, 10, 4674.

Gabler, C. B., Richey, R.G., & Rapp, Jr. (2015). A. Developing an eco-capability through environmental orientation and organizational innovativeness. Ind. Mark. Manag., 45, 151–161.

Gao, F.Y. & Bai, S. (2011). "The effects of transformational leadership on organizational commitment of family employees in Chinese family business", 2011 International Conference on Economics, Trade and Development IPEDR 7.

Gardner, W. L., & Avolio, B. J. (1998). The charismatic relationship: A dramaturgical perspective. Academy of Management Review, 23, 32-58.

Gladwin, T.N., Kennelly, J. J., & Krause, T. S. (1995). Shifting paradigms for sustainable development: implications for management theory and research. Acad Manage Rev, (October), 20, 874–907.

Gong, Y., Huang, J. C., & Farh, J. L. (2009). Employee learning orientation, transformational leadership, and employee creativity: the mediating role of employee creative self-efficacy. Academy of Management Journal, 52(4), 765-778.

Griffin, A., & Page, A. L. (1996). PDMA success measurement project: Recommended measures for product development success and failure. Journal of Product Innovation Management, 13(6), 478-496.

Gümüslüoğlu, L., & Ilsev, A. (2009). Transformational leadership, creativity, and organizational innovation. Journal of Business Research, 62(4), 461-473.

Gümüslüoğlu, L., & Ilsev, A. (2009). Transformational Leadership and Organizational Innovation: The Roles of Internal and External Support for Innovation, The Journalof Product Innovation Management, 26, 264-277.

Hart, S.L. (1995). A Natural-Resource-Based View of the Firm. Acad. Manag. Rev., 20, 986–1014.

Howell, J. M., & Avolio, B. J. (1993). Transformational leadership, transactional leadership, locus of control and support for innovation: Key predictors of consolidated-business-unit performance. Journal of Applied Psychology, 78, 891–902.

Huang, Y.C., Ding, H.B., & Kao, M.R. (2009). Salient stakeholder voices: Family business and green innovation adoption. J. Manag. Organ., 15, 309–326.

Huang, C.L., & Kung, F.H. (2010). Drivers of environmental disclosure and stakeholder expectation: Evidence from Taiwan. J. Bus. Ethics, 96, 435–451.

Jia, J., Liu, H., Chin, T., & Hu, D. (2018). The Continuous Mediating Effects of GHRM on Employees' Green Passion via Transformational Leadership and Green Creativity, Sustainability, 10, 3237.

Jung, D. I., Chow, C., & Wu, A. (2003). The role of transformational leadership in enhancing organizational innovation: Hypotheses and some preliminary findings. Leadership Quarterly, 14(4–5), 525–544.

Kassinis, G., & Vafeas, N. (2006). Stakeholder pressures and environmental performance. Acad. Manag. J., 49, 145–159.

Lin, H., Zeng, S.X., Ma, H.Y., Qi, G.Y., & Tam, V.W. (2014). Can political capital drive corporate green innovation? Lessons from China. J. Clean. Prod., 64, 63–72.

Li, D., Zheng, M., Cao, C., Chen, X., Ren, S., & Huang, M. (2017). The impact of legitimacy pressure and corporate profitability on green innovation: Evidence from China top 100. J. Clean. Prod., 141, 41–49.

McLean, L.D. (2005). Organizational culture's influence on creativity and innovation: A review of the literature and implications for human resource development. ADHR, 7, 226–246.

Menon, A., & Menon A. (1997). Enviropreneurial marketing strategy: the emergence of corporate environmentalism as market strategy. J Mark, (January), 61, 51–67.

Mittal, S., & Dhar, R. L. (2015). Transformational leadership and employee creativity: mediating role of creative self-efficacy and moderating role of knowledge sharing. Management Decision, 53(5), 894-910.

Mittal, S., Dhar, R. L. (2016). Effect of green transformational leadership on green creativity: A study of tourist hotels. Tourism Management, 57, 118-127.

Mumford, M. D., & Hunter, S. T. (2005). Innovation in Organizations: A Multi-Level Perspective on Creativity. In F. J. Yammarino & F. Dansereau (Eds.), Research in MultiLevel Issues: Volume IV (pp. 11–74). Oxford, UK: Elsevier.

Özgül, B., & Banu T. M. (2016). Kurumsal Sürdürülebilirlik ve Güvencesi "İç Denetim", Beta Yayınevi, Ağustos.

Peşkircioğlu, N. (2016). 2030 Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri: Küresel Verimlilik Hareketine Doğru, Kalkınmada Anahtar Verimlilik Dergisi, 335, 4-6.

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Moorman, R. H., & Fetter, R. (1990). Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviours. Leadership Quarterly, 1(2), 107–142.

Porter, M.E., & Van der Linde. (1995). 'Green and competitive', Harvard Business Review, (September-October), 73(5), 120-134.

Portillo-Tarragona, P., Scarpellini, S., Moneva, J., Valero-Gil, J., & Aranda-Usón, (2018). A. Classification and Measurement of the Firms' Resources and Capabilities Applied to Eco-Innovation Projects from a Resource-Based View Perspective. Sustainability, 10, 3161.

Ramus, C. A., & Steger, U. 2000. The roles of supervisory support behaviors and environmental policy in employee "eco-initiatives" at leading-edge European companies. Academy of Management Journal, 43: 605-626.

Reiter-Palmon, R., & Illies, J. J. (2004). Leadership and creativity: Understanding leadership from a creative problem-solving perspective. Leadership Quarterly, 15, 55-77.

Ross, J.A., & Gray, P. (2006). Transformational leadership and teacher commitment to organizational values: The mediating effects of collective teacher efficacy. School Eff. School Improv. 17, 179-199.

Sarros, J. C., Cooper, B. K., & Santora, J. C. (2008). Building a climate for innovation through transformational leadership and organizational culture. Journal of Leadership & Organizational Studies, 15(2), 145–158.

Schiederig, T., Tietze, F., & Herstatt, C. (2012). Green innovation in technology and innovation management—An exploratory literature review. R&D Manag., 42, 180–192.

Schmidheiny, S. (1992). Changing course: A global business perspective on development and the environment, Cambridge MA: MIT Press.

Shamir, B., & House, R.J.; (1993). Arthur, M.B. The motivational effects of charismatic leadership: A self-concept based theory. Org. Sci., 4, 577–594.

Shrivastava , P. (1995). The role of corporations in achieving ecological sustainability. The Academy of Management Review, 20(4), 936-960.

Sosik, J.J., Avolio, B.J., & Kahai, S.S. (1997). Effects of leadership style and anonymity on group potency and effectiveness in a group decision support system environment. J. Appl. Psychol., 82, 89–103.

Steiber, A., & Alänge, S. (2013). A corporate system for continuous innovation: The case of Google Inc. Eur. J. Innov. Manag., 16, 243–264.

Vachon, S., & Klassen, R.D. (2006a). Green project partnership in the supply chain: the case of the package printing industry. J. Clean. Prod. 14 (6-7), 661-671.

Vachon, S., & Klassen, R.D. (2006b). Extending green practices across the supply chain: the impact of upstream and downstream integration. Int. J. Oper. Prod. Manag. 26 (7), 795-821.

Waldman, D. A., & Bass, B. M. (1991). Transformational leadership at different phases of the innovation process. Journal of High Technology Management, 2(2), 169–180.

Woodman, R. W., Sawyer, J. E., & Griffin, R. W. (1993). Toward a Theory of Organizational Creativity. Academy of Management Review, 18(2), 293-321.

Yeşilist, (2019). Bugün küresel limiti aştık ama Türkiye bu yıl doğal kaynaklarını dünyadan 21 gün önce tüketti https://www.yesilist.com/bugun-kuresel-limiti-astik-ama-turkiye-bu-yil-dogal-kaynaklarini-dunyadan-21-gun-once-tuketti/ (05/10/2019).

Zafar, A., Nisar, Q. A., Shoukat, M.,& Ikram, M. (2017). Green Transformational Leadership and Green Performance: The mediating role of Green Mindfulness and Green Self-efficacy, International Journal of Management Excellence, 9(2), 1059-1066.

Zeffane, R.M., Polonsky, M.J., & Medley, P. (1995). Corporate environmental commitment: developing the operational concept. Bus Strategy Environ;13(4):17–28.

Zhang, Y., Sun, J., Yang, Z., & Li, S. (2018). Organizational Learning and Green Innovation: Does Environmental Proactivity Matter? Sustainability, 10, 373.

ŞÜKRAN DUYGUSU: FARKLI KÜLTÜRLER AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ

Dr. Öğr. Üyesi Büşra Müceldili

Gebze Teknik Üniversitesi

Prof. Dr. Halit Keskin

Yıldız Teknik Üniversitesi

Özet

Son yıllarda insanların genel olarak gündelik yaşamlarında daha mutsuz olduğu ve yaşadıkları negatif duygu deneyimlerinin günlük hayatı da etkilediği tartışılmaktadır. Günümüzde bireyler daha benmerkezci ve bencil hareketlerde bulunmaktadır. Bu durum toplumlarda sapma ve nezaketsiz davranışlar gibi istenmeyen sonuçlar doğurmaktadır. Bu tip sonuçların önüne geçmek için toplum yanlısı davranışların teşvik edilmesi gerekmektedir. Sosyal bilimlerde yapılan araştırmalar göstermektedir ki, şükran duygusu toplum yanlısı davranışları özendirmekte ve kişilerin hayatla ilgili memnuniyetlerini yükseltmesine yardım etmektedir. Toplumlarda şükran duygusunun oluşması için şükran duygusunun nasıl geliştiğini ve fonksiyonlarını anlamak gereklidir.

Anahtar kelimeler*: Duygu, şükran, bireysel-kolektif kültür*

GRATİTUDE: EXAMİNİNG İN DİFFERENT CULTURES

Abstract

Nowadays, there has been an increase in the emphasis of negative feelings and unhappiness of individuals in their daily lives. Individuals behave more egocentric and selfish. Society, consequently suffer from unintended behaviors including deviance and incivility. Hence, prosocial behaviors should be encouareged among individuals in society. A growing body of work in the social sciences has shown that, gratitude encourages prosocial behavior and helps to increase life satisfaction. Therefore, it is important to understand the functions of gratitude as an emotion and developing and spreading among individuals.

Keywords: *Emotion, gratitude, individualistic-collectivistic culture*

,

1.Giriş

Sosyal inovasyon kavramı günümüzün gerek akademik gerekse iş dünyasının popüler kavramı olmasına rağmen tanımlanması ve uygulamaları ile ilgili belirsizlikler mevcuttur. Pol ve Ville (2009) çalışmalarında sosyal inovasyonu geniş bir bakış açısıyla değerlendirmiş ve sosyal yapıdaki değişim, sosyal amaç için yapılan faaliyetler, toplum ürünü veya hizmeti, toplumun karşılanamayan gereksinimlerini karşılamak için sunulan pazar olarak tanımlamışlardır. Sosyal inovasyon bireylerin, grupların veya toplumların karşılaştığı sosyal problemleri çözmek için yeni fikirler icat etmek, geliştirmek ve uygulamak olarak tanımlanabilir (Oeij vd., 2019). Sosyal problemler bireylerin, grupların veya toplumların içerisinde oldukları durumdan korunmasını ifade etmektedir. Sosyal inovasyonu tanımlarken kavramın iki bileşeni olan, sosyal ve inovasyon kavramlarını ayrı ayrı ele almak gerekmektedir. Sosyal kelimesi, sosyal gereksinim ve problemleri, sosyal değeri ve toplum için refahın dengeli olmasını işaret ederken, inovasyon kavramı ise çağdaşlığı, performans geliştirmeyi, uygulama ve adaptasyonu göstermektedir (Phills vd., 2008). Çoğu güncel yaklaşım inovasyon sürecinde sosyal değişimi özellikle vurgulamaktadır. Sosyal inovasyon, inovasyonun bir türü veya farklı bir paradigması olarak ele alınmamalıdır. İnovasyonu teknik veya sosyal olarak ayırmak yerine, yapılan inovasyonu sosyal olarak değerlendirmek daha doğru bir bakış açısı olacaktır. Örneğin Avrupa Birliği 2020 yılı için inovasyon ile ilgili stratejilerde hizmet ve ürün geliştirmek için çevre dostu inovasyonların altını çizmektedir. Benzer şekilde 2019 yılında dünyanın en önemli üst düzey yöneticilerini bir araya getiren 'yuvarlak iş masası toplantısı' alınan stratejik kararların tüm paydaşların faydasına olması gerektiğini savunmaktadır (EC, 2018; Forbes, 2019). Sosyal inovasyonun iş dünyasında bu kadar önemle vurgulanması inovasyon sisteminin yapısını, kurum kimliğini ve stratejilerini, çalışan motivasyonuna bakışı da değiştirecektir. Bu durum firmaların sosyal inovasyon kavramını iş modelleriyle uyumlu hale getirmelerini ve entegre etmelerini gerekli hale getirmektedir. Bunun için firmalar çeşitli politikalar ve yönetim faaliyetleri geliştirmekte ve çeşitli stratejiler izlemektedirler (Have ve Rubalcaba, 2016).

İlgili literatür incelendiğinde sosyal inovasyon hem süreç hem de sonuç olarak ele alınmaktadır. Sosyal inovasyon süreç olarak incelendiğinde aktörlerin kendi aralarında problemli durumları belirlediği, ilgilerini gösterdiği koordinasyonları sağladığı bir durum olarak görülmektedir. Süreç içerisinde bireyler çeşitli ağlar oluşturarak etkileşimde bulunurlar. Örneğin, yapılan güncel çalışmalar sosyal inovasyonun gelişmesi için bireylerin kendi arasında kurduğu etkileşimin önemli (Nicholson vd, 2017) olduğunu vurgulamaktadır. Bu süreç içerisinde inşa edilen ağ 'Muhammed Yunus' veya 'Robert Owen' gibi kendi kahramanlarını yaratabilir. Bu süreç içerisinde toplumun büyük bir kısmına etki eden değişimler ortaya çıkabilir. Örneğin feminizm ve çevreci bakış açısı sosyal inovasyon çerçevesinde toplumda görülen değişim hareketleridir. Sosyal inovasyon süreç içerisinde pazar

dinamiklerini ve örgütsel teşvikleri de değiştirir (Mulgan vd.,2007). Sosyal inovasyon bireyden başlayarak sistemi değiştirebilecek nitelikte bir süreci kapsar. Örneğin bireysel boyutta "Southwark circle" programı ile bireylerin hayat kaliteleri yükseltilirken, Gramean Banka örneği ile mevcut sisteme yenilik getirilmektedir. Gramean Bankası mikro ekonomi açısından sistemi baştan yenilemiş ve tüm paydaşların faydalanacağı bir sistem kurmuştur (Nicholls ve Murdock, 2012). Sosyal inovasyon sürecini etkileyen ve geliştiren birçok faktör bulunmaktadır. Ancak, yapılan literatür çalışması sonucunda duyguların sosyal inovasyon sürecinde oynadığı rolün göz ardı edildiği görülmektedir. Zietsma ve Toubiana (2019) çalışmalarında duyguların sosyal inovasyonu güçlendirici ve hareket ettirici bir motivator olarak değerlendirmişlerdir. Sosyal inovasyon sürecinde duygular, bireyleri, sistemleri, diğer paydaşları ve sorunları bir arada tutan bir yapıştırıcı gibi görev yaparlar. Bunun yanında duygular sosyal inovasyon sürecinde bireylerin daha fazla problemlere veya topluma angaje olabilmesi için enerji sağlar. Duygular insanları rahatsız eden durumlara dikkat çekmekte ve bu durumların hafiflemesi ve bu durumla ilgili aksiyon alınması için motivator rol oynamaktadırlar. Özellikle pozitif duygular bireyleri birbirine bağlamakta ve faaliyete geçme hususunda yol göstericidirler. Örneğin merhamet ve empati gibi duygular, toplumda bireylerin yaşadıklarını anlamlandırılmasında önemlidir. Pozitif duygulardan biri olan şükran duygusu da sosyal inovasyon sürecinde hem enerji veren motivator bir duygu olarak hem de aktörlerin birbirlerine bağlanmasını sağlamaktadır.

Cicero'nun tüm erdemlerin ailesi olarak nitelendirdiği şükran duygusu, insan hayatı boyunca birçok farklı kültürde sosyal hayatın ve kişiliğin temel yapı taşı olarak görülmektedir (McCullough vd., 2001). Şükran kavramı teoloji, psikoloji, felsefe, yönetim bilimi gibi farklı alanlarda farklı şekillerde kavramsallaştırılmıştır. Örneğin Adam Smith şükranı toplumun sahip olması gereken sosyal ahlaki bir duygu olarak kavramsallaştırırken, Watkins vd. (2012) ise elde edilen iyiliklere karşı hissedilen teşekkür hissi olarak kavramsallaştırmışlardır. Genellikle psikoloji alanında sıklıkla karşımıza çıkan şükran duygusu Lazarus (1991) tarafından duygusal bir durum olarak ifade edilmiştir. Bunun yanında teolojide farklı dinlerde şükranın önemli bir insan eğilimi olduğu ortaya konulmuştur.

Şükranın farklı kültürlerde sıklıkla yer almasının nedenlerinden biri de karşılıklık kavramının şükran için önemli bir kavram olmasıdır. Yapılan son araştırmalara göre; şükran duygusunun hissedilmesi için sadece taraflardan birinin diğerine fayda sağlaması yeterli değildir, aynı zamanda o faydanın fayda sağlanan kişi için anlamlı olması gerekmektedir. Başka bir deyişle şükran duygusu 'al ve ver' ilişkisinden çok daha kapsamlı bir ilişki sonucunda oluşan ve sürdürülebilir olan bir duygudur (Sun vd., 2019).

Şükran duygusu farklı kültürlerde incelenmiş ve sağladığı faydalar ortaya konulmuştur. Genellikle Avrupalı ve Amerikalılar üzerinde yapılan çalışmalarda şükranın bireysel olarak iyi olma hali, pozitif duygu modu, hayattan memnuniyet ve fiziksel sağlık ile pozitif etkiye sahip olduğu ortaya konuldu (Vissermen vd., 2017). Aynı zamanda bireysel kültürler olarak nitelendirdiğimiz kültürlerde çiftlerin

birbirlerine karşı duyduğu şükran duygusu araştırılmış ve bağlılığı arttırdığı görülmüştür. Ancak, yapılan araştırmalar incelendiğinde şükran duygusunun Avrupa, Kuzey Amerika gibi bireysel kültürlerde araştırıldığı kolektivist kültürlerde çok fazla araştırılmadığı görülmektedir. Corana vd. (2019) yaptıkları güncel çalışmada bu eksikliği vurgulamış ve Latin ve Güney Asya'lı Amerikalılarda şükran duygusunu araştırmışlardır. Yapılan çalışma farklı kültürel normlara rağmen şükranın genel olarak iyi olma hali, öz saygı ile pozitif, depresyon ve yalnızlık hissi ile negatif ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Bu çalışmanın amacı ise şükran duygusunun kavramsal olarak tanıtılması ve sağlayacağı etkilerin tartışılmasıdır. Bu bağlamda ilk olarak şükran duygusu tartışılacak, ardından farklı kültürlerde şükran duygusunun nasıl ele alındığı ortaya konacak, son olarak sosyal inovasyon üzerinde olası etkileri tartışılacaktır.

2. Bir Duygu Olarak Şükran

Teoloji, felsefe, psikoloji ve sosyoloji alanında ele alınan şükran kavramı farklı perspektifler kullanılarak kavramsallaştırıldığı için karmaşık bir duygu olarak düşünülebilir. En temel haliyle, şükran bireyler tarafından paylaşılan pozitif bir duygudur. Fehr vd. (2017) çalışmalarında şükran duygusunu diğer pozitif duygularla (mutluluk, gurur, merhamet ve yüceltme) karşılaştırmış ve şükran duygusunun ayırt edici özelliklerini ortaya koymuşlardır. İlk olarak bu duyguları ortaya çıkaran olayları sıralamışlardır, örneğin şükran duygusunu başka biri tarafından bireye yönelik olarak yapılan iyilik tetiklerken, merhamet duygusunu başkasının çektiği acı tetiklemektedir. Yüceltme duygusu genel olarak ahlaki bir temelde dayanmakta, mutluluk ise bir dizi olumlu faaliyetler ile ortaya çıkmaktadır. Şükran, yüceltme ve merhamet duygularına sahip insanlar toplum yanlısı davranışlarda bulunma eğilimi gösterirler. Ancak, merhamet duygusunda toplum yanlısı davranışın alanı dar, sadece acı ile mücadele eden kişiyi kapsamaktadır. Bu bağlamda, şükran duygusu paylaşılabilir ve sürdürülebilir bir duygu olarak diğer duygulardan ayırt edilebilir. Şükran duygusunun önemli özelliklerinden biri de diğeri odaklı bir duygu olmasıdır. Watkins (2014) şükran duygusunu tanımlarken, yüksek derece sosyal ve diğeri odaklı bir duygu olarak kavramsallaştırmıştır. Şükran en temel sosyal duygulardan biridir ve fayda sağlayan kişiye iyilik yapmak için kişilerin sahip olduğu en büyük motivatorlerden biridir. Örneğin şükran duygusu 1700'lü yıllarda Adam Smith tarafından sosyal ahlaki bir duygu olarak kavramsallaştırılmıştır (McCullough vd,2001).

Sosyal ahlaki bir duygu olarak kabul edilen şükran duygusunun üç farklı fonksiyonu bulunmaktadır. (McCullough vd.2001) Şükran ahlaki barometre, ahlaki teşvik edici ve ahlaki güçlendirici olarak üç farklı fonksiyona sahiptir. İlk olarak şükranı ahlaki barometre olarak değerlendirdiğimizde, bireylerin karşı tarafın göstermiş olduğu yardımsever davranışlara karşı vermiş olduğu tepkilerin bir göstergesi olarak tanımlanmaktadır. Bu açıdan şükran duygusu, sıcaklık derecelerini gösteren barometre gibi duygusal göstergelerin sunulduğu ahlaki barometre olarak kavramsallaştırılmaktadır. Örneğin, birey farklı bir bireyden iyi niyetli olarak bir yardım görürse ve bunun karşılığında herhangi bir beklenti yoksa bu durum sosyal ilişkilerde iyi olma haline etki eder ve sosyal ilişkilerin gücünde bir artış olarak

gözlemlenmektedir. Şükran duygusu bir barometre olarak bireyler arasında geliştirilen sosyal ilişkilerde olan değişimi göstermektedir. Şükranın ikinci fonksiyonu kişileri motive etme gücüdür. Şükranın duygusunun bireyleri kendilerine yapılan iyiliğe karşı motive ederek cesaretlendirdiği gözlemlenmektedir. Bireyler kendilerine karşı yapılan fayda verici hareketlere karşılık olarak yardımsever davranışlarda bulunma eğiliminde olurlar. Kendilerine karşı yapılan iyiliğe karşılık vermek için motive olan kişiler iyiliğe nasıl karşılık vereceği konusunda yaratıcı düşünmekte, kişiler daha yakın olma, karşılıklı bağları güçlendirme ve ortak ilişki kurma konusunda daha motive olmaktadırlar (Romani et al.2013). Şükranın üçüncü fonksiyonu ahlaki pekiştirici fonksiyonudur. Kendisine yapılan iyilik karşısında fayda gören kişi, kendisine fayda sağlayan bireye teşekkür ederse gelecekte başka kişilerin faydalanacağı başka işler yapmak için daha çok çalışacak, içsel motivasyonu artacaktır. Şükranın pekiştirici fonksiyonu ile bireyler daha fazla yardımsever davranışta bulunmak üzere cesaretlendirilmektedir. Şükranın pekiştirici fonksiyonu ile şükran sadece yardımı gören bireye değil aynı zamanda yardımda bulunan bireyin de pozitif duygular hissetmesine neden olur. Yapılan araştırmalar, kendisine yardımda bulundukları bireylerin, gördükleri yardım konusunda teşekkür ettiklerinde, yardımsever kişilerin yeniden yardımda bulunma isteğinin arttığını veya daha önce de hiç yardımda bulunmadığı kişilere karşı yardımda bulunma eğiliminde olacağını göstermktedir (Grant and Gino,2010). Şükranın üç ahlaki fonksiyonunu özetleyecek olursak, şükran ahlaki bir barometre olarak başkasından gelen iyiliğe karşı farkındalık yaratıp cevap verme, ahlaki bir motive aracı olarak kişileri yardımsever davranışta bulunmaya motive etme ve son olarak ahlaki bir pekiştirici olarak iyilik yapan kişileri gelecekte de yardımsever olma konusunda teşvik edici bir rol üstlenmektedir (Müceldili,2016).

2.1.Kültürel Bakış Açısıyla Şükranın Değerlendirilmesi

Literatür tutarlı bir şekilde kültürel değişikliklerin duyguların hissedilmesi ve deneyimlenmesi üzerinde farklılıklar bulunduğunu savunmaktadır. Benzer şekilde şükran duygusunun ortaya çıkması ve anlamlandırılması etnik grupları arasında farklılıklar göstermektedir. Örneğin Amerika Birleşik Devletleri'nde Avrupalı Amerikalı üniversiteli öğrenciler arasında yapılan bir araştırmada şükran duygusunda yer alan karşılılık ilkesine çok bağlı oldukları ortaya çıkarılmıştır (Miller ve Bersoff, 1992) Öğrenciler yapılan bir iyiliğe karşılık vermeyi sosyal bir zorunluluk olarak görmektedir. Ancak, Hindistan'da yaşayan Hindu'lar ise yapılan bir iyiliğe karşılık verme zorunluluğunun olmadığını, iyiliğin içsel bir motivasyon kaynağıyla yapıldığını savunmaktadır. Güncel bir çalışma olan Carono'nın (2019) çalışmasında Doğu Asyalıların Latinlere göre şükran duygusunu deneyimleme ve gösterme konusunda anlamlı bir şekilde daha istekli oldukları ortaya konulmuştur.

Kolektivist bir kültüre sahip olan Türkiye'de şükran duygusunun çok fazla ele alınmadığı görülmektedir. Yüksel ve Duran (2012) çalışmalarında McCulluogh vd. (2002) tarafından geliştirilen "Şükran Ölçeği" Türkçe 'ye uyarlamış, üniversite öğrencilerinin oluşturduğu örneklem ile geçerlilik ve güvenilirliğini değerlendirmiş ancak şükran duygusunun etkileri araştırılmamıştır. Akgün vd. (2016) yaptıkları çalışmada şükran duygusunu kurumsal düzeyde incelemişlerdir. Kolektif şükran

duygusu ile ilgili bir ölçek geliştirilmiş, ardından hizmet sektöründe çalışan kişilerin şükran duygularının ilişki kurma üzerinde etkisini incelemişlerdir. Yaptıkları çalışmada şükran duygusunun çalışma arkadaşları arasında yüksek kaliteli ilişkiler geliştirme ve yenilik ile pozitif ilişkili olduğunu ampirik olarak kanıtlamışlardır. Ayrıca, Kardaş ve Yalçın (2018) çalışmalarında şükran duygusunun ruh sağlığı üzerinde etkili olduğunu ortaya koymakla birlikte, Türkiye bağlamında bu konuyla ilgili araştırma yapılması gerekliliğinin altını çizmişlerdir.

2.2.Sosyal İnovasyon İçin Şükran Duygusunun Önemi

Şükran duygusu bireylerin ilişkilerini olumlu yönde etkilemektedir. Bireyler zamanla geliştirdikleri şükran duygusu ile toplum yanlısı davranışlarda bulunmada daha istekli olmaktadırlar. Emmons ve Shelton (2002) çalışmalarında şükran duygusunun bireyler arasında kurulan ilişkileri güçlendirdiğini vurgulamaktadır. Benzer şekilde McCullough et al. (2002) bireylerin şükran duygularının başkalarına yardım etme ve destek verme ile pozitif olarak ilişki içinde olduğunu ortaya koymaktadır. Ayrıca Emmons and McCullough (2003)yaptıkları çalışmada şükran duygusunun kişiler arasında kurulan arkadaş ilişkileri üzerinde yapıcı ve güçlendirici bir etkiye sahip olduğunu vurgulamaktadır.

Ahlaki bir duygu olarak şükran toplum içerisinde bireylerin hem yardım almasına hem de yardımsever hareketlerde bulunmasını teşvik etmektedir. İnşa et ve genişlet teorisi ile Fredrickson (2004) pozitif duyguların bireylerde diğer pozitif duyguların oluşmasına zemin hazırlayacağını ve bu duyguların daha yaratıcı daha inovatif fikirler doğuracağını vurgulamaktadır. Şükran pozitif bir duygu olarak ele alındığında farklı, yaratıcı fikirlerin oluşmasına olanak tanımaktadır (Madrid vd.,2014). Örneğin, bireyler toplumda fayda gördükleri diğer bireylere karşı şükran duygusu hissederlerse, düşünce alanları genişlemekte, farklı zihin yapıları ile kendilerine karşı yapılmış olan iyilik, verilmiş olan hediye ve sağlanmış olan teşviklere karşılık vermek için daha yaratıcı düşünmektedirler. Gündelik yaşamında pozitif duygulara sahip olan bireyler, toplum içerisinde daha uyumlu davranmakta, empati duygularını kullanmakta ve yaratıcı çözümler bulma konusunda daha istekli olmaktadırlar.

3.Sonuç

Şükran duygusu ile ilgili yaptığımız kavramsal çalışma göstermektedir ki; şükran duygusu birçok alanda çalışılmış olmasına ve öneminin vurgulanmasına rağmen toplum üzerindeki etkisinin araştırıldığı çalışmalar sınırlıdır. Şükran duygusunun gerek psikoloji gerekse örgütsel davranış alanlarında pozitif çıktılar sağladığına dair birçok kanıt bulunmaktadır. Bu çalışma bağlamında (1) Amerika ve Asya kültürlerinde şükran duygusu ile ilgili bilgiler verilmiş (2) şükran duygusu ve toplum yanlısı davranışlar ile ilgili ilişkiler açıklanmıştır.

Pozitif bir duygu olan şükran duygusunun bireyler arasındaki ilişkileri güçlendirip, empati gibi diğer pozitif duyguları tetikleyerek, toplumda görülen sosyal ve çevresel problemlere yenilikçi çözümler geliştirme konusunda cesaret verecektir.

Yapılan literatür araştırmasında toplumuzun temel değerlerinden biri olan “şükretmek” duygusunun Türkiye’de yeterince ele alınmadığı ortaya konulmuştur. Bu bağlamda Türk kültürü özelinde

bireylerde şükran duygusunun ne sıklıkta görüldüğü, nasıl geliştirileceği ve yaygınlaştırılacağı ile ilgili çalışmalar yapılmalıdır.

Kaynakça

Akgün, A. E., Erdil O., Keskin H., Muceldili, B. 2016. The relationship among gratitude, hope, connections, and innovativeness, The Service Industries Journal, 36:3-4, 102-123

Corana, K, Senft, N., Campos, B., Chen, C., Shiota, M. 2019. Ethnic variation in gratitude and well-being. Emotion.

EC. 2018. Europe 2020 strategy website. Retrieved March 2, 2018.

Emmons RA, Shelton CM. 2002. Gratitude and the science of positive psychology. In Handbook of Positive Psychology (Eds CR Snyder, SJ Lopez):459–471. New York, Oxford University Press

Emmons R. A., McCullough E. M., 2003. Counting blessings versus burdens: An experimental investigation of gratitude and subjective well-being in daily life. Journal of Personality and Social Psychology, 84, (2) : 377-389.

Fehr, R., Fulmer, A., Awtrey, E., Miller, J. 2017. The grateful workplace: A multilevel model of gratitude in organizations. Academy of Management Review, 42, 2, 361-391.

Forbes: https://www.forbes.com/sites/jaycoengilbert/2019/09/04/top-10-ideas-that-show-business-roundtable-ceos-how-to-create-value-for-all-stakeholders/

Fredrickson B.L.2004. Gratitude, like other positive emotions, broadens and builds. In The Psychology of Gratitude (Eds RA Emmons, ME McCullough):145-166 New York, NY, Oxford University Press.

Have, R., Rubalcaba, L. 2016. Social innovation research:An merging area of innovation studies? Research Policy, 45,1923-1935.

Kardaş, F., Yalçın, İ. 2018. Şükran: Ruh sağlığı alanında güncel bir kavram. Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar.10,1-18.

Lazarus, R. S. 1991. Emotion and adaptation. New York: Oxford University Press.

Madrid H. P., Patterson M. G.,. Bırdı K. S, Leıva P. I., Kausel E. E., 2014. The role of weekly high-activated positive mood, context, and personality in innovative work behavior: A multilevel and interactional model. Journal of Organizational Behavior, 35:234-256.

McCullough M.E., Kilpatrick S.D., Emmons R. A.,Larson D.B. 2001.Is gratitude a moral effect Psychological Bulletin, 127 (2), 249-266.

McCullough M. E., Emmons R. A. Tsang J.A. 2002. The grateful disposition: A conceptual and empirical topography. Journal of Personality and Social Psychology, 82, (1),112–127.

Miller, J. G., & Bersoff, D. M. (1992). Culture and moral judgment: How are conflicts between justice and interpersonal responsibilities resolved? Journal of Personality and Social Psychology, 62, 541–554.

Mulgan, G., Tucker, S., Ali, R. and Sanders, B. (2007). Social Innovation: What It Is, Why It Matters and How It Can Be Accelerated. Oxford: Said Business School.

Müceldili, B. 2016. Çalışanların Şükran Duygularının Organizasyon İçindeki Yüksek Kaliteli İlişkiler ve Performans Üzerindeki Etkisi. Doktora Tezi. Gebze Teknik Üniversitesi

Nicholls, A. and Murdock, A. (eds) (2012) Social Innovation: Blurring Boundaries to Reconfigure Markets. Basingstoke: Palgrave Macmillan

Nicholson R.R., Vorley, T., Khan, Z. 2017. Social innovation in emerging economies: A national systems of innovation based approach. Technological Forecasting and Social Change, 121, 228-237.

Oeij, P.R.A., Torre, W., Vaas, F., Dhondt, S. 2019. Understanding social innovation as an innovation process: Applying the innovation journey model. Journal of Business Research, 2019, 101, 243-254.

Phills, James A., Kriss Diegelmeier, and Dale T. Miller. 2008. Rediscovering Social Innovation. Stanford Social Innovation Review 6,4.

Pol, E., Ville, S., 2009. Social innovation: buzz word or enduring term. Journal of Socio-Econimics 38, 878–885.

Romani S., Grappi S., Bagozzi R.P. 2013. Explaining consumer reactions to corporate social responsibility: The role of gratitude and altruistic values. Journal of Business Ethics, 114, 193–206.

Sun, J., Liden, R., Ouyang, L. 2019. Are servant leaders appreciated? An investigation of how relational attributions infleunce employee feelings of gratitude and prosocial behavior. Journal of Organizational Behavior, 40, 528-540.

Watkins P.C. Gelder V.M., Frias A., 2012.Furthering the science of gratitude. Oxford Handbooks Online, The Oxford Handbook of Positive Psychology

Watkins, P. C. 2014. Gratitude and the good life: Toward a psychology of appreciation. New York: Springer.

Visserman, M.L., Righetti, F., Impett E, Keltner, D, Lange, P. 2017. It's the Motive That Counts: Perceived Sacrifice Motives and Gratitude in Romantic Relationships. Emotion.

Yüksel A, Duran NO. 2012.Turkish adaptation of the Gratitude Questionnaire. Eurasian Journal of Educational Research, 46:199- 216.

Zietsma, C., Toubina, M. 2019. Emotions as the glue, the fuel and the rust of social innovation. Eds. George G., Baker, T, Tracey P., ve Joshi H.. Handbook of Inclusive Innovation. The role of organizations, markets, and communities in Social Innovation.

HİZMET SEKTÖRÜNDE PSİKOLOJİK ŞİDDET ALGISININ ÇALIŞANLAR ÜZERİNDEKİ ETKİLERİNİN İNCELENMESİ

Zafer Adıgüzel

İstanbul Medipol Üniversitesi

İrem Küçükoğlu

İstanbul Medipol Üniversitesi

Özet

Yapılan araştırmalar kapsamında örgütler, çalışanların aktif yönlerini dinamik tutacak ve performanslarına yansıyacak şekilde kültür oluşturabilirse, bu durum çalışanların yaratıcılığının geliştirilmesine katkı sağlayacaktır. Ancak örgütlerde çalışanların yaratıcılık aktivitelerini geliştirici kültür oluşturalamadığında ve baskıcı bir yönetim anlayışı olduğunda mobbing davranışları da ortaya çıkmaktadır. Mobbing'in olduğu durumlarda, kontrolü kaybeden bireyler, görevlerini yerine getirirken kendilerini baskı altında hissetmekte ve zorla çalışmaktadırlar. Bu durum çalışanların işlerine olan tutkularını da yok etmektedir. Psikolojik şiddet algısının olmadığı örgütlerde, çalışanların işlerine olan tutkunlukları hem işten ayrılma niyetini ortadan kaldırmakta hemde yaratıcılık performanslarını arttırmaktadır. Araştırma modeli kapsamında hizmet sektöründe faaliyetde bulunan 321 çalışandan veriler toplanarak psikolojik şiddet algısının, çalışmaya tutkunluk, işten ayrılma niyeti ve yaratıcılık performansı arasındaki ilişkiler ve etkiler incelenmiştir.

Anahtar Kelimeler: *Psikolojik Şiddet Algısı, Çalışmaya Tutkunluk, İşten Ayrılma Niyeti, Yaratıcılık Performansı*

1.Giriş

Çalışanların yoğun olarak şikayet ettikleri, stressli ve baskıcı çalışma ortamları her sektörde görülebilmektedir. Yoğun çalışma ortamında çalışanların sahip olduğu hakların üstleri tarafından ele geçirilmesi durumunda meydana gelen psikolojik şiddet algısı, örgüt içinde olumsuz bir ortam oluşturmaktadır (Leymann ve Gustafsson, 1996). Mobbing'in asıl hedefi, çalışanın baskılar sonucunda işten ayrılması olarak kabul edilmektedir (Shallcross ve diğerleri, 2008). Organizasyondaki faaliyetlerin sürdürülebilmesi için çalışanlarda istekliliğin olması gerekmektedir. Uyumlu bir şekilde çalışmalarını tutku ile sürdüren çalışanlar mesleki görevlerinde hem dikkatli çalışmakta (Brown ve diğerleri, 2007) hem de olumlu deneyimler kazanmaktadırlar (Vallerand ve diğerleri, 2014). Mobbing davranışları gizli ve dolaylı olarak gerçekleştiğinde, Çalışanlar genellikle durumu anlamamakta, Kendilerini suçlu hissetmekte, hem psikolojik hem de fizyolojik anlamda sağlıkları zarar görürdüğünden işten ayrılma niyetleri ortaya çıkmaya başlamakta ve yaratıcılık faaliyetleri azalmaya başlamaktadır. Araştırmacılara göre mobbing, cinsel ve sözlü tacizlerden daha yaygın durumdadır (Namie ve diğerleri, 2004). Bazı ülkelerde mobbing suç olarak kabul edildiğinden, uygulayan şirketlere ceza verilmektedir (Daniel, 2006). İşlerine tutkuyla bağlı olan bireylerde tutku durumu,

bireyler üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir. Mobbing olduğunda, çalışanlar da düşük iş tatmini ve performansda zayıflama meydana gelmekte, Yani tükenmişlik eğilimine girmektedirler (Burke ve Fiksenbaum 2009). Çalışanların işe olan tutkusunun kaybolmaması için örgüt kültüründe mobbing'in önüne geçilebilmesi yönünde yönetimsel anlamda kararların alınması gerekmektedir. Çalışanların işlerine yönelik sahip oldukları tutku, kararlılık duygusunu kazandırmakta, birey için motivasyonel kaynak olmaktadır (Cardon ve diğerleri, 2009). Çalışanların başarılı bir performans göstermesinde gelişimleri ve eğitimleri önem taşımaktadır. İş tatmini, çalışma koşulları, fırsatlar, bağımsız hareket edebilme, mesleki istikrar ve profesyonellik çalışanın başarı sağlamasındaki kavramlardır (Tanjeen, 2009). Araştırma modeli kapsamında, psikolojik şiddet algısının çalışanlar üzerindeki etkileri incelenmektedir.

2.Kavramsal Çerçeve

2.1. Mobbing

İlk kez 1980 yılında mobbing hakkında yapılan araştırmaya göre, mobbing kelimesi; zorbalık, işçi veya iş istismarı, kötü muamele, duygusal istismar, mağduriyet, korkutma, sözlü taciz, psikolojik terör ve psikolojik şiddet olarak tanımlanmaktadır (Demirgil, 2008). Mobbing, örgütte çalışan bireye, kötü niyetli ve saygısızlık içeren davranışlar yoluyla yaklaşılmasıyla, psikolojik baskı yapılmasıdır (Tigrel ve Kokalan, 2009). Mobbing olması durumunda, Çalışanlar, olumsuz davranışlar geliştirmekte (Di Martino ve diğerleri, 2003) ve çalışanları işten ayrılma niyetine itmektedir (Noring, 2000). Mobbinge maruz kalan çalışanlar fiziksel, ruhsal ve davranışsal olarak sorunlar yaşamaktadırlar. Fiziksel sorunlar; mide hastalıkları, kilo alımı veya kaybı, uykusuzluk, vücutta çeşitli ağrılar, düşük bağışıklık, artan alkol ve sigara kullanımı, ilaç kullanımıdır. Duygusal sorunlar; depresyon, tükenmişlik, kaygı, ilgisizlik, duygusal boşluk, yaşamın anlamsızlığı, düşük motivasyon ve uyum bozukluğudur. Davranış bozukluğu; sinirlilik, riskli davranış, dikkat eksikliği, unutkanlık, duygu eksikliği, katılık, aile sorunları, mağdurun intiharı gibi sonuçlanabilmektedir (Josipović-Jelić ve diğerleri, 2005). Bir çalışanın, temel ihtiyaçları giderilerek ve çalışma ortamında yenilik yapılarak işe olan bağlılığı arttırılmakta, çalışanın katılımı arttırılmaktadır (Safiullah, 2015). Temel ihtiyaçlar çalışanlar üzerinde farklılık gösterdiği gibi, iş memnuniyeti üzerinde de farklılık göstermektedir (Saeed ve diğerleri, 2013).

2.2. Çalışmaya Tutkunluk

Tutku, bireyin sevdiği ve önemli bulduğu şeyler için zaman ve enerji harcaması, tutkusu olduğu iş ile kendisini özdeşleştirmesi, bireyin kendi kendisini tanımlamasıdır (Vallerand ve Houlfort, 2003). Tutku, motivasyonel bir yaklaşım olarak kabul edilmekte, çalışanın zaman ve enerji harcadığı bir işe yönelik eğilimi olarak tanımlanmaktadır (Vallerand ve diğerleri, 2003). Sternberg, tutkunun faaliyetlere yönelik istekli çalışma olduğunu vurgulamaktadır (Sternberg, 1986). Örgütün içinde

uyumlu davranışlar gösteren çalışanlar, organizasyondaki her faaliyete mecburi bir görev olarak değil, aksine çalışamlara yaptıkları işlerden haz duydukları için katılmaktadırlar. Çalışmaya tutkunluk, aynı zamanda, bireylerin kişisel hayatlarını çeşitli yönlerle etkilemekte olan motivasyonel bir güç olarak kabul edilmektedir. İşyerindeki görevlerini tutku ile yerine getiren bireyler, çalışma arkadaşlarıyla da iletişimi kuvvetli olmakta, çalışma saatlerini verimli bir şekilde kullanmaktadırlar (Zigarmi ve diğerleri, 2009). Araştırma modeli kapsamında çalışmaya tutkunluk hem ara değişken hemde bağımsız değişken olarak işten ayrılma niyetine ve yaratıcılık performansına etkisi incelenmektedir.

2.3. İşten Ayrılma Niyeti

Çalışanların işten ayrılma niyeti; belirli bir işten çekilme (Jung ve diğerleri, 2017) veya çalıştıkları örgütü terk etme olarak tanımlanmaktadır (Wynen ve diğerleri, 2013). Bireyin, bırakmayı düşündüğü, işten ayrılmayı planladığı bilişsel süreç olarak da kabul edilmektedir (Lambert ve Hogan, 2009). Çalışanlar, bağlı oldukları organizasyon için katılımlarını, desteklerini arttırdığında fırsatları iyi değerlendirdiklerinde işten ayrılma düşünceleri zayıflamaktadır (Harter ve diğerleri, 2002). Örgütün ve yöneticilerin desteği de çalışanların ayrılma niyetlerini etkilemektedir (Wynen ve diğerleri, 2013). Örgütler, çalışanların gelişimini desteklediklerinde çalışanların örgütte kalma eğilimi de artmaktadır (Jiang ve diğerleri, 2012; Knox, 2014). Eğer çalışanlarda İşten ayrılma niyeti oluşursa, çalışanların iş tatmini ve örgütsel bağlılığı olumsuz etkilenmektedir (Chen ve diğerleri, 2018; Holliman, 2012). Yapılan araştırmalara göre, çalışanların birbirleri ile olan ilişkileri, maaş, yöneticilerin gözetimi, yapılan işin özellikleri, primler, statü, yapılan yenilikler ve iş tatmini gibi faktörler bireylerin işten ayrılma niyetini etkilemektedir. Araştırma modeli kapsamında psikolojik şiddet algısının ve çalışmaya tutkunluk değişkenlerinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkileri incelenmektedir.

2.4. Yaratıcılık Performansı

Yaratıcılık, çalışanların bireysel olarak yeni ve faydalı fikirler üretmesi olarak tanımlanmaktadır (Amabile, 1983). Örgütsel anlamda yeniliğin sağlanması için yaratıcılık faaliyeti öncü kabul edilmektedir (Woodman ve diğerleri, 1993). Kurumun rekabet ortamında başarılı olabilmesi için çalışanların yaratıcılık performansı önem taşımaktadır (Carney, 2008; Chang ve diğerleri, 2013). Bu nedenle, Kurumlarda çalışanlara yaratıcılık konusunda teşvik sağlanmalıdır (Gong ve diğerleri, 2013; Shalley ve diğerleri, 2004). Belirli faktörler; Gelişime açık (Feist, 1998), bilişsel olarak yenilikçi (Tierney ve diğerleri, 1999), öğrenme yönelimi yüksek bireyler (Gong ve diğerleri, 2009), yaratıcılık unsurları olarak kabul edilmekte, yaratıcı fikirler için zemin hazırlamaktadırlar. Çalışanların performansları düzenli aralıklarla değerlendirilmekte ve uzmanlık düzeylerine göre maaş verilmektedir. Çalışanların üzerinde iş tasarımı, ücretlendirme, seçme, eğitim ve performans değerlendirme gibi yönetimin uygulamaları bulunmaktadır (Delery ve Doty, 1996). Araştırma modeli

kapsamında psikolojik şiddet algısının ve çalışmaya tutkunluk değişkenlerinin yaratıcılık performansı üzerindeki etkileri incelenmektedir.

3. Metodoloji

Araştırma modeli çerçevesinde hizmet sektöründe çalışan 321 beya yakalı'dan veriler toplanmıştır. Verilerin analiz edilmesinde IBM SPSS 25 ve AMOS istatistik programı kullanılmıştır. Beyaz yakalılardan toplanan verilerde likert ölçeği kullanıldığı için faktör (doğrulayıcı ve açıklayıcı) ve güvenirlilik analizleri yapılmıştır. Korelasyon analizi değişkenler arasındaki ilişkilerin incelenmesinde kullanılırken, regresyon analizi hipotezlerin test edilmesinde kullanılmaktadır. Ayrıca sobel testi ara değişken etkisinin analiz edilmesinde kullanılmıştır. Araştırmada, **Psikolojik Şiddet Algısı ölçeği;** Leymann (1993), Leymann (1996), Leymann ve Gustafsson (1996), Leymann ve Zapf (1996), Einarsen ve diğerleri (2009), tarafından geliştirilen sorular kullanılmıştır. **İşten Ayrılma Niyeti ölçeği**; Mobley ve diğerleri (1978), Örücü ve Özafşarlıoğlu (2013), Polat ve Meydan (2010), Sökmen ve Mete (2015), tarafından geliştirilen sorular kullanılmıştır. **Yaratıcılık Performansı ölçeği**; Tsai ve diğerleri (2015); Çiftçi (2014); Kerse ve Karabey (2014); Richards (2011); Robinson ve Beesley (2010); Akdoğan ve Kale (2011), tarafından geliştirilen sorularda faktör analizinde en yüksek çıkan sorular kullanılarak ölçülmüştür. **Çalışmaya Tutkunluk ölçeği**; Schaufeli ve diğerleri (2006), Balducci ve diğerleri (2010), Shimazu ve diğerleri (2008), Fong ve Ng, (2012), tarafından kullanılan sorular ile ölçülmüştür.

3.1. Araştırma Amacı

Bu araştırmada, hizmet sektöründe faaliyet gösteren firmalarda çalışan beyaz yakalılar üzerinde; Psikolojik Şiddet Algısı'nın Çalışmaya Tutkunluk Ara Değişken Etkisi ile İşten Ayrılma Niyeti ve Yaratıcılık Performansı arasındaki ilişkilerin etkilerini belirlemeyi amaçlıyoruz. Hizmet sektörünün seçilmesinin sebebi yoğun iş temposundan dolayı çalışanların örgütlerine karşı düşüncelerinin, tutum ve davranışlarının rahatlıkla incelenme imkanı vermesi, iş devir hızının hizmet sektöründe daha yoğun yaşanmasıdır. Örneklem kitlesinin beyaz yakalı çalışanların seçilmesinin sebebi hem üst yönetimle daha yakından iletişim halinde olmaları hemde örgütlerin bel kemiklerini yani düşünce mekanizmasını oluşturdukları için örneklem kitlemizi oluşturmaktadırlar.

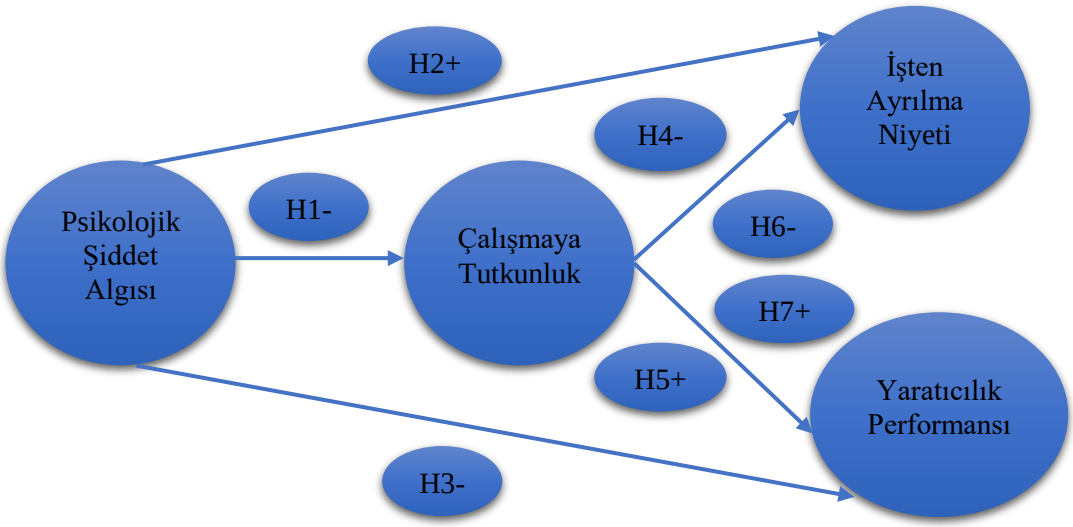
3.2. Bulgular

Anketimizi, Kamu (142) ve Özel Sektör'den (179) Toplam 321 beyaz yakalılar kriterlere uygun şekilde cevaplamıştır. Anketimize 153 Kadın, 168 Erkek beyaz yakalı cevap vermiştir. Katılımcıların %36.7'si 17-27 yaş gurubu arasında yer alırken; %49.7'si 28-40 yaş gurubunda yer almaktadır. 41 yaş

üzeri yönetici sayısı ise %13.1'dir. Anketi cevaplayan çalışanların, %67.4'ü (278 Katılımcı) Üniversite, %12.3'ü (43 Katılımcı) Lisansüstü derecesine sahiptir. Bireysel faktörlere ilişkin tanımlayıcı (descriptive) analiz sonuçları aşağıdaki tabloda görülmektedir.

3.3. Araştırma Çerçevesi

Literatür taramasına dayanarak, Bağımsız Değişken; Psikolojik Şiddet Algısı, Ara değişken; Çalışmaya Tutkunluk, Bağımlı Değişkenler; İşten Ayrılma Niyeti ve Yaratıcılık Performansı olarak bir araştırma modeli uygulanmıştır. Araştırmada, nicel bir yaklaşım benimsendiğinden dolayı istatistiksel kavramlar arasındaki ilişkilerin belirlenmesinde veriler analiz edilmiştir. Nicel bir araştırmada, Bağımsız değişken yada bağımsız değişkenler, bağımlı değişken üzerindeki etkileri yargılamada kullanılmaktadır (Thomas ve diğerleri, 2015).



Şekil 1: Araştırma Modeli

3.4. Analizler

Ölçeğin yapı geçerliğini araştırmak için faktör analizi yapılmıştır. SPSS 25 programında yapılan Faktör analizi için Kaiser Mayer Olkin (KMO) değeri ,933 olarak bulunmuştur. KMO'nun ,90'dan yüksek olması "mükemmel" sonuç olarak yorumlanır (Tavşancıl, 2002). Bu değer verinin analize uygun olduğunu gösterirken Bartlett's Test sonucunda sig. değerinin ,000 (sig<0,05) olması da yine verinin faktör analizi için uygun olduğunu elde edilen Chi-Square değerinin anlamlı olduğunu ve verilerin çok değişkenli bir normal dağılımdan geldiğini gösterir.

Çalışmada, 5'li likert ölçeğinde (1. Kesinlikle Katılmıyorum – 5. Kesinlikle Katılıyorum) değişkenleri temsil eden 40 ölçek ile anket formu hazırlanmış ve analizleri yapılmıştır. Değişkenler; Psikolojik Şiddet Algısı, İşten Ayrılma Niyeti, Yaratıcılık Performansı ve Çalışmaya Tutkunluk faktör analizine tabi tutulmuştur. 13 Soru faktör analizi sonucunda faktör dağılımına düşmediğinden ve güvenirliliği

etkilediğinden çıkarılmıştır. Faktör analizi tablosu 1'de görüldüğü üzere kalan 27 soru ile 4 faktörde dağılım gösteren değişkenlerin korelasyon ve regresyon analizi yapılmıştır.

Tablo 1: Rotated Component Matrix[a]

Rotated Component Matrix[a]				
	Component			
	1	2	3	4
PSA4.	0,816			
PSA5.	0,814			
PSA10.	0,806			
PSA9.	0,802			
PSA3.	0,750			
PSA2.	0,750			
PSA6.	0,711			
PSA1.	0,665			
PSA8.	0,662			
IAN6.		0,854		
IAN3.		0,845		
IAN4.		0,837		
IAN2.		0,835		
IAN5.		0,801		
IAN1.		0,776		
IAN7.		0,775		
YP4.			0,824	
YP6.			0,786	
YP3.			0,783	
YP5.			0,765	
YP2.			0,756	
YP1.			0,691	
CT5.				0,802
CT6.				0,776
CT3.				0,705
CT4.				0,570
CT1.				0,564
Extraction Method: Principal Component Analysis. Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.				
a. Rotation converged in 6 iterations.				

PSA: Psikolojik Şiddet Algısı, IAN: İşten Ayrılma Niyeti, YP: Yaratıcılık Performansı, CT: Çalışmaya Tutkunluk

Doğrulayıcı Faktör Analizi; Birden fazla değişkeni temsil eden ve birden fazla ölçülen veya gözlenen değişkenlerin bulunduğu araştırma modellerinde istatiksel analizleri tanımlayabilmek için kullanılmaktadır (Özdamar, 2013). SPSS AMOS'da doğrulayıcı faktör analizi için kabul edilen

değerler, model fit'de en çok bakılması uygun görülen değerlerdir; GFI, CFI, NFI, IFI ve RMSEA (Schumacker, 2006; İlhan & Çetin, 2014). Model Fit'de değerlere bakıldığında araştırma modeline göre uygunluk göstermektedir; X2 / df = 3.122 <5, 0.85 <GFI = 0.889, 0.90 <IFI = 0.919, 0.90 <NFI = 0.916, 0.90 <CFI = 0.929, RMSEA = 0.060 <0.075. Bu nedenle, SPSS 25 İstatistik programında yapılan açıklayıcı faktör analizi ile ortaya çıkan 4 faktörlü yapının geçerliliği aynı zamanda SPSS AMOS'da doğrulayıcı faktör analizi ile doğrulanmıştır.

Doğrulayıcı ve açıklayıcı faktör analizinden sonra, anket de değişkenleri temsil eden soruların içsel tutarlılığını ölçebilmek için güvenirlilik analizi yapılmaktadır. Nunnaly'nin 1978 yılında yapmış olduğu araştırmaya göre sosyal bilimler alanında yapılan araştırmalarda özellikle Cronbach Alfa katsayısının 0.70 ve üzeri olması yeterli görülmektedir (Nunnally, 1978; Hair ve diğerleri, 2000; Büyüköztürk, 2018).

Tablo 2: Güvenirlilik Analizi

Değişkenler	**Soru Sayısı**	**Cronbach Alfa (α) Değerleri**
Psikolojik Şiddet Algısı	9	0.931
İşten Ayrılma Niyeti	7	0.962
Yaratıcılık Performansı	6	0.881
Çalışmaya Tutkunluk	5	0.862

Korelasyon analizi, araştırma modeli kapsamı içinde değişkenler arasındaki karşılıklı ilişkilerin derecesini, kuvvetini ve yönünü test edebilmek, yorumlayabilmek ve açıklayabilmek için kullanılmaktadır (Alpar, 2011; Kalaycı, 2006). Değişkenler arasındaki ilişkilerin açıklanmasında, aralarındaki ilişkilerin istatistiksel olarak yorumlanmasında korelasyon analizi kullanılmaktadır. Değişkenler arasındaki ilişkilerde korelasyon analizi için -1 ile +1 değerleri arasında analiz ve yorumlar yapılmaktadır.

Tablo 3: Korelasyon Analizi

Correlations					
		Psikolojik Siddet Algisi	İsten Ayrilma Niyeti	Yaraticilik Performansi	Calismaya Tutkunluk
Psikolojik Siddet Algisi	Pearson Correlation	1	,669**	-,178**	-,353**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,000
	Sum of Squares and Cross-products	459,188	389,571	-48,766	-117,231
	Covariance	1,212	1,028	-0,129	-0,309
	N	380	380	380	380
İsten Ayrilma Niyeti	Pearson Correlation	,669**	1	-,153**	-,462**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,000
	Sum of Squares and Cross-products	389,571	739,057	-53,266	-194,589
	Covariance	1,028	1,950	-0,141	-0,513
	N	380	380	380	380
Yaraticilik Performansi	Pearson Correlation	-,178**	-,153**	1	,601**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,000
	Sum of Squares and Cross-products	-48,766	-53,266	164,052	119,309
	Covariance	-0,129	-0,141	0,433	0,315
	N	380	380	380	380
Calismaya Tutkunluk	Pearson Correlation	-,353**	-,462**	,601**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	
	Sum of Squares and Cross-products	-117,231	-194,589	119,309	239,894
	Covariance	-0,309	-0,513	0,315	0,633
	N	380	380	380	380
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).					

Korelasyon analizi sonucunda; Çalışanlar üzerinde Psikolojik Şiddet Algısı olması durumunda işten ayrılma niyeti artmakta, yaratıcılık performansı ve çalışmaya tutkunluk olumsuz yönde etkilenmektedir.

Ara değişken etkisi dışında, bağımsız-bağımlı Değişkenler arasındaki ilişkilerin analizinde hipotezlerin testi için yapılan regresyon analizi sonucunda; Kabul edilen 5 hipotez tablo 4'de gösterilmiştir.

Tablo 4: Bağımsız Değişkenlerin, Bağımlı Değişkenler Üzerindeki Etkisinin Araştırıldığı Hipotezlerin Desteklendi/Desteklenmedi Durumu

Hipotezler	**Standard β**	**Sig.**	**Desteklendi / Desteklenmedi**	**Anlamlılık Düzeyi (Sig.)**
***H1**: Örgütlerde çalışanlara uygulanan Psikolojik Şiddet Algısının, Çalışmaya Tutkunluk üzerinde etkisi vardır.*	**-0.353*** **	**0.000**	**Desteklendi**	***P<0.001***
***H2**: Örgütlerde çalışanlara uygulanan Psikolojik Şiddet Algısı, İşten Ayrılma Niyeti üzerinde etkisi vardır.*	**0.669*** **	**0.000**	**Desteklendi**	***P<0.001***
***H3**: Örgütlerde çalışanlara uygulanan Psikolojik Şiddet Algısı, Yaratıcılık Performansı üzerinde etkisi vardır.*	**-0.178*** **	**0.000**	**Desteklendi**	***P<0.001***
***H4**: Örgütlerde çalışanların sahip olduğu Çalışmaya Tutkunluğun, İşten Ayrılma Niyeti üzerinde etkisi vardır.*	**-0.462*** **	**0.000**	**Desteklendi**	***P<0.001***
***H5**: Örgütlerde çalışanların sahip olduğu Çalışmaya Tutkunluğun, Yaratıcılık Performansı üzerinde etkisi vardır.*	**0.601*** **	**0.000**	**Desteklendi**	***P<0.001***

*: p<0.05 **:p<0.01 ***:p<0.001

Bağımsız ve Bağımlı değişkenler arasında kurulan hipotez testlerinin regresyon analizi sonucunda; sig. değerlerinin ***:p<0.001'değerinden düşük ve anlamlı çıkması hipotezleri destekler yöndedir.

Ara Değişken Etkisinin Analiz Edilmesi; Ara değişken; Çalışmaya Tutkunluk, regresyon analiziyle Psikolojik Şiddet Algısı bağımsız değişkeninin, İşten Ayrılma Niyeti ve Yaratıcılık Performansı bağımlı değişkenleri arasındaki ilişki test edilmektedir.

Tablo 5: Regresyon Analizi Sonuçlarına Göre Ara değişken Etkisi

	Bağımsız Değişkenler	**Bağımlı Değişkenler**	**Standard β**	**Sig.**	**Adjusted R Square**	**F Değeri**
Regresyon	Psikolojik Şiddet Algısı	İşten Ayrılma Niyeti	**0.578*** **	**0.000**	**0.446**	**305.796**
	Çalışmaya Tutkunluk		**-0.258*** **	**0.000**	**0.503**	**192.712**
Regresyon	Psikolojik Şiddet Algısı	Yaratıcılık Performansı	**0.040**	**0.367**	**0.029**	**12.322**
	Çalışmaya Tutkunluk		**0.615*** **	**0.000**	**0.360**	**107.454**

*: p<0.05 **:p<0.01 ***:p<0.001

Bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasındaki ara değişken etkisini test edebilmek amacıyla sobel (1982) testi yapılmıştır. Ara değişken etkisinin testinin yapılmasındaki amaç; anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının açıklanabilmesidir. Sobel (1982) testi, değişkenlerin düzeltilmemiş regresyon katsayıları ve standart hata değerleri kullanılarak ara değişken etkisinin analizi yapılmaktadır. MacKinnon, Warsi ve Dwyer (1995) yapmış oldukları çalışmalar sonucunda istatistiksel yöntemlerin kullanımını yaygınlaştırarak ara değişken etisinin değerlendirilmesinde önemli aşama katedilmesinde literature katkıda bulunmuşlardır. Sobel (1982) testinin Aroian (1944/1947) ve Goodman (1960) olmak üzere iki versiyonu bulunmaktadır.

Tablo 6: Sobel testi ile Psikolojik Şiddet Algısı ile İşten Ayrılma Niyeti arasındaki ilişkide Çalışmaya Tutkunluk ara değişken etkisinin incelenmesi

Değişkenler			**Input:**		**Test statistic:**	**Std. Error:**	**p-value:**
Bağımsız Değişken	Psikolojik Şiddet Algısı	a	-0.255	Sobel test:	4.6651529	0.02257482	0.00000308
Ara Değişken	Çalışmaya Tutkunluk	b	-0.413	Aroian test:	4.63944071	0.02269993	0.00000349
		Sa	0.035	Goodman test:	4.69129738	0.02244901	0.00000271
Bağımlı Değişken	İşten Ayrılma Niyeti	Sb	0.068				
Eğer p değeri <0,05'ten küçükse, bir arabuluculuk etkisi olduğunu açıklayabiliriz.							
Sobel testi ile Psikolojik Şiddet Algısı ile Yaratıcılık Performansı arasındaki ilişkide Çalışmaya Tutkunluk ara değişken etkisinin incelenmesi;							
Değişkenler			**Input:**		**Test statistic:**	**Std. Error:**	**p-value:**
Bağımsız Değişken	Psikolojik Şiddet Algısı	a	-0.335	Sobel test:	-6.47643337	0.02004112	0
Ara Değişken	Çalışmaya Tutkunluk	b	0.509	Aroian test:	-6.4636714	0.02008069	0
		Sa	0.035	Goodman test:	-6.48927123	0.02000148	0
Bağımlı Değişken	Yaratıcılık Perormansı	Sb	0.036				
Eğer p değeri <0,05'ten küçükse, bir arabuluculuk etkisi olduğunu açıklayabiliriz.							

Hipotez Sonuçları;

Tablo 7: Araştırma Hipotezlerinin Desteklendi / Desteklenmedi Durumu

Hipotezler	**Desteklendi / Desteklenmedi**	**Anlamlılık Düzeyi (Sig.)**
***H6**: Psikolojik Şiddet Algısı ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki ilişkide Çalışmaya Tutkunluk Ara değişken etkisi vardır.*	**Desteklendi**	***P<0.001***
***H7**: Psikolojik Şiddet Algısı ile Yaratıcılık Performansı Arasındaki ilişkide Çalışmaya Tutkunluk Ara değişken etkisi vardır.*	**Desteklendi**	***P<0.001***

Sobel testi ve regresyon analizi ile birlikte ara değişken etkisi desteklenmektedir. İşten Ayrılma Niyeti ve Yaratıcılık performansı değişkenlerini etkileyen psikolojik şiddet algısı bağımsız değişkeni ile aralarındaki ilişkide çalışmaya tutkunluk ara değişken etkisi girdiğinde, işten ayrılma niyeti isteği azalmakta, yaratıcılık performansı artmaktadır.

4. Tartışma

Mobbing, bir kurumda çalışan bireylerin haklarının ihlali ile gerçekleşen olumsuz durumdur (Bulut, 2019). Aynı zamanda Mobbing; saldırgan, yıkıcı, duygusal ve olumsuz davranışların çalışan bireyi hedef aldığı bir süreçtir (Leymann, 1996). Duygusal istismara maruz kalmış kişi, umutsuzluk, tükenmişlik, düşük iş tatmini ve iş verimliliği zayıflamaktadır (Zapf ve diğerleri, 1996). Araştırma sonuçlarında da görülmektedirki, psikolojik şiddet algısı, çalışanların işlerine olan tutkunluğunu azaltmakta yani ortadan kaldırmakta, işten ayrılma niyetini arttırmaktadır. Bununla birlikte psikolojik şiddete maruz kalan çalışanların yaratıcılıklarıda ortadan kalkmakta ve yaratıcılık faaliyetleri son bulmaktadır. Mobbing'e maruz kalmış kişi, özgüven eksikliği, endişe, depresyon, baş ağrısı, dikkat bozukluğu, sindirim sistemi problemi, yorgunluk, uykusuzluk, sigara ya da alkol kullanımında artış ve migren gibi olumsuz etkiler ortaya çıkmaktadır (Bulut ve diğerleri, 2011). Çalışanlar birden fazla yönetim sürecinden etkilenmektedir (Delery ve Doty, 1996). İK sistemi çalışanları psikolojik olarak güçlendirerek yaratıcı fikirler üretmelerini sağlamaktadırlar (Ehrnrooth ve Bjorkman, 2012). İK sistemi çalışanın deneyimlerine göre şekillenmektedir (Collins ve Smith, 2006). İK uygulamaları ile çalışanların performanslarının artması sağlanmaktadır (Jiang ve diğerleri, 2012). Yaratıcılık performansı ile çalışanın, dışa dönük kişiliği (Costa ve McCrae, 2008), iş arkadaşları ile yaptığı bilgi alışverişi sonrası çizimleri (Amabile ve Khaire, 2008) ilişki taşımaktadır. İK sistemleri çalışanı yaratıcı düşünmeye teşvik etmelidir (Ehrnrooth ve Bjorkman, 2012). İK sistemleri, sadece bireysel performansa değil toplumsal performans üzerinde de etki göstermektedir (Jiang ve diğerleri, 2012).

5. Sonuç

Çalışma tutkusu olan bireyler işle ilgili kararlarında ve davranışları üzerinde olumlu kontrol duygusu hissetmektedirler. Bu kontrol duygusu işten ayrılma niyetini zayıflatmaktadır (Firth ve diğerleri, 2004). Uyumlu veya tutku ile çalışan bireylerin işteki performansları da olumlu yönde olmaktadır. Bazı araştırmacılar bireyler işlerinde tutkuyla çalışmalarının hayatlarındaki faaliyetleride dengelediğini savunmaktadır (Vallerand ve Houlfort 2003). Ancak örgüt içinde çalışanların iş rollerinde meydana gelen değişiklikler, çalışanların kariyerlerini ve iş tatmini yaşamalarını olumsuz etkilemektedir (Sturges ve Guest, 2004; Greenhaus ve diğerleri, 2003). Mesleki olarak bağlılık, bireyin mesleğine karşı psikolojik olarak verdiği tepkidir (Lee ve diğerleri, 2000). Yapılan araştırmalar, iş tutkusunu bireyin davranışları ile ilişkili olduğunu göstermektedir (Day, 2004). Örgütler, bünyelerindeki insan kaynaklarını etkili bir şekilde kullandıklarında güçlü rekabet avantajı elde edebilmektedir. İnsan kaynakları doğru bir şekilde yönetildiğinde örgüt için başarı sağlanabilmektedir. Örgütlerin üst yönetimleri dengesiz yada kontrolsüz bir yönetim anlayışına sahip olduklarında, çalışanların iş hayatındaki dengesi sağlanamamakta, performansları olumsuz etkilenmektedir (Akhter ve diğerleri, 2013). Yapılan araştırmalarda, ekonomik faktörler, çalışma ortamı, bireyin performansının değerlendirilmesi ve kariyer gelişimi gibi faktörler, Çalışanların isten ayrılma niyetinde belirleyici olarak kabul edilmektedir (Hossain ve diğerleri, 2017)

Kaynakça

Akdoğan, A., ve Kale, E. 2011. Konaklama İşletmelerinde Örgüt İçi Faktörlerin Yenilik Ve Yaraticilik Performansina Etkisi. Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi, 1(1): 165-186.

Akhter, M., Siddique, M., ve Alam, A. 2013. HRM practices and its impact on employee performance: a study of the cement industry in Bangladesh. Global Disclosure of Economics and Business, 2(2): 125.

Alpar, R. 2011. Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistiksel Yöntemler. Detay Yayıncılık. Baskı. Ankara.

Amabile, T. A., ve Khaire, M. 2008. Creativity and the role of the leader. Cambridge, MA: Harvard Business School Publishing.

Amabile, T. M. 1983. The social psychology of creativity: A componential conceptualization. Journal of personality and social psychology, 45(2): 357.

Aroian, L. A. 1944/1947. The probability function of the product of two normally distributed variables. Annals of Mathematical Statistics, 18: 265-271.

Balducci, C., Fraccaroli, F., ve Schaufeli, W. B. 2010. Psychometric properties of the Italian version of the Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9). European Journal of Psychological Assessment.

Brown, K. W., Ryan, R. M., ve Creswell, J. D. 2007. Mindfulness: Theoretical foundations and evidence for its salutary effects. Psychological inquiry, 18(4): 211-237.

Bulut, S. 2019. Why Mobbing is Important. OA J Behavioural Sci Psych, 2(3): 180019.

Bulut, S., Eiden, P., Beichel, W., Slattery, J. M., Beyersdorff, T. F., Schubert, T. J., ve Krossing, I. 2011. Temperature dependence of the viscosity and conductivity of mildly functionalized and non-functionalized [Tf2N]− ionic liquids. ChemPhysChem, 12(12): 2296-2310.

Burke, R. J., ve Fiksenbaum, L. 2009. Work motivations, work outcomes, and health: Passion versus addiction. Journal of business ethics, 84(2): 257.

Büyüköztürk, Ş. 2018. Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı. Pegem Atıf İndeksi, 001-214.

Cardon, M. S., Wincent, J., Singh, J., ve Drnovsek, M. 2009. The nature and experience of entrepreneurial passion. Academy of management Review, 34(3): 511-532.

Carney, M. 2008. The many futures of Asian business groups. Asia Pacific Journal of Management, 25(4): 595-613.

Chang, S., Gong, Y., Way, S. A., ve Jia, L. 2013. Flexibility-oriented HRM systems, absorptive capacity, and market responsiveness and firm innovativeness. Journal of Management, 39(7): 1924-1951.

Chen, C. A., Bozeman, B., ve Berman, E. 2018. The grass is greener, but why? Evidence of employees' perceived sector mismatch from the US, New Zealand, and Taiwan. International Public Management Journal, 1-30.

Çiftçi, A. M. 2014. İş Ortamının Yaratıcılık Performansına Etkisi: Mutfak Çalışanları Üzerine Bir Uygulama. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.

Collins, C. J., ve Smith, K. G. 2006. Knowledge exchange and combination: The role of human resource practices in the performance of high-technology firms. Academy of management journal, 49(3): 544-560.

Costa, P. T., ve McCrae, R. R. 2008. The revised neo personality inventory (neo-pi-r). The SAGE handbook of personality theory and assessment, 2(2): 179-198.

Daniel, T. A. 2006. Bullies in the workplace: A focus on the abusive disrespect of employees. Society for Human Resource Management.

Day, C. 2004. A Passion for Teaching (London/New York: RoutledgeFalmer).

Delery, J. E., ve Doty, D. H. 1996. Modes of theorizing in strategic human resource management: Tests of universalistic, contingency, and configurational performance predictions. Academy of management Journal, 39(4): 802-835.

Demirgil, A. 2008. İşletmelerde mobbing uygulamaları ile örgütsel bağlılık ilişkisinin incelenmesine yönelik bir araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Di Martino, V., Hoel, H., ve Cooper, C. L. 2003. Preventing violence and harassment in the workplace. European Foundation for the improvement of living and working conditions.

Ehrnrooth, M., ve Björkman, I. 2012. An integrative HRM process theorization: Beyond signalling effects and mutual gains. Journal of Management Studies, 49(6): 1109-1135.

Einarsen, S., Hoel, H., ve Notelaers, G. 2009. Measuring exposure to bullying and harassment at work: Validity, factor structure and psychometric properties of the Negative Acts Questionnaire-Revised. Work & Stress, 23(1): 24-44.

Firth, L., Mellor, D. J., Moore, K. A., ve Loquet, C. 2004. How can managers reduce employee intention to quit?. Journal of managerial psychology, 19(2): 170-187.

Fong, T. C. T., ve Ng, S. M. 2012. Measuring engagement at work: Validation of the Chinese version of the Utrecht Work Engagement Scale. International journal of behavioral medicine, 19(3): 391-397.

Gong, Y., Huang, J. C., ve Farh, J. L. 2009. Employee learning orientation, transformational leadership, and employee creativity: The mediating role of employee creative self-efficacy. Academy of management Journal, 52(4): 765-778.

Gong, Y., Zhou, J., ve Chang, S. 2013. Core knowledge employee creativity and firm performance: The moderating role of riskiness orientation, firm size, and realized absorptive capacity. Personnel Psychology, 66(2): 443-482.

Goodman, L. A. 1960. On the exact variance of products. Journal of the American Statistical Association, 55: 708-713.

Greenhaus, J. H., Collins, K. M., ve Shaw, J. D. 2003. The relation between work–family balance and quality of life. Journal of vocational behavior, 63(3): 510-531.

Hair, J. F., Bush, R. P., ve Ortinau, D. J. 2000. Marketing research: A practical approach for the new millennium. Irwin Professional Publishing.

Harter, J. K., Schmidt, F. L., ve Hayes, T. L. 2002. Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis. Journal of applied psychology, 87(2): 268.

Holliman, S. L. 2012. Exploring the effects of empowerment, innovation, professionalism, conflict, and participation on teacher organizational commitment.

Hossain, S. M., Roy, M. K., ve Das, P. K. 2017. Factors Affecting Employee's Turnover Intention in Banking Sector of Bangladesh: An Empirical Analysis. ASA University Review, 11(2).

Jiang, K., Lepak, D. P., Hu, J., ve Baer, J. C. 2012. How does human resource management influence organizational outcomes? A meta-analytic investigation of mediating mechanisms. Academy of management Journal, 55(6): 1264-1294.

Josipović-Jelić, Ž., Stoini, E., ve Celić-Bunikić, S. 2005. The effect of mobbing on medical staff performance. Acta Clinica Croatica, 44(4): 347-352.

Jung, C. S., Chan, H. S., ve Hsieh, C. W. 2017. Public employees' psychological climates and turnover intention: evidence from Korean central government agencies. Public Management Review, 19(6): 880-904.

Kalaycı, Ş. 2006. SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri, Ş. Kalaycı (Ed.) Faktör Analizi, 321-331.

Kerse, G., ve Karabey, C. N. 2014. Personel Güçlendirme İle Bireyin Yaraticilik Algisi Arasindaki İlişki: Bankacilik Sektöründe Bir Uygulama. Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 14(29): 22-41.

Knox, A. 2014. Human resource management (HRM) in temporary work agencies: Evidence from the hospitality industry. The Economic and Labour Relations Review, 25(1): 81-98.

Lambert, E., ve Hogan, N. 2009. The importance of job satisfaction and organizational commitment in shaping turnover intent: A test of a causal model. Criminal Justice Review, 34(1): 96-118.

Lee, K., Carswell, J. J., ve Allen, N. J. 2000. A meta-analytic review of occupational commitment: relations with person-and work-related variables. Journal of applied psychology, 85(5): 799.

Leymann, H. 1993. Mobbing-Psychoterror am Arbeitsplatz und Wie Man Sich Dagegen Wehren Kann,(Mobbing-Psychological Terror at Work, and How One Can Defend Oneself). Rowohlt.

Leymann, H. 1996. The content and development of mobbing at work. European journal of work and organizational psychology, 5(2): 165-184.

Leymann, H., ve Gustafsson, A. 1996. Mobbing at work and the development of post-traumatic stress disorders. European Journal of work and organizational psychology, 5(2): 251-275.

Leymann, H., ve Zapf, D. (Eds.). 1996. Mobbing and victimization at work (No. 2). Psychology Press.

MacKinnon, D. P., Warsi, G., & Dwyer, J. H. 1995. A simulation study of mediated effect measures. Multivariate Behavioral Research, 30: 41-62.

Mobley, W. H., Horner, S. O., ve Hollingsworth, A. T. 1978. An evaluation of precursors of hospital employee turnover. Journal of Applied psychology, 63(4): 408.

Namie, G., Namie, R., Stein, J., ve Stein, B. M. 2004. The Workplace Bullying and Trauma Institute. 2003 report on abusive workplaces.

Noring, S. 2000. Mobbing: Emotional abuse in the American workplace. American Journal of Public Health, 90(4): 636.

Nunnally, J. C. 1978. Psychometric Theory: 2d Ed. McGraw-Hill.

Örücü, E., ve Özafşarlıoğlu, S. 2013. Örgütsel Adaletin Çalışanların İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Güney Afrika Cumhuriyetinde Bir Uygulama/The Influence of Organizational Justice on the Turnover Intention: A Study in the Republic of South Africa. Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 10(23): 335-358.

Özdamar, K. 2013. Paket programlar ile istatistiksel veri analizi (Cilt 1). Ankara: Nisan Kitapevi.

Polat, M., ve Meydan, C. H. 2010. Örgütsel özdeşleşmenin sinizm ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisi üzerine bir araştırma. Savunma Bilimleri Dergisi, 9(1), 145-172.

Richards, G. 2011. Creativity and tourism: The state of the art. Annals of tourism research, 38(4), 1225-1253.

Robinson, R. N., ve Beesley, L. G. 2010. Linkages between creativity and intention to quit: An occupational study of chefs. Tourism Management, 31(6), 765-776.

Saeed, R., Lodhi, R. N., Iqbal, A., Nayyab, H. H., Mussawar, S., ve Yaseen, S. 2013. Factors influencing job satisfaction of employees in telecom sector of Pakistan. Middle-East Journal of Scientific Research, 16(11), 1476-1482.

Safiullah, A. B. 2015. Employee motivation and its most influential factors: A Study on the telecommunication industry in Bangladesh. World, 5(1), 79-92.

Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., ve Salanova, M. 2006. The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. Educational and psychological measurement, 66(4), 701-716.

Shallcross, L., Sheehan, M., ve Ramsay, S. 2008. Workplace mobbing: Experiences in the public sector. Workplace Mobbing: Experiences in the public sector, 13(2), 56-70.

Shalley, C. E., Zhou, J., ve Oldham, G. R. 2004. The effects of personal and contextual characteristics on creativity: Where should we go from here?. Journal of management, 30(6), 933-958.

Shimazu, A., Schaufeli, W. B., Kosugi, S., Suzuki, A., Nashiwa, H., Kato, A., ... ve Goto, R. 2008. Work engagement in Japan: validation of the Japanese version of the Utrecht Work Engagement Scale. Applied Psychology, 57(3), 510-523.

Sobel, M. E. 1982. Asymptotic intervals for indirect effects in structural equations models. In S. Leinhart (Ed.), Sociological methodology (290-312). San Francisco: Jossey-Bass.

Sökmen, A., ve Mete, E. S. 2016. Bezdirinin İş Performansi, İş Tatmini Ve İşten Ayrilma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Ankara'da Bir Araştirma. Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 17(3): 271-295.

Sternberg, R. J. 1986. A triangular theory of love. Psychological review, 93(2): 119.

Sturges, J., ve Guest, D. 2004. Working to live or living to work? Work/life balance early in the career. Human Resource Management Journal, 14(4): 5-20.

Tanjeen, E. 2013. A study on factors affecting job satisfaction of Telecommunication industries in Bangladesh. IOSR Journal of Business and Management, 8(6): 80-86.

Tavşancıl, E. 2002. Tutumların ölçülmesi ve SPSS ile veri analizi. Nobel Yayıncılık, Ankara.

Thomas, J. R., Nelson, J. K., ve Silverman, S. J. 2015. Research methods in physical activity. Human kinetics.

Tierney, P., Farmer, S. M., ve Graen, G. B. 1999. An examination of leadership and employee creativity: The relevance of traits and relationships. Personnel psychology, 52(3): 591-620.

Tigrel, E. Y., ve Kokalan, O. 2009. Academic mobbing in Turkey. International Journal of Behavioral, Cognitive, Educational and Psychological Sciences, 1(2): 91-99.

Tsai, C. Y., Horng, J. S., Liu, C. H., ve Hu, D. C. 2015. Work environment and atmosphere: The role of organizational support in the creativity performance of tourism and hospitality organizations. International Journal of Hospitality Management, 46: 26-35.

Vallerand, R. J., ve Houlfort, N. 2003. Passion at Work: Toward a New Conceptualization, Vol. 7. Charlotte: Information Age Publishing.

Vallerand, R. J., Houlfort, N., ve Fores, J. 2003. Passion at work. Emerging perspectives on values in organizations, 175-204.

Vallerand, R. J., Houlfort, N., ve Forest, J. 2014. Passion for work: Determinants and outcomes. Oxford handbook of work engagement, motivation, and self-determination theory, 85-105.

Woodman, R. W., Sawyer, J. E., ve Griffin, R. W. 1993. Toward a theory of organizational creativity. Academy of management review, 18(2): 293-321.

Wynen, J., Op de Beeck, S., ve Hondeghem, A. 2013. Interorganizational mobility within the US federal government: Examining the effect of individual and organizational factors. Public Administration Review, 73(6): 869-881.

Zapf, D., Knorz, C., ve Kulla, M. 1996. On the relationship between mobbing factors, and job content, social work environment, and health outcomes. European Journal of work and organizational psychology, 5(2): 215-237.

Zigarmi, D., Nimon, K., Houson, D., Witt, D., ve Diehl, J. 2009. Beyond engagement: Toward a framework and operational definition for employee work passion. Human Resource Development Review, 8(3): 300-326

THE EFFECT OF EDUCATION ON SOCIAL PROBLEM SOLVING

B. Sabiha Kelek

İstanbul Ticaret Üniversitesi

Abstract

Education is undoubtedly the most important factor in a person's success in society. In general, education is the development of a person's emotional, physical and mental abilities according to the determined purpose. All the steps taken to gain knowledge and improve their behavior are included in the scope of the training. The social problem, on the other hand, is the problems that create unrest that does not obey the rules of society. For example; Unemployment problems, literacy problems, and theft are the main problems of society. It is usually a result of factors that go beyond the control of the individual. The relationship between education and social problems; for almost every field of activity existing in the social field. for example; Almost all fields such as economy, law, politics, sociology, religion, social pressure groups, and psychology affect education positively or negatively. In this study, the effect of education on the social community and the problems of the social community was investigated and these issues were discussed.

Key words: *Education, Educational level, Social problems, Effects of education*

1.Introduction

Education, which is accepted as a prerequisite for economic and social development, has become the lifelong need of individuals starting from childhood. Demand for education has increased in order to adapt to scientific and technological developments and countries have had to take various measures to meet this need.

Education at all levels and in all its forms should help people of all ages better understand the world in which they live and the complexity and inter-relationships of problems such as poverty, wasteful consumption, environmental degradation, urban decay, population growth, gender inequality, health, conflict, and the violation of human rights that threaten our future.

2.What is Education

The concept of education has many meanings. They are defined differently for different purposes. If we talk about a few definitions of education;

Knowledge, skills, and insights acquired to gain a place in community life are called education. Education in the broad sense; all social processes that are effective for individuals to gain the standards, beliefs, and ways of living of the society. In short, education can be described as the process of developing the desired behavior. ”

Education is a social process involving a controlled and chosen environment in order to obtain the individual's social ability and personal development at the most favorable level.

Education is a set of processes in which an individual develops its talent, attitudes and other forms of behavior of positive value (Tezcan, 1992, 142). This process covers the whole life-long learning that an individual has acquired outside and inside the school (Varış, 1988, 19). Education is the effort of shaping and improving the thoughts and behaviors of people towards increasing the harmony and productivity in line with the predetermined goals related to the present and future of the human being.

Importance of Education-One of the most important parameters of the modern world is education. The importance of education is increasing day by day. Societies that recognize the importance of education have made education compulsory for children for more than a hundred years. Today, education is an open-ended process that continues throughout life. The fact that the age we live in is the information age, and the discovery that knowledge creates enormous differences in people has increased the importance of education. The knowledge, skills, and attitudes gained through education increase the awareness of being an individual and belonging to an individual, improving his personality and making it more valuable.

The idea that education is an unnecessary investment is no longer valid. An investment in education is an investment in the individual, in the organization, and in social responsibility. The increase in investment in education is an indication that the importance given to the human or labor factor is increasing and that this factor is increasingly aware of the impact on productivity (EFA, 2005).

Purpose of Education-The purpose of education is to realize one's self. Because it is the most important thing that one can build both by education and by one's own characteristics. Education is a science that is affected by many fields and affects many fields. The aim of this course is to investigate the education, training, and manners of the Turkish Nation from the oldest dates to the present day, and how they try to cultivate a human type. To investigate the relationship between the happiness and unhappiness of Turkish societies and their education and teaching and to discuss whether some lessons can be learned from the past in order to solve our current educational problems in the best way.

Society and Social Problems-Society in the most general sense; It is all people who live together in the historical development, living together on the same piece of land and having a common civilization, cooperating to sustain their lives and realize many basic interests. In short, it is a community of individuals living together.

Social problems are the fact that a problem we encounter in our daily lives is experienced in every part of society. These are the situations that arise from the conditions of the social environment and which

are considered to be hesitant in terms of some social values, and that the social forces and tools must be used for their correction (Strik, 1999).

There are many social problems in the world and in our country. Unemployment, poverty, epidemic diseases, traffic, migration, distorted urbanization, waste, environmental pollution, child abuse, violence against women, violence in football and so on some of them.

People's problems are like the rings of a chain. It should be known that it will affect every segment unless there is a solution to the problems experienced in society and the world. For example; The lack of health and education conditions in the villages is a problem. As a result, the decline in the quality of life of the people there is an event that affects the structure of the whole society. The problems in the villages also affect city life negatively.

In our regions where the population increases rapidly and the industry develops rapidly, air pollution occurs and this is a social problem. As people continue to live together, it will be more difficult to avoid social problems. As a result of the rapid population growth, unemployment is peaking, and university graduates find it difficult to get a job today. This is a social problem that causes people to have problems at the status level. Unemployment creates psychological pressure on people. Unemployment among young people; prepare the ground for social problems such as violence, crime, suicide, drug addiction.

3.Relationship between Education and Social Problems

Almost every field of activity in the social field; Almost all fields such as economy, law, politics, sociology, religion, social pressure groups, psychology affect education in a positive or negative way, and education also has an impact on these fields. It is impossible to ignore the relationship of education with all these areas. Because education has to be related to these fields.

Societies link the increase in education with productivity, believes that the individual contributes to the society in which lives. This situation is accepted as an indicator that the number of disadvantaged groups will decrease in society. For this reason, great importance is attached to the education of individuals living in rural areas along with big cities (Kodrzycki, 2002, 2). It is accepted that the quality level of educational activities affects the quality of the economic, social, political and cultural development of the society in which the individual lives (Barr, 1998, 23). Scientific research has revealed that there is a linear relationship between education level and development elements (economic growth, political and social development). The results of the research indicate that the economic and social indicators of the countries with high educational level are high (Kaya, 1989, 29).

4.Impact of Education on Social Problems

4.1.Education and Unemployment

Education is an important tool for reducing unemployment. As the education level of the population increases, unemployment rates tend to decrease and labor force participation rates tend to increase.

The OECD has developed three key indicators in explaining the relationship between education, employment, and unemployment. These:

- Labor Force Participation Rates by Level of Education: labor force participation rate is related to the structure of education. The structure and frequency of unemployment also depend on this indicator as a whole.
- Unemployment Rates by Gender and Age: This indicator shows the negative effects of lack of education on particular groups. This indicator can also be interpreted as an output indicator when focusing on differences and similarities between generations and genders in terms of education level and employment.
- Unemployment Rates by Level of Education: This indicator generally indicates whether (for OECD countries) educational inadequacy is associated with unpopular work conditions. It also reflects the dimensions of unemployment at different levels of education. For example, it shows whether long-term higher education is an equal guarantor against unemployment in all countries.

While the first two of these indicators are input indicators related to the social and economic environment of education, the third one is considered as the output indicator of the education system (Bovin, 2995, 72-75).

Various country experiences show that those with low levels of education are unemployed at a higher rate than those with high levels of education. In particular, it is observed that primary and secondary education graduates are more unemployed than higher education graduates. In other words, it is emphasized that education level has special importance in terms of unemployment risk (OECD, 1995, 227). On the other hand, it is noteworthy that the difference between the average unemployment rates by education level is higher in the younger age groups (25-34 years). This may indicate that long-term professional experience reduces the risk of unemployment.

Regarding these explanations, some numerical data on the distribution of unemployment rates according to educational levels in OECD countries can be summarized as follows: In 1992, the average unemployment rate in OECD countries was 7.6% in the 25-64 age population. In the 25-34 age group, it is 9.6%. Again, the unemployment rate (14.8%) of those with a lower education level is two and a half times higher than that of higher education graduates (OECD, 1995, 227-229). The

unemployment rate of high school graduates is considered to be 100 in another OECD study (Bovin, 1995, 73-75); While the unemployment index for the following levels from the high school level increases to 150, it falls between 50-70 for the higher education levels (Table 1). On the other hand, according to their levels of education in Turkey (SIS, 1994) of total unemployment is the most intense groups are graduating from middle school and high school. In terms of gender, women's unemployment rates in these educational levels (22.0% and 24.1% respectively) are higher than men (11.8% and 11.7% respectively). Unemployment rates of university graduates are 0 / 08.9 for women and 5.6% for men. These data show that women have a higher unemployment risk than men in all levels of education, except primary school. On the other hand, in urban areas, unemployment rates among high school graduates in the 20-24 age group increased to 30% for women and 24.3% for men.

Table 1: *Unemployment rates by the education level of the labor force, 25-64 years, 1991 (Rate for high school level = 100)*

Regions	Middle school	High school	Higher education (short term)	Higher education (long term)	average unemployment rate
North America					
Canada	149	100	82	54	9.1
USA					
Pacific	190	100	70	44	6.8
Australia					
New Zeland					
European Community	151	100	109	69	7.1
Belgium					
Denmark	148	100	72	56	8.1
France					
Germany					
Ireland	278	100	55	39	7.8
Italy					
Netherlands	156	100	63	51	9.9
Portugal					
Spain	161	100	55	57	

Britain	7.8			
Other European Countries - OECD	159	100	70	68
	6.6			
Austria	277	100	67	47
Finland	13.6			
Norway	80	100	-	70
Swedish	6.1			
Turkey	177	100	82	77
	6.1			
OECD ort.	126	100	29	57
	3.8			
	112	100	-	76
	12.9			
	160	100	56	48
	7.1			
	155	100	-	48
	3.4			
	124	100	41	30
	6.6			
	152	100	53	36
	4.1			
	113	100	49	50
	2.1			
	89	100	57	151
	1.4			
	79	100	-	43
	5.7			
	150	100	63	56
	6.8			

Source: Bovin 1995, s 74.

The education obtained by the individual is a factor affecting both the quality of economic activities and labor force participation rates. As the level of education increases, labor force participation rates also increase. The difference between labor force participation rates by education level is higher in

women than in men (OECD, 1995, 32). Again, when Table 2 is examined, it is seen that the difference between men and women in terms of labor force participation decreases as education levels increase.

Table:2 *Labor force participation rates of women and men in OECD countries by level of education (25-64 years), 1991*

Education Level	**number of countries**	**Man (%)**	**Woman (%)**	**difference**
Primary school and less	12	74.1	35.7	38.4
Middle School	20	85.3	54.2	31.1
High school	20	90.6	69.3	21.3
Higher education (short term)	16	93.1	80.6	12.5
Higher education (long-term)	20	94.0	84.2	9.8

Source: Pole, 1995, s 119.

According to these data, the participation rates of men are higher than women in all levels of education. The difference between the sexes is 30% in the levels below the high school level and decreased to approximately 10% at the university level. As the education level of women increases, the narrowing of the gap between the sexes supports the view that education is a driving force in changing women's lives (Pole, 1995, 119).

In parallel to indicators in other OECD countries, higher levels of education in Turkey, the participation rate is increasing. It is observed that the participation rates of men are higher than women in all levels of education. On the other hand, it is seen that the gap between women and men decreases as the education levels increase. For example, while the difference in participation rates by gender at the high school level is 38.9%, it decreases to 7% at the tertiary level.

4.2.Education and Development

Economic development is the process in which the economic, political and social welfare of a country develops. It is a process characterized by the economic development of a country, the level of life of

the population, the competitiveness of the economy, the gross domestic product of the country, the per capita income and the positive change in economic freedom.

The basic dynamics of the development of the economy are human capital and the innovations it creates. Human capital foresees expenditures on education, health, science, working conditions and improving the quality of life of people.

It is generally accepted by economists that there is a positive relationship between education and development. Because of the importance given to education and the investments made make a major contribution to the development of the country in the future. In this context, especially developed countries attach great importance to education (Graff, 1998).

Education is not only perceived as a literacy phenomenon. The aim of education in the economy is to raise people with high human capital. In this context, the importance given to education is increasing day by day. Countries now consider spending on education and labor as future long-term investments. In other words, they emphasize not only a monetary capital but also the importance of human capital. In an economy, not only monetary concepts machinery and equipment but also human factor have started to play an important role in increasing productivity (Öztürk, 2005). This human factor is also seen as a high human capital, equipped with the ability to produce new products and technologies in the country. Therefore, education not only increases the knowledge level of people but also contributes to the economic development of countries and their survival from the competition with world countries. In general, there is a close connection between development and education. At the same time, while examining the development of countries, these phenomena and situations based on education are evaluated. In addition to being a positive link between economic development and education, it is also seen that education has positive relations with political and cultural factors.

Countries, especially developed countries, attach great importance to education. The importance given to education is not only manifested by individuals, but also by the importance is given to the development of productive and innovative minds. In this way, it contributes greatly to the development of the products produced in the country, the production of new products and technologies as well as the development of the countries both economically and socially and politically (Burja & Burja, 2013)..

According to Öztürk (2005), education increases the development levels of the countries and also helps them to overcome the deficiencies that are shown as common characteristics of many less developed countries. Training Accordingly;

- Increasing the income level
- Ensuring a fair share of income

- Increasing the productivity of labor
- Reduction in crime rates
- Ensuring political stability and social solidarity
- Democratization
- Ensuring low fertility and infant mortality rate
- Ensuring technology creation and ease of use

It has functions. When we look at the above elements, the education factor contributes to the deficiencies found in most of the less developed countries. In this case, if less developed countries have not only literacy rate but also qualified human capital with quality education, it is inevitable that they will rise to the level of developed countries. There are a variety of factors that affect development and cause the country to be underdeveloped, developing or developed. One of these factors is education and it is accepted that there is a positive relationship between education and development.

As a result, underdevelopment is considered to be the inadequacy of some basic capabilities rather than income poverty in a country. The literacy rate, enrollment rate, teachers per student, spending shares allocated to education, etc. are evaluated in many cases in a country. However, the rates in the country are determined and the country is underdeveloped or underdeveloped (Burja & Burja, 2013).

Today, it is clearly seen that education has the biggest share in the success of developing countries. Although the above-mentioned criteria are the determinants of a country's development, it is not sufficient to have high numerical data alone. These rates are quite low in many less developed countries. However, human capital ownership in these countries is not sufficient. In developed countries, these rates are high as well as the importance is given to research and development. This means qualified labor force, that is, a country with high human capital (Barret, 2009).

The return on investment in education has been made in terms of additional income provided by individuals as a result of education investment, and all of these calculations have shown that education investments are at least as efficient as physical capital investments. Since the differences in earnings after this training show the contribution of educated people to national income less than it is - they will also increase the efficiency of the less educated, in fact, the efficiency of educational investments is considerably higher than the average return of physical investments. As a result, the return on education investments may be higher than in developed countries where the loss of time of the people undergoing the education process is less valued than developed countries and the income differences of the skilled and educated people are higher than those of developed countries (Singer, 1971).

Education is the primary agent of transformation towards sustainable development, increasing people’s capacities to transform their visions for society into reality. Education not only provides scientific and technical skills, it also provides the motivation, justification, and social support for

pursuing and applying them. For this reason, society must be deeply concerned that much of current education falls far short of what is required. Improving the quality and coverage of education and reorienting its goals to recognize the importance of sustainable development must be among society's highest priorities (http:// portal.unesco.org).

4.3.Education and Crime

Human beings have goodwill and good behaviors as well as bad and negative behaviors. This reveals that human beings are in need of education. In this respect, it is very important to pay particular attention to the human element and human education in the prevention of crime. Because the aim of education is to give good habits and behaviors to the individual and to make them voluntarily. The education that should be given to the individuals here is the education in which human values are gained to enable them to take part in society as a virtuous individual. In this case, it should be remembered that it is possible to commit a crime according to the situation unless it is educated with human and spiritual values. As a matter of fact, it is possible to say that the lack of human and moral values that give identity and personality to our nation is the basis of the inclination of the individuals who constitute the society to the crime.

Therefore, to put it clearly, the problem of crime in our society today is, in fact, a moral problem. It is a problem of deviation from human and spiritual values. Terrorism, murder, violence against women, snatching, corruption, and harassment resulting from the death of minors, which constitute the greatest harm and danger to the lives, property, peace, and trust of our society, are nothing but deviations from moral and moral values. The solution to the problems is the solution to the problems that are the source of the problems. Since the problem is a moral problem, the human rights and moral values that need to be done are training and studies that will bring the individual and the society.

Increasing crime and murder rates are one of the biggest problems in today's world, and as a result, more and more money and resources are being fuelled into correction facilities and measures dealing with crimes and the consequences of such things. In contrast, funding towards education, particularly early childhood education and development is deteriorating at an alarmingly rapid rate.

Studies have been done to determine whether education really does make children less prone to commit crimes as they get older. One study focused on 3 and 4-year-old children that were enrolled in an education program for 15 years. It found that children who didn't participate in the preschool program, who therefore missed out on some important opportunity for early childhood development, were 70% more likely to be arrested for a crime by the age of 18. This shows that early childhood education and development is integral in ensuring the mental health and development of children, and helping prevent crime at later ages (Barnett, 2011). A focus on education helps provide a more

permanent solution to this problem, as the mentality of the potential perpetrator of such crimes has completely shifted due to their education and upbringing (Robinson & Diaz, 2005).

4.4.Education and Culture

The sociological meaning of the word "culture" is the expression of the whole way of life of a community. According to Ralph Linton, culture is the product of a combination of learned behaviors and the consequences of these behaviors. In this respect, it will not be wrong to say that culture is a whole of learned behaviors. The expression of culture with educational concepts is ılmış the shared products of human learning ”(Tezcan, 1994). This definition culture distinguishes from innate and transient behavior. In other words, culture is a product of social inheritance, unlike biological inheritance.

One of the main tasks of education is to transfer the cultural heritage of society from generation to generation. Therefore, education will be shaped according to the cultural structure of society and will form the basis for the change and development of society. In other words, education will be a tool of social and cultural change. Education is the action of a whole community. It is the development of living in society and consequently the development of personality (Kartopu, 2016).

When we consider culture and education as a sum of material and spiritual elements in shaping personality, it should be ensured that these two basic elements are developed and realized in parallel with the establishment and development of social order. Especially when we look at industrial and contemporary societies, we see that there are important discrepancies between the material and spiritual elements of culture. The discrepancy between the material and spiritual elements of culture is directly observed in popular culture. Popular culture is not a culture of order in a society, but a culture of new ideological products of the ruling classes as a culture of conflict, change, progressive culture, liberation, indifference, and insensitivity of the individual. In this respect, it can be said that it is not concerned with the establishment of the social order, the development of this order and the transfer of the cultural heritage of the society to the younger generations (Lackéus, 2015).

High and Low Education Countries In Today's World

Organization for Economic Cooperation and Development (OECD) "One Glance 2016 Education" named in the annual report, Turkey was ranked 35 among the 38 OECD member countries. In the OECD's education index, Finland ranked first, followed by Estonia, Denmark, Poland, and Australia.(OECD Report, 2016).

Turkey ranks fourth of the probe South Africa, Brazil, followed by Mexico.

The United States and Britain are at the same level as the continental European countries, lagging behind New Zealand, Australia, and Japan.

A report by the comparison of OECD countries, the average duration of education in Turkey, staying behind the OECD average was found to be 16.9 years.

The proportion of high school graduates aged 25-64 in Turkey, 36 percent.

This rate is well below the OECD average of 76 percent and is one of the lowest.

The expected average duration of 16.9 years to education in Turkey.

The proportion of high school graduates aged 25-64, 36 percent.

These rates are below the OECD average.

5.Results

The phenomenon of education is of great importance in terms of the development of countries, especially in recent years. Now, not only physical capital but also human capital comes to the fore. Training has become very important for the production of new products and technologies and for the countries to maintain their place in the world competition. In fact, human capital has begun to be more prominent than physical capital. As a natural consequence of this, developed countries are trying to give more importance to education and continue their development.

The education process, which contributes to the formation and development of the individual, is one of the most fundamental elements determining the level of development among countries. At the same time, when the international development criteria are considered, education comes to the forefront and countries are evaluated according to some criteria. These criteria are literacy rate, schooling rate, expenditure on education and its share in GDP and R & D expenditures.

Education, including formal education, public awareness and training should be recognized as a process by which human beings and societies can reach their fullest potential. Education is critical for achieving environmental and ethical awareness, values and attitudes, skills and behaviour consistent with sustainable development and for effective public participation in decision-making. Both formal and non-formal education are indispensable to changing people's attitudes so that they have the capacity to assess and address their sustainable development concerns (Education for Sustainability, Http://Unesco.org).

When assessing expenditure on education in Turkey it is emerging as the education budget and state separate from the shares allocated to investment spending Although not much is quite low compared to developed countries.

However, most of the expenditures allocated to education in developed countries are used for education investments. In this context, the share of education expenditure in GDP in Turkey as less compared to developed countries emerges. In other words, the higher the level of economic development in a country, the larger the expenditure item allocated for education.

A Success education vision, a vision that helps students better understand the world in which they live, addressing the complexity and interconnectedness of problems such as poverty, wasteful consumption, environmental degradation, urban decay, population growth, gender inequality, health, conflict and the violation of human rights that threaten our future. This vision of education emphasises a holistic, interdisciplinary approach to developing the knowledge and skills needed for a sustainable future as well as changes in values, behaviour, and lifestyles (Duffy, 2002). This requires us to reorient education systems, policies and practices in order to empower everyone, young and old, to make decisions and act in culturally appropriate and locally relevant ways to redress the problems that threaten our common future. In this way, people of all ages can become empowered to develop and evaluate alternative visions of a sustainable future and to fulfil these visions through working creatively with others.

References

Barrett, A. E. M. (2009). The education millenium development goal beyond 2015: Prospects for quality and learners. EdQual RPC.

Barnett, W. S. (2011). Effectiveness of early educational intervention. Science, 333(6045), 975-978.

Bovin, B. (1995): "Education, Employment and Unemployment", Education and Employment. Paris, OECD CERI, pp. 72-75.

Burja, C., & Burja, V. (2013). Education's contribution to sustainable economic growth in Romania. Procedia-Social and Behavioral Sciences, 81, 147-151.

Çalık, T., & Sezgin, F. (2005). Küreselleşme, bilgi toplumu ve eğitim. Kastamonu Eğitim Dergisi, 13(1), 55-66.

Çakmak, Ö. (2008), ‘’Eğitimin ekonomiye ve Kalkınmaya Etkisi’’, Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi, Sayı:11.

Duffy, V. (2002). Education for Sustainable Development: Request for submissions to inform the development of a National Strategy on Education for Sustainable Development in Ireland, https://pdfs.semanticscholar.org, (06.08.2019).

EFA, (2005). The impact of education quality on development goals, EFA Global Monitoring Report, pp.40-78.

Ereş, F. (2004). Milli Eğitim Bakanlığında Kariyer Yönetimi, Gazi Ün. Eğt. Bil. Ens. (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Ankara.

Ergün, M. (2005). "Eğitim ve Kalkınma", Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırma Merkezi, Sosyal Bilimler Sempozyumu.

Graff, M. (1998). Educational imbalance, socio-economic inequality, political freedom and economic development (No. 03/98). Dresden discussion paper in economics.

Kartopu, S., & Bölükoğlu, H. I. (2016). Transferring Our Cultural Heritage to the Next Generations via Visual Arts Education. US-China Education Review, 6(5), 320-325.

Lackéus, M. (2015). Entrepreneurship in Education, European Commission Background Paper.

OECD (1995): Education at a Glance: OECD Indicators. Paris, OECD CERI: s, 32.

Özkan, H. H. (2006): "Popüler Kültür ve Eğitim", Atatürk Üniversitesi, Ağrı Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Ağrı, Mart 2006 Cilt:14 No:1 Kastamonu Eğitim Dergisi 29-38

Pole, N. (1995): "Gender Disparities in Labour Market Outcomes of Education", Education and Employment Paris, OECD CERI, s 119

Robinson, K., & Jones Díaz, C. (2005). Diversity And Difference In Early Childhood Education: Issues For Theory And Practice: n/a. McGraw-Hill Education (UK).

Stirk, N. (1999). Wittgenstein and social practices. Environment and Planning D: Society and Space, 17(1), 35-50.

Tezcan, M. (1985): Eğitim Sosyolojisi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları No: 150

HİZMET MÜKEMMELLİĞİNİN ÖTESİNDE YENİ FENOMEN: MİSAFİRPERVERLİK KAVRAMININ ÖLÇÜMLENMESİ

Dr. Öğr. Üyesi Hayat AYAR ŞENTÜRK
Yıldız Teknik Üniversitesi
Prof. Dr. Halit KESKİN
Yıldız Teknik Üniversitesi

Özet

Hizmet ekonomisinden deneyim ekonomisine doğru hızlı bir dönüşüm yaşandığı için hizmet işletmeleri artık müşterilerine neyi ulaştırdıklarından ziyade nasıl ulaştırdıklarına odaklanmaktadırlar. Misafirperverlik kavramı müşterilerin psikolojik rahatlığını sağlayan, keyifli ve kişiselleştirilmiş hizmetlerin sergilendiği ev sahipliği davranışları olarak tanımlanmaktadır. Bu anlamda misafirperverlik kavramı bugünün deneyim temelli ekonomisinde özellikle hizmet firmaları için bir başarı kriteri olarak görülmekte ve literatürde gittikçe artan bir şekilde bilimsel ilginin yeni öznesi olarak kabul edilmektedir. Bununla birlikte misafirperverlik kavramının ticari kontekstte tanımlanması ve operasyonelleştirilmesi üzerine literatürde bazı belirsizlikler olduğu dikkat çekmektedir. Bu belirsizlik misafirperverlik kavramının anlaşılamamasına ve kabul edilen yaygın bir görüş oluşturulamamasına ve sonuç olarak kavramsal çıkarımlar yapılamamasına neden olmaktadır. Bu çalışmanın amacı; sistematik bir literatür araştırması ile misafirperverlik kavramının farklı hizmet alanlarında (turizm, otel işletmeciliği, sağlık, restaurant, havayolu vs.) nasıl ölçümlendiğini irdelemek ve bu anlamda kavramın ticari kontekstte içeriğinin netleştirilmesini sağlamaktır.

Anahtar Kelimeler: *Misafirperverlik, hizmet mükemmelliği, hizmet firmaları.*

Abstract

Since the economy is moving rapidly from the service economy to the economy of experience, the service organizations have focused on how they deliver their services to their guests rather than that they have delivered to their guests. In this respect, hospitality, the hosting behaviour that cares convivial and personalized services with the ultimate aim to provide psychological comfort to guests, is a growing success criterion for service firms in today's new, experience-based economy and thus has received considerable scientific attention in the service industries literatures. However, the examination of the concept of hospitality especially in the commercial context is quite new and several key issues remain unclear. For example; the definition of hospitality concept in commercial context, its content, and how to transform it into a commercial value are among the popular topics that are seeking for an answer in this day. To address the problems and gaps indicated above, the purpose of this study is, by examining relevant literature, to reveal the hospitality concept as a new and fresh perspective. This study also shows the dimensions of the hospitality in service industries (etc. tourism, hotels, healthy, airlines).

Key words: *Hospitality, service excellent, service firms.*

1.Giriş

Küresel iş ortamı; hizmet ekonomisinden deneyim ekonomisine doğru çok hızlı bir şekilde yol aldığı için hizmet organizasyonları konuklarına neyi ulaştırdıklarına değil, hizmetlerini konuklarına nasıl ulaştırdığına odaklanmaktadırlar. Pine ve Gilmore (1999) tarafından ileri sürülen "deneyim ekonomisi" kavramı işletmelerin konukları için unutulmaz anlar organize etmek zorunda olduğunu ve deneyimin kendisinin ürün haline geldiğini ileri sürmektedir. Unutulmaz hizmet deneyimi müşteride "duygusal değer'" yaratmaktır. Duygusal değer çalışanlar ve müşteriler arasındaki etkileşimin kalitesidir. Müşteri memnuniyeti deneyimlerden doğan duyguların kalitesi ile yükselmektedir (Nameghi and Ariffin, 2013).

Misafirperverlik' kavramı bugünün deneyim temelli ekonomisinde özellikle hizmet firmaları için bir başarı kriteri olarak görülmekte ve literatürde gittikçe artan bir şekilde bilimsel ilginin yeni öznesi olarak kabul edilmektedir (Mclntosh ve Harris, 2018). Gerçekleştirilen son araştırmalar misafirperverlik fenomenini somutlaştırabilmek için hizmet mükemmelliğinin birincil olarak yerine getirilmesi gerektiğini ancak misafirperverliğin hizmet mükemmelliğinin ötesinde bir kültür olduğunu not etmektedir (Ariffin and Maghzi, 2012).

Ancak, misafirperverlik kavramı üzerine akademik araştırmalar 1995 yılının sonlarından itibaren artmaya başlamasına rağmen bir takım temel konular halen belirsizliğini sürdürmektedir. Örneğin; misafirperverlik kavramının ticari kontekstte tanımlanması ve operasyonelleştirilmesi üzerine bir muğlaklık mevcuttur. Bu belirsizlik misafirperverlik kavramının anlaşılamamasına ve kabul edilen yaygın bir görüş oluşturulamamasına ve sonuç olarak kavramsal çıkarımlar yapılamamasına neden olmaktadır.

Bu çalışmada sistematik bir literatür araştırması ile misafirperverlik kavramının farklı hizmet alanlarında (turizm, otel işletmeciliği, sağlık, restaurant, havayolu vs.) nasıl ölçümlendiği irdelenmekte ve bu anlamda kavramın ticari kontekstte içeriğinin netleştirilmesine katkıda bulunulması hedeflenmektedir. Ayrıca, kavramın içeriği netleştirilerek kavramsal çıkarımlarda bulunulmaktadır.

2.Teorik Çerçeve

2.1.Ticari Bağlamda Misafirperverlik Kavramı

Misafirperverlik; müşterilerin psikolojik rahatlığını sağlayan, keyifli ve kişiselleştirilmiş hizmetlerin sergilendiği ev sahipliği davranışlarının kalitesini ifade etmektedir (Nameghi and Ariffin, 2013). Ev sahibinin sergileyeceği cömert duygular (misafire içten, samimi davranması ve onu memnun etmek için gerçek bir istek duyması) sayesinde konuklar unutulmaz deneyimler yaşamaktadır. Lashley vd. (2005) unutulmaz deneyimler yaratmada somut özelliklerin kalitesinden ziyade unutulmaz hizmet

deneyiminin daha güçlü olduğunu, çünkü unutulmaz hizmet deneyiminin müşteride duygusal değer yarattığını ileri sürmüştür. Unutulmaz hizmet deneyimi duygusal değerin oluşmasına önemli ölçüde katkıda bulunan çalışanlar ve misafirler arasındaki etkileşimin kalitesidir. Misafir memnuniyeti bu deneyimlerden doğan duyguların kalitesi ile yükselmektedir. Bu anlamda ticari bir hizmet bağlamında misafirperverlik unutulmaz bir hizmet deneyimi yaratmak üzere müşteri ağırlamak fikrine vurgu yapmaktadır. Gösterilen misafirperverliğin kalitesi, müşterilerin temel hizmet sunumundan duyduğu memnuniyet seviyesini arttırmaya yardımcı olur. Bu yüzden misafirperverlik temel hizmetleri sarmalayan "tamamlayıcı/bütünleştirici hizmetler"den biridir (Nameghi and Ariffin, 2013).

Ticari misafirperverlik kaçınılmaz olarak doğallıktan uzaktır. Ancak geleneksel misafirperverlik öğrenilerek ticari alanda uygulanabilmektedir. Müşteri deneyimleri hatırlanmaya değer deneyimler olacaksa ve sonunda müşterilerle arkadaşlık bağı kurulacaksa, misafirperverlik davranışı geleneksel misafirperverlik davranışlarını yansıtmak zorundadır (Cetin and Balık, 2014, Nameghi and Ariffin, 2013).

Bir insan davranışı olarak misafirperverlik kavramını incelemek esas olarak ev sahibi ile misafir arasındaki ilişkiyi içermektedir. Hemmington'a (2007) göre ise ticari misafirperverlik ev sahibi-konuk ilişkisi dışında 4 önemli özellik kullanılarak tanımlanmalıdır. Bu özellikler: cömertlik, sahne ve performans, bir sürü küçük sürprizler ve emniyet ve güvenliktir. Cömertlik; gerçek bir misafirperver davranışın ancak misafirleri içten ve saf duygular ile mutlu etme isteği ile ortaya çıkacağını ifade etmektedir. Gerçek misafirperver davranışlar misafirleri kasıtlı olarak etkilemek için yapılacak davranışları ve finansal ödül beklentileri ile yapılacak davranışları içermemektedir. Benzer bir şekilde, misafirperverlik sadece konuklara yardım etmek, tebrik etmek ve gülümsemek değildir. Misafirperverlikte daha önemlisi, tebrik ve gülümsemenin "sıcaklığı" ve konuklara yardımcı olmak için gösterilen “iyi niyetli çabalar”dır. Bu nedenle havayolları gibi misafirperverliğin ön plana çıktığı firmalarda çalışanlar iş ortamlarını performaslarını sergileyecekleri bir sahne olarak görmeli, konukları için şaşırtıcı kritik anlar yaratmanın yollarını aramalı ve aynı zamanda hizmet verirken onların emniyet ve güvenliğini sağlamalıdır.

2.2.Hizmet Sektöründe Misafirperverlik Kavramı ve Ölçümlenmesi

Misafirperverlik; çeşitli sektörlerde uygulanabilen, hizmet mükemmelliyetini arttırmak için geliştirilen örgüt çapında farklılaştırıcı bir felsefedir. Eğer bir hizmet organizasyonunun misyonu "unutulmaz deneyimler yaratmak" ise misafirperverlik davranışları göstermek bir yükümlülük haline gelmektedir. Misafirperverlik, yüksek ilişki kalitesine büyük ölçüde katkıda bulunabilecek geliştirici hizmetlerden birisidir (Nameghi and Ariffin, 2013).

Sağlık sektöründe misafirperverlik “hastaların psikolojik ve duygusal refahını sağlamak” olarak tanımlanmıştır. Bu nedenle, tatmin edici misafirperver davranışlar olmadan hastalar fonksiyonel

ihtiyaçlar açısından tamamıyla tatmin olmuş olsalar bile bazen genel hizmet kalitesinden memnun kalmayabilmektedirler (Kelly, Losekoot and Wright-St Clair, 2016). Stichler (2007) misafirperver davranışların hastanın güven duygusuna pozitif etkisini ortaya koymuştur.

Otel hizmetleri bağlamında Ariffin ve Maghzi (2012) misafirperverlik kavramını 5 boyutla ölçümlemiştir. Bu boyutlar kişiselleştirme, sıcak karşılama, özel hizmet, kalpten davranma ve konfor olarak belirlenmiştir. Kişiselleştirme otel misafirperverliğinin en önemli boyutudur ve Babbar ve Koufteros (2008)'da benzer şekilde kişisel dokunuşun bir hava yolunun sunduğu tüm hizmetlere dair yolcuların memnuniyet seviyesini önemli ölçüde etkilediğini bulmuşlardır. Konukların genel memnuniyet seviyeleri ile aynı oteli tekrar ziyaret etme niyetleri arasındaki pozitif korelasyon nedeniyle konuklar ile otel arasındaki karşılıklı ve uzun dönemli ilişki gittikçe önem kazanmaktadır. Özellikle iletişim kalitesi ağızdan ağıza pazarlamayı ve tekrar tercih edilme olasığını arttırmaktadır.

Havayolu endüstrisinin "taşımacılık" fonksiyonundan ziyade konukseverlik ve iyi hizmetin ön plana çıktığı bir yöne doğru evrildiği dikkat çekmektedir. Bu anlamda pek çok havayolu firması bir ürün işletmesi olmadıklarının, konukseverlik ve iyi hizmetin kendilerini diğer havayollarından farklılaştırmak adına bir mihenk taşı olduğunun farkına varmaktadır (Mohamed and Ziano, 2017). Aeroflot, Rusya'nın Sovyetler Birliği döneminden kalma bir zamanlar tekel olan en eski havayollarından birisidir. Tekel olduğu için de imajını önemsememiş, dünyanın en sevimsiz ciddi tavrını takınan ve yolcularına en kötü davranan havayolu olarak ünlenmişti. Uçakların bakımı yapılmıyor, fazla yakıt tüketen pilotlara ceza veriliyor, para veren yolcu kokpitte uçabiliyordu. Bir uçak, pilotun oğlunun göstergelerle oynarken otomatik pilotu kapatması sonucu düşmüş,75 kişi ölmüştü. Üçlü koltuğun ortasında oturmak sağdan soldan, önden arkadan preslenmek demekti. Servis önemsenmezdi. Ancak bu kötü imaj piyasa ekonomisi koşullarında şirkete milyonlarca dolar kaybettirince bir değişim sürecine girmek zorunda kalınmıştır. Kabin görevlilerine "gülümseyin" talimatı veren şirket, hosteslerin askeri üniformaya benzeyen kıyafetlerini değiştirme, hatta yolcularına seçenekli mönü sunma kararı almıştır. Çünkü psikologlar kabin görevlilerinin tavır ve üniformalarının (renk ve tarz açısından) yolcularda kuvvetli tepki (tiksinti) yarattığını ileri sürmüşlerdir. Yapılan değişimler sonucunda 2013 yılında Aeroflot kabin ekibi üniforması, global seyahat araştırma sitesi Skyscanner tarafından düzenlenen bir ankette Avrupa'da en tarz kabin ekibi üniforması seçilmiş, ayrıca tekrar tercih edilen havayolları arasına girmeyi başarmıştır.

Aslında havayolu firmalarının misafirperverliği hangi açıdan daha fazla vurgulaması gerektiği önemli bir sorundur. Çünkü uçuş deneyimi; seyehatin türü, uçağın konforu, uçaktaki diğer yolcular gibi pek çok öğeyi içinde barındırmaktadır. Dolayısıyla uçuş öncesi, uçuş sırası ve uçuş sonrasında misafirperverlik algısını etkileyen pek çok unsur ortaya çıkabilmektedir. Ancak ilgili çalışmalara göre yolcular dört önemli boyutta misafirperverliği değerlendirmektedir. Bunlar çalışanlar, ürün, etkileşim,

ve güvenilirliktir. Chen (2008)'in çalışmasında en önemli boyut çalışanlar olarak belirlenmiştir. Çalışanlar boyutu kabin ekibinin performansı bağlamında açıklanmaktadır. Çünkü yolcular ister uzun ister kısa süreli uçuşlar olsun en çok uçuş esnasında serbest zamana sahiptirler (Okabe, 2016, Nameghi and Ariffin, 2013). Nitekim global havayolu şirketlerinin misafirperverlik fenomenini özellikle kabin ekibinin karakteristiği olarak ön plana çıkardığını ve dijital reklamlarında kabin ekibinin misafirperver davranışlarının konu alındığı görülmektedir. Örneğin Thai Smile Airways bir alt marka olmasına rağmen hosteslerinin sempatik ve güleryüzlülüğüyle ün salmaktadır. Dahası, küresel havayolu firmalarının internet siteleri incelendiğinde kabin üyesi adaylarından beklenilen davranışların misafirperver temelli olduğu anlaşılmaktadır. Örneğin British Airways, kabin ekibi üniformalarının giyildiği andan itibaren artık markanın bir elçisi olunduğunun altını çizerek kabin ekibi üyelerinin önceliklerinin müşteri güvenliğini sağlamak ve yolcuların özel hissetmelerini sağlamak olduğunu belirtmektedir. Kabin ekibinden beklenilenin arkadaş canlısı, güleryüzlü ve yardımsever olmaları gerektiği de vurgulanmaktadır (Ayar Senturk, 2019).

Kuala Lumpur'da 391 yolcu üzerinde yapılan araştırma sonucunda yolcuların bir havayolundan beklediği havayolu misafirperverlik kriterleri 4 boyutta ölçülmektedir. Bu boyutlar: Nezaket, değer verme, sosyalleşme ve konfor sağlamadır (Nameghi and Ariffin, 2013). Nezaket havayolu misafirperverliğinin temel boyutu olarak bulunmuştur. Kabin ekibinin yolcularla nazik bir şekilde ve tam saygıyla etkileşimde bulunması gerekmektedir. Yolcularla iletişime geçildiğinde uçuş personellerinden doğal gülümseyen yüzlerle göz temasını sürdürmesi beklenmektedir (Johanson and Woods, 2008). İkinci en önemli boyut değer vermedir. Değer verme takdir, şükran, hayranlık, onay ve minnetin bir karışımıdır. Kabin ekibinin yolculara kendi havayollarını tercih ettikleri için içtenlikle teşekkür etmesi, onlarla samimi bir vedalaşma gerçekleştirmesi ve yakın gelecekte havayoluyla tekrar uçmaya davet etmesi gerekmektedir (Barsky and Nash, 2002). Sosyalleşme üçüncü boyuttur. Sosyalleşme başkalarıyla ilişki kurmak anlamına gelmektedir. Havayolu hizmetlerinde sosyal medyanın rolünü araştıran bir araştırma kabin ekibinin sosyalleşmesini havayolu yolcuları tarafından tartışılan en önemli etkileşimsel hizmet olduğunu ortaya koymuştur. Kabin ekibinin özellikle "küçük konuşmalar" yani resmi (görev temelli) konuşmalar dışında yolcular ile günlük konuşmalar yapması ve yolcularla vakit geçirmesi beklenmektedir (Gilbert and Wong, 2003). Son boyut konfordur. Havayolu yolcuları tarafından algılanan konfor seviyesi ne kadar yüksek olursa hizmetin daha misafirperver olduğu da iddia edilebilmektedir. Konfor, maddi unsura odaklanan havayolu hizmetidir. Havayolları firması uçuş sırasında yolcularının fiziksel ve duygusal olarak rahat olmasını sağlamalıdır. Kabin ekibi, yolcuların uçakta iyi bir dinlenme veya uyku çekebilmelerini sağlamak için elinden gelen çabayı göstermelidir (O'Connell and Williams, 2005).

2.3. Misafirperver Davranışların Belirleyicileri

Misafirperver davranışının en temel belirleyicisi çalışanların duygusal emeğidir. Duygusal emek çalışanların iyi hizmet sunmak üzere müşterileriyle etkileşimde bulunurken duygularını yönetme biçimi ve bu yönetim için gösterdikleri emektir. Özellikle hizmet sektörü çalışanları müşterileriyle ilgilenirken yalnızca fiziksel görevlere değil aynı zamanda duygusal görevlere de sahiptir. Müşterilerin çalışanların göstereceği uygun duygusal tepkiler hakkında ortak beklentileri vardır. Bu beklentiler, yaşanacak duyguların yoğunluğunu, süresini, amacını ve çeşitliliğini belirten duygu kurallarını veya normlarını ortaya koymaktadır. Duygusal emek, duygusal ifadeyi değiştirmek için duyguların arttırılmasını veya bastırılmasını içerebilir. Örneğin, kabin ekibinin her zaman gülmesi ve hoş bir mizaç göstermesi, korku veya öfkenin hiçbir zaman gösterilmemesi, yolculara yansıtılmaması gerekmektedir. Dolayısıyla çalışanlar müşterilerle iletişim kurarken duygularını düzenlemek için çeşitli stratejiler kullanmalıdır. İlk duygu kuralı olarak derin davranış, çalışanların müşterilere samimi yaklaşmak için içsel duygu durumlarını değiştirmelerini ifade etmektedir (Rafaeli ve Sutton, 1987). Duyguları yeniden değerlendirmek veya kendi kendine konuşma yoluyla değiştirmek iyi niyetli bir çaba olarak değerlendirilmektedir. Çünkü çalışanların duygu durumlarını değiştirmeleri kuruma karşı iyi niyetleri olduğunu göstermektedir. Örneğin kabin ekibi doğal bir gülüş hissetmiyorsa, bu gülüşü göstermenin ilk yolu derin davranış yolu ile içsel duygu durumlarını değiştirmek olur. Çalışanlar firmasının duygu kurallarına uyum sağlamak için içsel duygularını değiştirmelerine izin veren duyguları dağıtma pratiğini kullanabilmektedir. Sonuç olarak, kabin ekibi mevcut duygu durumunu dağıtarak ve zihnine gerçekten kendisini güldürebilecek görüntüleri getirerek gülümsemesini yolcular için gerçek kılabilmektedir (Gross, 2002). Yüzeysel davranış ise çalışanların duygu ifadelerinin iç duygularını düzenlemeden değiştirilmesini içerir. Aslında yüzeysel davranış, bir aktör gibi, bu duyguları yaşıyormuş gibi davranmaktır. Bu davranış firma tarafından çalışanlarda bir içsel duygu çatışması yaratsa bile istenmektedir. Çünkü çalışanlar gösterdikleri duygulardan farklı duygular hissediyor olsa bile müşteriler onlardan bekledikleri duyguları görmek istemektedirler (Okabe, 2016).

3.Sonuç ve Çıkarımlar

Bir hizmet firmasının sunduğu üstün kaliteli misafirperverlik davranışları temel (çekirdek) hizmet sunumlarından memnuniyeti arttırırken aynı zamanda ev sahibi ve konuklar arasında güçlü bir bağ oluşmasına yardımcı olmaktadır. Üstün kaliteli misafirperverliğin rakip firmalar tarafından taklit edilmesi nispeten zordur. Müşteriler için unutulmaz deneyimler yaratan ve müşterilerin gelecekte tekrar konuk edilmesinde temel olan faktör olağanüstü misafirperverlik seviyesidir. Geçmiş çalışmalar misafirperverlik kavramını ticari kontekstte önemine dikkat çekmişlerdir. Bu çalışmalar havayolları (Mohamed and Zainol, 2017), otel hizmetleri (Ariffin, Nameghi and Soon, 2015), restaurantlar (Kucukergin and Dedeoglu, 2014), ve kültürel turizm (Mansour and Ariffin, 2016). bağlamında

misafirperverlik kavramının öncüllerini ve sonuçlarını incelemişlerdir. Bu çalışmada misafirperverlik üzerine sistematik bir literatür analizi yapılarak kavramın içeriğinin netleştirilmesine katkıda bulunulmaktadır.

Literatür değerlendirmesi sonucunda hizmet sektöründe misafirperverliğin çalışanların performansı bağlamında incelenmesi gerektiği sonucuna ulaşılmaktadır (örn. Nameghi and Ariffin, 2013). Ev sahibi olarak işletmenin, konukları olarak müşterileri ağırlamasında en fazla karşılıklı etkileşime geçen tarafı çalışanlarıdır. Mutfakta çok insan vardır ama kabin ekibi gibi müşterilerle direkt temas halinde bulunan çalışanların rolü diğerlerinden çok daha önemlidir. Çalışanlar işletmenin müşteriye bakan yüzünü oluşturmaktadır. Bu bağlamda hizmet işletmelerinde misafirperverlik "çalışanların duygusal performansı" çerçevesinde ölçümlenmelidir. Mevcut araştırmalarda misafirperverlik kavramının duygusal emek kavramı ile ilişkilendirilmesinin altı çizilmektedir (Örn. Okabe, 2016). Aynı zamanda gelecek araştırmalar duygusal zeka ve empati gibi kavramlar ile ilişkilendirmelidir. Dahası, bu kavramlar takım ve örgüt seviyesinde ele alınarak (örn. kollektif empati) firmaların misafirperverlik kalitesi ölçümlenmelidir. Özellikle çalışanların duygusal performansı ile müşterilerin misafirperverlik algısı arasında deneysel araştırmalar karşılaştırmalı sonuçlar elde edilmesinde önem kazanacaktır

Kaynakça

Ariffin, A.A., Maghzi, A. 2012. A Preliminary Study on Customer Expectations of Hotel Hospitality: Influences of Personal and Hotel Factors. International Journal of Hospitality Management, 31:191-198.

Ariffin, A.A.M., Nameghi, E.N.M., Soon, Y.K. 2015. The relationship between national ıdentity, hospitality and satisfaction among foreign hotel guests. Journal of Travel & Tourism Marketing, 32(6):778-793

Babbar, S., Koufteros, X. 2008. The human element in airline service quality: contact personnel and the customer. International Journal of Operations & Production Management, *28*(9):804-830.

Barsky, J., Nash, L. 2002. Evoking emotion: affective keys to hotel loyalty. Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly, 43(1), 39-46.

Cetin, G., Balık, M. 2014. Components of traditional hospitality and implications in commercial tourism settings: Evidence from Istanbul. *HTHIC 2014*.

Chan, E. S. 2008. Barriers to EMS in the hotel industry. International Journal of Hospitality Management, *27*(2):187-196.

Gilbert, D., Wong, R.K.C. 2003. Passenger expectations and airline services: A Hong Kong based study. Tourism Management, 24(5):519-532.

Gross, J.J. 1998. Antecedent -and response-focused emotion regulation: divergent consequences for experience, expression, and physiology. Journal of Personality and Social Psychology, 74(1):224.

Hemmington, N. 2007. From service to experience: Understanding and defining the hospitality business. The Service Industries Journal, *27*(6):747-755.

Johanson, M.M., Woods, R.H. 2008. Recognizing the emotional element in service excellence. Cornell Hospitality Quarterly, 49(3):310-316.

Kelly, R., Losekoot, E., Wrigt-St Clair, V. 2016. Hospitality in hospitals: The importance of caring about the patient. Hospitality & Society, 6(2): 113-129.

Kucukergin, K.G., Dedeoglu, B.B. 2014. The importance of employee hospitability and perceived price in the hotel industry. Anatolia: An International Journal of Tourism and Hospitality Research, 25(2):254-267.

Mansour, J.S.A., Ariffin, A.A.M. 2016. The effects of local hospitlaity, commercial hospitality and experience quality on behavioural intention in cultural heritage tourism. Journal of Quality Assurance in Hospitality & Tourism, 1-23.

McIntosh, A., Harris, C. 2018. Representations of hospitality at the special needs hotel. International Journal of Hospitality Management, 75:153-159.

Mohamed, M., Zaino, Z. 2017. The Effects of airline hospitality on the attitude of full-service airline passengers: a preliminary study. Journal of Tourism, Hospitality and Environment Management, 2(4):1-11.

Nameghi, E. N., Ariffin, A. A. M. 2013. The measurement scale for airline hospitality: Cabin crew's performance perspective. Journal of Air Transport Management, 30:1-9.

O'Connell, J.F., Williams, G. 2005. Passengers' perceptions of low cost airlines and full service carriers: A case study involving Ryanair, Aer Lingus, Air Asia and Malaysia Airlines. Journal of Air Transport Management, 11(5):259-272.

Okabe, N. 2016. Creating of customer loyalty by cabin crew. World Conference on Transport Research, Shanghai, 10-15 July.

Pine II, B.J., Gilmore, J.H. 1999. The Experience Economy. Harvard Business School Press, Boston, MA.

Rafaeli, A., Sutton, R. 1987. Expression of emotion as part of the work role. The Academy of Management Review, 12(1):23-37.

Senturk, H. A. 2020. Building the Friendly Airline Brand: Hospitable Cabin Crew for Digital Marketing Activities. Digital Marketing Strategies for Tourism, Hospitality, and Airline Industries:197-220. IGI Global.

Stichler, J. F. 2007. Using evidence-based design to improve outcomes. Journal of Nursing Administration, 37(1):1-4.

İNSAN KAYNAKLARI UYGULAMALARININ ÇALIŞANLARIN İŞTEN AYRILMA NİYETİNE ETKİSİ: BİR MODEL ÖNERİSİ

Mustafa TUYSUZ

Yıldız Teknik Üniversites

Doç.Dr. Serdar BOZKURT

Yıldız Teknik Üniversitesi

Özet

Günümüzün rekabetçi iş yaşamında insan kaynakları (İK) uygulamalarının, bireysel ve örgütsel etkilerinin ortaya koyduğu sonuçlar yadsınamaz. Kaynak temelli yaklaşım, beşeri sermaye anlayışı ve sosyal mübadele teorisi çerçevesinde şekillenen İK uygulamaları ve çalışan davranışları ilişkisinin(Wright ve Ulrich (2017), işten ayrılma niyetiyle ilişkisine dair çalışmalar (Duarte, Gomes ve Neves, 2015; Jin, Chen, Fosh ve Chen, 2014; Gürbüz ve Bekmezci, 2012; Chow, Haddad ve Singh, 2007; Allen, Shore ve Griffeth, 2003) bulunmaktadır. Bu çalışmada da İK uygulamalarının çalışanların işten ayrılma niyetine etkisine yönelik ilişkisinin test edilmesine yönelik bir araştırma modeli öne sürülmüştür. Bu çalışma sonucunda, İK uygulamalarının çalışanların işten ayrılma niyetine etkisine yönelik araştırmanın yapılabilmesi için gerekli öneriler sunulacaktır.

Anahtar Kelimeler: *İnsan kaynakları uygulamaları, işten ayılma niyeti, model önerisi*

THE EFFECT OF HUMAN RESOURCES PRACTICES ON THE EMPLOYMENT INTENTION: A MODEL PROPOSAL

Abstract

The results of the individual and organizational effects of human resources (HR) practices in today's competitive business life cannot be denied. Studies on the relationship between HR practices and employee behaviors (Wright ve Ulrich (2017), which are shaped within the framework of resource-based approach, human capital understanding and social exchange theory (Duarte, Gomes and Neves, 2015; Jin) , Chen, Fosh and Chen, 2014; Gürbüz and Bekmezci, 2012; Chow, Haddad and Singh, 2007; Allen, Shore and Griffeth, 2003). In this study, a research model was proposed to test the relationship between HR practices and the effect of employees on the intention of quitting. As a result of this study, necessary suggestions will be presented for the investigation of the effect of HR applications on the intention of employees to quit.

Keywords: *Human resource practices, turnover intention, research model proposing*

1.Giriş

İnsan kaynakları uygulamaları küreselleşme, iş fırsatlarının artması, teknolojik değişim, iş gücünün değişen nitelikleri gibi konulardan etkilenmektedir. Bu değişim koşulları karşısında çalışanların duygu durumları, algıları ve tutumları da aynı şekilde değişmekte ve örgüt içerisinde göstermiş oldukları davranışlara ve örgütsel sonuçlara etki etmektedir. Organizasyonlarda değişen çevresel koşullara uyum

sağlayabilmek için nitelik ve yeteneklere sahip çalışanlara yönelmek durumundadırlar. Bu da planlama, seçme yerleştirme, eğitim ve geliştirme, kariyer uygulamaları, performans değerlendirme, ödül ve ücret yönetimi ile iş sağlığı ve güvenliği gibi insan kaynakları uygulamalarının etkinliği ile sağlanabilecektir. Böylelikle de çalışanların işten ayrılma niyeti de azaltılabileceği düşüncesi bu çalışmanın temel sorunsalını oluşturmaktadır.

2. Literatür İncelemesi

Wright ve McMahan (1992) yaptıkları bir çalışmada İK'nın sürdürülebilir rekabet avantajı sağlaması için dört temel unsuru barındırması gerektiği belirtilmiştir. Yazarlara göre insan kaynakları değerli, nadir, taklit edilemeyen ve ikame edilemeyen olmalıdır. Belirtilen çalışma insan kaynaklarının organizasyon özel rekabet avantajı taşıması için hangi özellikleri taşıması gerektiğine işaret etmektedir. Wright ve Ulrich (2017) İK uygulamalarının ağırlıklı olarak üç temel teorik paradigma üzerinden değerlendirilebileceğini savunmaktadırlar. Bunlar; kaynak temelli yaklaşım, beşerî sermaye yaklaşımı ve sosyal mübadele teorisidir. Bunlar içinde kaynak temelli yaklaşım açık ara en popüler teori olarak öne çıkmaktadır. Burada kaynakların değerli, az bulunan, taklit edilemez ve ikame edilemez olması üzerinden hareket ederek sürdürülebilir bir rekabet avantajı üzerine temellendirilmesi ön plana çıkmaktadır. Teoriler incelendiğinde, beşerî sermaye yaklaşımı da rekabet avantajı konusunda benzeri amaçlara hizmet etmektedir. Bu teoriler içinde sosyal mübadele teorisi güncel bir yaklaşım olarak öne çıkmaktadır. Sosyal mübadele teorisi, bireylerin sosyal bir ilişkide veya firmalarla olan ilişkilerinde iyi muamele gördüklerinde, değişimi adil hale getirmek için çabalarını artırarak karşılık vereceklerini ileri sürmektedir (Takeuchi, vd., 2007; Gong vd., 2009). Sosyal mübadele ilişkilerinin işten ayrılma niyetini tahmin etmede yardımcı olduğunu kanıtlayan çalışmalar da bulunmaktadır (Tekleab, Takeuchi ve Taylor, 2005).

2.1.İnsan Kaynakları Uygulamaları

İnsan kaynakları uygulamaları; planlama, işe seçim ve yerleştirme, eğitim-geliştirme, performans yönetimi, çalışanlarla iletişim ve kariyer yönetimi uygulamalarını içermektedir (Sadullah, 2015). Çalışanlar, belirtilen bu uygulamalardan bazılarıyla henüz çalıştığı organizasyonun bir çalışanı değilken, bazıları ile de çalışmaya başladıktan sonra karşılaşmaktadır. Özellikle çalışmaya başladıktan sonra karşılaştığı eğitim ve geliştirme, performans yönetimi ve kariyer yönetimi uygulamaları çalışanların duygu, tutum ve algılarını doğrudan etkilemektedir. Literatürdeki çalışmalar doğrultusunda işten ayrılma niyeti ile ilişkili olduğu düşünülen İK uygulamaları eğitim-geliştirme (Gürbüz ve Bekmezci, 2012; Özçelik, 2015; Kalemci Tüzün, 2013), performans değerlendirme (Dailey ve Kirk, 1992; Naeem, Jamal ve Riaz, 2017), çalışanlarla iletişim (Mishra, 1994; Koçel, 2015) ve kariyer yönetimi (Dailey ve Kirk, 1992; Hosaain, Roy ve Das, 2017) olarak ele alınmıştır.

Eğitim ve Geliştirme

Organizasyonlarda eğitim uygulaması çalışanların işlerini yapabilmeleri için gerekli olan eğitim, beceri, bilgi ve niteliklerin kazanmalarında önemli bir süreci ifade etmektedir. Eğitimle çalışanların var olan yeteneklerinin geliştirilmesi, olmayanların da kazandırılması hedeflenmektedir. Bu çalışmalarla organizasyonun verimliliğinin artması hedeflenmektedir (Gürbüz ve Bekmezci, 2012). Örgütsel ve bireysel açıdan sistematik bir eğitim planlamasının örgütsel gelişime katkıda bulunacağı ifade edilmektedir (Özçelik, 2015). Eğitim uygulamaları ile çalışanın örgütten aldığı destek algısı ve örgütte kalma isteği artmaktadır (Kalemci Tüzün, 2013).

Performans Değerlendirme

Performans değerlendirme söz konusu olduğunda çalışanların en dikkat ettikleri hususun adalet olduğu belirtilmektedir (Çakmak ve Biçer, 2011). Çalışanların adil olduğunu düşünmedikleri performans değerlendirme sisteminin örgüte başarı getirmesi zor görünmektedir. Performans değerlendirme; adil, ölçülebilir ve şeffaf olursa, çalışanlar güçlü ve zayıf yönlerini görebileceklerdir. Bu durum çalışanların örgütten ayrılmalarını azaltan bir etken olabilmektedir (Dailey ve Kirk, 1992).

Çalışanlarla İletişim

Çalışanların işten ayrılma niyetlerine etki eden bir diğer husus da örgüt içindeki iletişimdir. İletişim açık ve iki yönlü olması çalışanların işten ayrılma niyetlerinin düşük tutulmasında önemlidir Çalışanların fikirlerini dile getirerek yeniliklerin yapılmasına destek olmaları örgütün verimliliğini artırdığı ve aynı zamanda içsel tatmin yaşadıkları belirtilmektedir (Mishra, 1994). Koçel (2015) de etkin iletişim ile örgüt içinde performans düşüklüğünden kaynaklanan kayıpların azaltılacağını vurgulamıştır.

Kariyer Yönetimi

Dailey ve Kirk (1992), çalışanların kişisel kariyer hedeflerini gerçekleştirmelerine imkan sağlayan organizasyonlarda çalışmak istediklerini savunmaktadırlar. Başka organizasyonlarda bu hedeflerini gerçekleştirmeleri imkanı varsa bulundukları organizasyonlardan ayrılma niyetini taşımaktadırlar. Genel olarak literatüre bakıldığında, kariyer yönetimi ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi anlatan çalışmalara fazla rastlanılmamıştır.

2.2.İşten Ayrılma Niyeti

İşten ayrılma niyeti; bilişsel düşünce, planlama ve işi bırakma isteğinin bir toplamı olarak tanımlanmaktadır. Bu kavram, organizasyon için çok zararlı ve maliyetlidir ve verimli çalışanların olması da aynı şekilde önemlidir (Islam ve Alam, 2014). Çalışanların işten ayrılma niyeti taşıdığı ve sonunda bunu gerçekleştirdiği organizasyonlarda, organizasyonun piyasada rekabet gücünün azalması, maliyetlerin artması, müşteri hizmetlerinin zayıflaması gibi olumsuz sonuçlar ortaya çıkabilir (Hsiao,

Auld ve Ma, 2015). Yetenekli çalışanların işten ayrılma niyeti taşımasının ve sonunda bunu gerçekleştirmesinin de organizasyonun sunduğu hizmetlerin kalitesinin azalmasına ve yönetim süreçlerini olumsuz etkilenmesine neden olabileceği savunulmaktadır (Bothma ve Roodt, 2012).

2.3.İnsan Kaynakları Uygulamaları ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi

Literatürde İK uygulamaları ve işten ayrılma niyeti ilişkisi farklı çalışmalarda ilişkilendirilmeye çalışılmıştır. Bir araştırmaya göre; İK uygulamalarının, çalışanların duygusal bağlılıklarının artırılmasında ve işten ayrılma niyetinin azaltılmasında etkili olduğu belirlenmiştir (Gürbüz ve Bekmezci, 2012). Otel çalışanları üzerinde yapılan ve İK uygulamaları, işten ayrılma niyeti ve algılanan örgütsel desteğin yer aldığı bir başka çalışmada, İK uygulamalarının işten ayrılma niyetiyle negatif yönde ilişkisinin olduğu ortaya çıkmıştır (Duarte, Gomes ve Neves, 2015). İK uygulamalarının çalışanların iş tatmini, moral ve iyimserlik duygularını olumlu yönde etkilediği ve bu nedenle de işten ayrılma niyetiyle de dikkate değer bir ilişkisi olduğuna dair başka çalışmalar da bulunmaktadır (Chow, Haddad ve Singh, 2007). Benzeri bir sonuç da sigortacılar ve satış personeli üzerinde yapılan bir çalışmada ortaya çıkmıştır (Allen, Shore ve Griffeth, 2003). İnsan kaynakları uygulamaları kültürel olarak da çalışanların işten ayrılma niyetini etkilemektedir. Bir çalışmada Çinli çalışanların, İK uygulamaları kendi kültürleri ile uyumlu olduğu takdirde çalıştıkları yerde kalmayı, uyumsuz olduğu takdirde ise ayrılmayı düşündükleri ortaya çıkmıştır (Jin, vd. 2014).

Yönetici ve çalışanların birlikte eğitim almaları ve çalışanların bu eğitimde edindikleri bilgi ve becerileri kullanmaya teşvik edilmeleri sayesinde, işten ayrılma niyetinin azaldığına dönük çalışmalar bulunmaktadır. Buna göre, amir ve çalışma arkadaşları desteği, işten ayrılma niyetini doğrudan ve negatif bir şekilde etkilemektedir. Öğrenme motivasyonu, eğitim olanakları, bireysel kazançlar, kariyer ve iş kazançları ise dolaylı olarak etkilemektedir (Sabuncuoğlu, 2007). Başka bir çalışmada çalışanların performans değerlendirmeden elde ettikleri tatmin ile çalışırken göstermiş oldukları çaba ve duygusal bağlılık arasında dikkate değer bir ilişki olduğu bulunmuştur. Yine aynı çalışmada çalışanların performans değerlendirmeden elde ettikleri tatmin ile işten ayrılma niyeti arasında olumsuz bir ilişki olduğunu ortaya çıkmıştır (Naeem, Jamal ve Riaz, 2017). Yüksek performans için verilen ödüller, düşük performans için verilen cezalar, terfi politikası gibi performans değerlendirme unsurlarının işten ayrılma niyeti ile dikkate değer bir ilişkisi olduğunda dair çalışmalar da bulunmaktadır (Hosaain, Roy ve Das, 2017).

3.Araştırmanın Amacı ve Önemi

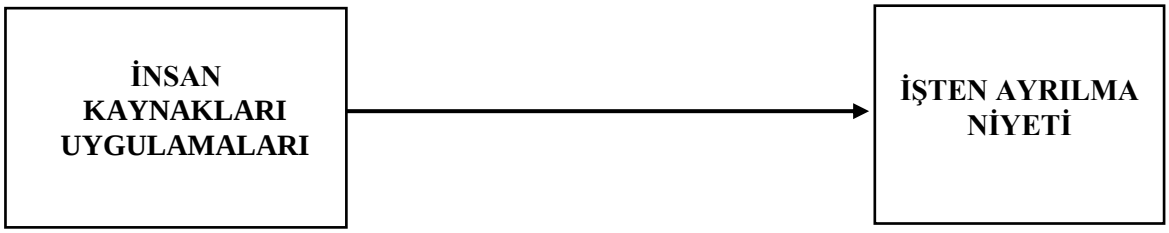
Bu araştırma Türkiye'de bulunan Ar-Ge şirketleri çalışanları için İK uygulamaları ile işten ayrılma niyetiyle ilişkili olacağına dair öneri sunmayı amaçlamaktadır. İK uygulamalarının belirtilen önemine karşılık çalışan çıktılarına olan etkisinde nasıl bir rol oynadığına dair fazla çalışmaya rastlanılmadığından bu rolün incelenmesi araştırmanın önemini daha da artırmaktadır. Bu bağlamda da

öncü çalışmalar arasında olacağı düşünülmektedir. Böylece ilgili organizasyonlara İK uygulamalarında gerekli düzenleme ve değişiklikleri yapmak suretiyle çalışanların işten ayrılma niyetinin azaltılması yahut ortadan kaldırılması konusunda bir fikir verilebilmesi de amaçlanmaktadır.

- *Araştırma Modeli Önerisi*

Çalışma neticesinde, araştırma modeline ilişkin aşağıdaki öneri geliştirilmiştir:

Öneri: İK uygulamaları, işten ayrılma niyeti üzerinde etkilidir.



Şekil 1: Araştırma Modeli

4.Sonuç ve Öneriler

İK uygulamalarının çalışanların işten ayrılma niyetiyle olan ilişkilerin araştırılması ve ortaya çıkarılmasının organizasyonlardaki çalışanların davranışlarını anlamalarına yardımcı olacağı düşünülmektedir. İK uygulamalarının işten ayrılma niyetine etkisinde olası karmaşık ilişkilerin ortaya çıkarılması planlanmaktadır. Ekonomik şartlar, çalışma ortamı, çalışanların organizasyonla olan ilişkileri kimi zaman çalışanların işten ayrılmalarına ve başka organizasyonlarda hatta ülkelerde iş aramalarına neden olabilmektedir. Etkin bir şekilde yönetilmeyen İK uygulamaları nedeniyle de yetişmiş işgücü verimsiz bir şekilde kullanılmaktadır. Bu araştırma önerisi sonucunda ortaya çıkacak olan sonuçların yenilikçi ve yetişmiş işgücü bulmakta zorlanan, çalışanların psiko-sosyal nedenlerle verimsiz çalışması tehlikesi ile karşı karşıya kalan organizasyonlara faydalı olacağı düşünülmektedir. Çalışanların verimli bir şekilde çalışmaları için tasarlanan İK uygulamalarının önemine de vurgu yapacağı düşünülmektedir.

Kaynakça

Allen, D. G., Shore, L. M. ve Griffeth, R. W. (2003). The role of perceived organizational support and supportive human resource practices in thallene turnover process. *Journal of Management,* 29(1), 99-118.

Bothma, C.F.C. ve Roodt, G. (2013). The validation of the turnover ıntention scale. *SA Journal of Human Resource Management,* 11(1), 1-12.

Chow, C. W., Haddad, K. ve Singh, G. (2007). Human resource management, job satisfaction, morale, optimism, and turnover. *International Journal of Hospitality ve Tourism Administration,* 8(2), 73-88.

Çakmak, A. F. ve Biçer, İ. H. (2011). Performans değerleme sisteminden duyulan memnuniyeti etkileyen unsurlar. *İTÜ Sosyal Bilimler Dergisi,* 3 (1), 3-14.

Dailey, R. C. ve Kirk, D. J. (1992). Distributive and procedural justice as antecedents of job dissatisfaction and intent to turnover. *Human Relations,* 45(3), 305-317.

Duarte, A. P., Gomes, D. ve Neves, J. (2015). Satisfaction with human resource management practices and turnover intention in a five-star hotel: The mediating role of perceived organizational support. *Dos Algarves: A Multidisciplinary e-Journal,* (25), 103-123.

Gong Y., Law K.S., Chang S. ve Xin K. R. (2009). Human resources management and firm performance: the differential role of managerial affective and continuance commitment. *J. Appl. Psychol.* 94(1):263

Gürbüz, S. ve Bekmezci, M. (2012). İnsan kaynakları yönetimi uygulamalarının bilgi işçilerinin işten ayrılma niyetine etkisinde duygusal bağlılığın aracılık ve düzenleyicilik rolü. *Istanbul Business Research,* 41(2), 189-213.

Hossain, S. M., Roy, M. K. ve Das, P. K. (2017). Factors affecting employee's turnover intention in banking sector of bangladesh: An empirical analysis. *ASA University Review,* 11(2), 28-34

Hsiao, A., Auld, C. ve Ma, E. (2015). Perceived organizational diversity and employee behavior. *International Journal of Hospitality Management,* 48, 102–112.

Islam, M. F., & Alam, M. J. (2015). Factors influencing Intention to Quit or Stay in Jobs: An Empirical Study on selected sectors in Bangladesh. *Stamford Journal of Business Studies, 6* (1), 142-164.

Jin, J., Chen, C. C., Fosh, P. ve Chen, Y. (2014). Understanding Chinese non-managerial employees' response to western HRM: changes in turnover intention. *Asia Pacific Journal of Human Resources,* 52(3), 316-332.

Koçel, T. (2015). *İşletme Yöneticiliği*. 16. Baskı. İstanbul: Beta Yayınları.

Mishra, J. M. (1994). Employee Suggestion Programs in the Health Care Field the Rewards of Involvement. *Public Personnel Management,* 23(4), 587-592.

Naeem, M., Jamal, W. ve Riaz, M. K. (2017). The relationship of employees' performance appraisal satisfaction with employees' outcomes: Evidence from higher educational ınstitutes. *FWU Journal of Social Sciences,* 11(2), 71–81.

Özçelik, O. (2015). Eğitim ve Geliştirme, Ö. Sadullah (Ed.), *İnsan Kaynakları Yönetimi* içinde, İstanbul: Beta, 163-212.

Sabuncuoğlu, E. T. (2007). Eğitim, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Ege Akademik Bakış Dergisi,* 7(2), 613-628.

Sadullah, Ö. (Ed.) (2015). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, İstanbul: Beta Yayınları.

Takeuchi R, Lepak DP, Wang H. ve Takeuchi K. (2007). An empirical examination of the mechanisms mediating between high-performance work systems and the performance of Japanese organizations. *J. Appl. Psychol.* 92(4):1069–83.

Tekleab, A. G., Takeuchi, R. ve Taylor, M. S. (2005). Extending the chain of relationships among organizational justice, social exchange, and employee reactions: The role of contract violations. *Academy of Management Journal*, 48, 146–157.

Tüzün, İ. K. (2013). İKY uygulamalarının etkililiğinin çalışan algılamaları bağlamında araştırılması: İK birimi saygınlığının rolü. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,* 20(1), 171-185.

Wright, P. M. ve McMahan, G. C. (1992). Theoretical Perspectives for Strategic Human Resource Management. *Journal of Management*, 18(2), 295–320.

Wright, P. M. ve Ulrich, M. D. (2017). A road well traveled: The past, present, and future journey of strategic human resource management. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, *4*, 45-65.

METİN SESLENDİRME ÇALIŞMALARININ KONUŞMA BECERİSİNİN DIŞ YAPI UNSURLARINA ETKİSİ[6]

Ahmet ERDEM

Yıldız Teknik Üniversitesi

Talat AYTAN

Yıldız Teknik Üniversitesi

Özet

Türkçe eğitimi temelde anlama ve anlatma becerilerinden oluşmaktadır. Anlama becerileri, dinleme ve okuma iken anlatma becerileri ise konuşma ve yazma becerileri olarak ikiye ayrılır. Bu dört temel becerinin özellikle ortaokul düzeyinde geliştirilmesi önem arz etmektedir. Zira erken yaşlarda kazanılamayan bu becerilerin ileride kazanılması zorlaşabilmektedir. Bunlardan konuşma becerisi, dinleme becerisiyle beraber gelişmekte ve günlük hayatta iletişimin en önemli unsurlarından biri hâline gelmektedir. Konuşma çeşitli yönlerden incelediğinde niteliğini etkileyen hususlardan birinin de dış yapı unsurları(telaffuz, vurgu, tonlama, duraklama vs.) olduğu dikkati çekmektedir. Bu anlamda dış yapı unsurlarının geliştirilmesi, özelde konuşmanın anlaşılırlığına genelde ise iletişimin kalitesine olumlu katkılar sağlayacaktır. Metin seslendirme çalışmaları bu noktada işe koşulabilecek etkinliklerden birisidir. Bu araştırmada ön test–son test tek gruplu deneysel desen kullanılmıştır. Çalışma grubu Şanlıurfa'daki bir ortaokulda öğrenim gören toplamda 30 öğrenciden oluşmaktadır. Öncelikle öğrencilerin konuşmaları hazırlanan form ile değerlendirilmiş, ardından 8 hafta boyunca metin seslendirme çalışmaları yapılmıştır. Nihayetinde öğrencilerin konuşmalarını tekrardan değerlendirmek üzere son test yapılmıştır.

Anahtar Kelimeler: *Metin seslendirme, konuşma becerisi, dış yapı unsurları.*

1.Giriş

Dil insanlar arasında iletişimi ve anlaşmayı sağlayan en temel araçtır. Aslına bakıldığında soyut birtakım oluşumları bünyesinde barındıran dil, insan toplulukları tarafından farklı simgeleştirmelerle dünyanın farklı yerlerinde gelişim göstermiştir. Bu gelişim esnasında dil en başta yaygın eğitim vasıtalarıyla kuşaktan kuşağa aktarılmıştır. Annelerin çocukları için ilk iletişim kurulan kişi olması da zamanla ana dili kavramını doğurmuştur.

Aksan'a göre ana dili, başlangıçta anneden ve yakın aile çevresinden, daha sonra da ilişkili bulunan çevrelerden öğrenilen, insanın bilinçaltına inen ve bireylerin toplumla en güçlü bağlarını oluşturan dildir (1995). Vardar da ana dilini " insanın içinde doğup büyüdüğü aile ya da toplum çevresinde ilk öğrendiği dildir" şeklinde tanımlar (1980: 20).

[6] Bu çalışma, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünde sürdürülmekte olan ve aynı başlığı taşıyan yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

Çocuklar anne ve yakın çevrelerinden örtük bir şekilde edindikleri dili daha çok günlük hayatta ve iletişimsel özellikleriyle kullanırlar. Lakin okul çağı başladıktan sonra diğer birçok şeyde olan sistemli ve kurallı öğrenmeler dilin öğreniminde de kendini gösterir. Bu çağda çocuk; dili doğru kullanmayı, ana dille sistemli düşünmeyi kendini ifade etmeyi, dilin çeşitli yapısal özelliklerini vs. birçok şeyi öğrenmeye başlar. Bu öğrenmeler ne kadar çok beceri ve davranış hâline getirilebilirse ana dili de o kadar nitelikli öğretilmiş olur. Zira Calp'e göre "öğrencinin gördüğünü, duyduğunu, okuduğunu doğru kavraması; çevresindeki insanların duygu, düşünce ve isteklerini tam ve doğru olarak anlaması, kendi ana dilini öğrenmesine, ana dilinin mantık dokusunu kavramasına bağlıdır (2007: 74). İşte burada Türkçenin öğretimi meselesi devreye girmektedir.

2.Türkçe Öğretimi ve Tarihî Seyri

Türkçenin öğretimi temelde cumhuriyet öncesi ve cumhuriyet sonrası dönem olarak ikiye ayrılabilir. Cumhuriyet öncesi dönemde medreselerde Türkçenin öğretimi önemsenmemiş, Kuran dili Arapça ön planda tutulmuştur. Tanzimat dönemine kadar bazı Türkçe dilbilgisi kitapları dışında Türkçe öğretimi adına kapsamlı bir çalışmaya rastlanmamıştır. Tanzimat dönemiyle beraber ise daha sistemli bir eğitim faaliyetine geçilmiştir. Kabaca programlar hazırlanmış, bu programlar da Türkçe okuma yazma öğretimi ve dil bilgisi öğretimi düzeyinde yer almıştır. Bu dönemde dinleme ve yazma becerilerinin öğretilmesi ise neredeyse yok düzeyindedir.

Cumhuriyet döneminde ise Türkçe öğretimi daha programlı bir yapı üzerine oturmuştur. Bu dönemde hazırlanan çeşitli öğretim programlarıyla Türkçe öğretimi siyasi etkiler, toplumun beklentileri, dünyadaki gidişat, eğitimdeki gelişmeler vs. ışığında farklı anlayışlarla karşılaşmıştır. Bölükbaşı'na göre Cumhuriyet'in ilanından bugüne değin, ilköğretimde, aralarında taslak niteliği taşıyanlar dışında 1926, 1936, 1948 ve 1968 olmak üzere belli başlı dört programdan bahsedilebilir (2007: 26). Bunlardan sonra ortaya konulan en önemli programlar ise 1981 ve 2006 yılında hazırlanan öğretim programlarıdır. 1926 programında İstanbul Türkçesine vurgu yapılmıştır ve hedefler dil becerileriyle ilgilidir. 1936 yılındaki programda dil bilgisi öğretimi sekteye uğramıştır. Genel amaçlara ek olarak özel amaçlara da değinilen 1948 programında ise alanların birbirini bütünleyici özelliğinden bahsedilmiş ve ilk defa bu programda yazı bölümüne yer verilmiştir. 1981 programında ise anlama ve anlatma becerilerine vurgu yapılmıştır. Ayrıca ilk defa dinleme becerisi genel amaçlarda yer almıştır. Dört temel beceriden de genel amaçlarda net bir şekilde bahsedilmiştir. Programın yapısına bakıldığında ise davranışçı bir yaklaşımla hazırlandığı anlaşılmaktadır.

Türkçenin öğretimi noktasında en köklü değişikliklerden biri de 2006 programı ile meydana gelmiştir. 2006 programında davranışçı yaklaşımdan vazgeçilerek yapılandırmacı yaklaşım çerçevesinde bir program ortaya konulmuştur. Yapılandırmacı öğretim yaklaşımı ile birlikte öğrencinin bilgiyi yapılandırması, süreç içinde öğrenmesi ve değerlendirilmesi, üst düzey öğrenmeler gerçekleştirmesi

hedeflenmiştir. Bu yaklaşımla öğrenci bilgileri daha önceki bilgilerle beraber zihnine yerleştirir ve yapılandırır. Yani önceki öğrenmeleriyle daima anlamlı bağlantılar kurarak kalıcı öğrenmeler sağlar. Ayrıca öğrencinin kalıcı öğrenmeler gerçekleştirmesini sağlayan bir diğer etken de yaparak yaşayarak öğrenmelerdir. Öğrenci bu yaklaşımda artık pasif değil aktif hâldedir. Öğretmen ise öğrenciyi yönlendiren bir rehber rolünü üstlenmiştir. Dersler disiplinler arası bir anlayışla işlenir. Programda temel beceriler de "Türkçeyi doğru güzel ve etkili kullanma, eleştirel düşünme, yaratıcı düşünme, iletişim kurma, problem çözme, araştırma, karar verme, bilgi teknolojilerini kullanma ve girişimcilik" şeklinde ifade edilmiştir (MEB, 2006: 5). Programda öğrenme alanları dinleme/izleme, konuşma, okuma, yazmadan oluşan temel dil becerileri ve dil bilgisi alanlarından oluşmaktadır. Bunlardan dinleme/izleme %15, dil bilgisi %15, konuşma %20, yazma %20 ve okuma %30 oranında programdaki yerini almıştır. Öğrenme alanlarıyla ilgili vurgulanan önemli noktalardan biri de bu alanların hem kendi içerisinde hem de birbirleriyle bütünlük içerisinde ele alınmış ve ilişkilendirilmiş olmasıdır (MEB, 2006: 5). Bundan sonra ortaya konulan 2015 ve 2019 ders programları da 2006 programından büyük farklılıklar içermemektedir. Bağcı, Ayrancı ve Mutlu'ya göre "genel olarak program felsefelerinin birbirine yakın olduğu görülmektedir" (2017: 124).

Kişi ileride hangi mesleği seçerse seçsin, ana dilini kullanma düzeyi belirleyici bir faktör olarak daima arka planda yer alacaktır. Bu sebeple ilköğretim sürecinde ana diline ait bilgilerin birer beceri ve alışkanlığa dönüştürülmesi gerekmektedir (Onan, 2014: 111). Bu bağlamda dört temel becerinin doğru bir şekilde kazandırılması önem arz etmektedir. 2006 ve sonrasındaki Türkçe öğretim programlarından da anlaşılacağı üzere Türkçe öğretiminin ana noktası temel dil becerilerinin edindirilmesidir. Zira 2006 programında temel dil becerilerine %85 oranında yer verilirken dil bilgisi %15 oranında kalmıştır. Türkçe öğretiminde temel dil becerileri dinleme/izleme, konuşma, okuma ve yazma olmak üzere dört kısımdan oluşmaktadır. Bunlardan ikisi anlama (dinleme/izleme ve okuma), ikisi de anlatma (konuşma ve yazma) becerileri olarak nitelendirilir. Bu beceriler birbirinden ayrılmaz bir bütünlüğe sahiptir, birbirlerini tamamlayıcıdırlar. Ana dili öğretimi anlama anlatma eylemini gerçekleştirebilecek kuramsal ve uygulamalı çalışmalara dayalı olarak düzenlenip sürdürülmelidir (Calp, 2007: 74) Son Türkçe öğretim programlarında, öğrencinin etkinleştirilmesi ve etkinlik temelli ders süreçleri bu anlayışı desteklemektedir.

3.Konuşma Becerisi

Ana dili eğitiminin dört temel becerisinden birisi konuşma becerisidir. Konuşmanın farklı kaynaklarda farklı tanımları yer almaktadır. Dilaçar'a göre "konuşma, insan tarihinin herhangi bir çağında belli bir topluluğun veya toplulukların içinde, kamunun kullanmasıyla verim geçirerek saymaca değer kazanmış ve tanınabilir duruma gelmiş sistemlere göre düzenlenip telaffuz edilen boğumlu seslerden oluşmuş bir anlatım ve anlaşma aracıdır" (1968). Bölükbaşı da konuşmayı şöyle tanımlar: "Sözlü anlatım(konuşma), en basitinden en karmaşığına kadar, duyduklarımızı, düşüncelerimizi, dilek ve

özlemlerimizi, görüp duyduklarımızı, izlediklerimizi, seyrettiklerimizi, öğrendiklerimizi, yaşadıklarımızı bir başkasına sözle anlatma sanatıdır (2007: 70). İnsan diğer varlıklardan aklı ve konuşma yeteneği sayesinde ayrılır. Düşünen, irdeleyen, yorumlayan insan bunları ifade edemediği, daha doğrusu paylaşamadığı sürece karanlık bir noktada kalmaya mahkûmdur. Bununla birlikte düşünceler aktarıldığı ve paylaşıldığı vakit anlam kazanacak ve yücelecektir. Bu noktada konuşmanın payı büyüktür. Konuşma dinleme becerisinden sonra ilk gelişen beceridir. Zaten günlük hayatta da %45 ile en çok dinleme, ardından %30 ile konuşma becerisi kullanılmakta, bunlardan sonra %16 okuma ve %9 yazma gelmektedir (Nalıncı'dan akt. Temizyürek, F. ve diğerleri, 2014: 201). İnsan konuşarak kendini ifade olanağı bulur, sorunlarına çözüm arar, geleceğe yönelik tasarımlarını dış dünyaya aktarır. Bu itibarla konuşma günlük hayatta vazgeçilemeyecek becerilerimizden birisidir. Çünkü konuşma becerisi hayatımızdan çıkarıldığında iletişimin en önemli ögelerinden biri de pasif duruma geçecektir. Tabii ki iletişim sadece konuşma ile idame ettirilmez. İletişimin başka vasıtaları da vardır. Ancak konuşma içerisinde beden dili, jest mimik, vurgu tonlama gibi birçok başka etkeni de barındırdığından iletişimin en önemli ögelerinden biridir.

Konuşma, dil becerileri içinde zihnin en aktif olduğu alandır. Çünkü kişinin konuşabilmesi için öncelikle karşıdakini dinleyip söylenilenleri anlamlandırması, aynı zamanda da vereceği cevabı düşünmesi zihnin aktif olmasını sağlayacaktır (Erdem, 2014: 218).

Eğitim öğretim faaliyetlerinde de konuşmanın önemi büyüktür. Öğrencilerin kendini ifadede en önemli araçları konuşmadır. Çünkü yazma becerisi hem daha gelişme aşamasındadır hem de sürekli kullanıma uygun değildir. Öğretmen ve öğrenci arasındaki ilişki temelde konuşma ve dinleme üzerinden hareket eder. Kendini ifade eden öğrenci aldığı dönütlerle eğitim sürecini verimli şekilde değerlendirebilir. Aynı zamanda ölçme değerlendirme süreçlerinde de hızlı dönüt sayesinde öğretmene kolaylık sağlar.

Konuşmanın ortaya çıkabilmesi için öncelikle sağlıklı bir işitme duyusu gereklidir. Ses yoluyla iletilen sembolleri algılayamayan bireyin konuşması da olanaksızdır. Bu yüzden işitme engelliler bu sembolleri işaret dili vasıtasıyla ifade ederler. İşitme organlarının sağlığından başka konuşma organlarının da sağlıklı olması önem arz etmektedir. Zira konuşmanın gerçekleşebilmesi için ses telleri, gırtlak, dil, damak, burun, nefes borusu, akciğerler, dişler ve diyafram gibi konuşma organlarının sağlıklı ve düzgün çalışması, beyin ile eşgüdüm içerisinde olması gereklidir.

4.Diksiyon

İyi bir konuşmanın gerçekleşebilmesi için diksiyon en önemli faktörlerden birisidir. Diksiyonun farklı tanımları yapılmıştır. TDK Güncel Türkçe Sözlük'te "Seslerin, sözlerin, vurguların, anlam ve heyecan duraklarını kurallarına uygun olarak söyleme biçimi." şeklinde ifade edilen diksiyon Güler ve Hengirmen'e göre "duygularımızı ve düşüncelerimizi sözle ifade ederken seslerin ve sözcüklerin

hakkını vererek, cümleleri doğru, güzel, etkili ve yalın bir biçimde söyleyerek, sesimizi doğru ve düzgün kullanarak, tonlama, duraklama ve vurgulara dikkat ederek etkili ve güzel bir biçimde seslenme sanatıdır." (2005: 113). Gündüz ve Şimşek diksiyonu(söz söyleme sanatı) "konuşmanın üslubuna ve içeriğine uygun sözcükleri seçmek, seçilen sözcüklerle uzunluk ve kısalık, vurgu ve ton gibi dinleyenler üzerinde etkili olabilecek cümleler oluşturmak ve bu cümleleri söyleme sırasında beden diliyle desteklemek; ya da kısaca ana dili, güzel ve etkili bir biçimde seslendirme sanatı" olarak tanımlar (2014: 71). Tanımlardan da anlaşılacağı üzere dili doğru ve kurallarına uygun şekilde kullanmak ve konuşmada kullanılan organları zamanla denetim altına almak esastır. Tabii bunları yaparken İstanbul Türkçesini göz önünde bulundurmak gereklidir. Diksiyonun kötü olduğu bir konuşma tekdüze olacağı gibi dinleyiciyi de git gide konuşmadan koparacak ve soğutacaktır. Hatta bir noktada artık dikkatler konuşmadan çok konuşmacının yaptığı diksiyon hatalarına kayacaktır.

Diksiyon çalışmaları Gündüz ve Şimşek'e göre "ses eğitimi" ve "konuşmada beden dilinin" kullanımı olarak iki aşamada yürütülür (2014: 72). Fonetik, beden dili, sosyoloji, psikoloji gibi disiplinler diksiyonun ilgi alanına girer. Bu disiplinlerden diksiyon açısından en önemlisi kuşkusuz fonetik(ses bilim)tir (Temizyürek, F. ve diğerleri, 2014: 95). Fonetik, dilin sesle ilgili kurallarını verir ve söyleniş yönüyle ilgilenir. Diksiyon ise güzel ve etkili söyleyişin tüm özelliklerini öğreterek bu konuda beceri kazandırır. Dolayısıyla fonetik ve diksiyon birbirini tamamlar (Akbayır'dan akt. Temizyürek, F. ve diğerleri, 2014: 95). Bu çalışmada da temelde konuşmada diksiyonun ses(fonetik) kısmı geliştirilmeye çalışılmıştır. Çalışma bu bağlamda önemi haizdir.

Diksiyonun ses(fonetik) ile ilgili kısmını etkileyen bazı unsurlar vardır. Bunlar bir anlamda dış yapı unsurları olarak da adlandırılabilir. Bu unsurları altı kısımda incelemek mümkündür:

1. Boğumlama: Boğumlama karşıdakinin anlayacağı şekilde sesleri, heceleri ve kelimeleri ifade etmektir. Boğumlama sorunu yaşayan kişilerin sesi kısıkmış gibi çıkar ve alıcı tarafından tekrara mecbur bırakılırlar. Hatta alıcı, vericiden sesini yükseltmesini isteyebilir fakat durum temelde boğumlama ile ilgilidir. Boğumlama sorunu olmayan kişiler düşük sesle dahi konuşsalar ağızlarından çıkan ses veya heceler birbirine karışmadığı için anlaşılma ihtimalleri yüksektir. Boğumlama çalışmalarında çene, dil, diş, damak vs. boğumlama organları eğitilerek sorun çözülmeye çalışılır. Genellikle tekerleme alıştırmaları bu noktada işe koşulur.

2. Vurgu: Vurgu, konuşma zinciri içinde bir heceyi ötekilere göre daha yüksek ses tonuyla, söyleyiş süresi uzatılarak, öteki hecelerden daha belirgin bir biçimde çıkarmak, böylece kimi zaman yeni bir anlam sağlamaktır (Aksan, 1995: 228). Vurgu sadece heceyle kalmaz; ses, sözcük ya da cümlelerde de kendini gösterebilir. Bu durum okunan metne ve sözcük özelliklerine göre tezahür eder. Vurgusu olmayan konuşmalar duygusuz, tatsız ve adeta kuru bir şekil alır. Anlatılmak istenen

yeterince anlatılamaz. Vurgu konuşmaya ya da şiire ahenk katar, nüanslar ve yeni anlamlar yükler. Vurgu özellikle lirik metinlerin olmazsa olmazları arasındadır (Gündüz ve Şimşek, 2014: 182).

3. Tonlama: Ton, yalın ve periyodik hareketten, yani belirli bir zaman içerisinde tekrarlanan titreşimlerden oluşan ses izlenimine denir (Özbay, 2006: 91). Tonda etkili olan durum bir anlamda sesin hareketleridir. Bu eylemde ses alçalır, yükselir, sertleşir, kalınlaşır ve konuşmaya duygusal bir durum katar. Özellikle şiir türündeki metinlerde tonlamanın önemi ortaya çıkmaktadır. Tonlamanın doğru yapılması konuşmanın müzikalitesini artırdığı gibi yanlış kullanımı da metnin akıcılığını bozmakta ve anlaşılmayı olumsuz yönde etkilemektedir (Gündüz ve Şimşek, 2014: 182).

4. Duraklama: Konuşmalar esnasında bazen nefesin yeterli gelmemesi bazen de bir şeyler ima etmek veya anlatmak amacıyla yapılan kesmeler duraklama olarak ifade edilebilir. Yazı dilinde duraklamalar noktalama işaretleri ile yapılırken konuşmada noktalama işaretlerine ilaveten gereken yerlerde konuşmacı duraklamalar yapmalıdır. Bu yapılmadığı zaman şiddetli nefes alışverişleri neticesinde ortaya çıkan sesler konuşma estetiğine zarar verir ve konuşmanın niteliğini sekteye uğratır. Duraklama yapmak dinleyicilerin konuşma metnini daha kolay anlamasını sağladığı gibi aynı zamanda konuşmacıya vurgu ve tonlamaları yerinde yapması, rahat nefes alması ve bir sonraki düşüncenin planını yapması için zaman kazandırmaktadır (Gündüz ve Şimşek, 2014: 208).

5. Ulama: Ünsüzle biten bir kelimeden sonra ünlüyle başlayan bir kelime geldiğinde ilk kelimenin sonundaki ünsüzü ikinci kelimenin ilk ünlüsüyle birleştirerek söylemeye ulama denir. Ulama söze bir ahenk katar (Temizyürek, F. ve diğerleri, 2014: 124). Anlam olarak bozulmaya yol açacağından her zaman ulama yapılmaz.

6. Ezgi: Ezgi, konuşmanın tamamına egemen olan ton değişiklikleridir. Dilin melodisini oluşturan ton, vurgu gibi ezgi de insanların ruhsal durumlarını yani neşeli, öfkeli, üzüntülü olup olmadıklarını yansıtır. Ancak ton ve vurgu daha çok kelime ve cümlelere özgüdür. Ezgi konuşmanın bütününü kapsar (Akbayır'dan akt. Temizyürek, F. ve diğerleri, 2014: 124).

5.Yöntem

Bu araştırmada "karma yöntem araştırması" kullanılmıştır. Karma yöntem araştırması, araştırma problemini kapsamlı ve çok yönlü incelemek amacıyla, pragmatist felsefenin ilkeleri doğrultusunda nitel ve nicel yöntemleri birlikte kullanarak gerçekleştirilen araştırma olarak tanımlanabilir (Şimşek ve Yıldırım, 2016: 322). Araştırmanın nicel boyutunda tek grup ön test-son test modeli kullanılmıştır. Çalışma grubundaki öğrenciler evrenden yansız bir şekilde seçilmek yerine önceden oluşturulmuş gruplardan yansız yolla seçilmiştir. Tek grup ön test-son test modelinde, gelişigüzel seçilmiş bir gruba bağımsız bir değişken uygulanır. Modelde hem deney öncesi hem de deney sonrası ölçmeler vardır. (Karasar, 2006; 96) Araştırmanın nitel boyutu ise eylem araştırması biçiminde desenlenmiştir. Eylem

araştırması, bir okulda çalışan yönetici, öğretmen, eğitim uzmanı veya diğer tür kuruluşlarda çalışan mühendis, yönetici, planlamacı, insan kaynakları uzmanı gibi bizzat uygulamanın içinde olan bir uygulayıcının doğrudan kendisinin ya da bir araştırmacı ile birlikte gerçekleştirdiği ve uygulama sürecine ilişkin sorunların ortaya çıkarılması ya da hâlihazırda ortaya çıkmış bir sorunu anlama ve çözmeye yönelik sistematik veri toplamayı ve analiz etmeyi içeren bir yaklaşımdır (Yıldırım ve Şimşek 2016: 307).

5.1.Uygulama Süreci

Uygulama Şanlıurfa'nın Viranşehir ilçesinde bir ortaokulda yapılmıştır. Uygulama için bu bölgenin seçilmesinde eğitim açısından dezavantajlı bir bölge olması ve öğrencilerin ana dillerinin Arapça olması sebebiyle konuşma eğitimine nispeten daha fazla ihtiyaç duymaları etkili olmuştur. Ayrıca uygulama 7. sınıflarla yapılmıştır. Çünkü hem 8. Sınıflar gibi üzerlerinde sınav baskısı yoktur hem de 6. sınıflar kadar yaşça küçük değillerdir ve okulu benimsemişlerdir. Uygulamaya 11 kız 19 erkek olmak üzere toplamda 30 öğrenci katılmıştır. Uygulamaya başlanmadan önce uygun öğrenciler seçilmiş ve 15'er kişilik deney ve kontrol grupları hazırlanmıştır. Ardından dokuz maddelik bir "Konuşma Gözlem Formu" hazırlanmış ve uzman görüşü alınarak çeşitli düzeltmelerden geçmiştir. Konuşma gözlem formundaki maddeler konuşmanın dış yapı özelliklerini ölçmeye yönelik ifadelerden teşekkül etmekte ve likert tipinde evet, kısmen ve hayır seçeneklerinden oluşmaktadır. "Evet" seçeneği maddeye uygun konuşulduğunu gösterir ve değeri 3 puandır. "Kısmen" seçeneği maddeye nispeten ve bazı noktalarda uygun konuşulduğunu gösterir ve değeri 2 puandır. "Hayır" seçeneği ise maddeye çok az uygun konuşulduğunu veya hiç uygun konuşulmadığını gösterir ve değeri 1 puandır.

Tablo 1: Konuşma Gözlem Formu

Konuşmanın Dış Yapı Unsurları		**Hayır(1)**	**Kısmen(2)**	**Evet(3)**
	Sözcükleri Türkçenin kurallarına uygun telaffuz eder.			
	Konuşmasında sesi işitilebilir seviyededir.			
	Konuşmasında vurguya dikkat eder.			
	Konuşmasında tonlamaya dikkat eder.			
	Konuşma esnasında uygun yerlerde duraklamalar			

	yapar.			
	Sıkıcı bir şekilde konuşur.			
	Konuşma esnasında uygun yerlerde soluk alıp verir.			
	Konuşmasında standart Türkçeyi(İstanbul Türkçesi) kullanır.			
	Konuşmasında gereksiz sesler çıkarmaz.			

Uygulamanın metin seslendirme kısmında ise Miyase Sertbarut'un Anadolu Ateşi adlı radyo tiyatrosu kullanılmıştır. Metinde temsile uygun bir biçim vermek amacıyla bazı değişikliklere gidilmiştir. İlgili metnin seçilmesindeki neden metnin Millî Mücadele yıllarını konu edinmesi ve öğrencileri o yıllara götürerek milli bilinç oluşturma imkânına sahip olmasıdır. Ayrıca metinde öğrencilerin bilmediği kelimeler (Miralay, fert, mukaddes…) dengeli bir biçimde dağılmakta ve kelime öğretimine de imkân vermektedir. Tüm bunların yanında metinde kadın ve erkek olarak farklı tipte roller vardır. Bu da rol çeşitliliği açısından önemlidir. Anadolu Ateşi oyunu işgal altındaki İstanbul'da yaşayan Şefika adlı genç bir Türk kızının İzmir'in işgal edildiği ve Millî Mücadele ruhunun şekillenmeye başladığı yıllarda yaşadıklarını ve vatanı için gözünü kırpmadan cepheye koşup gösterdiği fedakârlıkları ve Türk milletinin zor yıllardaki durumunu anlatmaktadır.

Uygulama sınıf içerisinde başlatılmadan önce deney grubuna hazırlıklı konuşma eğitimi verilmiş, öğretmen tarafından örnek konuşmalar yapılmıştır. Bunun akabinde yine deney grubuna radyo tiyatrosundan ve özelliklerinden, uygulanış biçiminden bahsedilerek örnekler dinletilmiştir. Kontrol grubuna ise sadece hazırlıklı konuşma konusunda eğitim verilmiştir. Uygulama başlamadan önce ve uygulama bittikten sonra hem deney hem de kontrol grubuna hazırlıklı konuşma konuları verilmiş ve öğrenciler sırayla hazırlandıkları konuşmayı sunmuşlar, bu esnada da uygulayıcı tarafından konuşmalar kaydedilmiştir. Kaydedilen konuşmalar 3 uzman tarafından "Konuşma Gözlem Formu"na göre değerlendirilmiş ve puanlanmıştır.

Uygulama için toplam 8 hafta kullanılmıştır. Bu 8 haftanın ilk ve son haftasında hazırlıklı konuşmalar yaptırılmış, geriye kalan 6 haftalık süreçte de arkası yarın biçiminde 6 parçaya bölünerek deney

grubuyla radyo tiyatrosu oynanmıştır. Kontrol grubunda ise standart Türkçe dersleri işlenmiştir. Tiyatro oynanmadan önce öğrencilerin oyunun duygusunu anlamaları için Millî Mücadele ile ilgili bilgiler verilmiş ve dönemin durumu açık bir şekilde izah edilmiştir. Bir önceki haftadan radyo tiyatrosunun ilgili bölümü deney grubuna dinlettirilmiş; vurgu, tonlama ve duygular gibi çeşitli etkenlere dikkat etmeleri istenmiştir. Karakterlere ve metne nasıl çalışacakları detaylı şekilde anlatılmış ve her hafta hatırlatılmıştır. Radyo tiyatrosunun oynanması esnasında öğrencilerin bilmedikleri kelimeler açıklanmış, vurgu, tonlama, telaffuz veya duygu durumlarıyla ilgili hatalarda ise önce uygulayıcı doğrusunu göstermiş ardından da öğrenciye yaptırılmıştır. Bununla beraber çalışma yapılan mekân da motivasyonun bozucu etkenlerden arındırılmıştır.

6.Sonuç

Çalışmanın veri analizleri henüz tamamlanmadığından kesin ve tam sonuçlara bildiri tam metninde yer verilememiştir. Ancak yapılan gözlemlerden ve bizatihi çalışmanın kendisinden hareketle bazı sonuçlardan bahsetmek mümkündür:

- Öğrencilerin telaffuzlarında düzelmeler gerçekleşmiş, kelimelerin daha sorunsuz telaffuz edildiği görülmüştür.
- Öğrencilerin vurgu ve tonlamalarında düzelmeler gerçekleşmiştir.
- Öğrencilerin kendilerine olan güvenleri artmış, topluluk önünde rahat konuşur hâle gelmişlerdir.
- Öğrencilerin konuştukları Türkçe İstanbul Türkçesine yaklaşmıştır.
- Özgüvenleri artan öğrenciler, farklı ortamlarda da kendilerini daha rahat ifade eder hâle gelmişlerdir.
- Öğrenciler artık sesli okumalar esnasında daha az takılma yaşayıp sesli okumayı kurallarına uygun yerine getirir hâle gelmişlerdir.
- Uygulama sayesinde öğrenciler konuşmalarda nerede durup nerede konuşacaklarını daha rahat kavrar ve uygular hale gelmişlerdir.
- Öğrencilerin konuşmalar esnasında daha anlaşılır bir ses tonuyla konuştukları görülmüştür.

Kaynaklar

Aksan, D. (1995). Her Yönüyle Dil Ana Çizgileriyle Dilbilim. Ankara: Türk Dil Kurumu Yayınları.

Bağcı Ayrancı, B., ve Mutlu, H. H. (2017). 2006, 2015 ve 2017 Türkçe Dersi Öğretim Programlarının Karşılaştırılması. International Journal of Language Academy. 5(7). 119-130.

Bölükbaşı, F., N. Öztürk, S. Uşun ve diğerleri. (2007). (Editör Fatma Bölükbaşı). Türkçe Öğretimi. İstanbul: Lisans Yayıncılık

Calp, M. (2007). Özel Öğretim Alanı Olarak Türkçe Öğretimi. Konya: Eğitim Kitabevi.

Dilaçar, A. (1968). Dil, Diller, Dilcilik. Ankara: TDK Yayınları.

Erdem, İ. (2014). Konuşma Eğitimi: Kuram, Uygulama, Ölçme ve Değerlendirme. Güzel, A. ve Karatay, H. (Editörler). Türkçe Öğretimi El Kitabı. Ankara: Pegem Akademi.

Güler, E. Ve Hengirmen, M. (2005). Ses Bilimi ve Diksiyon. Ankara: Engin Yayınları.

Gündüz, O. ve Şimşek, T. (2014). Anlatma Teknikleri II: Uygulamalı Konuşma Eğitimi. Ankara: Grafiker Yayınları.

MEB (Millî Eğitim Bakanlığı). (2006). İlköğretim Türkçe Dersi Öğretim Programı ve Kılavuzu (6, 7, 8. Sınıflar). Ankara: Devlet Kitapları Müdürlüğü Basımevi.

Onan, B. (2014). Türkçenin ana dili olarak öğretiminde karşılaşılan sorunlar ve çözüm önerileri. Güzel, A. ve Karatay, H. (Editörler). Türkçe Öğretimi El Kitabı. Ankara: Pegem Akademi.

Özbay, M. (2006). Türkçe Özel Öğretim Yöntemleri-II. Ankara: Öncü Kitap.

Şimşek, H. ve Yıldırım, A. (2016). Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Temizyürek, F., Erdem, İ. ve Temizkan, M. (2014). Konuşma Eğitimi Sözlü Anlatım. Ankara: Pegem Akademi.

Vardar, B. (2003). Açıklamalı Dilbilim Terimleri Sözlüğü. İstanbul: Multilingual Yayınları.

GİRESUN KARAGÖL DAĞI OBALARINDA MUSİKİ VE GELENEKSEL SANATLAR

Dr. Öğr. Üyesi Gökhan HAMZAÇEBİ
Giresun Üniversitesi

Özet
İnsan yaşamında özellikle Türk insanının yasadığı mekânın fiziki ve beşeri özelliklerinden de bahseden Türk müziğinin önemi, toplumu oluşturan insanlarımızın yaşamına ait değişik alanlarda yarattığı ilham kaynaklarından esinlenmektedir. Bunun yanında geleneksel dans ve müzik yapılarında ortak kültürel öğelerin karşılıklı etkilenmeleri dil, dans, giyim kuşam ve musikinin de ilham kaynağı olmuştur. Oluşan bu kültürleşme aynı zamanda birbirlerine yakın yörelerin ortak dans ve müziğinin de meydana gelmesine zemin hazırlamıştır. Bu oluşan dans ve müziklerin tarzı kendisine karşı hoşgörü, birlik ve beraberliğini, yiğitlik, sevincini, heyecanını, coşkusunu, kızgınlığını ve paylaşım gibi kavramları temel dayanak kabul etmiştir. Geleneksel dans ve Müzik, bir milletin sanat kaynaklarının başında gelmektedir. Geleneksel dans ve müzikler bir tesadüf üzerine değil yılların kültürel birikimleri sonucunda ortaya çıkar. Giresun, Ordu ve Sivas yörelerine ait başta geleneksel dans ve müzik olmak üzere sanatsal faaliyetlerin benzeşmesi bir tesadüf değildir. Giresun halk musikisi ve yöresel oyunlarının yakın illerin halk oyunları ve müziğine bazı konularda benzemesi de müziğin canlı ve taşınabilir özelliğini yansıtmaktadır. Bu yörelerdeki toplumsal unsurların tarihi kökenlerine bakıldığında ortaya bir ortak bir yayla olan Karagöl Dağının civarında yaylacılık yapan bu üç ayrı bölge insan unsurlarının olduğu görülmektedir. Karagöl Dağı ve çevresi yüzyıllar öncesinden günümüze kadar geçen süre içinde Türk yurdu olarak bilinmektedir. Bu yöre insanları coğrafi olarak bir birlerine uzak olsalar da yaylacılık faaliyetlerinde Karagöl Dağında birleşerek folklorik açıdan açısından birbirleriyle etkileşerek benzer özellikler oluşturmaktadır. Bu benzerlikleri aynı zamanda halk danslarında ve musikilerinde de görmek mümkündür. Bu çalışmada Giresun ili sınırları içinde yer alan Karagöl Dağı yaylasının asırlardır süren göçlerin bir doğa hadisesi olduğunu ve bölge insanı üzerinde etkisini asırlardır sürdürdüğünü ortaya çıkarmaya çalışacağız. Göçerlerin doğa ile geleneksel dans ve musiki arasındaki sıkı ilişkinin Giresun ve havalisinde toplum üzerindeki etkilerini değerlendireceğiz. Çalışmada literatür taraması yapılmasının yanında bizzat arazideki göçerlerle geleneksel dans, figür ve müziğe ait uygulamalar üzerinde gözlemler yapılacaktır.

Anahtar Kelimeler: *Giresun, Yayla, Kırsal, Göçerler, Dans, Müzik.*

MUSIC AND TRADITIONAL ARTS IN GIRESUN KARAGOL MOUNTAIN OBAS

Abstract

The importance of Turkish music, which also mentions the physical and human characteristics of the place inhabited by Turkish people in human life, is inspired by the sources of inspiration created by the people who make up the society in different fields of life. In addition, the mutual influence of common cultural elements in traditional dance and music structures has inspired language, dance, clothing and music. At the same time, this culturalization has created the ground for the common dance and music of the close regions. The style of these dances and music accepted tolerance, unity and solidarity, bravery, joy, excitement, enthusiasm, anger and sharing. Traditional dance and music is one of the art resources of a nation. Traditional dance and music is one of the art resources of a nation. Traditional dance and music is not a coincidence, but a result of the cultural accumulation of years. It is not a coincidence that the artistic activities of Giresun, Ordu and Sivas regions, especially traditional dance and music, are similar. The resemblance of Giresun folk music and regional plays to folk dances and music of the nearby provinces reflects the lively and portable features of the music. When we look at the historical origins of the social elements in these regions, it is seen that there are human elements in these three different regions, which are plateaus around the Karagöl Mountain which is a common plateau. Karagöl Mountain and its environs have been known as the Turkish homeland since centuries ago. Although the people of this region are geographically distant from each other, they come together on the Karagöl Mountain in their transhumance activities and interact with each other in terms of folkloric aspects to form similar characteristics. These similarities can also be seen in folk dances and music. In this study, we will try to reveal that the Karagöl Plateau, which is located within the borders of Giresun province, is a natural phenomenon of centuries-long migration and its effect on the people of the region for centuries. We will evaluate the effects of nomads' close relationship between nature and traditional dance and music on society in Giresun and its vicinity. In addition to the literature review, the nomads in the land will also be observations on traditional dance, figure and music practices.

Key Words: *Giresun, Yayla, Countryside, Nomads, Dance, Music.*

1.Giriş

Günümüzde toplumlara bakıldığında, folklorun önemli bir bölümünü oluşturan oyun ve müziklerin motif ve figür özellikleri ait olduğu toplumların kültürel özelliklerine göre şekillendiğini görmek mümkündür. Toplumların yüzyıllar içerisinde biriktirerek günümüze taşıdıkları ve kendi geçmişleriyle ilgili bir olayı, davranışı, inancı, tabiatı, tarım üretimini, besledikleri hayvanların davranışlarını, ya da bir savaş taklidini, oynadıkları oyun figürlerinde görmekteyiz. Yöresel oyunlar bir tesadüf üzerine değil, yöre insanının zaman içerisinde oluşturdukları folklorik kültür birikimleri sonucunda ortaya çıkmaktadır. İçtimai hayatın ve inançların bir uzantısı olan halk oyunları ve müzikler, bölge ve yöre insanlarının farklılıklarını kendilerine özgü karakterlerini en iyi yansıtan unsurlar olarak karşımıza çıkmaktadır.

Gelenek ve göreneklerine bağlı olan yöre insanı, bozulmamış coğrafi yapısı ve kültürüyle Türk folklor için bir ilham kaynağıdır. Bu geleneksel oyun ve müzik türleri, motifleri ve figürleri bağlamdaki inanç etkileri, kültürel sözler tarafından da desteklenmektedir. Geleneksel dans ve müzikler toplumsal rolü de; bağlı bulunduğu toplumlar arasında birleşme ve bütünleşmeyi de ifade etmektedir. Doğu Karadeniz'in Türkleşmesinde önemli bir fonksiyona sahip olan Oğuzların Çepni boyunun özellikle Giresun civarında bu özellikleri yaşattığı görülmektedir. Anadolu'daki kültürel yaşam ve varlıkları 12. yüzyıla kadar giden Çepnilerin, tarihçiler tarafından da Anadolu'nun Türkleşmesi ve bir Türk yurdu haline gelmesinde önemli katkıları olduğu kabul edilmektedir. Osmanlı Devleti devrine ait Tapu Tahrir Defterlerindeki kayıtlarda 15. yüzyılın sonlarından itibaren Anadolu'nun iskânında ve Türkleşmesinde Çepnilerin rolüne ait kayıtlara rastlanmaktadır.

Çepniler Türk göçlerinin başlamasıyla kadim yurt tuttukları Doğu Karadeniz bölgesine ve güney bölgesinden Anadolu'nun içlerine ve de takip eden yıllarda ise Anadolu'nun batı bölgelerine giriş yaparak Anadolu'nun Türkleşmesi yolunda fetih hareketlerini sürdürmüşlerdir. Doğu Karadeniz Bölgesi'nin bugünkü kültürel ve etnik yapısına etki eden olay, XI. yüzyılın ortalarından itibaren bölgeye başlayan Türkmen göçüdür. 1048'de başlayan akınlar sonucunda 1058'de Şarkî Karahisar 1064'de Şavşat ve Artvin'in Selçuklu sınırlarına dâhil edilmesi ile başlayan Türkmen göçü, 1071 Malazgirt Zaferi'nden sonra hızlanmış, Kelkit ve Çoruh boyları ile batıda Samsun'a kadar olan bölge Oğuz boyları tarafından yurt tutulmuştur (Özmenli, Kuruca, 2018: 406). Çepniler, Anadolu'ya özelde Giresun'a geçmişin derinliklerinden ayıklayarak günümüze kadar getirdikleri ve itinayla korudukları din, kültürel ve sosyal değerleriyle Türk kimliğinin canlı örneğini oluşturmaktadır. Bu millî kimlik aynı zamanda toplumsal işlevleri yönünden folklor ve sanat eserleri üzerinde de etkili olmuştur. Çepnilerin inançları hususunda bilgi veren kaynakların büyük çoğunluğu, Çepnilerin Alevi-Bektaşi geleneğine mensup olduklarını ifade etmektedir. Türkiye coğrafyasında özellikle Ege bölgesinde ki illerde bulunan Çepniler tamamıyla Alevi olarak karşımıza çıkmaktadır.

Karadeniz Bölgesi'ndeki Çepnilerin ise geçmişte Alevi olduğu söylense de bugün bölgede yağaysan Çepnilerin büyük çoğunluğunun Sünni olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu bölgede Sünni yaşam süren Çepnilerin kullanmış oldukları kültürel ve folklorik yaşantılarındaki ritüelleri Alevi topluluklarının geleneksel davranışlarıyla paralellik gösterdiği görülmektedir. Hatta bu gelenekler Piraziz, Şıhlı, Haydarlı gibi yer isimleri ve şahıs isimleriyle de hala varlığını sürdürmektedir. Ancak Çepnilerin büyük çoğulunun Sünni olduğu bu coğrafyada bazı yörelerde Alevi Çepniler de bulunmaktadır. Konuşmaları ve türkü söylemekteki yapıları için Melih Duygulu, Türk Halk Müziği Sözlüğünde Çepni ağzı için, Karadeniz'in Trabzon, Giresun illerinde yaşayan Çepni Türkmenlerinin müzikal tavırlarını ve yine bu illerin Çepni olmayan halkı tarafından kullanılan terimdir (Duygulu. 2014: 116). Bunlardan en önemlileri bugün Ordu Gürgentepe Köyü, Kürtün Taşlıca Köyü, Trabzon Eskiköy ve Giresun'a bağlı Dereli ilçesinin Bahçeli Köyü1"nde yağaysan Çepnilerdir (Küçük, 2011: 20-21).

Çepni kültürünün Durağan değil hareketli bir sosyal yaşantısı vardır. Bundan dolayıdır ki, Doğu Karadeniz özelde Giresun civarına göç eden Türkmen unsurlarının muhafaza ederek bizlere ulaştırdıkları kültürel değerlerin başında musiki ve ona ait uygulamaların geldiğini söylemek gerekir. Tarihsel geçmişleri bakımından Alevilik anlayışının, Türk boylarının Müslümanlıkla ilk karşılaştıkları dönemlere kadar uzandığını görmek mümkündür. Mehmet Özbek, Türk Halk Müziği El Kitabı I Terim Sözlüğünde Aleviliği İslami bir itikadi mezhep ve bu mezhebin mensupları olarak adlandırılır (Özbek, 2014: 11). Türklerin İslamiyet'i kabulü ile birlikte inançsal anlamda iki İslam anlayışı oluşmuştur: Biri şehirli ve Arapça bilen toplumun kabul ettiği kitabi İslam'dır; diğeri göçebe çevrelerin kendi eski geleneksel dini inançlarının etkisinde algılanan bir İslam anlayışıdır. Kültüre bağlı olan ve yazılı kayıtlara bağlı olmayan, sözel ve mitlere sahip kültüre bağlı olan göçer hayatı yaşayan ve göçebe durumunda bulunan Türkmenlerin bir kısmı, Müslümanlığı karşılaşmış oldukları "Davet eden "Muktezi" denilen Dai'ler vasıtasıyla öğrendiklerini görmekteyiz. Bu Muktezilerin çoğu Alevi inancına sahip olmalarından dolayı bir kısım Türkmen göçerleri Kitabı İslam'dan ziyade Alevilik inanç sistemini benimseniştir. Bu inanç Türkmen İlâsın da görülmektedir. Duygulu' ya göre, bazı yörelerde Türkmenlikle Alevilik özdeş görüldüğünden, Türkmenlerin ses kültüründeki dinsel ögeleri "Türkmen İlâsı" denen terimle dile getirdikleri görülmektedir der (Duygulu, 2014: 435). Anadolu Aleviliği için tarihte ve günümüzde kullanılan farklı isimleri de bulunmaktadır. Bunların bir kısmı kendi müntesipleri tarafından verilmiş ise de, bazıları değişik mülahazalarla örneğin Tahtacılar, Rafizi, Bektaşilik gibi muhalifleri tarafından verilmiştir. Muhaliflerce verilmiş olan isimler daha sonra, o toplum tarafından benimsenmiştir (Dalkıran, 2002: 98). Semahlar inanç ekseni içerisinde Alevi topluluklarında görgü, bezm-i cem, ayin-i cem, cem, ya da görüm gibi birkaç şekilde adlandırılan dinsel inanışlarla yapılagelmiş, müzik ve harekete bağlı figüratif ritüelleri ile zengin bir inanca sahiptir. Alevi toplumunda semahlar, kültürel kimliğinin aidiyetini onaylayan, pekiştiren ve sürdürülmesinde önemli rolü olan unsurdur. Söze dayalı deyiş, semah, nefes gibi toplumlarda kendini gösterir. Sözler, topluluğun doğru kabul ettiği inançları ve yaşamın düzenlenmesinde gerekli koşulları yansıtır. Söz ve ezgi bütünleşmesinin sürekli yenilenmesi ortak bir geçmiş ve kollektif kimlik duygusunu pekiştirerek topluluğun devingenliğini sağlar (Kaplan, 2007:114).

2.Karadeniz'de Göçerler Kültürü

İnovasyon girişimcinin yeni kaynaklar oluşturarak veya var olan kaynakların kullanım varlığını artırarak bolluk ve rahatlık üretebilmesi durumudur. Ayrıca diyebiliriz ki, bir fikrin, benzer hedefleri olan bilimsel araştırmadan icada, geliştirmeye ve ticarileştirmeye kadar yeni bir ürün/hizmet veya üretim süreci yaratmaktaki tüm faaliyetler olarak tanımlamıştır. Sosyal açıdan bakıldığında inovasyon, sosyal uygulamaların uygulanmasına rehberlik eden ve genellikle de mevcut metotlar yerine yeni metotlar oluşturarak toplumsal kültürel değişimi tetiklemekte veya değişimin önündeki direnci esnetmektedir (Topsakal, Yüzbaşıoğlu: 2017-566). Buna bağlı olarak kültürel inovasyona

baktığımızda inovasyon kültürü yaratıcılığın, risk almanın, fikir ve sosyal normların paylaşımının nasıl olabileceğini de ifade etmektedir (Yiğit: 2014-4). Karadeniz bölgesinde yaşam süren topluluklar göçer yaşamı sürdürürken farkında olmadan kültürel ve sosyal inovasyonu yayla göçerleri ekonomik ve kültürel alışverişlerde yüzyıllarca sürdürmektedir.

Yüzyıllar boyunca süregelen göçler yoluyla Anadolu'ya yerleşen Türkler, beraberinde getirmiş olduğu müzik kültürü ve folklorik birikimlerini özellikle günümüz dönemine kadar doğu ve batı müzikal kültürü ile en üst düzeyde sentezlemeyi bilmişlerdir. Bugüne kadar tarihi kaynakların verdiği bilgiler yanında bir yörenin bir bölgenin kimliği hakkında en az onlar kadar değerli ve tarihi vesikaların yetersiz kaldığı durumlarda kültürel sentesin tarihi vesikalardan daha fazla geçerli olan, o yörede yaşayan insanların geçmişten günümüze kadar taşıdıkları kültürel varlıkları, yani maddi ve manevi kültürel değerlerinde görmekteyiz (Çelik: 2004-4). Türkler sayesinde bu kadim Anadolu yurdu, kültür üzerinde özelde müzik kültürü ve folklor üzerinde benzerlikler ve farklılıkların yaşandığı bir cazibe merkezi haline geldiği görülmektedir. Tarih sahnesinde ilk görülmeye başlayan ve geçmişten günümüze kadar çeşitli değişiklikler yaşamış ama özde genel karakteristik özelliklerini içinde korumuş olan Türk toplulukları, yüzyıllar boyunca geniş bir coğrafyaya yayılmış olmaları ve birbirlerinden farklı kültürlerin kaynaşmasına doğal bir zemin hazırlayan Anadolu coğrafyasında bugün kullandığımız müzik ve dans kültürünün şekillenmesine zemin hazırlamıştır. Bu yüzdendir ki, halk musikisi ve yöresel danslarının formları ve konulardaki benzerlikler de müziğin canlı ve taşınabilir özelliğini yansıtmaktadır. Geleneksel dans ve müzikler bir tesadüf üzerine değil yılların kültürel birikimleri sonucunda ortaya çıkmaktadır. Başlangıcı çok eskilere dayanan dans; bir fikir, bir duygu, bir uzmanlık ve bir olayın estetik duyarlılık içinde tartımlı bir harekete dönüşümüdür. Kendisini ifade edemeden var oluşunu sürdüremeyen insanoğlu için, en eski ve ilkel anlatım biçimi olan dans insanın toplumsallaşmasıyla değişerek varlığını bu güne kadar sürdüren İnsanlar, kutlama, sevinç, dinsel ayin ve tüm duygularını dans yoluyla ifade etmişlerdir (Kuru, Olgaç: 2017-272). Giresun yörelerdeki toplumsal unsurların ve dans kültürünün tarihi kökenlerine bakıldığında ortaya ortak bir yayla olan Karagöl Dağının civarında yaylacılık yapan Sivas, Ordu, Tokat ve Giresun gibi bölge insan unsurlarının olduğu görülmektedir. Birlik ve beraberlik içerisinde yaşayan insan topluluklarını birbirlerinden ayıran en önemli temel öğenin göç olduğu kabul edilmektedir. Farklı nedenlerle gerçeklesen göçler, insanların uzun bir zaman diliminde ortak bir yaşam sonucunda ortaya çıkardıkları, paylaştıkları ve yaşadıkları ortak kültürel değerleri oluşturdukları bilinmektedir (Kurtişoğlu, Üner:2016-63). Yüzyıllardır Konar göçer hayatın yaşandığı Doğu Karadeniz Bölgesinde özelde Giresun ili sınırları içinde kalan yaylalara gelen Sivas, Ordu, Tokat ve Giresun yaylacıları yılın her anında yayla için hazırlık yaparak belirli zamanlarında çıktıkları bu yaylalarda birtakım sosyal, kültürel ve ekonomik faaliyetlerin gerçekleştirmeleri geleneksel olarak günümüze kadar devam ettirilmektedir. Bilindiği gibi Karagöl Dağı ve çevresi yüzyıllar öncesinden günümüze kadar geçen

süre içinde Türk yurdu olarak bilinmektedir. Ayrı ayrı bahsi geçen bu yöre insanları coğrafî olarak bir birlerine uzak olsalar da yaylacılık faaliyetlerinde Karagöl Dağı obalarında birleşerek folklorik açıdan birbirleriyle etkileşerek benzer özellikler oluşturduğu görülmektedir. Bu benzerlikleri aynı zamanda halk danslarında ve musikilerinde de görmek mümkündür.

Yöre musikisi üzerinde yapılan incelemeler bu kollektif devinim bütünlüğünü göstermektedir. Özellikle yöre musikisi üzerinde eski Türk inançlarının etkili olduğunu ve bu etkinin zaman içinde bazı değişikliklere uğradığını görmekteyiz. Giresun ve yöresindeki müzik ve dans uygulamalarını diğer kültür coğrafyalarımızın devinimlerinin dışında düşünmemek gerekir. Geleneksel dans ve müzik yapılarında ortak kültürel öğelerin karşılıklı etkilenmeleri dil, dans, giyim kuşam ve musikinin de ilham kaynağı olmuştur. Oluşan bu kültürleşme aynı zamanda birbirlerine yakın yörelerin ortak dans ve müziğinin de meydana gelmesine zemin hazırlamıştır. Bu oluşan dans ve müziklerin tarzı kendisine karşı hoşgörü, birlik ve beraberliğini, yiğitlik, sevincini, heyecanını, coşkusunu, kızgınlığını ve paylaşım gibi kavramları temel dayanak kabul etmiştir. Kültür dairesi içerisinde bulunan geleneksel yapıların başında yer alan etnik dans ve müzikler, ait oldukları toplumların sanat kaynaklarının başında gelmektedir. Geleneksel dans ve müzikler bir tesadüf üzerine değil yılların kültürel birikimleri sonucunda ortaya çıkar.

3.Göçerlerde Ortak Oyun ve Müzik Özellikleri

Giresun, Ordu ve Sivas yörelerine ait başta geleneksel dans ve müzik olmak üzere birçok folklorik faaliyetlerin birbirlerine benzemeleri bir tesadüf değildir. Giresun halk musikisi ve yöresel oyunlarının yakın illerin halk oyunları ve müziğine bazı konularda benzemesi de dansın ve müziğin canlı taşınabilir özelliğinden kaynaklandığını söyleyebiliriz. Bu kadim coğrafyayı kullanan toplumsal unsurların tarihi kökenlerine bakıldığında ortaya bileşen ortak Karagöl Dağının civarında yaylacılık yapan bu üç ayrı bölge insan unsurlarının olduğu görülmektedir. Giresun'da bulunan Karagöl Dağı ve çevresi Türk varlığının görülmeye başladığı dönemlerden günümüze kadar geçen süre içinde Türk yurdu olarak bilinmektedir. Bu yöre insanları coğrafî olarak bir birlerine uzak olsalar da yaylacılık faaliyetlerinde Karagöl Dağında birleşerek folklorik açıdan birbirleriyle etkileşerek benzer özellikler oluşturmaktadırlar. Bu benzerlikleri aynı zamanda halk danslarında ve musikilerinde de görmek mümkündür.

Halk kültürünün ve folklor ürünlerinin görsel ve işitsel yönünü oluşturan önemli çalışma alanlarından biri olan halk oyunları, konuyla ilgili birçok bilim insanı ve araştırmacılar tarafından kökeni, oluşumu, yapısı ve biçimi üzerine tanımı yapılmaya çalışılmıştır. Halk oyunları, ait olduğu yerin giyim kuşam, müzik tarzı ve estetik anlayışı gibi kültürel özelliklerini aynı anda aktarmaktadır (Ertural, 2006: 3). Karadeniz coğrafyasını mesken tutmuş konargöçer hayatı benimsemiş göçerlerde de kültürel özellik aktarımı aynı olduğu görülmektedir. Geleneksel yapı özelliklerini koruyan halk oyunlarının göçerler

tarafından muhafaza edilerek günümüze getirilen ve öne çıkan özelliği ile oynama sırasındaki yaratımı, toplumsal inanç yapısı ve icrası ile ait olduğu toplum üzerinde bıraktığı etkileri görmekteyiz. Doğu Karadeniz bölgesinde asırlardır süren göçlerin bir doğa hadisesi olduğunu ve bölge insanı üzerinde etkisini asırlardır sürdürdüğünü görmekteyiz. Bu bağlamda doğa ile oyun ve müzik arasındaki sıkı ilişkinin Giresun ve havalisinde toplum üzerindeki etkilerini görülmektedir. Giresun ili sahil şeridinde yer almasından dolayıdır ki, iklim koşullarının çok sert olmadığı söylenmektedir. Giresun insanı denizle yaşamayı öğrenmiş, kıyı şeridinden hemen başlayan dik yamaçlarda yöresel tarım yaparak araziye uyum sağlamıştır. Yöre insanının bu geleneksel yaşam tarzı geleneklerini, inancını ve yöresel davranışlarını etkilemiştir. İklimimin yöre insanları üzerine bıraktığı etki, yörede oynanan oyunların figürlerine bakıldığında bu etki görülmektedir. Bu bağlamda Karadeniz coğrafyasının tabiat ve iklim şartları yörenin kendine özgü halk oyunlarının oluşmasında etken bir rol oynadığını görmektedir. Giresun ve havalisi müzikal zenginliği olan bir ilimizdir. Giresun ilinin tarihi oluşumlarına bakıldığında yöreye yerleşen Çepnilerin toplumsal, inançsal ve kültürel rolleri olduğu bilinmektedir. Karadeniz'in kıyı ve iç kesimlerini mesken tutmuş Sünnî-Çepni köylerinin bugünkü Görele ilçesine bağlı olan 12 yerleşme bölgesinden ayrıca, Vakfıkebir ilçesine ait 15, Şalpazarı civarında 24 yerleşim yerinden ibaret olduğu; bununla birlikte Akçaabat'ta bir, Vakfıkebir ilçesinde ise iki köy yerleşiminin Alevî olduğunu bildirmektedir (Yörükan,2002: 138). Türk folkloru içerisinde özellikle inanç ekseni içerisindeki oyun formlarıyla Alevilerin büyük bir zenginliğe sahip olduğunu bilinmektedir. Alevi kültürünü yarattığı zenginliğin içinde müzikal yapılarında bağlama çalma ve onun ezgilerine uygun türküler söylenmesi Anadolu'nun coğrafyasının birçok yerinde tesadüf edilen bir uygulamadır. Anadolu Çepnileri ve özelde Giresun'da yaşam süren Çepniler, toplumsal özellikleri ya da yayla göçleri sırasında etkilenerek kendi inanç çerçevesinde harmanladıkları oyun ve müzik yapılarını günümüze kadar korumayı başarmışlardır. Türk toplumlarının yaşam biçimini oluşturan ortak yön yaylalardır diyebiliriz. Yaylalar toplumsal ve kültürel bir faaliyet alanı olarak da önem taşımaktadır. Giresun'da Haziran ayı sonlarına kadar çıkılan Karagöl Dağı civarı yaylalarına, doğal takvimin tespitine göre belirlenen tarihten önce çıkış olmaz. İlk önce hayvanlarla beraber çobanlar, havaların daha da ısınmasıyla beraber çocuklar ve yaşlılar çıkarlar. Yaylalardan dönüşler ise kasım ayı ortalarına kadar sürer ve ailelerin kendi istek ve arzularına göre gerçekleşir. Karagöl Dağı ve çevresi yüzyıllar öncesinden günümüze kadar geçen süre içinde Türk yurdu olarak bilinmektedir. Karadeniz'de Konargöçer hayatın 0 noktasından yer yer 3000 metrelere kadar çıkan bir uygulama olduğunu bilmekteyiz. Müzik ve danslarımız da bu yolculukta şekillendiğini söyleye biliriz. Günümüzde Karagöl dağı civarını kullanan yaylacılara bakıldığında Sivas, Giresun, Ordu göçerlerinin görmek mümkündür. Halk oyunları Türk folkloru içerisinde ait olduğu yörenin geleneksel kültür göstergesi olmakla birlikte kültürel zenginlikleri, yaşayış biçimiyle özdeşleştiren önemli parçalarından birisidir. Bölge ve yöre insanlarının farklılıklarını kendilerine özgü karakterlerini en iyi yansıtan özelliklerinden biri olan halk oyunları ve müzikleri; gelenek ve göreneklerine bağlı olan Karadeniz

insanının, bozulmamış coğrafi yapısı ve kültürüyle Türk folklor için bir ilham kaynağıdır. Bu yöre insanları coğrafî olarak bir birlerine uzak olsalar da yaylacılık faaliyetlerinde Karagöl Dağında birleşerek folklorik açıdan birbirleriyle etkileşerek benzer kültür özellikler oluşturdukları görülmektedir. Bu benzerlikleri aynı zamanda halk oyunları ve halk müziğinde de görmek mümkündür. Geleneksel dans ve müzik yapılarında ortak kültürel öğelerin karşılıklı etkilenmeleri dil, dans, giyim kuşam ve müziğinin de ilham kaynağı olmuştur. Oluşan bu kültürleşme aynı zamanda birbirlerine yakın yörelerin ortak dans ve müziğinin de meydana gelmesine zemin hazırlamıştır. Halk oyunları türlerinden olan ve Giresun yöresinde de oynana karşılama, figür yönünden ve müzik yapıları yönünden incelendiğinde semahlarla benzer özellik gösterdiği görülmektedir. Karagöl Dağı civarını kullana farklı illerin yaylacıları, oynadıkları oyunların özelliklerinde içtimai ve sosyal yaşantısına inançsal özelliklerini kattığı görülmektedir. Yörede karşılama oyunu kol figürleri semahlardaki ritüellere benzerlik göstermektedir.

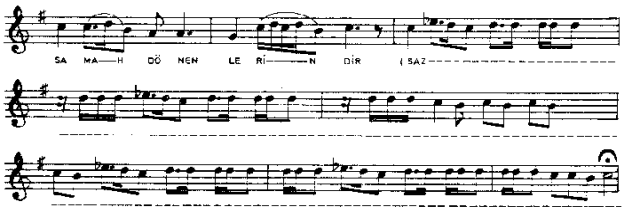
Fotoğraf 1.

Fotoğraf 2.

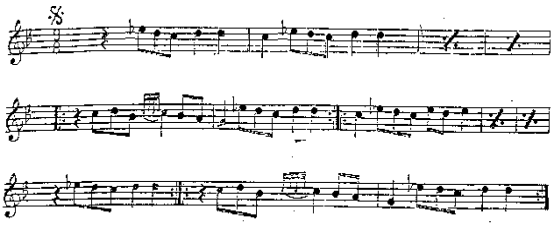
Önceleri kişinin gönül dünyasını yansıtarak ortaya çıkan Türküler, anonimlik sürecini tamamladıktan sonra toplumun malı haline gelirler. Türküler ilk söylendiğinde kişinin kendi gönül dünyasının malı gibi görünürken içinde yaşadığı toplumun sıkıntılarına da tercüman olduğundan o türküler aynı zamanda toplumun da malı haline gelir. O dizeler içinde yaşadığı toplumun bir nevi sözcüsü, duygularının başkalarına yansıması gibi görülmeye başlanır. Giresun karşılamaları 9/zamanlı bir usulle çalınır ve oynanır. Semahların yeldirme ya da hoplatma bölümlerinde de çoğunlukla 9/zamanlı

yapılar görülmektedir. 9/zamanlı usuller genelde 4 değişik düzüm şekilleriyle karşımıza çıkmaktadırlar. (2+2+2+3=9) ve (2+3+2+2=9) şekilleri Giresun karşılamaların da görülen özeliktir. Semahlarda da (2+3+2+2=9) olduğu gibi 3'lüsü ikinci sırada yer alır. Sivas-Divriği'ye ait Kırat semahının 9/zamanlı bölümü ve Manisa- Turgutlu'ya ait Armut Ağacı semahı son bölümündeki ritmik ve melodik yapının Karşılamalarla benzer özelliği görülmektedir.

Armut Ağacı. Yöre: Manisa/Turgutlu



Bağlamam Perde perde: Yöre: Giresun



Fakat ilk icra edildiğinde tam olarak karşılama figürleriyle uyum sağlayıp sağlamadığını, kulağa karşılama gibi mi yoksa semah gibi geldiğini bugün kestirmek pek mümkün değildir. Söz konusu olan bu oluşum belki yüzlerce yıllık bir süreçte süzülerek günümüze kadar gelmiştir. Giresun'un yüksek dağ köylerinde semah benzeri uygulamaların çok fazla kullanıldığını görmekteyiz. Bağlama, semah müziklerinin tipik eşlik çalgısıdır. Yerel icracıların bağlama çalışları dikkatle incelendiğinde, icralarında yalnızca ezgi seslerini kullanmadıkları görülür. Başka bir ifadeyle bağlama icrasında ritim, eşlik, ezgi, gibi üç işlevi ile dikkat çekmektedir. Karakteristik özellikleri bakımdan semahları doğu ve batı bölgeleri semahları diye ayırmak doğru olacağı inancındayız. Müzik açısından dikkatlice incelendiğinde Semahlar, ezgi yapıları zaman zaman yenilenme göstermektedir. Bu yinelenmeler esnasında ritmik varyasyonlara uğramaktadırlar. Doğu bölgelerde görülen semahlar incilik özelliği göstermesi, dörtlü ya da beşli ses bölgelerini kullanması ritmik varyasyonlarla diğer bölge semahlarından farklı olduğunu bizlere göstermektedir. Batı bölgesi semahlarda ise karar perdelerinin değişimlerinin olduğu görülmektedir.

4.Sonuç

Giresun Çepnilere ait kültür unsurları sahillerden başlayarak engebenin zirveye ulaştığı yaylalara kadar ulaştığını görmekteyiz. Çepnilere ait kültürel birikim yüzyılların süzgecinden geçerek günümüze ulaşmıştır. Kara Göl Dağı civarında görülen müzik ve danslar dikkatlice incelendiğinde diğer yörelerin müzikal yapılarına ait benzeşmelerin olduğu görülebilir. Bu benzeşmenin kaynağında kültürün coğrafyalar arasında taşınması ve birbiriyle etkileşmesi gösterilebilir. Giresun ve çevresinin Türkleşmesinde ve İslamlaşmasında etkin olan Yesevî dervişlerinin yörede bıraktığı izler sadece günlük hayat üzerinde değil, bütün kültür unsurları üzerinde etkisini günümüze kadar taşımıştır. Kültürel ve Sosyal inovasyon literatüründe sosyal ve topluma yarar sağlayan olumlu değişimler konar göçerlerin kültürel hayatını yenileyerek geliştirdiği görülmektedir. Giresun ve yöresinin

karakteristik oyunu sayılan "Giresun Karşılaması" içinde yer alan ritmin Semah içindeki ritimlerle benzer özellik göstermektedir. Semahlarla karşılamalar arasındaki bu benzerlik, her iki kültürde bulunan konar- göçer hayat içerisinde hissettirir. Semahların yeldirme bölümündeki ritmik yapı (9/8= 2+3+2+2) Giresun Karşılamalarındaki ritmik yapıyla benzerlik göstermiştir. Tarihsel süreç içerisinde süregelen müzik ve dans kültürü Ahmet Yesevi'nin öğretisini günümüze taşıyan öğrencilerinin yorumlarıyla şekillendiğini söyleyebiliriz.

Kaynakça

Çelik, A. 2012. Doğu Karadeniz Bölgesinde Halk Kültürü Araştırması, Karadeniz Teknik Üniversitesi BAP Sonuç Raporu, proje Kod. No:99.111007.1 Trabzon.

Dalkıran,S. 2002. Alevi Kimliği Ve Anadolu Aleviliği Üzerine Bir deneme, Ekev. Akademi Dergisi Yıl: 6 S.10.

Duygulu, M. 2014. Türk Halk Müziği Sözlüğü, S. 116-435, Ankara.

Ertural, M.S. 2006. Gaziantep Halk Oyunları Üzerine Bir İnceleme, Türk Dili ve Edebiyatı Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, S.154. Gaziantep.

Kaplan, A. 2007. Etnografik müzik Araştırması, Karadeniz Araştırmaları, S.12, s.114. Çorum.

Kurtişoğlu, B. Üner, K. 2016. Türkiye' Ye Göç Eden Bulgaristan Göçmenlerinde Geleneksel Dans Kültürü; Trakya Örneği, 2. Uluslararası Müzik ve Dans Kongresi, Muğla.

Kuru, S. Olgaç, P. 2017. Dans Ve Kostüm Tasarımı1, Route Educational and Social Science Journal Volume 4(6).

Küçük, A. 2011. Giresun Çepni Folkloru, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir.

Özbek,M. 2014.Türk Halk Müziği El Kitabı I Terim Sözlüğü, Atatürk Kültür Merkezi, S. 11, Ankara.

Özmenli, M. Kuruca,N. 2018. Giresun Ve Havalisinin Türk Yurdu Haline Gelmesinde Gezgin Dervişlerin Ve Ahilerin Rolü. Motif Akademi Halkbilimi Dergisi, Cilt: 11, Sayı: 24, s. 399-414

Öztürk, O.M. 2005. Anadolu Semah Müziklerinin Başlıca Özellikleri Üzerine Gözlemler" I. Alevi-Bektaşi Müzik Kültürü Sempozyumu, 14-15 Mayıs, Ankara.

Topsakal, Y. Yüzbaşıoğlu, N. 2017. Sosyal İnovasyon Kavramsal Model Önerisi, Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi, Cilt 13, Sayı 3.

Yiğit,S. 2014. Kültür, Örgüt Kültürü ve İnovasyon İlişkisi Bağlamında İnovasyon Kültürü, KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 16 (27): 1-7, Kastamonu.

GİRESUN VE HAVALİSİNDE TÜRK İSKÂNI VE BU İSKÂNIN BÖLGE ÜZERİNDEKİ TARİHSEL ETKİLERİ

Doç. Dr. Mehmet ÖZMENLİ
Giresun Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Nazım KURUCA
Giresun Üniversitesi

Öz

Giresun ve havalisinde antik çağlardan itibaren Türk yerleşmelerine tanık olmaktayız. Karadeniz'e antükçağlarda geldiği bilinen Kimmerlerin etnik konusu tartışmalıdır. Ancak, Kimmerleri yerlerinden ederek Karadeniz'e yerleşmiş olan İskitlerin, Türklerle bağlantılarının olduğunda birçok bilim insanın ittifakı mevcuttur. İslam-Türk iskânına açılması ise XI. yüzyılın sonlarına ve XII. yüzyılın başlarına kadar gitmektedir. Anadolu'ya gelen Türkmen unsurları güneyden kuzeye doğru başlattığı fetih hareketi ile bölgenin Türk iskânına açılmasına zemin hazırlamışlardır. Bölgedeki fetih hareketi Anadolu'nun diğer bölgelerine göre daha uzun sürmüştür. Bunun sebebi ise bölgenin siyasî yapısı ve bölgedeki arazinin sarp ve engebeli olması ile ilişkilendirilebilir. Kale merkezleri yerel güçler tarafından kontrol edilirken kırsal arazinin Oğuzların Çepni boyu tarafından kısa zamanda fethe tabi tutulduğunu söylemek mümkündür. Bölgede Çepni yoğunluğu yanında diğer Türkmen grupların da varlığından söz etmek gerekir. Bunlardan Oğuz boyuna mensup olanlar olmakla beraber Kıpçak ve Peçenek gibi Türk boy ve oymakları da bulunmaktadır.
Türk tarihinde göçerlik toplumsal bir hareketliliktir. Göçerlik cesaret işidir, dirençtir, değişimdir, aktarımdır. Önceki yerinde çeşitli gerekçelerle barınma imkanı bulamayan farklı Türk boyları başka yerlere göç etmişlerdir. Göç ettikleri yere kendi kültürel değerlerini götürmekle beraber coğrafya ve farklı kültürle karşılaşan Türkler barınak, inanç, kültürel alanlarda hem değişim hem de yenilikler yaparak bölgenin sahibi haline gelmişlerdir. Çalışmamız, ana kaynaklarda tespit ettiklerimizle bugün arazide gördüklerimizin değerlendirilmesidir.

Anahtar Kelimeler: *Giresun, Türk iskânı, Çepniler, Kıpçak, Göçer*

TURKISH SETTLEMENT AROUND GIRESUN AND THE HISTORICAL EFFECTS OF THIS SETTLEMENT ON THE REGION

Abstract

In Giresun and its vicinity, we witness Turkish settlements since ancient times. The ethnic issue of the Cimmerians, who are known to have come to the Black Sea in antiquity, is controversial. However, the Scythians, who displaced the Cimmerians and settled in the Black Sea, have alliances with many scientists when they have connections with the Turks. The opening of the Islamic-Turkish settlement XI. century and XII. century goes back to the beginning. The Turkmen elements that came to Anatolia prepared the ground for the opening of the region to the Turkish settlement with the conquest movement started from south to north. The conquest movement in the region lasted longer than the other regions of Anatolia. The reason for this can be related to the political structure of the region and

the steep and rugged terrain in the region. While the fortress centers were controlled by local forces, it is possible to say that the rural land was quickly conquered by the Çepni tribe of Oguz. It is necessary to mention the presence of other Turkmen groups in the region as well as the density of Chepni. Among them are the members of the Oghuz tribe and Turkish tribes and tribes such as Kipchak and Pecenek.

In Turkish history, nomadism is a social activity. Nomadism is the work of courage, resistance, change, transference. Different Turkish tribes who could not find shelter for various reasons migrated to other places. While bringing their own cultural values to the place they migrated, the Turks faced geography and different cultures and became the owner of the region by making changes and innovations in shelter, belief, cultural areas. Our study is the evaluation of what we see in the field with what we found in the main sources.

Keywords: *Giresun, Turkish settlement, Cepnis, Kıpcak, Wanda*

1.Giriş

Siyasi tarih, genel olarak, "devletlerin kuruluş, yükseliş, işleyiş ve yıkılışı ile sair devletlerle olan ilişkilerinden bahseder" şeklinde tanımlanır. Bu aslında tarih yöntembilimi açısından kolay olandır. Çünkü ne inceleyeceğiniz ve ne anlatacağınız az çok bellidir. Ancak il ya da kent tarihçiliğinde hele hele bir devlete merkez olmamış ve hep başka devletlerin parçası olmuş bir yer için bunu söylemek pek mümkün değildir.

Kaşkalar döneminde Hitit kaynaklarının zikrettiği Aripşa/Giresun ilkçağlarda Asya'dan Anadolu'ya, Kafkaslar istikametinden gelip yerleşen Kimmer-İskit toplulukları ve onların bir boyu oldukları kabul edilen Khalibler, sömürme amaçlı Karadeniz limanlarına gelen kolonist İyon-Milet unsurları, Hıristiyan Romalılar, Altaylardan Karadeniz'e iki farklı zamanda gelen Kıpçaklar, yine Karadeniz'e gelişleri ile ilgili ihtilaflar olsa da yer isimleri ile varlıkları ispatlanmaya çalışılan Peçenekler, İran'dan Anadolu topraklarına ulaşan Oğuzlar ve onun birçok boyu Kanglı, Üreğir, İğdir, Bayındır ve özellikle de Çepniler; Giresun'un İlk ve Ortaçağlarında karşımıza çıkan topluluklardır. Burada dikkatimizi çeken en önemli husus burada yaşam ortamı bulan unsurların önemli bir kısmının Türk olmasıdır.

Giresun'da başka kavim ve topluluklar egemen olmuşsa da Türkler hemen her çağda mutlaka var olmuşlardır. Özellikle İskitlerle başlayıp Çepnilerle devam eden süreçte farklı Türk boyları Giresun'u yurt edinmişlerdir. Bir diğer göç dalgası da Kıpçak-Kuman Türk göçleridir. Bu göçler yoğun olarak iki farklı zamanlarda iki kez gerçekleşmiştir.

Konumuzun asli unsuru olan ve Orta Asya'dan Anadolu'ya göç eden Oğuz boylarının en büyüklerinden biri olan Çepniler'in Anadolu'daki varlıkları 12. yüzyıla kadar dayanmaktadır. Başta Balıkesir ve civarı olmak üzere Karadeniz, İç Anadolu, Sivas ve Kırşehir gibi çok geniş bir coğrafyaya yayılan Çepniler Anadolu'nun Türkleşmesi ve İslamlaşmasında çok önemli rol oynamışlardır. Gerek Selçuklu gerek Osmanlı dönemindeki faaliyetleri buna en güzel örnektir. Yapı olarak savaşçı bir boy olan Çepnilerin, inanç olarak bazısı Alevi bazısı Sünni akideye sahiptir. Ama sonuçta hepsi Türk toplumunun standart bir parçasıdır.

Bektaşiliğin önemli ismi Hacı Bektaşi Veli, A. Yaşar Ocak'ın dediği gibi büyük olasılıkla Çepni'dir. Vilayetname'ye göre Hacı Bektaş, Kırşehir'in Sulucakarahöyük köyüne gelmiştir. Bektaşlu oymağının reisi H. Bektaş Veli idi (Ocak, 2011, s. 61). Birçok yazar bu oymağın mensuplarının önemli bir kısmının Çepni olduğunda birleşmektedirler

Doğu Karadeniz bölgesine yaylalardan, geçitlerden ve Harşit vadisinden inen Türkmenler mevcut olmakla beraber, bu havali daha ziyade Samsun'dan itibaren sahili takip eden Oğuz Çepni boyu tarafından Türkleştirilmiş; Canik bölgesine adını veren yerli Hıristiyan Çan kavmi tedricen kaybolmuştur (Turan, 1984, s. 512). Turan, Çepniler'in Tirebolu'ya Gümüşhane tarafından geldiklerini belirttikten sonra kaynaklara dayanarak verdiği bilgilerde *"Erzincan'dan Amasra'ya kadar olan sahil Çepniler (Tzapnides)'in elinde bulunmaktaydı"* demektedir (Turan, 1984, s. 513), (Sümer, 1992, s. 15).

XI. yüzyıl bölgede göç hareketlerinin en yoğun olduğu yılların başında gelmektedir. Bölge Müslüman Türk göçlerine sahne olurken, Hıristiyan Kıpçak göçlerine de maruz kalmıştır. Ardından yaşanan Haçlı saldırıları bölgeyi etkilemiştir. Karadeniz bu süreçte Müslüman Türk kimliğine bürünme sürecini yaşamaktadır. XIII. yüzyılda bu süreç önemli ölçüde Trabzon Rum Tekfurluğunun bölgedeki etkinliğine rağmen tamamlanmıştır.

Çepni Türklerinin tarihi seyrine baktığımızda farklı coğrafyalara göç etmişler ve bu farklı coğrafyaların sunduğu farklı yaşam tarzlarını hiç zorlanmadan kendi kültürlerini de kaybetmeden benimsemiş, hatta yenilikler katmışlardır. Ya da değiştirebilmişlerdir. Bunu Çepnilerin yaşam anlayışları ile açıklamak mümkündür. Asya'da daha ziyade hayvancılık ile geçimini sağlayan bu Türk boyu yayla yaşam tarzından ötürü daha bağımsız, ama kendi kuralları ile yaşayan bir topluluk özelliği taşımaktadır. Çepnilerin ana kaynaklarımızda gördüğümüz ongunu Hüma kuşu (yükseklerde uçan mitolojik kuş) ya da sunkur (sungur) isimli gökte tek başına dolaşan kuştur (Ebulgazi, Tarihsiz, s. 51), (Oğuzdestanı, 1982, s. 52), (Yazıcızade, 2009, s. 26).

Diğer kalabalık Türk boyu olan Kıpçaklar ile ilgili Şecere-i Terakime'de; "Oğuz Hanın bir beyi karısını alıp gitmişti. Kendisi savaşta öldü, hatunu kurtulup iki suyun arasında Han'ın arkasından yetişti. Hamile idi. Sancısı tuttu. Gün soğuk idi, girmeğe ev yok. Bir çürük ağaç içinde oğlan doğurdu" (Ebulgazi, Tarihsiz, s. 31). İçi oyuk ağaca Kıçak dendiği yazılmaktadır (Ahincanov, 2009, s. 61).

İskit-Oğuz (Çepni vb.)-Kıpçak gibi Türk boy ve oymakları Karadeniz'e geldiklerinde gördükleri kültürel değerleri kendi kültürel kodlarını da kullanarak geliştirmişler ya da yenilemişlerdir. İskitlerin atlı arabalardaki (Golden, 2006, s. 55) (Grakov, 2008, s. 192-193) ahşap ev yapı türü ana kaynakların ağaç ev dedikleri usül ile özdeşleşmiş olabilir veya tahminimizce Serender (Serenti-Nayla) adıyla bugünde işlevi değişse de kullanılmaya devam etmektedir.

Fotoğraf 1: Serenti (Temsili yapılanlardan)

Ağaç evlerle ilgili ana kaynaklarda yer alan bilgilere baktığımızda; Ksenophon"un Anabasis adlı eserinde geçmektedir. Anabasis'teki bilgilere göre Onbinler, Trabzon'dan batıya giderken bugünkü Giresun ile Ordu arasında Massagetler"e rastlarlar (Ksenophon, 2011, s. V, 375). Massagetler İskitlerin bir kolu olup birkaç grubu kapsamaktadır (Aytbayev, 2002, s. 632). Strabon, onların bir bölümünün Hazar Denizi'nin doğusunda yaşadıklarını bildirmektedir (Strabon, 1993, s. 43). Bizans kaynaklarında ise onların Türk olduğu kayıtlıdır (Togan, 1981) , s. 23,409-410). Ksenophon'un verdiği bilgilerdeki göre Mossynoikler (Demir, 2005, s. 153, dnt. 715) ağaçların yatay olarak üst üste yığılması suretiyle inşa edilen evlerde oturmaktaydılar. Mossynoik, "ağaç kule, ağaç kalede oturanlar" manasına gelmekte olduğu için bu adla anılmışlardır.

Güney Sibirya Türklerinin ve Uygurların da aynı usulle ev yaptıkları da bilinmektedir (Ögel, 1991, s. 44,143,154). Orta ve Doğu Karadeniz bölgesine özgü bir yapı olan serender /serentiler, bu mimarlık tarzının biraz daha düzenlenmiş biçiminden başka bir şey değildir. Ağaçların kalın tahtalar biçimine getirilerek üst üste dizilmesi esasına dayanan serenderlerin mimarî kaynağı da Altay'daki anıta, Sibirya ve Uygur Türkleri mimarîsine dayanıyor olmalıdır.

Yurt-Otağ-Çadır; kelimelerinin ortak anlamı kişinin doğup büyüdüğü, yaşadığı yer, baba ocağı demektir. Keçe, deri, kıl ya da sık dokunmuş kalın bezden yapılıp direklerle tutturularak açık havada kurulan, ağaç çatkılarında kullanıldığı barınaktır. Karadeniz bölgesine yerleşen Türkler burada bulunan ağaç evlerden farklı olarak yurtlarını sadece yaylalara çıkarken kullanmışlar, ancak yerleşik hayata geçenler ise doğaya uyumlu bir yapı türünü kullanmışlardır.

Giresun yöresinde önemli bir yapı türü olan "Göz Dolma Düzeni" ile ilgili bilgilere Gazanfer İltar"ın doktora tezinde ulaşmaktayız: "Bu düzende 3/10 cm. veya 5/10 cm. kesitindeki dikmeler 15-25 cm. ara ile taban kirişi üzerine oturtulur. Bu birim ortalama 25 santimetredir (Şen, 1967, s. 17). Dikmeler yine aynı kesitte yatay elemanlarla birbirlerine bağlanır. Bu yöntemle ortaya 17/22 cm. veya 20/25 cm. boyutundaki kareye yakın dikdörtgen kutular ortaya çıkar. Bu kutular göz dolma sistemin duvar örgüsünü meydana getirir. Bu kareye yakın dikdörtgen kutular civardaki dere yataklarından elde edilen gri ve yeşil tonlarındaki kutulara uyum sağlayacak şekilde biçimlendirilmiş taşlarla doldurulur. Doldurulan kutuların kenar kısımları da kireç harcıyla sıvanır. Zamanla ormanlık alanlarda tarla

açılması ve büyük ağaç türlerinin azalmasından dolayı blok ahşap dolma sistemden sonra göz dolma cephe tekniğine gerek duyulmuştur. Bu düzen Giresun'da, kırsal yerleşimlerde yaygın olarak kullanılmış olup, kent merkezlerinde daha az rastlanır (İltar, 2011, s.41).

Fotoğraf 2 : Merkez Uzgur Köyü"nde bir Ev (İltar, tezinden fotoğraflar)

Türkler bölgenin yapı anlayışını, coğrafi imkânları kullanarak değişimi ve aktarımı gerçekleştirmişlerdir. Bölgeye gelen Türklerde inanç değişimlerine de rastlamaktayız. Zorunluluk ya da tercih konusu ayrı inceleme konusu olmakla beraber özellikle Çepniler Anadolu'ya geldiklerinde Bektaşi anlayışına sahipken Karadeniz'de önemli bir değişimi yaşamış oldukları tespit edilmektedir.

Fotoğraf 3: Bedrama Kalesi(Kulesi) Güvenç Abdal ve müritlerinin sahile ulaşma güzergâhıdır. Oğuz Türklerinin Karadeniz'e giriş bölgesindeki gözetleme kulesi.

Harşit Vadisinden giriş yaptığı bilinen Çepni Türk boyları Giresun'da özellikle dere kenarlarına yerleşmişlerdir.

Fotoğraf 4: Harita-Giresun'da bulunan zaviyeler

Çepniler XV. yüzyıllarda Kürtün-Eynesil-Tirebolu-Dereli-Giresun-Bulancak-Piraziz arasındaki geniş araziye hâkim olmuşlardır. Doğudan batıya doğru bir yerleşmelere göz atmamız gerekirse; Tirebolu'dan İsmailli ve Bada derelerinin iki vadi etrafında bulunan Bada köyünün çevresinde Üreğir, Civil, Boğalı ve Ede Dervişin adını taşıyan Ede Köyleri bulunmaktadır. Bulancak ve Piraziz'de bulunan derelerin kenarlarında da birçok zaviye yerleşkesi bulunmaktadır. Vadi yerleşmelerine örnek olan bu yerleşmelerde değirmen, köprüler ve zaviye tarihi belgelerimizdir. Zaviyelerin tesis edilmesinin en önemli nedeni boş arazilerin yerleşime açılmasıdır. Bu yöntem bilinçli ya da bilinçsiz olarak ülke topraklarının manevi olarak kendileştirilmesi, yani Türkleştirilmesidir.

Türk kolonizatör dervişleri, Karadeniz'in güneyini oluşturan Türkiye topraklarına vadileri kullanarak ulaşmış ve de yerleşmişlerdir. Bu dervişlerin bazıları zaviyeler oluşturmuşlardır. Güneyden kuzeye akan dereler Oğuz Türklerinin iç kesimlerden Karadeniz'e ulaşmalarına vesile olmuştur. Bu dereler kültür merkezleri olduğu gibi kültür taşıyıcılığı görevini de üstlenmişlerdir. Derviş ve dere olgusu bölgede yaşayanların ve yeni gelenlerin inanç sistemlerini de etkilemiştir. Türkleşme ile beraber Sünnileşme de bu zaviyeler vasıtası ile gerçekleşmiştir. Giresun'un Türkleşme ve Sünni İslâm'ı benimsemesinde etkin olmuşlardır.

Sonuç

Türkleşen Giresun'da konar-göçer unsurlar doğanın onlara sundukları ortamı en iyi bir biçimde değerlendirmiş ve önceki yaşamından farklı olarak ya da yenilemiş olarak bir oluşum gerçekleştirmişledir. Doğu Karadeniz'in Türkler tarafından fethedildikten sonra yörede yerleşime açılan yerlerin başında Çepni bölgeleri gelmektedir. Özellikle kırsal arazideki iskân Türk yerleşimi ve bölgenin hâkimiyeti açısından dikkat çekicidir. Harşıt vadisi boyunca kuzeye ilerleyen Oğuz Türkleri ve Kıpçaklar, Karadeniz sahillerine indiklerinde daha önce alışık oldukları arazilerin benzeriyle karşılaşmışlardır. Bu toprakların kısa zamanda imarı ve inşası faaliyetlerine girişen Türkler kısa zamanda bölgeyi bir Türk yurdu haline getirmişlerdir. Mimari, kültürel ve inanmalarıyla bölgenin asıl sahibi olmuşlardır.

Kaynakça

Ahincanov, S. M. (2009). *Kıpçaklar.* (K. Yıldırım, Çev.) İstanbul: Selenge.

Aytbayev, A. (2002). Massagetler Hakkında Eski Kaynaklar. A. Aytbayev içinde, *Türkler* (Cilt 1). Ankara: Yeni Türkiye Yay.

Demir, N. (2005). *Orta Ve Doğu Karadeniz Bölgesi'nin Tarihi Alt Yapısı.* Ankara: Genelkurmay Basımev.

Ebulgazi, B. (Tarihsiz). *Şeceri Terakime (Türklerin Soy Kütüğü).* (M. Ergin, Dü.) İstanbul: Kervan.

İltar, G. (2011). Giresun İli Kentsel Konut Mimarisi. Basılmamış doktora tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler

Golden, P. B. (2006). *Türk Halkları Tarihine Giriş* (2 b.). (O. Karatay, Çev.) Çorum: Karam.

Grakov, B. (2008). *İskitler* (2 b.). (D. A. Batur, Çev.) İstanbul: Selenge.

KAŞGARLI, M. (2005). *Divanü Lugati't-Türk* (1 b.). (S. T. Seçkin Erdi, Çev.) İstanbul: Kabalcı.

Ksenophon, A. (2011). *Onbinlerin Dönüşü.* (O. Yarlıgaş, Çev.) İstanbul: Kabalcı Yayınları.

Ocak, A. Y. (2011). *Babailer İsyanı.* (5, Çev.) İstanbul: Dergah.

Oğuzdestanı. (1982). *Oğuz Destanı (Reşideddin Oğuznamesi, Tercüme ve Tahlili)* (2 b.). (A. Z. TOGAN, Çev.) İstanbul: Enderun.

Ögel, B. (1991). *Türk Kültür Tarihine Giriş* (Cilt 3). Ankara: Kültür Bakanlığı Yay.

Strabon. (1993). *Antik Anadolu Coğrafyası, (Geographika: XII-XIII-XIV)* . (A. Pekman, Çev.) İstanbul: Arkeoloji ve Sanat Yayınları.

Sümer, F. (1992). *Çepniler.* İstanbul: Türk Dünyası Araştırmaları Vakfı.

Şen, N. (1967). *Rize'den Beş Ev.* İstanbul: İTÜ Yayınlar.

Togan, A. (1981)). *Umumi Türk Tarihine Giriş I,* . İstanbul: Enderun Kitabevi.

Turan, O. (1984). *Selçuklular Zamanında Türkiye Tarihi* (2 b.). İstanbul: Nakışlar Yay.

Yazıcızade, A. (2009). *Tevarih-i Âl-i Selçuk.* (A. Bakır, Çev.) İstanbul: Çamlıca.

GİRESUN VE HAVALİSİNDE YAŞANAN YAYLA GÖÇLERİNİN İKTİSADİ VE SOSYAL HAYATA KATKILARI

Dr. Öğr. Üyesi Nazım KURUCA
Giresun Üniversitesi
Doç. Dr. Mehmet ÖZMENLİ
Giresun Üniversitesi

Özet
Giresun ve havalisinin Türk iskânına açılmasından sonra bölge kısa zamanda millî kültür unsurları tarafından fethedilmiştir. Bu fetihler sadece askerî sahada olmayıp aynı zamanda iktisadî ve sosyal hayat üzerinde de etkisini göstermiştir. Türkler bölgenin dağlık ve engebeli coğrafyasını kısa zamanda günlük hayatlarının vazgeçilmez bir parçası halinde getirmiştir. Engebeli arazinin tarıma elverişli olmaması bölgede hayvancılık faaliyetlerinin artmasına da zemin hazırlamıştır. Giresun ve havalisinde hayvancılık üretimine ait uygulamalar yüzyılların birikimi ile günümüze kadar ulaşmıştır. Bu geleneksel uygulamalar günümüzde canlılığını muhafaza etmekte olup Bektaş, Kümbet, Eğribel, Paşakonağı, Karagöl yaylalarında devam ettirilmektedir.
Sahil ile yayla arasındaki göçler hiçbir şekilde tesadüfleri bünyesinde barındırmamıştır. Göçlerin ne zaman ve hangi şartlarda başlayacağı ve bu göçlerin hangi güzergâhta devam edeceği nesilden nesillere aktarılan bir bilgi yumağı ile sürdürülmektedir. Nisan ayının gelmesiyle başlayan yayla göçleri Kasım ayının başlarına kadar sürmektedir. Bu zaman dilimi yaylaların birer üretim merkezi haline geldiği aylar olarak karşımıza çıkmaktadır. Yaylada büyükbaş ve küçükbaş hayvanlar zengin otlaklarda beslenmektedir. Giresun ve havalisindeki yayla yükseltileri 1.500 metreden itibaren başlayıp 3.250 metreye kadar devam etmektedir. Bu yükselti arasındaki yaylalar bitki ve özellikle de ot zenginliği bakımından çok zengin bir çeşitliliğe sahiptir.
Giresun yaylaları sadece hayvan yetiştiriciliği için değil aynı zamanda sebze ve kısmen de olsa meyve üretiminin yapıldığı yerler olarak karşımıza çıkmaktadır. Özellikle yaylada patates, soğan, turp, havuç, karalahana, maydanoz, nane, ısırgan gibi sebzeler bolca üretilmektedir. Yaylalar su kaynakları bakımından oldukça zengin olduğundan sebze üretimine de kolaylık sağlamaktadır. Yaylalarda dinlenme ve turizm amacıyla da son yıllarda faaliyetlerin sürdürüldüğünü ve bu konuda bazı uygulamaların var olduğunu söylemek gerekir. Çalışmanın ana kaynağını arazideki uygulamalar ve gözlemler oluşturmaktadır. Göçerlerle ve yaylacılarla birebir yapılan görüşmelerde elde edilen bilgiler değerlendirilmiş ve yazılı kaynaklarla karşılaştırılmıştır.

Anahtar Kelimeler: *Giresun, yaylacılık, göçerler, iktisadi hayat, sosyal hayat*

CONTIBUTIONS OF UPLAND SETTLEMENT MIGRATIONS AROUND GIRESUN TO ECONOMIC AND SOCIAL LIFE

Abstract
After the opening of Giresun and its surroundings to the Turkish settlement, the region was soon conquered by national cultural elements. These conquests have had an impact not only on the military field but also on economic and social life. The Turks brought the mountainous and rugged geography of the region as an indispensable part of their daily lives in a short time. The fact that hilly terrain is not suitable for agriculture has also prepared the ground for the increase of livestock activities in the region. Applications of livestock production in Giresun and its vicinity have reached to the present

with the accumulation of centuries. These traditional practices are still alive today and are carried out in the highlands of Bektaş, Kümbet, Eğribel, Paşakonağı and Karagöl.
The migrations between the coast and the plateau did not contain any coincidences. When and under which conditions migrations will start and the route on which these migrations will continue are carried out with a ball of information transmitted from generation to generation. The highland migrations started with the arrival of April and continue until the beginning of November. This time period emerges as the months when the plateaus became production centers. Cattle and ovine animals are fed in rich pastures. The plateau elevations in Giresun and its vicinity start from 1,500 meters and continue to 3,250 meters. The plateaus between these altitudes have a very rich variety in terms of plant and especially grass richness.
The highlands of Giresun are not only for animal husbandry, but also for the production of vegetables and fruit. Vegetables such as potatoes, onions, radishes, carrots, cabbage, parsley, mint and nettle are produced in abundance. Since the plateaus are rich in water resources, they also facilitate vegetable production. It is necessary to say that activities have been continuing in the plateaus for the purpose of recreation and tourism in recent years and there are some practices in this regard. The main source of the study is field practices and observations. The information obtained during the one-to-one interviews with nomads and transplants were evaluated and compared with written sources.

Keywords: *Giresun, transhumance, migrants, economic life, social life*

1.Giriş

Göçebelik ve ona ait iktisadî ve sosyal uygulamalar geniş coğrafyalarda büyük bir organizasyonun ve bunun iktisadî, sosyal, kültürel hayata sağladığı katma değer ile birlikte anılmaktadır. Göçebe topluluklar birçok araştırmacının iddia ettiği gibi disiplinsiz ve düzensiz bir sosyal grubu değildir. Dünyanın değişik yerlerinde sürdürülen göçler, kaynak bulma ve ellerindeki kaynakları doğru kullanma hedefi ile gerçekleştirilmektedir. Bu açıdan bakıldığında göçler disiplinli bir planlamanın ve yaşanılan zamanı en verimli şekilde kullanmanın adı olarak da ifade edilmektedir. Büyük hayvan sürüleri ile başlayan göçler sırasında elde edilen hayvansal ürünlerin işlenmesi, mamul hale getirilip en yakın pazara ulaştırılması kolay bir faaliyet değildir. Böyle bir faaliyet için geçmişten gelen bilgi birikimine, yönetim ve organizasyon ağına ve dahası ciddi bir işbirliğine ihtiyaç vardır.

Göçebe toplulukların iktisadi münasebetleri yılların süzgecinden geçerek oluşan birikim iki hukukî esas üzerine kuruludur. Bu hukukî esasların temelinde hayvanlar üzerinden oluşan özel mülkiyet ile otlak ve meralar üzerinden oluşan ortak mülkiyettir. Göçebe hukuku açısından hayvanların özel mülkiyeti tartışılmaz bir hak olmakla birlikte, birçok göçebe toplulukta bu durum çeşitli şekillerde gerçekleşen karşılıklı değişim, hatta kimi zaman yeniden dağıtım mekanizmaları şeklinde ortaya çıkmaktadır (Khazanov, 2015: 228). Bağında bahçesinde hayvan besleme ile çobanlık kavramları temelinde tamamen benzer mefhumlar değildir. Dünyanın değişik yerlerinde avcılık ve balıkçılık ile geçinen toplumlarda hayvan üretimi yapmış olmakla beraber, güneydeki toplumlar gibi büyük çiftlikler kurma ve sürüler yetiştirme konusunda onlar kadar başarılı olamamışlardır (Deer, 1954: 161). Hayvancılık faaliyetlerine dair uygulamaları insanların hayatlarını sürdürdükleri her yerde nerede ise görmek mümkündür. Çobanlık ise sadece hayvan beslemek işi olmayıp, aynı zamanda hayvancılığa ait

her türlü birikimine sahip olmayı gerektirmektedir. Çobanlar, yıllardır hem insanların hem de tasarrufundaki hayvanların sevk ve idaresinden de sorumludur.

Göçebe toplulukların özel karakterlerini belirlemede ekolojik ve ekonomi yegane belirleyici unsur olmasa da, yine de en önemli unsur olduklarını söylemek gerekir ama bu karakterin teşekkülünde çok çeşitli başka unsurlar da yer almaktadır. İktisadi unsurların yanında, sosyo-ekonomik unsurlar ve hepsinden önemlisi, sadece topluluk içi değil, topluluk dışı unsurlar da göçebelik karakterini şekillendirir (Khazanov, 2015: 79). Bazı boylar, hukukî, iktisadî ve askerî bakımlardan tam bir birlik teşkil eder ve azalarının her biri müşterek sürülerin ve meraların sahipleridir. Yazın boy reisinin idaresi altında meralarında dağınık olarak göçebelik eder, kışın ise mevsimin güçlüklerini ve tehlikelerini birleşik bir kuvvetle karşılamak üzere bir arada konaklarlar. Kışlak olarak ekseriya baharın ilk feyezanlarına karşı da bir müdafaa temin eden ve ırmaklar kenarında uzanan tepeleri seçerler (Deer, 1954: 163). Göçebeler, yüzyıllar boyunca özellikle de 11. ve 12. yüzyıllardaki Selçuklular dönemiyle, 13. yüzyıldaki Moğol dönemlerinde kitleler halinde, İran topraklarında göç etmişlerdir. Özellikle 12. ve 14. yüzyıllarda bölge nüfusunun yaklaşık %25'ini göçebeler meydana getirmişlerdir. Merkezi hükümetler bazı zamanlar göçebelere yeni yerler tahsis ederek bir nevi göçebeleri teşvik dahi etmişlerdir (Khazanov, 2015: 206). Doğu Karadeniz Bölgesi'nde arazi oldukça engebeli ve zorlu olduğundan bu yöredeki hayvancılık faaliyetleri diğer bölgelerdeki göçebelik uygulamasından bazı farklılıklar göstermektedir. Bu farklılık bazı zamanlar aynı vilayetin dâhilindeki göçlerde ve yaylacılık uygulamalarında dahi görülebilmektedir. Yayla dönüşü hayvanların kışlayacakları kışlaklarda da bazı hukukî problemlerin ortaya çıktığı görülmektedir.

Göçerlerin kışlaması sırasında sürülerin otlak bulması konusunda ortaya çıkan sıkıntılar bazı zamanlar ciddî hukukî problemleri de beraberinde getirmektedir. Bu anlaşmazlıklar bazı zamanlar şiddete ve silahlı çatışmaya dahi gidebilmektedir (Deer, 1954: 163). Konar-göçer Türkmen aşiretlerinin gönüllü ya da gönülsüz "yarı-göçer" veya "tam yerleşik" hayata geçirilmeleri geleneksel hayat tarzlarının önemli ölçüde unutulmasına ve ortadan kalkmasına neden olmuştur. Ancak bu hayat tarzının izlerini günümüze kadar koruyan ve yaşatan bölgeler de bulunmaktadır (Artun, 2008:8; Gökşen, 2015:216). Doğu Karadeniz ve Giresun havalisinde her türlü değişime rağmen geleneksel hayvancılık faaliyetlerinin sürdürüldüğü yerler olarak karşımıza çıkmaktadır. Yöredeki göçerler birkaç gün süren yürüyüşten sonra verimli otların olduğu yaylalara ulaşmaktadır. Giresun ve çevresindeki yaylacılık faaliyetleri genellikle Abrul_(Nisan) ayı sonunda başlayıp Koç (Ekim) ayı sonuna kadar devam etmektedir. Bu göçler yüzyılların birikimi olarak bir sistematik üzerinden sürdürülmektedir. Karadeniz bölgesinde yaylacılık faaliyetleri ile bazı tarımsal faaliyetin iç içe girdiğini görmek mümkündür. Özellikle yörenin tahıl ihtiyacının karşılandığı mısır ile yaylacılık arasında sıkı bir ilişkinin kurulduğu görülmektedir. Mısır, sadece meyvesi ile değil aynı zamanda hayvanların kışın yem ihtiyacının karşılanması için de önemlidir.

2.Göç ve Göçebelik Kavramı

Göçebelik üzerine yapılan antropolojik ve tarih tetkikleri arasında oluşan boşluk zaman içinde kapanmasına rağmen, zaman içinde göçebelik kavramı gittikçe daha çok telaffuz edilmeye başlanmıştır. İlim adamlarının yaptığı çalışmalarda göçebelik konusu özel bir yere sahip olamamış ve sadece Toynbee'nin çalışmaları bu konuda istisna sayılmıştır (Khazanov, 2015: 88). İlim dünyasında göçebelik uzun yıllar bedevilik, ilkellik hatta medeniyetin tamamen dışındaki bir hayat tarzı olarak kabul edilmiştir. Hâlbuki göçebelik ağır coğrafî şartlarda büyük ve sistematik bir organizasyonun adı olduğu zaman içinde kabul görmeye başlamıştır. Bunun yanında göç ve buna bağlı uygulamalar değişen şartlara uyum sağlama ve kendisini yenileme konusunda diğer sosyal gelişmelerden de geri kalmamıştır.

İlim adamlarının bir kısmı göçebelerin, kendilerine has iktisadî ve sosyal yapılarını gözardı ederek hadiseyi gezginlere ait hayat tarzı olarak ele alırken, bunun dışında kalan ilim adamları ise göçebelerin sadece hayvancılık faaliyeti ile uğraşmayı, aynı zamanda toprak işleyip tarımla da uğraştıklarını ifade etmişlerdir. Bozkır hayatının sadece hayvancılık üzerine kurulan bir iktisadî hayat tarzı üzerine kurulmadığını aynı zamanda tarım faaliyetleri ile de meşgul olunduğunu görmekteyiz. Dünyanın nerede ise her yerinde göç ve ona bağlı uygulamaları görmek mümkündür; bu göç faaliyetleri yaşanılan coğrafyanın şartlarına göre bazı değişiklikler göstermektedir. Kazakistan'da göçerlerin aylarca hareket ettiklerini ve bu göçler sırasında büyük hayvan sürülerini yönettiklerini bilmekteyiz. Rusya'nın değişik yerlerindeki göçler daha kısa mesafelerde yapılmakta olup ve yerleşim yerleriyle irtibatın hiç kesilmediğini ifade etmek gerekir. Afrika'daki göçler daha çok su kaynaklarının olduğu yerlere göre şekillenmekte olup tamamen hayvancılık üzerine bir göçebelik olarak bilinmektedir.

Ülkemizin göçebelik birbirine benzemekle beraber bazı yerlerdeki uygulamalar bazı farklılıklar göstermektedir. Doğu Karadeniz Bölgesi'ndeki göçler zaman içinde bazı değişikliklere uğramasına rağmen geleneksel yöntemlerle sürdürülmektedir. Karadeniz yöresindeki göçler de büyük bir disiplin ve organizasyon iler sürdürülmekte, her hareket belli bir düzen ve intizam ile yürütülmektedir. Bölgedeki göçlerin şekillenmesinde zamanın kullanılması ve hava durumunun belirleyici bir özelliğe sahip olduğunu ifade etmek gerekir.

3. Araştırmanın Amacı

Yayla ve yaylacılık üzerine son yıllarda birçok bilimsel çalışmanın yapıldığı görülmektedir. Bu alanda yapılan çalışmaların artmış olması bir tesadüf olmayıp bir ihtiyaç sonucunda buna gerek duyulmuştur. Günümüzde yaylalar sadece hayvan otlatılan geniş araziler olmayıp aynı zamanda başka üretim kaynakları içinde cazibe merkezi haline gelmiştir. Özellikle turizm, tarım, sağlıklı, temiz su, sağlıklı hava ve doğa yürüyüşleri için yaylalar birçok imkâna sahiptir. Son yıllarda yeni üretim sahalarına ihtiyaç duyulması yaylaları ilgi merkezi haline getirmiştir. Yeni üretim merkezleri yaratırken aynı zamanda doğal ortamı bozmadan yapma düşüncesi de hâkim düşünce haline gelmektedir. Doğu Karadeniz bölgesi yayla ve yaylacılık faaliyetlerinin geleneksel yöntemlerle sürdürüldüğü bölgelerin

başında gelmektedir. Değişen şartlar bu bölgedeki yaylacılık faaliyetlerini de bir şekilde tehdit etmektedir. Giresun bu bölgenin merkezinde yer almakta ve yaylacılığın bu bölgede üretime ve katma değere dönüştürüldüğü görülmektedir. Yaylacılık taşıdığı birçok özelliği dolayısıyla sürdürülmesi gereken ve gelecek nesillere ulaştırılması gereken evrensel kültür değerleri arasında sayılmaktadır. Sürdürülebilir kültür değerleri arasında olan bu faaliyetlerin yöredeki serencamı hakkında yapılan bu değerlendirme konu hakkında farkındalık yaratmayı hedeflemektedir.

Doğu Karadeniz'de Yaylacılık Faaliyetleri

Ülkemizde yaylacılık faaliyetlerinin en canlı yaşandığı yerlerin başında Doğu Karadeniz Bölgesi gelmektedir. Bölgede yaylacılık faaliyetlerinin büyük bir kısmı geleneksel yöntemlerle sürdürülürken, değişen ve gelişen şartlara dair uygulamaları da görmek mümkündür. Özellikle yayla ulaşımı, hayvanların sağılması, elde edilen ürünlerin pazarlanması gibi konularda yeni ve modern usullerin kullanıldığını görmekteyiz. Samsun'dan başlayıp Artvin yaylalarında kadar geniş bir coğrafyada sürdürülen yaylacılık faaliyetlerinin hayvancılık üretimi üzerine yapıldığını ifade etmek gerekir. Son yıllarda yaylaların farklı amaçla da kullanıldığını ve özellikle turizm amaçlı kullanılmaya başlandığı görülmektedir.

Doğu Karadeniz dağlarının denize paralel olarak kısa mesafede yükselmesi bahardan itibaren karın yerden kalkmasında bir yavaşlama ve kademelenme meydana getirmektedir. Yaylacılık dönemi başladığında, sürüler köylerden ayrıldığında dağların yüksek kesimleri henüz karla kaplı durumdadır, böyle olunca da bir hamlede köylerden yaylalara ulaşmak söz konusu olamamaktadır. Bu durum insanları yaylacılık dönemi içinde değişik yükseltilerde durmaya, konaklamaya ve belirli sürelerle beklemeye zorlar (Tunçel ve diğerleri, 2004: 52). Dağlık bir bölge olan ve hayvancılık dışındaki ekonomik kaynakları yetersiz olan Doğu Karadeniz Bölgesi ise kırdan kente yapılan göçün en yoğun olduğu bölgelerden birisi olmuştur. Bunun yanında bölgede Karadeniz'in güneyindeki yamaçlarda ve alçak kesimlerde fındık ve çay tarımının giderek gelişmesi sonucunda hayvancılık ikinci plana düşmüştür (Somuncu ve diğerleri, 2010: 115). Hayvancılık faaliyetlerinin azalmasının kaynağına son yıllarda bölgedeki göçlerin artması ve genç nüfusun şehirlerde iş bulma gayretleri gösterilmektedir(KK:4). Özellikle yaylacılık yapan göçerlerin çoban bulmada yaşadıkları sıkıntılar hayvan üretiminin geleceği hakkında endişe yaratmaktadır. Bazı aileler çoban tutmak suretiyle bir çözüm üretiyor olsalar da bu konu ciddi bir şekilde gündeme alınmalıdır. Yaylalarda çoban olarak son yıllarda Afgan ve Gürcü çobanların istihdam edildiğini, bunların mevsimlik olarak çalıştıklarını görmekteyiz (KK:2).

Bir grup ilim adamı göçebeleri, kendilerine has iktisadî yapılarından bağımsız şekilde ele alıp, gezgin bir hayat tarzı olarak tanımlarken, diğer bir grup ise göçebeleri tarımla uğraşmayan veya uğraşsalar bile sınırlı bir şekilde ve ikinci dereceden bir iktisadî faaliyet olarak yapan gezgin pastoralistler olarak tanımlamaktadır (Khazanov, 2015: 93). Göç öncesi her türlü hazırlık yapılır, ihtiyaç duyulan her türlü eşyanın hazırlanması, eksiklerin giderilmesi, tamire ihtiyacı olanların tamirlerinin yapılması ve

yaylada ihtiyaç duyulan kap, kacak gibi eşyaların göçle birlikte götürülmesine dikkat edilir. Hayvanlara ait uygulamaların başında ise kuzuların sütten kesilerek analarından ayrılması, hayvanların damgalanması ve aşılarının yapılmasına dikkat edilir (Artun, 1996: 27-28; Gökşen, 2015: 221). Yayla göçleri ifade edildiği gibi büyük bir organizasyon ile açıklamakta ve bu çalışmanın içinde yer alan herkesin iş tanımının yapıldığı görülmektedir. Yayla ile kışlak arasında süren bu organizasyon hem sürdürülebilir hem de üretime katma değer sağlaması açısından dikkat çekicidir. Kayıt altına alınmamış olsa da göçerler millî ekonomiye ciddi katkılar sağlamaktadır. Hayvansal ürünlerin yanında, yaylalarda sebze üretiminin yapılması yeni bir üretim sahası olarak karşımıza çıkmaktadır. Verimli yayla otlaklarında patates, soğan, turp, nane, karalahana, ısırgan, bezelye üretimi ciddi bir gelir kalemi olarak görülmektedir (KK:1). Yaylalardaki sebze üretimi konusu ihmal edilen konuların başında gelmektedir. Özellikle yaz aylarında bölgenin sebze ihtiyacının karşılanmasında yaylaların sunduğu imkânların kullanılması gerektiği ifade edilmektedir.

Yaylacılığı sadece tarımsal bir faaliyet olarak düşünmek veya değerlendirmek doğru bir yaklaşım olmaz. Çünkü dağ ve yayla ikliminin insan sağlığı üzerine olan olumlu etkileri bu alanlardan farklı şekilde faydalanma imkânlarını geliştirmeyi de beraberinde getirmektedir. Hayvansal üretim açısından düşündüğümüz zaman yayla mera alanları sahip oldukları doğal bitki örtüleri ile sağlıklı hayvan yetiştiriciliği ve hayvansal üretim açısından oldukça önemli bir yere sahiptir (Daşcı, Çomaklı, 2006: 275). Yaylacıların son yıllarda hayvansal üretimi daha modern usullerle yapılması hem verimi arttırmış hem de zaman açısından önemli bir kazanca sebep olmuştur. Samsun ve Tokat yöresinden Giresun yaylalarına gelen göçerler hayvan gübresinden ciddi gelir elde etmektedir. Hayvan gübresinden elde edilen gelir ile nerede ise bütün yayla masrafının çıkarıldığı ifade edilmektedir. Göçerler 30 kiloluk çuvallardaki koyun gübrelerini obalarından teslim 5-6 liraya satmaktadır. Nakliye masrafı katıldığı takdirde bunun fiyata yansıtılarak satış yapıldığı bilinmektedir (KK:3).

Doğu Karadeniz Bölgesi'nde tarım ve hayvancılık faaliyetler iç içe girmiş gibi görülse bile her faaliyet kendi içinde bir nizam ve disipline sahiptir. Bölgede faaliyetlerin ne zaman ve nasıl başlayacağına yörede kullanılan mahalli takvim belirleyici olmaktadır. Karadeniz kırsalında mahalli takvimin günlük sıklıkla kullanıldığını ve bu takvimin günlük hayattaki yapılacak işlere göre şekillendiğini görmekteyiz. Buna en güzel örnek olarak; Mart (Kuzu), Mayıs (Çiçek), Haziran (Kirez), Temmuz (Orak), Eylül (Darı), Ekim (Koç) aylarında yapılan faaliyetler örnek olarak verilebilir. Doğu Karadeniz Bölgesi'nde değişen şartlara dair birçok uygulamayı görmek mümkün olduğu gibi geleneksel uygulamaları da sıklıkla görmek mümkündür.

Geleneksel uygulamalara hayvan tedavi usulleri, yaylaya yolculukları, hayvansal ürünlerin bazılarının işlenmesi örnek verilebilir. Avrasya bozkırlarında kurulan göçebe devletlerin hepsinin göçebe bir hinterlandı vardı. Bu hinterlant 'da yer alan göçebeler, çoğu zaman kendi seleflerinin tamamlamış oldukları döngüye tekrar girerler (Khazanov, 2015: 390). Bozkır medeniyeti asırların sürecinden geçerek kendi kültür değerlerini ortaya çıkarmış, hayata daha anlamlı hale getirmek için hukukî

esaslarını yaratmıştır. Anadolu'daki bozkır kültürünü ilham kaynağı olarak Orta Asya'nın bozkırlarının olduğunu söylemek gerekir. Anadolu'nun değişik yerlerinde devam eden bozkır kültürünün içinde eskiden gelen birçok uygulamayı görmek mümkündür. Türklerin Doğu Karadeniz bölgesinde iskân faaliyetlerini sürdürdüğü yıllardan itibaren başlayan yaylacılık ve buna ait uygulamalar Osmanlı Devleti zamanında da birçok yeniliği de bünyesine katarak günümüze kadar ulaşmıştır. Osmanlı Devleti'nin önemli gelir kalemlerinden biri de hayvanlardan alınan vergiler olarak bilinmektedir. Devletin iktisat politikasının kaynağında toprağın işlenmesi ve arazilerin verimli olarak kullanılması yatmaktadır. 1858 yılındaki "Arazi Kanunnâmesi" ile arazilerin kullanım hakkı yeni baştan düzenlenmiştir. Osmanlı kayıtlarında yaylalar, "metruk araziler" sınıfından sayıldığı için sürekli barınma imkânına sahip değildir. Cumhuriyet devrinde ülkemizde tarım ve hayvancılık politikası genellikle "Köy Kanunları" çerçevesinde değerlendirilmiştir. Yine bu dönemde "Mera Kanunu" ile otlakların nasıl kullanılması gerektiği tespit edilmiştir. Ülkemizdeki tarım politikasına rağmen arazilerin artan nüfusa yetmemesi ve yeni bir takım arayışlar tarım ve hayvancılık üretimi üzerinde olumsuz etkiler yaratmıştır.

1950'li yıllardan itibaren yörede ekonomik kaynakların yetersiz olduğu köylerdeki nüfusun kentlere göçmesi, buralardaki nüfusun göreli olarak azalması ve genele yaşlı nüfusun köylerde kalması, hayvancılık faaliyetlerinin, dolayısıyla yaylacılık faaliyetlerinin de gerilemesine yol açmıştır (Somuncu ve diğerleri, 2015b: 127). Ülkemizde özellikle 1950-1980 yılları arasındaki evre, bölgede geleneksel yaylacılık faaliyetinin gerilediği dönem olarak karşımıza çıkmaktadır. Çünkü 1950'li yıllardan itibaren Türkiye'de kırsal alanlarla kentler arasında ulaşım olanaklarının gelişmeye başlaması ve kentlerde yeni iş imkânlarının çoğalması sonucu Türkiye genelinde kırdan kente göç artmıştır. Dağlık bir bölge olan ve hayvancılık dışındaki ekonomik kaynakları yetersiz olan Doğu Karadeniz Bölgesi ise kırdan kente yapılan göçün en yoğun olduğu bölgelerden birisi olmuştur. Bunun yanında bölgede Karadeniz'in güneyindeki yamaçlarda ve alçak kesimlerde fındık ve çay tarımının giderek gelişmesi sonucunda hayvancılık ikinci plana düşmüştür (Somuncu ve diğerleri, 2010: 115).

Doğu Karadeniz Bölgesi'nde hayvancılıkta son yıllarda sürekli bir gerileme yaşanmıştır. 1970 yılında bölge nüfusu 2.543.327 ve kır nüfusunun toplam nüfus içindeki payı %80,2 iken bölgedeki sığır koyun ve keçiden oluşan toplam hayvan sayısı 2.940.840'tır. Buna karşılık 2007 yılında bölge nüfusu göçe bağlı olarak azalarak 2.565.261'e gerilemiş ve kır nüfusunun toplam nüfus içindeki payı da %44,7 olmuştur. Doğu Karadeniz Bölgesi'nin 2007 yılındaki toplam hayvan sayısı ise 1.147.312'ye düşmüştür (Somuncu ve diğerleri, 2015a: 97-98). Yaylacılık faaliyetleri her ne kadar ilkbaharda başlayıp yaz aylarında yoğunluk kazansa da sıcaklık yine de bu aylarda dahi düşük olur. Yaylada yaşayan göçerler gerek ısınma gerekse yemek pişirmek için yakacağa ihtiyaç duyar. Yakacak ihtiyacının bir kısmı tezekten, bir kısmı da odundan karşılanır. Bundan dolayı yayla yerleşim yerleri genellikle ormanlık ve çalı türü bitkilerin bulunduğu alanlara yakın alanlara kurulması tercih edilir (Cin, Aydın, 2015: 157).

Yayla yerleşimi için seçilen obaların bazı özelliklere sahip olması ve özelliklerin göçerlere ciddi katkı sağlaması beklenir. Obalar için en önemli unsur sahip olduğu ulaşım ağıdır ki, bu konuda yaşanan problemler günümüzde dahi devam etmektedir. Bunun dışında çığ ve rüzgâr tehlikesinden uzak olması ve obanın güneş alıyor olmasına dikkat edilir. Aynı zamanda su kaynaklarına yakın olan obalar verim bakımından daha kullanışlıdır(KK:5).

Göç kadar önemli olan başka bir unsur da göç için yapılan hazırlıktır, bu hazırlık aylar öncesinden başlamaktadır. Göç hazırlığının bir bayram havasında geçtiğini ve bu hazırlığın günler öncesinden başladığını ifade etmek gerekir. Göç hazırlığında bütün aile bireylerine düşen bir vazife bulunmaktadır(KK:6). Karadeniz'deki göçlerin hazırlık çalışması esasen yayla dönüşü ile başladığını görmekteyiz. Yayladaki barınakların korunaklı hale getirilip köye dönüşü bu hazırlığın ilk adımı olarak saymak mümkündür. Daha sonra köyde ilk iş yaylada göçerlerin ve hayvanlarının kullandığı eşyalarının tamiri, yenilenmesi ve eksiklerinin tamamlanması olarak devam etmektedir(KK:7).

Giresun ve Çevresinde Yaylacılık Faaliyetleri

Türkmen Boylarının Anadolu'da yoğun olarak yurt tuttuğu yerlerden biri, nemli iklimi olan ve bu yüzden göçebe hayat yaşamaya pek elverişli olmayan Kuzey Anadolu'daki Giresun bölgesiydi. Selçuklu Devleti zamanında yörede yaşayan konar-göçerlerin önemli bir kısmının Türkmenlerin Çepni boyuna mensup olduğu ve bunların bölgenin fethinde ve iskânında önemli rollerinin olduğu bilinmektedir (Şahin, 2006:218). Osmanlı kayıtlarında koyun, keçi ve sığır gibi hayvanların sütlerinden elde edilen yağdan da vergi tahsilatı yapılmıştır. Kayıtlarda bu vergi "revgan-ı sâde" şeklinde kaydedilmiştir. Trabzon vilayeti dâhilinde hayvanların otlaması için çayırlıkların bulunduğunu ve bu çayırlardan da vergi tahsilatı yapıldığı görülmektedir (Bostan, 2002: 518). Osmanlı Devleti'nin bir tarım devleti olarak ifade edildiği, tarım ve hayvancılıktan elde edilen gelirin devlet bütçesinde ciddi bir yekûn tutuğu bilinmektedir. Yaylak vergisinin genellikle hane başına ya da sürü başına tahsil edildiği kaynaklara yansımaktadır.

Giresun ve havalisinde Kümbet, Bektaş, Paşakonağı, Kazıkbeli, Eğribel, Karagöl gibi büyük yaylaların obalarında hayvancılık faaliyetlerinin buralarda devam ettiği bilinmektedir. Giresun ve havalisinde "yayla" tabiri birçok obanın birleşiminden meydana gelen bir nevi obaların bütününe verilen ad olarak kullanılmaktadır. Obalar kendine has özelliklere sahip yerleşimler olup genellikle aynı aileden olan göçerler tarafından ya da aynı köylerden gelen göçerler tarafından kullanılmaktadır (Kuruca, Kara, Aydın, 2015: 177). Giresun'un doğusunda yer alan Kadırga yaylası ile batısında yer alan Karagöl yaylasının arasında yer alan otlaklarda irili ufaklı 525 civarında oba bulunmaktadır. Karagöl dağı civarındaki oba sayısı diğer yaylalara göre daha fazla olup bunun sebebi olarak yöredeki otlakların zenginliği ve coğrafi yapının yaylacılık faaliyetlerine elverişli olması gösterilmektedir. Yayla göçleri Nisan ayı sonunda başlayıp Haziran ayı sonuna kadar devam etmekte olup, yaylacılık ise havanın durumuna göre Ekim ayı sonuna kadar sürmektedir(KK:3).

Yaylacılık dönemi içinde yaylalar ile daha aşağı kesimlerdeki yerleşmeler arasında sürekli bir bağlantı söz konusudur. Mezra ve bazı yaylalarda eğimin az olduğu kesimlerde çayırların etrafı taş duvarlarla kuşatılarak buralara hayvanların girmesi engellenir, çayırlar yeterince boylandığında otlar biçilerek kurutulur. Yayla dönüşünde buralara hayvan gübresi yayılır, böylece bir sonraki yıl otların daha gür çıkması sağlanmaya çalışılır (Tunçel ve diğerleri, 2004: 63).Giresun ve havalisinde sürdürülen yaylacılık faaliyetleri incelendiğinde her türlü detayın inceden inceye hesaplandığını, ihtiyaç duyulan her türlü alet-edevatın hazırlandığını, gıda, yiyecek, giyecek gibi temel ihtiyaçların hazırlanarak yola çıkıldığını ifade etmek gerekir (Kuruca, Kara, Aydın, 2015: 164). Giresun'un güney yamaçlarında yer alan yaylaların yükseltisi her yerde aynı olmayıp, bazı yerlerde yükselti yer yer 3000 metrenin üzerine çıkmaktadır. Zengin otlakların ve bol su kaynaklarının olduğu yaylalarda hayvancılık ve tarım dışında da bazı iktisadî faaliyetlerin olduğu görülmektedir. Özellikle göçerlerin her zaman ihtiyaç duyduğu dastar, ip, hasır, çul, tahta kaplar yaylacılar tarafından imal edilmektedir. Günümüzde göçerlerin yün üretimine eskisi kadar ehemmiyet vermediklerini görmekteyiz, bunun sebebinin ise yünün pazarlarda alıcı bulamaması olarak gösterilmektedir. Kırkılan yünlerin özellikle kuz yünlerinin daha önce çok kıymetli olmasına rağmen günümüzde alıcı bulamaması ciddi bir problem olarak görülmektedir. Giresun yaylalarında da obaların yerleşimi bir nizam ve intizam üzerine kurulmaktadır. Obalar genellikle aynı ailelerin ya da yakın köydeki göçerlerin yerleşim alanları olarak kullanılmaktadır(KK:4).

Giresun ve havalisinde belli başlı yayla ve obaların olduğu ve günümüzde hayvancılık faaliyetlerinin buralarda devam ettiği bilinmektedir. Giresun ve havalisinde "yayla" tabiri birçok obanın birleşiminden meydana gelen bir nevi obaların bütününe verilen ad olarak kullanılmaktadır. Obalar kendine has özelliklere sahip yerleşimler olup genellikle aynı aileden olan göçerler tarafından ya da aynı köylerden gelen göçerler tarafından kullanılmaktadır (Kuruca, Kara, Aydın, 2015: 177). Giresun'un doğusunda yer alan Kadırga yaylası ile batısında yer alan Karagöl yaylasının arasında yer alan otlaklarda irili ufaklı 525 civarında oba bulunmaktadır. Karagöl dağı civarındaki oba sayısı diğer yaylalara göre daha fazla olup bunun sebebi olarak yöredeki otlakların zenginliği ve coğrafi yapının yaylacılık faaliyetlerine elverişli olması gösterilmektedir (KK:6). Giresun ve ilçelerinde 1990 ve 1996 yıllarına ait büyükbaş ve küçükbaş hayvan sayımlarına ait verilere bakıldığında 1990 yılında 432.199 küçükbaş ve büyükbaş sayımı yapıldığı halde 1996 yılında bu sayı 374.334'e düşmüştür. 1990 yılında 249.940 koyun sayısı 1996 yılında 198.824'e kadar düşmüştür. Giresun ve çevresindeki hayvan üretimi yıllar geçtikçe daha da düşmüş ve 2002 yılında 276.205'e ve 2011 yılında ise 146.520'ye kadar düşmüştür (Kuruca, Kara, Aydın, 2015: 173).

Yaylacılık faaliyetlerinde zamanın tayininde bilinen takvimden çok, yörede sıkça kullanılan halk takviminin belirleyici olduğu görülmektedir. Bunun yanında yaylacıların hava tahmini konusunda oldukça yetenekli olduklarını ve yaptıkları hava tahminlerine göre hareketlerine yön verdiklerini görmekteyiz. Kuzu (Mart) ayı göçerler için özel bir aya olarak kabul edilmektedir, bu ayda koyunlar

kuzular ve onların bakımına başlanır. Ekim (Koç) ayıdır ki koyunlar bu ayda koçlanır yani döllenirler (KK:5).

4.Araştırmanın Metodolojisi

Ülkemizde yayla ve yaylacılık konusunda son yıllarda birçok bilimsel çalışmanın yapıldığı ve yeni bilgilerin ortaya çıktığı görülmektedir. Aynı şekilde yaylalar stratejik bir yapıya sahip olduğundan kamu kurumları tarafından da araştırma sahası olarak kabul edilmektedir. Yaylardaki faaliyetler çok hızlı değişmekte ve bu değişimin kontrol edilmesi çok kolay görülmemektedir. Yapılan çalışma literatür taraması yanında arazi çalışmasıyla desteklenmiştir. Kaynaklara yansıyan verilerin yenilenebilir ve daha verimli hale gelebilir özelliğe sahip olup olmadığı bilgiler karşılaştırılmıştır.

4.1. Araştırmanın Problemi

Ülkemizde ve dünyada yaşanan nüfus artışı kaynakların daha verimli kullanılmasını gündeme taşımıştır. Özellikle sağlıklı gıda üretimi ve bunun gerçekleştirilmesi sırasında izlenecek yol ilim dünyasının ilgi alanına girmiştir. Ülkemizin önemli hayvancılık üretim merkezlerinden olan Doğu Karadeniz Bölgesi geleneksel üretimden modern üretime geçiş sürecinde bazı sıkıntılar yaşamaktadır. Üzerinde tartışılan bir başka konu da ekolojik bozulmaya meydan vermeden üretimin nasıl sağlanacağı konusudur.

Yaylalarda Yaşanan Bazı Problemler

Trabzon sancağı dâhilinde bulunan arazinin engebeli, vadilerle yarılmış ve fazla meyilli olduğu bilinen bir husustur. Bölgenin arazi yapısının çift olarak ifade edilmesinin mümkün olmadığı, çünkü bu ifadenin kullanılabilmesi için arazinin düz olması gerektiği ifade edilmektedir. Yine aynı şekilde arazinin çift ya da nim çift ölçülerinde olsa bile üzerinde sürekli ziraat yapılmadığından dolayı yine bu şekille adlandırılamayacağı ifade edilmektedir (Bostan, 2002: 466).

Yaylalar, köy idari sınırları içerisinde bulunmalarına rağmen, köylerden daha kalabalık ve orman arazisi üzerinde kaçak olarak kurulmalarından dolayı köy muhtarlıkları tarafından sahiplenilmemektedir. Yayla yerleşmelerinin en önemli sorunlarından olan, kontrolsüz ve plansız kaçak yapılaşma köy muhtarlarının yetki ve sorumlulukları içerisindedir (Koca, 2015: 248).Yaylalarda plansız ve düzensiz yapılaşmalar, beraberinde bazı sorunları da oluşturmuştur. Yayla içi yolları dar ve yetersiz olması, yayla konutlarının fosseptik çukurlarından sızan suların yeraltı sularını kirletmesi, evsel atıklar, yayla şenlikleri yapılan yerlerdeki katı atıkların toplanamaması gibi problemler devam etmektedir (Koca, 2015: 249).

Türklerde bir tutku olarak yapılan hayvancılığa dayalı yaylacılık faaliyeti son dönemlerde çeşitli nedenlerden dolayı eski önemini kaybetmiş ve yayla alanlarının tarımsal faaliyetler için kullanımından ziyade turistik amaçlı kullanımı artış göstermiştir. Yayla alanları sahip oldukları doğal güzellikleri ile tertemiz, hava ve çevresiyle insanların dinlenmeleri için muhteşem ortamlardır (Daşcı, Çomaklı, 2006: 277).

5.Bulgular ve Değerlendirme

Ülkemizde son yıllarda tarım ve hayvancılık alanında bazı ciddi çalışmalar yapılıyor olsa da bu konuda istenilen neticeler elde edilememiştir. Özellikle Doğu Karadeniz Bölgesi'nde hayvancılık faaliyetlerinin düşmesinin sebebi yeterli insan gücünün olmaması olarak görülmektedir. Bölgede yaşanan göçler kırsal kesimde yaşlı nüfusun kalmasına zemin hazırlamıştır. Yaylalardaki iş gücü açığının karşılanmasında kadınların önemli bir role sahip oldukları ancak kadınların sosyal güvence ile ilgili sıkıntılarının olduğu görülmektedir. Yaylacılık sadece bir iktisadî üretim aracı olarak değil aynı zamanda bölgede kültür, sanat, edebiyat gibi alanlar için de bir ilham kaynağıdır.

6.Sonuç ve Öneriler

Devam eden BAP'ın bir kısmını teşkil eden çalışmanın önemli bir kısmı arazi çalışması ile sürdürülmektedir. Doğu Karadeniz Bölgesi'ndeki yaylacılık faaliyetleri yüzlerce yıllık bir birikimin neticesinde günümüze ulaşmıştır. Bu süreç yöre insanına yani göçerlere yaylacılık konusunda bilgi birikimine ve arazinin verimli kullanımına dair tecrübeler de kazandırmıştır. Samsun-Artvin arasında yüzlerce obada devam ettirilen yaylacılık faaliyetleri son yıllarda yenilenebilir ve modern usullerle yapılmaya başlanmıştır. Bu yeni uygulama aynı zamanda verim üzerinde de olumlu etkiler yapmaktadır.

Yaşanan en ciddi problem göçerlerin çoban bulmaları konusunda karşılarına çıkmaktadır. Genç nüfusun büyük şehirlere göç etmeleri nedeniyle son yıllarda yaylacılık faaliyetlerini yaşlı nüfusun yürütmek zorunda kaldığı görülmektedir. Tokat ve Samsun yöresinden gelen göçerler yaylacılık konusunda modern usullerle hayvancılık üretimi yaptıkları gözlemlenmektedir. Yün konusunda yaşanan sıkıntı bütün bölgede hissedilmektedir ve kırkılan yünün piyasada değeri olmadığından büyük bir servet kaybına uğradığı ifade edilmektedir.

Son yıllarda yaylalar sıklıkla gündeme gelmeye başlamış ve özellikle hayvancılık dışında alternatif üretim konusunda yaylalar tercih edilmeye başlanmıştır. Ülkemizde alternatif turizm ve buna ait uygulamaların merkezi olarak rakımı yüksek alanlar seçilmeye başlanmıştır. Yaylalar doğal yapısı ve bünyesindeki kaynaklar sayesinde tercih edilen yerler haline gelmeye başlanmıştır.

Kaynakça

Artun, Erman. (1996). "Çukurova Yörüklerinin Gelenek ve Görenekleri", I. Akdeniz Yöresi Türk Toplulukları Sosyo-Kültürel Yapısı (Yörükler) Sempozyumu Bildirileri, 25-26 Nisan 1994 Antalya, Ankara: Kültür Bakanlığı Yayınları, ss. 25-33.

Bostan, M. Hanefi.(2002).XV-XVI. Asırlarda Trabzon Sancağında Sosyal ve İktisadî Hayat, Ankara: TTK. Yayınları.

Cin, Mustafa, Fatma Emiroğlu Aydın. (2015). "Giresun'da Yayla Yerleşmelerini Etkileyen Coğrafi Faktörler", Yayla Kültürü ve Yaylacılık Sempozyumu (6-7 Kasım 2014-Bilecik), İstanbul: Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Yayınları, ss.153-160.

Daşcı, Mahmut, Binali Çomaklı. (2006). "Yaylacılık ve Tarımsal Açıdan Önemi", Erzurum: Atatürk Üniv. Ziraat Fak. Dergisi. 37 (2), ss.275-280.

Deer, Jozsef .(1954). "İstep Kültürü", Çev. Şerif Baştav, Ankara: Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih Coğrafya Fakültesi Dergisi, ss.159-176.

Gökşen, Cengiz. (2015). "Osmaniye ve Çevresinde Yaylacılık", Yayla Kültürü ve Yaylacılık Sempozyumu (6-7 Kasım 2014-Bilecik), İstanbul: Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Yayınları, ss.215-236.

KHAZANOV, Anatoly M. (2015). Göçebe ve Dış Dünya Geçmiş, Gelecek ve Şimdiki Hali Üzerine Mukayese, Çeviren. Ömer Suveren, İstanbul: Doğu Kütüphanesi.

Koca, Nusret. (2015). "Geçmişten Günümüze Osmaniye Yaylaları", Yayla Kültürü ve Yaylacılık Sempozyumu (6-7 Kasım 2014-Bilecik), İstanbul: Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Yayınları, ss.237-252.

Kuruca, Nazım, Hüseyin Kara, Fatma Emiroğlu Aydın. (2015). "Giresun'da Yaylacılık Faaliyetlerinin İktisadî, Sosyal ve Kültürel Hayata Etkileri", Yayla Kültürü ve Yaylacılık Sempozyumu (6-7 Kasım 2014-Bilecik), İstanbul: Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Yayınları, ss.161-184.

Somuncu, Mehmet, Nevin Akpınar, Ekrem Kurum, Nilay Çabuk Kaya, Tanyel Özelçi Eceral. (2010). "Gümüşhane ili Yaylalarındaki Arazi Kullanımı ve İşlev Değişiminin Değerlendirilmesi: Kazıkbeli ve Alistire Yaylaları Örneği", Ankara: Ankara Üniversitesi Çevrebilimleri Dergisi 2(2), ss.107-127.

Somuncu, Mehmet, Nevin Akpınar, Ekrem Kurum, Nilay Çabuk Kaya, Tanyel Özelçi Eceral, (2015a)." Doğu Karadeniz Bölgesi Yaylalarının İşlevlerinde Meydana Gelen Değişim ve Sonuçları", Yayla Kültürü ve Yaylacılık Sempozyumu (6-7 Kasım 2014-Bilecik), İstanbul: Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Yayınları, ss.77-104.

Somuncu, Mehmet, Nevin Akpınar, Ekrem Kurum, Nilay Çabuk Kaya, Tanyel Özelçi Eceral (2015b). "Doğu Karadeniz Bölgesi Yaylalarında 1973-2004 Yılları Arasında Arazi Kullanımında Meydana Gelen Değişimin Değerlendirilmesi", Yayla Kültürü ve Yaylacılık Sempozyumu (6-7 Kasım 2014-Bilecik), İstanbul: Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Yayınları, ss.105-132.

Şahin, İlhan. (2006). Osmanlı Döneminde Konar-Göçerler, Eren Yayınları, İstanbul.

Tunçel, Harun, Gürcan Gürgen, İhsan Çiçek, A. Fuat Doğu. (2004). Doğu Karadeniz Dağlarında Yaylacılık", Elazığ: Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt: 14, Sayı: 2, ss.49-66.

Zaman, Mehmet. (2018). "Doğu Karadeniz Bölümü Sahil Yöresindeki Kırsal Yerleşmeler ve Özellikleri", Erzurum: Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı. 22(1), ss.323-346.

Sözlü Kaynaklar

KK:1: Hanım Şenel, Tokat/Karayaka, 1967, İlkokul

KK:2: Mümtaz Şenel, Tokat/Karayaka, 1962, İlkokul

KK:3: Kadem Özdemir, Giresun/Dereli, 1969, İlkokul

KK:4: Hüsniye Kılıç, Giresun/Bulancak, 1935, Okuryazar değil

KK:5: Naziye Kasap, Giresun/Bulancak, 1947, İlkokul

KK:6: Safi Kasap, Giresun/Bulancak, 1949, İlkokul

KK:7: Seher Koyuncu, Tokat/Karayaka, 1947, Okuryazar değil

Ekler

Fotoğraf 1. Karagöl Dağı Obaları (Giresun/Bulancak)

Fotoğraf 2. Karagöl Dağı Obaları (Giresun/Bulancak)

Fotoğraf 3. Koçkayası/Kümbet Yaylası (Dereli)

Fotoğraf 4. Paşakonağı Yaylası (Bulancak

DİJİTAL ANLATIDA İNOVATİF TASARIM: DOCU-GAME

Oğuz Şentürk

İstanbul Üniversitesi

Özlem Arda

İstanbul Üniversitesi

Özet

Kaydedilmiş, görülmüş, duyulmuş belgeye dayalı bir olayın estetik kaygıları olan bir yoldan aktarımına geleneksel anlatıda belgesel film adı verilir; fakat her belgeye dayanan olayın geleneksel belgesel teknikleri ile anlatılması mümkün olamaz. Bir konu veya olay ile alakalı derlenmiş belgelerin alıcıya aktarımı için, mekânın ve hikâyenin dijital yeniden yaratma yöntemleri ile anlatılması mümkündür. Docu-Game anlatısı burada devreye girmektedir. Çizgisel bir yapısı olmayan, kullanıcı merkezli bir tüketim üzerine kurulan, birden fazla bakış açısı ile tekrar deneyimlenebilen Docu-Game, yapısal özünü dijital oyundan alır. 'Belge olan' ile 'oyun olan'ın aynı ürün içerisinde bir araya gelmesi sonucu doğan Docu-Game, anlatısı gerçek olan ya da gerçek olması mümkün olan bir hikâyeyi dijital oyun teknikleri ile işler. Bu dijital oyun teknikleri, çizgisel olmayan bir yapıda temellenir ve içinde sanal gerçeklik, mobil platform, arttırılmış gerçeklik, animasyon, iki ve üç boyutlu dijital çizim ve tarama ile geniş ölçek bulundurur. Geleneksel hikâye anlatıcılığından tamamen farklı özelliklerle kullanıcısının karşısına, tekrarlı tüketildiği her seferde, farklı bir sonuç yaratabilen inovatif bir anlatı sunar. Bu çalışmanın amacı, bir dijital anlatı türü olan Docu-Game'in hangi dinamikler üzerinden tasarımlandığını ortaya koymaktır. Bu çalışmada, kısıtlı üretim alanı bulunan Docu-Game'in dünyadaki temsilleri bağlamında, betimsel analizi yapılacaktır. Docu-Game; çizgisel olmayan anlatının ve etkileşimin uygulanması için elverişlidir ve açık dünya, hologram, sonsuz tekrarlı deneme gibi ileri yaklaşımlar ile geliştirilebildiği tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Dijital Anlatı, İnovatif, Belgesel Film, Oyun, Docu-Game.

INNOVATIVE DESIGN IN DIGITAL NARRATIVE: DOCU-GAME

Abstract

In traditional narrative, documentary is the way of story telling of recorded, witnesed and heard documents with an aestetic value. But it is not possible to tell every documented subject with the traditional tecnics of documentary. It is possible to send the user arranged documents of an event or topic with the digital recreation of the space and story. This is where Docu-Game narrative occur. Docu-Game takes its idiosyncrasy from digital game with non-lineaar structure, user based consume and re-experiance with different points of view. Docu-Game is a combination of Game and Document in a product, its narrative tells a story of a real or real-like event with the digital game technics. This digital game is based on a non-lineaar structure and it contains virtal reality, mobile platform, augmented reality, animation, two and three degree drawings and scans and also wide scale. With completely different features from traditional storytelling, it offers the user an innovative narrative that can create a different result every time it is consumed repeatedly. The aim of this study is to

reveal the Dynamics of Docu-Game which is a type of digital narrative. In this study, descriptive analysis of Docu-Game will be made in the context of world representations which has a limited production area. Docu-Game is suitable for the application of nonlinear narrative and interaction and has been found to be developed with advanced approaches such as open world, hologram, endless retry option.

Key Words: *Digital Narrative, Innovative, Documentary Film, Game, Docu-Game.*

1.Giriş

Belgesel film, belgelerden, gerçekliklerden yola çıkarak, sanatsal anlatım formuyla malzemesine şekil verir ve görsel-işitsel yapım, sanatsal tasarım olarak ortaya konulur. Belgesel filmin malzemesi gerçeklerdir; gerçek olaylar, gerçeklikler, yaşanmışlıklardır. Ana malzeme hayatın kendisi olmakla beraber, aynı zamanda bir sanat formudur.

Dijitalleşmenin kitle iletişim araçları üzerindeki dönüştürücü etkisi, sanat formları üzerinde de etkilidir. Geleneksel formlarda üretilen "gerçekliğin" merkeze konulduğu geleneksel belgesel film dili, dijital anlatım unsurları ile donatılabilmektedir. Günümüzde, belgesel film dilinin ötesinde dijital anlatı biçiminde tasarlanmış inovatif/yenilikçi ürünler ortaya konulmaktadır. Bu inovatif ürünler, yapısında dijital çağın kullanım ve tüketim gereksinimlerini bulunduran ürünler olarak şekillenmektedir.

Yenilik, sadece bir ürün ya da o ürününün platformunda gerçekleşmez. Yeni medya, sunduğu imkânlarla birlikte, hikâyenin, olayın, belgenin bir kaynaktan kullanıcıya aktarımı için birçok yol gösterir. Bu yollar, temellerini kitle iletişim araçlarının geleneksel özelliklerinden alırken, internet genelinde ve sosyal medya, bulut, tarama, aktarma/taşıma, gösterim/izleme özelinde ürünü değiştirirken, platformu ve dolaylı ya da direk yoldan üreticiyi ve kullanıcıyı etkiler.

Bir ürün üzerinde inovasyona gitmek aynı zamanda bu ürünü kökünden değiştirme ile sonuçlanmak zorunda değildir. Docu-game üzerinde, bu durum incelendiğinde, geleneksel belgesel anlatısı ve klasik dijital oyun kullanım özellikleri bir araya gelerek bir belgesel oyun anlatısı oluşturabildiği gözlemlenmektedir. Dijital çağda üretici ve kullanıcıların sahip olduğu teknolojik imkânlar göz önünde bulundurulduğunda, elbette docu-game'in hem anlatısının hem de kullanım hallerinin gelişmiş yapılara sahip olabileceğinden de bahsedilebilir.

Docu-Game, yenilikçi dijital hikâye anlatımını kullanıcıya aktarmak için tercih edilebilecek, çizgisel olmayan belge aktarımı türüdür. İçinde tarihsel dayanakları bulunan, gerçek ya da gerçek olmaya çok yakın konuları temel alan ve bu konuları rapor, belge, fotoğraf, röportaj gibi yardımcı unsurlarla kanıtlayabilen docu-game, hikâyesini kullanıcısına deneyimlendirirken, dijital oyun tasarımını seçer.

Kullanıcı dijital oyunun getirdiği imkânlarla birlikte, toplu izleyici konumunda olan çizgisel tüketiciden çıkıp, kendine has ve biricik olan hikâye deneyimleri edinir.

Bakış açısı ve keşif, docu-game için kritik özelliklerdir. Kullanıcı haline dönüştürülmüş olan izleyici, onun için farklı ilerleyiş yolları ve (muhtemel) farklı sonları olabilen bir hikâyeyi deneyimliyorken, geleneksel filmde olduğu gibi 'yönetmen' unsuru, kullanıcının hikâyesinde bulunmaz. Yine kullanıcı, adeta kendine ait olan bir kurgu yaparak, kendi tercih ettiği yollardan keşfettiği özel bir hikâye yaratır. İnteraktif belgeselin alt türlerinden olan docu-game, hikâye aktarımında temel olarak bu durumları göz önünde bulundurur.

İnovasyon ve Dijitalleşme

Dijital olan içerikler analog ile kıyaslandıklarında yenilikçi ürünlerdir. Yenilikçi yani inovatif olan bir tasarım ise üretildiği dönemde mevcut mekaniklerin de ilerisinde, geliştirilmeye açık tasarımlar olmalıdır. Organisation for Economic Co-operation and Development yayınladıkları Oslo Manuel (2018) bildirisinde bir inovasyonun ne olduğunu açıklamak için; "Ünitenin önceki ürün veya işlemlerine kıyasla önemli ölçüde yeni ya da gelişmiş olan ürün veya işlemlerin (ya da her ikisinin kombinasyonunun) tasarlanarak ünite tarafından kullanıma sunulması ya da kullanıcı tarafından erişilebilir hale getirilmesi" tanımını kullanırlar. Bu yeni ve/veya gelişmiş olan ürün ve/veya işlem Joseph Maciariello (2015) tarafından girişimcilik ile ilişkili görülür. Girişimci inovasyonu yönetimsel olarak yaratan ve idare edebilen kişidir. İdareciler bu kültürü var olmasa dahi yaratmalıdır. Bu olmadan sistematik inovasyon oluşmayacaktır. Drucker, böyle yapılara sahip olan birçok organizasyonla meşgul olmuştur (Drucker, 2015: 13). Bu organizsayonlar genellikle teknoloji üreten ya da tasarlayan organizasyonlar olarak varlık gösterirler (HP, General Electric).

Teknoloji tasarlayan ya da üreten, şirket olsun olmasın, tekil ya da çoğul kişi veya gruplar modern çağda bu teknoloji tasarımını dijital yollar ile yapmayı seçerler. Dijitalleşme de, analog halde olan teknolojilere kıyasla daha hızlı ve daha az hatalı olan dijital üretim, aktarım, dağıtım ve tüketim yollarını işaret eden bir yaklaşımdır. Dijitalleşme kavramı, analog bir içeriği alıp, bu analog içeriği bilgisayarların saklama, işleme ve iletmesi için, sıfırlar ve birler haline dönüştürmesi olarak tanımlanabilir (Bloomberg, 2018).

Dijitalleşme bir işlemler sürecidir. Bu süreç, üretilmesi, taşınması ve kullanması zor ve pahalı olan bilgi ve verileri, hızlı ve ucuz erişilebilir hale getirmeyi amaçlar. Dijitalleşmenin sonucu kitle iletişim araçları yeni medya olarak şekillenmiş ve yeni medya tüm görsel-işitsel üretimleri etkilemiştir.

Dijital Hikâye Anlatımı

Yeni medya ve dijitalleşmenin etkileriyle birlikte hikâye anlatımı da yeni formlar ve biçimler kazanmıştır. Transmedya, etkileşim, dijital oyun, veri tabanı gibi terimler ve teknikler yeni medya ile birlikte hikâye anlatımını değişimlere ve gelişimlere uğratmıştır. Sinemanın hikâye anlatım yollarından biri olan belgesel de yeni medya ve onu etkileyen faktörler ile yeni biçimler edinmiş ve dijital olan alt türler ortaya çıkmıştır. Belgesel filmi, form, konu ve amaç başlıkları üzerinde sabitleme denemeleri olmuştur. Fakat belgesel içerisinde birçok form, birçok konu ve birçok amaç bulundurabileceğinden bu pek mümkün değildir (Corner 2008: 19). Yeni medya belgeseli, sahip olduğu formlar ve türler açısından incelendiğinde kurgusal olmayan hikâye anlatımı için, geleneksel medyada bulunmayan film türleri ile karşılaşılır. Yeni medya ve dijital teknolojilerin gelişimiyle birlikte internet üzerinde yeni belgesel formları oluşmuştur. Web belgeseli, etkileşimli belgesel, veri tabanı belgeseli ve çizgisel olmayan belgesel bunlara örnek olarak gösterilebilir (Ocak, 2014: 255). Docu-Game ise -bir etkileşimli belgesel alt türü olarak- dijital oyunun tasarımsal imkânlarını, dijital hikâye anlatımı öğeleri ile bir araya getirerek kullanıcısına aktarmayı hedefleyen bir belgesel oyun yapısıdır.

Oyun ve Oyunlaştırma

Oyun, özgürce razı olunan, ama tamamen emredici kurallara uygun olarak belirli zaman ve mekân sınırları içinde gerçekleştirilen, bizatihi bir amaca sahip olan, bir gerilim ve sevinç duygusu ile "alışılmış hayattan" "başka türlü olmak" bilincinin eşlik ettiği, iradi bir eylem veya faaliyettir (Huizinga, 2006: 50). Oyun, bir vakit geçirme işi olarak görünse de, kuralları olan ve sonuçlar doğuran bir eylemdir. Oyunu, statik oyunlar (eş zamanlı) ve dinamik oyunlar (sıralı) olarak iki ayrı kategoride değerlendirmek mümkündür. Statik oyunlarda oyuncular eş zamanlı olarak karar verir ve sonuca ulaşırlar, dinamik oyunlarda ise, çok sayıda zaman dilimine yayılmış oyuncu kararlarını işaret eder (Ulusoy v.d., 2018: 24).

Bu perspektifte değerlendirildiğinde oyun bir eğlenme işi olmak zorunda değildir. Ciddi olan, ciddi eylenen ve ciddi sonuçlar doğurabilecek bir yapıya da sahip olabilir. Gönüllü bir eylem olan oyun, birden fazla oynama şekline sahip olabilir ve birden fazla sonuç doğurabilir. Aynı zamanda oyunlaştırma da doğal halinde oyun olarak varlık göstermeyen ürün ve tasarımları oyuna dönüştürmek ve sonucunda bu ürün ve tasarımların hem dışsal çekiciliğini hem de içsel verimliliğini ve katlanılabilirliğini arttırmak adına uygulanan bir yöntemler bütünüdür.

Oyunlaştırmanın bu sistematik tanımı dışında pazarlama ile bağıntısı olan bir hali de bulunmaktadır. (Foursquare örneğinden yola çıkarak) oyunlaştırma, hizmetlerin oyunlaştırılması ile de ilerleyebilir bir yapıya sahiptir. Mevcut akademik eğilimlerin yanı sıra oyunlaştırma, hizmet sektörüne de

uygulanabilir bir yapıysa sahiptir (Haturo ve Hamari, 2012: 17). Aynı şekilde bu oyunlaştırmayı belgesel film anlatısına da uygulamak mümkündür. Burada noktada docu-game'den söz edilmektedir.

İnovatif Tasarım Olarak Docu-Game

Video oyunların hikâyeler ve etkili karakterler yaratmada doğuştan yeteneği olduğundan oyucular simülasyonlara daldırılırlar. Belgesel (kurmaca olmayan) ve oyunların (kurgu) karıştırılması birçok yapımcının interaktif belgesel için seçtiği strateji olarak görülmektedir. Çünkü gerçekliği, etkileşimi içeren bir yapıyla birleştirmek ve kullanıcıyı bunun merkezine yerleştirmek katılımılar için daha etkileyici ve cazip senaryolar yaratmaktadır (Castells, 2014: 161). Docu-game; bir belge anlatıyı kullanıcılar için -geleneksel anlatıya kıyasla- daha ilgi çekici şekilde anlatmak adına kullanılabilecek bir etkileşimli anlatı türüdür. Docu-game ya da etkileşimli belgesel, çok genç anlatı formları değildir. Fakat üretilen ürün yönünden bakıldığında -yine geleneksek belgesele kıyasla- ciddi bir kıtlık gözlenebilmektedir. Etkileşimli eğlence, gerçekçiliğin gerçek zamanlı olarak canlandırılabileceği noktaya gelişti. Endüstrinin uzmanlaştığı sürükleyici etkileşimin yanı sıra, en yeni belgesel filmlerin kullandığı etkileyici teknikler, yeni bir kültürel formun eşiğinde olabileceğimizi gösteriyor: interaktif belgesel (Galloway, 2007).

Docu-game, gerçek olan, raporlanmış, kanıtlanabilir olay ve tarihi kayıtların, bir dijital oyun tasarımı içinde sırasıyla veya karmaşık olarak dizilmesi ile elde edilen bir anlatı biçimidir. Bu anlatı biçiminde tasarımcı/üretici, bir geleneksel film yönetmeni gibi çizgisel hikâye anlatmaz, aksine kullanıcısını hikâyenin merkezinde konumlandırarak ondan kendine özel bir hikâye deneyimlemesini ister. Kullanıcı bu biricik hikâyesini deneyimliyorken bir çizgisel olmayan etkileşimli olaylar bütünü ile karşılıklı diyalog halinde insan bilgisayar etkileşimi kurmuş olur. Bu etkileşim her yeninden deneyimlendiğinde yine biricik olacaktır. Kullanıcı docu-game içerisinde tüm bu deneyimlerini bir dijital oyunu oynayarak gerçekleştirmektedir.

2.Amaç ve Yöntem

Bu çalışmanın amacı, bir dijital anlatı türü olan Docu-Game'in hangi dinamikler üzerinden tasarımlandığını ortaya koymaktır. Bu çalışmada, kısıtlı üretim alanı bulunan Docu-Game'in dünyadaki temsilleri bağlamında, betimsel analizinin yapılması hedeflenmektedir. **Tablo 1** ve **Tablo 2**'de verilen Nonny De La Pena tarafından üretilmiş açlık ve sosyal adaleti konu alan VR docu-game örneği Hunger In Los Angeles analiz edilmiştir. Docu-game'in içerik ve anlatı özellikleri ile Docu-game'in kullanıcı özellikleri olarak tasnif edilen özellikler bağlamında dijital anlatının bir ürünü olan docu-game ürünleri incelemeye tabii tutulmuştur. İçerik analizi tekniği ile Hunger in Los Angeles belgesel oyununun betimsel çerçevesi çizilmiştir.

Docu-Game'in içerik ve anlatı özellikleri olarak tanımlanan; Gerçek olan olaylar/konular/olgular, Raporlanmış olaylar/konular/olgular, Kanıtlanabilir olay/konular/olgular, Tarihî kayıtlar, Dijital oyun tasarımı içinde varolma, Olayların sırasıyla dizilmesi, Olayların karmaşık olarak dizilmesi, Düz çizgisel olamayan hikâye. Docu-Game'in kullanıcı özellikleri olarak tanımlanan; Kullanıcının hikâyenin merkezinde konumlandırılması, Kişiye özel bir hikâye deneyimlemesi, Düz çizgisel olmayan etkileşimli olaylar bütünü ile deneyimleme, Karşılıklı diyalog halinde insan bilgisayar etkileşiminin kurulması, Her yeniden deneyimlemede yine biricik deneyim olma, Dijital oyun tasarımını oynama/deneyimleme özelliklerinin varlığı ya da yokluğu Hunger in Los Angeles belgesel oyun örneklemi içinde aranmıştır. Elde edilen bulgular, Bulgular kısmında verilmiştir.

3.Bulgular

Docu-Game; çizgisel olmayan anlatının ve etkileşimin uygulanması için elverişlidir ve açık dünya, hologram, sonsuz tekrarlı deneme gibi ileri yaklaşımlar ile geliştirilebildiği tespit edilmiştir. 2012 yılında gazeteci Nonny De La Pena tarafından yazılan/yönetilen/üretilen VR türünde deneyimlenen bir oyun belgesel olan Hunger In Los Angeles, evsizlere yemek dağıtan bir yemekhane kuyruğunda beklerken şeker komasına giren bir vatandaşın kriz durumunu gözlemlemeyi konu alır. Kullanıcı sanal gerçeklik ortamında gerçekleşen olayda bir evsiz gibi simüle edilerek diğer insanlarla sırada beklemektedir. O esnada sırada bekleyen diğer vatandaşlardan biri yere yığılarak şeker komasına girer ve kullanıcı burada olaya fiziksel olarak müdahale etmeksizin oluşan karmaşa ortamını gözlemlemektedir.

Kullanıcı ile anlatılmak istenen olayın tamamen dijital olan bir ortamda görsel/işitsel yakınlığını kuran sanal gerçeklik sistemi sahip olduğu 360 dereceli deneyimleme özelliği ile kullanıcıyı olayın/olayların merkezine koyar. Geleneksel belgesel izleme şekli ile karşılaştırıldığında, kullanıcı hem çizgisel bir olayı izlememekte hem de görsel olarak mekânın ve olayın derinlemesine içinde bulunmaktadır. İnsan/bilgisayar(yazılım) ilişkisinin yüksek seviyede olduğu bu gibi ürünlerde kullanıcılar, üretilen ürünün derinliğine göre yaşatılmak istenen durumun direk olarak içinde varlık gösterirler.

Hunger In Los Angeles örneğinde bir kullanıcı sanal gerçeklik cihazının da yardımı ile olayları o an ve orada gibi şahit olarak deneyimler. Yaşanan olay yaratıcının kendisi tarafından fotoğraf, röportaj, yazılı metin olarak kayda alınmış fakat kullanıcıya haber ya da çizgisel belgesel olarak anlatılmak yerine dijital oyun tasarımı içinde çizgisel olmayan bir deneyimleme yolu ile sunulmuştur. Kullanıcı olayın içerisinde özgür hareket edebilen gözlemleyici konumunda olduğundan, belgesel oyunu her yeniden deneyimlendiğinde daha önce görmediği bir ayrıntıyı görebilme ya da deneyimlendirilen hikâye içinde bir öncekinden farklı ilerleyiş ve sonuca şahit olabilir.

Görsel 1 üzerinde Hunger in Los Angeles sanal gerçeklik oyun belgeseli içinden bir görsel ile hikâye sırasında şeker komasına giren kişinin dijital tasarımı ve hikâyeyi sanal gerçeklik olarak deneyimleyen bir kullanıcının eş zamanlı görseli gösterilmiştir. Olayın yaşandığı sırada kullanıcı kendi isteğine bağlı olarak olayın öznesini gözlemlemektedir. Fakat tasarım farklı kullanıcılara farklı durum ve olayları gözlemleme özgürlüğü de sunmaktadır.

4.Tartışma Ve Sonuç

Bu çalışmada, kullanıcılara dijital bir oyun olarak sunulan "yeni" bir tür olarak ortaya çıkan, inovatif yönü bulunan docu-game örneklerinin tasarım dinamikleri tespit edilmiştir. Gerçeklere/gerçekliklere dayanan belgenin/belgelerin bir oyun olarak kullanıcıya sunulması ve kullanıcının deneyimleme süreci, belirli örnekler üzerinden incelenerek analiz edilmiştir. Belgesel anlatının, 'oyun'la buluşmasının yeni medya kullanıcısı bağlamında çerçevesi çizilmiştir.

Örneklem olarak incelenen Hunger in Los Angeles belgesel oyununda da kullanıcı merkezlilik ve yaşanmış/şahit olunmuş olayların geleneksel belgesel anlatımı yollarından farkı gözlemlenmiştir. Çizgisel olarak anlatılan bir belgesel hikâye ile kıyaslandığında ilk bakışta dijital oyun olarak görünen bu tip tasarımların deneyimlenmesi sonucunda gerçek hikâyenin alışılmışın dışında ve yeni aktarım yolları ile kullanıcıya ulaştırıldığı ortaya çıkmıştır. Gerçek olan ile dijital olanın buluşma noktası olarak değerlendirilebilecek docu-game'in, hikâye anlatımında inovatif bir yapıya sahip olduğu söylenebilir.

Dijitalleşme, hikâye anlatımını da dijitalleştirmiş ve bu yönde ürünlerin tasarlanmasını beraberinde getirmiştir. Yeni medyanın dijital ürün ve içeriklerinin, fiziksel olarak deneyimlenemeyen sayısal girdilerden oluşan verileri, yine yeni medyada kendine yer bulan dijital oyun tasarımıyla kullanıcıya sunulmaktadır.

Docu-game, keşfedilmeyi bekleyen bir alan olarak akademik çalışmalarda yer almaktadır; ancak bu çalışmalar ulusal düzeyde sınırlı olmaktayken, uluslararası düzlemde yabancı dildeki literatürde ağırlıklı olarak çalışılmaktadır. Hem akademik çalışmalardaki değişim ve dönüşümü yakalayabilmek hem de değişen dijital ürünleri tanımlayabilmek için docu-game çalışmalarına ihtiyaç duyulmaktadır. Dijital anlatının yenilikçi bir tasarımı olarak ortaya çıkan docu-game her tür belgesel nitelikli içerikten beslenerek kendini kurmakta ve kullanıcısını beklemektedir. 'Yeni'yi keşfetme arzusunu taşıyan kullanıcılara, hem oyun oynama edimini hem de belgesel materyali kişiselleştirilmiş deneyimi sunmaktadır.

Kaynakça

Bloomberg, J. 2018. Digitization, Digitalization, And Digital Transformation: Confuse Them At Your Peril, https://www.forbes.com/sites/jasonbloomberg/2018/04/29/digitization-digitalization-and-digital-transformation-confuse-them-at-your-peril/, Erişim Tarihi 10.09.2019.

Castells, A. 2012. Methods of Navigation and Interaction of an Interactive Documentary. I-Docs Modalities (II). i-docs.org. (Çevrimiçi) http://i-docs.org/2012/07/12/methods-of-navigation-and-interaction-of-an-interactive-documentary-i-docs-modalities-ii/, Erişim Tarihi 15.09.2019.

Castells, A. 2014. Mapping Trends in Interactive Non-fiction through the Lenses of Interactive Documentary. Ed. Mitchell v.d: 156-163. Springer International Publishing Switzerland.

Corner, J. 2008. Documentary Studies: Dimensions of transition an continuity. Ed. Austin, T. ve de Jong, W. Corner Rethinking Documentary New Perspectives, New Practices: 13-28. Mcgraw-Hill Open University Press. İngiltere.

Dixon, D. 2011. Gamification: Toward a Definition. Vancouver, Kanada.

Djaouti, D. v.d. 2011. “Classifying Serious Games: The G/P/S Model” .IRIT. Universty of Toulouse. Fransa.

Drucker, P. 2015. Innovation and Entrepreneurship. Ed. Maciariello, J. Routledge. Londra. İngiltere

Galloway, D. 2007. From Michael Moore to JFK Reloaded: Towards a working model of interactive documentary: 325-339. Journal of Media Practice.

Huizinga, J. 2006. Homo Ludens Oyunun Toplumsal İşlevi Üzerine Bir Deneme. Çev. Kılıçbay, M.A. Ed. Ergüden, I. Ayrıntı Yayınları. İstanbul

Huotari, K. ve Hamari, J. 2012. Defining Gamification - A Service Marketing Perspective: 17-22. 16th International Academic Mindtrek Conference.

Kasson, E. 2015. Future Doc: Digital Storytelling. Virtual Reality and Gaming. Documentary Magazine. International Documentary Association. Los Angeles, ABD.

Lister, M. v.d. 2009. New Media: A Critical Introducton Second Edition. Routledge. Londra, İngiltere.

Munday. R. 2016. A Guide to Interactive Documetary: Structure, Tools and Narrative. Directorsnotes.

OECD. 2018. Guidelines for collecting, reporting and using data on innovation. Oslo Manual 2018. https://www.oecd.org/sti/inno/oslo-manual-2018-info.pdf , Erişim Tarihi 12.09.2019

Ocak, E. 2014. "New Media Documentary: Playing with Documentary Film within the Database Logic and Culture". Ed. Moser, D. ve Dun, S. A Digital Janus: Looking Forward, Looking Back: 255-262. Inter-Disciplinary Press. İngiltere.

Prosser, A. 2014. "Gettin Off The Straight and Narrow: Exploiting Non-linear, Interactive Narrative Structures in Digital Stories For Language Teaching". CALL Desing: Principles and Practice; Proceeding of the 2014 EUROCALL Conferance. Hollanda.

Ulusoy, V. v.d. 2018. Oyun Teorisi. Pegem Akademi. İstanbul.

Ursu. M. v.d. 2009. "Interactive Documentaries: A Golden Age". Computers in Entertainment. Association for Computing Machinery. New York, ABD.

EK: TABLOLAR ve GÖRSELLER

Görsel 1: Hunger in Los Angeles Deneyimleme Hali

Tablo 1: Docu-Game'in İçerik ve Anlatı Özellikleri

Docu-Game'in Anlatı Özellikleri:
Gerçek olan olaylar/konular/olgular
Raporlanmış olaylar/konular/olgular
Kanıtlanabilir olay/konular/olgular
Tarihî kayıtlar
Dijital oyun tasarımı içinde varolma
Olayların sırasıyla dizilmesi
Olayların karmaşık olarak dizilmesi
Düz çizgisel olmayan hikâye

(Kaynak: Ursu, 2009. Munday, 2016. Kasson, 2015. Prosser, 2014. Dixon, 2011.)

Tablo 2: Docu-Game'in Kullanıcı Özellikleri

Docu-Game'in Kullanıcı Özellikleri:
Kullanıcının hikâyenin merkezinde konumlandırılması
Kişiye özel bir hikâye deneyimlemesi
Düz çizgisel olmayan etkileşimli olaylar bütünü ile deneyimleme
Karşılıklı diyalog halinde insan bilgisayar etkileşiminin kurulması
Her yeniden deneyimlemede yine biricik deneyim olma
Dijital oyun tasarımını oynama/deneyimleme

(Kaynak: Lister, 2009. Ursu, 2009. Ocak, 2014. Castells, 2012. Djaouti, 2011.)

PROBLEMATIC SMARTPHONE USAGE AS A DYSFUNCTIONAL WAY TO DEAL WITH WORK STRESS: A CONCEPTUAL FRAMEWORK

Zeynep Aksoy

Yıldız Technical University

Abstract

Smartphones have been pervaded our daily lives over the past few years. People frequently use their smartphones in work hours as much as in out-of-work hours. Transformation of the smartphone use into a problem raises the question about the topic of users' motivation for excessively engaging in smartphones, especially in the workplace. Although several studies have been paid attention to a relationship between perceived academic stress and problematic smartphone use, no study investigating the role of work stress on excessive smartphone use has been encountered in the literature. As a response to future research call by Duke and Montag (2017), this paper presents a conceptual framework on motives of problematic smartphone usage at work. Based on a literature review, this study aims to establish a model which represents a relationship between work stress, coping mechanisms and problematic smartphone usage in organizations. The proposed model was developed based on the General Strain Theory which suggests that dysfunctional behaviors are ways of dealing with negative feelings which are caused by stressful life events. This study is expected to contribute both theoretical and practical knowledge on problematic smartphone usage at workplace through making suggestions of how to deal with work stress effectively in order to get rid of smartphone over-use as a dysfunctional coping way.

Key words: *Problematic smartphone use, work stress, coping strategies.*

1. Introduction

Problematic smartphone usage refers to an excessive engagement with the smartphone which interferes with one's everyday life. Smartphones spread over a greater part of today's modern life because it has changed the patterns of interpersonal interactions, work and entertainment. People frequently use smartphones for several purposes like sending e-mails, reading e-books or sharing photos. Although smartphones serve opportunities to make everyday life easier, smartphone usage might turn into a problem in time and result in severe employee consequences. Problematic smartphone use at work is vital to study because previous studies have revealed that problematic smartphone usage is associated with a decreased level of productivity and job engagement (Duke & Montag, 2017), psychological health problems (Li & Lin, 2019) inattention and hyperactivity (Kushlev, Proulx, & Dunn, 2016).

Negative influences of smartphone usage raises the questions about which factors motivate users engage in smartphone activities excessively. Although previous studies addressed general and academic stress as antecedents of smartphone addiction (Wang, Wang, Gaskin, & Wang, 2015; Xu, Wang, Fonseca, Zimmerman, Rost, Gaskin, & Wang, 2019), our knowledge on the effect of perceived work stress on problematic smartphone use is limited. It is possible that employees with high level of

stress might escape from the stressful situations through texting messages to friends to seek for social support, socializing on the Instagram or playing online games. However, no study which investigates the relationship between work stress and problematic smartphone use and the role of coping mechanisms in this relationship has not been encountered. In addition, based on the research call by Duke and Montag (2017), this paper aims to propose a research model which explains effects of work stress on the problematic smartphone use and the moderating effect of coping mechanisms on this relationship.

2. Theoretical Framework

2.1. Problematic Smartphone Use

In the literature, problematic smartphone use has been referred to by some terms like smartphone addiction (Duke & Montag, 2017) or smartphone dependency (Li & Lin, 2019). The term *problematic smartphone use* will be used in the current study because it suggests that a person excessively engages in smartphone activities which interfere with everyday life functioning but avoiding stigmatizing this individual with having an addiction disorder (Wang et al. 2015). Although the smartphone use serves various advantages, it also brings serious consequences if it turns into an addictive behavior in time. In recent years, it is seen that researchers have examined the adverse effects of problematic smartphone usage. Previous studies have revealed that overuse of mobile phones are related to depression (Augner & Hacker, 2010), feeling of loneliness (Yao & Zhong, 2014), narcissism (Pearson & Hussain, 2015), decreased productivity (Duke & Montag, 2017), attention and psychological well-being problems (Kushlev et al., 2016). Additionally, a study by Hong, Chiu and Huang (2012) has revealed that people with smartphone addiction suffer from problems in social interactions, academic achievement and time management.

2.2. Work Stress

Stress, which is inevitable in today's world, has been frequently associated with organizational phenomena which trigger negative consequences (Choi et al., 2019). Work stress refers to "*an adaptive response to an external situation that results in physical, psychological, and behavioral deviations for organizational participants*" (Luthans, 2002, p. 396). Work stress is also represented by an increased job demands and fewer employee resources which cannot meet those demands (Tongchaiprasit & Ariyabuddhiphongs, 2016). It can be experienced in the almost every job and industry because of several individual and organizational factors such as problematic relationships with the colleagues and supervisor, lack of role clarity, routinized work tasks (Wickramasinghe, 2010), emotional labor and lack of emotional intelligence (Choi et al., 2019), work overload (Pogere et al., 2019). On the other hand, researchers have frequently addressed work stress as an antecedent of adverse employee and organizational outcomes like higher turnover intention (Tongchaiprasit &

Ariyabuddhiphongs, 2016), lower satisfaction with job and mental health problems (Schaufeli & Peeters, 2000).

3. Research Model And Proposition Development

First of all, this study proposes that perceived work stress is positively related to smartphone addiction. It is expected that employees with work stress use their smartphones excessively as a way to escape from negative emotions elicited by the stress. Previous studies have revealed that stress is one of the critical factors which play role in the development of addictive or problematic behaviors such as excessive media use (including smartphone or the Internet) (Jun & Choi, 2015; Xu et al., 2019). In terms of the relationship between stress and problematic media usage, an individual's motivation has an impact on how he/she uses the phone. Several studies have identified that most of users reported to use smartphone as a leisure activity or a way of stress relief (Wang et al., 2015). Furthermore, Griffiths (2010) pointed out that employees who aim to change their negative moods rely on escapism like the excessive use of smartphone to turn their attention to out of stressor.

In terms of stress relief, General Strain Theory provides a valuable theoretical framework for the association between work stress and problematic smartphone use. This theory suggests that stressful life events might lead abnormal or addictive behaviors to escape from negative feelings occurred after those events (Agnew, 1992). In this sense, individuals with higher stress tend to frequently engage in smartphone activities to get rid of negative feelings occurred as a result of stressful conditions, thereby leading problematic or addictive use of the Internet and mobile phones (Jun & Choi, 2015; Wang et al., 2015). Similarly, a study by Chiu (2014) has revealed that adolescents with an increased level of stress overuse smartphones as a way to struggle with negative feelings elicited by the stress. Another suggestion of the excessive smartphone usage is that people frequently use their phones to surf in the Internet in order to avoid from the stressful events (Kardefelt-Winther, 2014).

Although much of studies in the literature have examined the relationship between general or academic stress and smartphone addiction, no study which explains the effect of work stress on smartphone addiction has not been encountered. In terms of the academic stress, Xu et al. (2019) showed that students with high level of stress which related to academic achievement rely on their phones to get rid of stress. Based on the previous findings, it is expected that employees with job stress excessively engage in smartphone activities.

P1. Work stress is positively related to problematic smartphone use.

On the other hand, coping strategies also explain why employees engage in problematic smartphone use to struggle with work stress. Coping strategies are defined as particular psychological or behavioral patterns used in the time of stress elicited by stressors in order to mitigate and overcome

challenges (Smith, Saklofske, Keefer, & Tremblay, 2016). Literature findings have revealed that stress caused by threatening situations elicits negative emotions which communicate people should develop psychological mechanisms to defend themselves from the adverse effects of stress (Slaski & Cartwright, 2003). People thus control their negative emotions through adopting various coping strategies to mitigate daily pain or tension.

Accordingly, Conservation of Resources (COR) theory provides a theoretical viewpoint for the relationship between work stress and coping strategies. COR theory, which was introduced by Hobfoll (1989), suggested that people strive to protect their own internal and external resources and avoid losing or reducing those resources. Such resources can be physical, psychological or emotional and it has been emphasized that people struggle to preserve their resources through adopting various coping strategies at the time of stress and threat (Choi et al., 2019).

Furthermore, mitigation of job stress depends on what coping strategy is adopted by an employee (O'Neill & Davis, 2011). Different coping strategies are grouped into categories according to their effectiveness (adaptive vs. maladaptive) and functions (problem-focused vs. emotion-focused) (Pogere et al., 2019). Recent studies have revealed that adaptive and problem-focused coping strategies are related to positive outcomes at work, while emotion-focused and maladaptive coping styles are correlated with depression, negative emotions and problematic behaviors (Pogere et al., 2019).

This study adopts functional perspective of coping strategies. Firstly, *planning* -finding out ways to deal with stress- and *active coping* -showing effort to remove stressors or to mitigate negative effects of stress- are included in problem-focused coping strategies (Pogere et al., 2019). Although they seem like different strategies, they complement each other. Regarding the problem-focused coping strategies, Choi et al. (2019) empirically examined the relationship between job stress, coping strategies and burnout and found that employees working in hotels mitigate their job stress and burnout experiences when they adopt active coping strategies and seek support from significant others (i.e., supervisors, work psychologists; etc.). In another study, it was found that students who do not have problem-solving skills rely on smartphone to alleviate negative feelings when they experience stress (Chiu, 2014).

Besides, emotion-focused coping strategies include denial and self-distraction. While denial refers to the rejection of existence or reality of a source of stress, self-distraction is operationalized as involvement in activities which prevent a person being overwhelmed by the thinking about stress (Pogere et al., 2019). In this sense, self-distraction can be considered as an avoidant strategy which helps individuals escape from the reality. From this point view, it can be said that employees with emotion-focused coping strategies excessively use their smartphones to get away from their work stress.

However, emotion-focused coping style is generally related to negative outcomes at workplace in the literature. A study by Pogere et al. (2019) showed that teachers who are negatively influenced by stressors are mostly used emotion-focused coping strategies which are resulted in more problematic behaviors. On the other hand, they found that teachers who adopt problem-focused coping style experience less emotional exhaustion and exhibit more functional behaviors. Similarly, Choi et al. (2019) have revealed that avoidant coping strategy is not an effective alleviator for work stress.

Accordingly, the current study treats coping strategies as a moderator and expects that different types of coping strategies adopted by employees strengthen or weaken the association between work stress and problematic smartphone use. In terms of emotion-focused coping styles, employees might over-use their smartphones to distract themselves from the reality and turn their attention to applications and activities in the phone such as watching videos on YouTube, sharing posts on Instagram, gaming online or communicating with friends on WhatsApp. On the other hand, employees who adopt problem-focused coping strategies are expected to not rely on their mobile phones excessively when they encounter with stressful events.

P2. Emotion-focused coping strategies strengthen the relationship between work stress and problematic smartphone use.

P3. Problem-focused coping strategies weaken the relationship between work stress and problematic smartphone use.

The proposed model is provided in Figure 1.

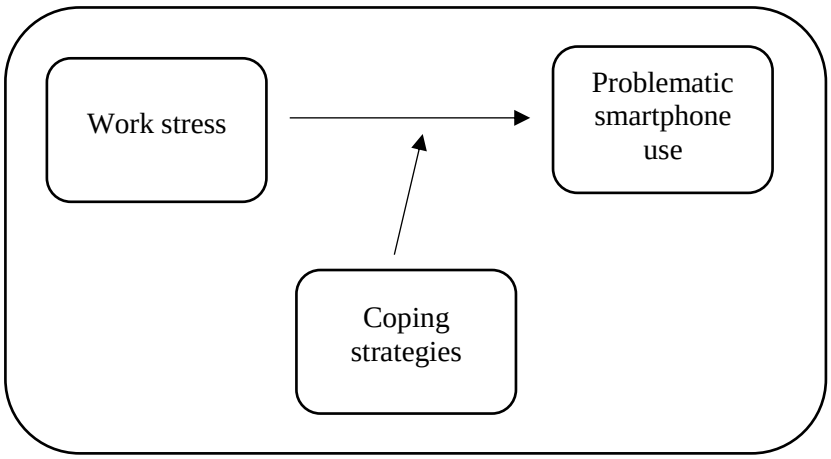


Figure 1. The Proposed Model

3. Conclusion And Suggestions

The current study contends that employees with work stress overuse smartphone in order to escape from stressful and painful situations. By using smartphone, employees might get support from their

friends through communicating on WhatsApp to mitigate stress or game online to being relaxed. However, it is important to consider that smartphone overuse as a dysfunctional way to deal with work stress might lead serious consequences for both organizations and individual employees. Therefore, findings of previous studies have important implications for both managers and workplace counselors who develop prevention and intervention programs to reduce negative effects of work stress. In this sense, it is important to develop activities to deal with work stress effectively which prevents employees from problematic usage of smartphones as a way of escaping from negative feelings. Although several studies have examined negative consequences of smartphone addiction, there are few which presents strategies to deal with work stress and to hamper excessive smartphone use (Chiu, 2014).

Prevention of smartphone overuse is critical for organizations because smartphone addiction has been addressed as an antecedent of negative outcomes which interrupt achievement of organizational goals. For instance, Hong et al. (2012) found that people with problematic smartphone use experience difficulties in time management and interpersonal relationships. Employees with smartphone addiction are less productive because they waste their times by using mobile phones while they are working (Duke & Montag, 2017). Therefore, human resources managers should consider work stress as a motivation which triggers employees to problematic smartphone use.

Furthermore, people adopt several coping strategies to struggle with stress and protect their resources. It is expected that people using problem-focused strategies do not tend to develop excessive smartphone use at the time of stress. Literature findings have revealed that some specific group of people use problem-focused coping strategies when they feel overwhelmed by the daily problems in which they find out ways to best handle the problem (Wickramasinghe, 2010). However, people with emotion-focused strategies are expected to distract themselves from the everyday life tensions through directing their minds to other activities. As a result, they are likely to rely on their mobile phones to escape from reality (Wang et al., 2015).

Accordingly, emotion-focused coping strategies have been identified as a source of negative outcomes which interfere with organizational functioning (Pogere et al., 2019). Taking a problem-focused approach is thus critical to initiate actions to eliminate stressors. In this sense, if organizations encourage employees to take action for change the sources of a stressful situation, employees might alter their problem-solving styles and adopt more problem-focused coping strategies like seeking support or planning which is more adaptive in nature. Therefore, understanding the nature of coping strategies is vital for managers and consultants to encourage employees to rely on positive coping skills to prevent them adopting emotion-focused coping strategies which lead them overuse smartphone at workplace (Chiu, 2014).

In conclusion, this study proposes that employee with work stress are likely to exhibit problematic smartphone use behavior and coping strategies moderate the relationship between work stress and problematic smartphone use. From this point of view, organizations should provide prevention and intervention programs which encourage employees to adopt problem-focused coping strategies in order to mitigate negative effects of job stress and decrease excessive smartphone use which negatively influences organizational outcomes.

References

Agnew, R. (1992). Foundation for a general strain theory of crime and delinquency. *Criminology, 30*(1), 47-88.

Augner, C., & Hacker, G. W. (2012). Associations between problematic mobile phone use and psychological parameters in young adults. *International Journal of Public Health, 57*(2), 437-441.

Choi, H-M., Mohammad, A. A. A., & Kim, W. G. (2019). Understanding hotel frontline employees' emotional intelligence, emotional labor, job stress, coping strategies and burnout. International Journal of Hospitality Management, 82, 199-208.

Chiu, S-I. (2014). The relationship between life stress and smartphone addiction on Taiwanese university student: A mediation model of learning self-efficacy and social self-efficacy. Computers in Human Behavior, 34, 49-57.

Duke, E., & Montag, C. (2017). Smartphone addiction, daily interruptions and self-reported productivity. Addictive Behaviors Reports, 6, 90-95.

Griffiths, M. D. (2010). The role of context in online gaming excess and addiction: Some case study evidence. *International Journal of Mental Health and Addiction, 8*(1), 119-125.

Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist, 44*(3), 513-524.

Hong, F. Y., Chiu, S. I., Huang, D. H. (2012). A model of the relationship between psychological characteristics, mobile phone addiction and use of mobile phones by Taiwanese university female students. *Computers in Human Behavior, 28*(6), 2152-2159.

Jun, S., & Choi, E. (2015). Academic stress and Internet addiction from general strain theory framework. Computers in Human Behavior, 49, 282-287.

Kardefelt-Winther, D. (2014). A conceptual and methodological critique of internet addiction research: Towards a model of compensatory internet use. *Computers in Human Behavior, 31*, 351-354.

Kuslev, K., Proulx, J. D., & Dunn, E. (2016). "Silence your phones": Smartphone notifications increase inattention and hyperactivity symptoms. Proceedings of the 2016 Conference on Human Factors in Computing Systems, 1011-1020.

Li, L.& Lin, T. T. C. (2019) Smartphones at work: A qualitative exploration of psychological antecedents and impacts of work-related smartphone dependency. International Journal of Qualitative Methods, 18, 1-12.

Luthans, F. (2002). *Organizational behavior* (9th edition). Boston: McGraw-Hill Irwin.

O'Neill, J. W., & Davis, K. (2011). Work stress and well-being in the hotel industry. *International Journal of Hospitality Management*, 30(2), 385-390.

Pearson, C., & Hussain, Z. (2015). Smartphone use, addiction, narcissism, and personality: A mixed methods investigation. International Journal of Cyber Behavior, 5(1), 17-32.

Pogere, E. F., Lopez-Sangil, M. C., Garcia-Senoran, M. M., & Gonzalez, A. (2019). Teachers' job stressors and coping strategies: Their structural relationships with emotional exhaustion and autonomy support. Teaching and Teacher Education, 85, 269-280.

Schaufeli, W. B., & Peeters, M. C. W. (2000). Job stress and burnout among correctional officers: A literature review. *International Journal of Stress Management*, *7*(1), 19-48.

Slaski, M., & Cartwright, S. (2003). Emotional intelligence training and its implications for stress, health and performance. *Stress and Health: Journal of the International Society for the Investigation of Stress*, *19*(4), 233-239.

Smith, M. M., Saklofske, D., Keefer, K. V., & Tremblay, P. F. (2016). Coping strategies and psychological outcomes: The moderating effects of personal resiliency. *The Journal of Psychology*, *150*(3), 318-331.

Tongchaiprasit, P., & Ariyabuddhiphongs, V. (2016). Creativity and turnover intention among hotel chefs: The mediating effects of job satisfaction and job stress. International Journal of Hospitality Management, 55, 33-40.

Wang, J-L., Wang, H-Z., Gaskin, J., & Wang, L-H. (2015). The role of stress and motivation in problematic smartphone use among college students. Computers in Human Behavior, 53, 181-188.

Wickramasinghe, V. (2010). Work-related dimensions and job stress: The moderating effect of coping strategies. Stress and Health, 26, 417-429.

Xu, T-T., Wang, H-Z., Fonseca, W., Zimmerman, M. A., Rost, D. H., Gaskin, J., & Wang, J-L. (2019). The relationship between academic stress and adolescents' problematic smartphone usage. Addiction Research & Theory, 27(2), 162-169.

Yao, M. Z., & Zhong, Z-J. (2014). Loneliness, social contacts and Internet addiction: A cross-lagged panel study. *Computers in Human Behavior, 30*, 164-170.

DİJİTAL ÇAĞIN KENTLERİ

Dr. Mehtap BATTAL
Bahçeşehir Üniversitesi

Özet

Dijital çağ yıkıcı teknolojilerle akıl almaz bir hızla tüm ekosistemleri değiştirmeye devam etmektedir. Dijitalleşme tüm taraflar açısından oldukça büyük bir konfor alanı yaratmıştır. Bu konfor kentlerde de akıllı olan herşey ile son on yılda çok hızlı, geri dönülmez bir biçimde değişmiştir ve dijital eksende değişmeye de devam edecektir.

Hızlı kentleşmenin getirdiği kaotik sorunlara çok hızlı dijital çözümler getirilirken aynı zamanda geri dönüşü olmayan hatalar da yapılabilmektedir. Test etme süresi yeterli olmayan araçların piyasada kullanılmasının yaratabileceği etki gibi sonuçlarının tahmin edilmesi oldukça zor ya da dramatik olabilir. Aslında bir çok akademik çalışma dijitalleşme yolundaki akıllı kentlerin çerçevesini ve olumlu gelişmelerini tartışmıştır. Ancak, çok az akademik araştırma dijital çağın kentlerinde akıllı olan herşeyin avantajlarının yanı sıra oldukça ciddi dezavantajlar taşıdığını tartışmıştır.

Bu çalışma, kentler için daha akıllı dijitalleşen süreçler bağlamında literatür taraması yapılarak akıllı kentlerin kurgulanmasında risklere karşı yerel yönetimler ve devletler açısından;bütünsel farklı bir bakış açısı sunmayı amaçlamaktadır. Bu kapsamda, çok yüksek maliyetlerle kurulmuş olan akıllı dijital sistemlerin üç ana konuda; 1) siber saldırılar, 2) çok güçlü etkisi olan doğal afetler ve 3)bilişim teknolojisi tedarikçilerine bağımlılık konularına karşı nasıl kurgulanması gerektiğinin ortaya konması hedeflenmiştir.

Anahtar Kelimeler: *dijital çağ, akıllı kent, dijital kent, siber saldırı, doğal afetler, teknoloji tedarikçileri*

Abstract

The digital age continues to change all ecosystems with disruptive technologies at an incredible speed. Digitalization has created a huge comfort area for all parties. This comfort has changed rapidly and irrevocably in the last decade with everything that is smart in cities and will continue to change in the digital axis.

While rapid digital solutions are brought to the chaotic problems of rapid urbanization, irreversible mistakes can be made. It can be quite difficult or dramatic to predict the consequences, such as the impact of using tools in the market where testing time is not sufficient. In fact, many academic studies have discussed the framework and positive developments of smart cities on the road to digitalization. However, very few academic researches have argued that in the cities of the digital age, everything that is intelligent, as well as its advantages, has serious disadvantages.

This study aims to provide a holistic different perspective for local governments and governments against risks in the construction of smart cities by making literature review in the context of smarter digitalizing processes for cities. Since smart digital systems are very costly to establish and sustain, this study aims to define the critical aspects of solution design and selection in to following dimentions; 1) cyber attacks, 2) natural disasters with strong impact and 3) dependence on information technology provider.

Keywords: *digital age, smart city, digital city, cyber attacks, natural disasters, technology provider*

1.Giriş

Bir kenti "akıllı" hale getirmenin en önemli nedeni, kent nüfusunun artması ve hızlı kentleşmenin yarattığı sorunları azaltma stratejisi olarak ortaya çıkmaktadır (Chourabi ve ark., 2012). Akıllı kent ihtiyacı nerden doğdu sorusunun yanıtını bize rakamlar çok net bir şekilde vermektedir. Bugün, dünya nüfusunun % 55'i kentlerde yaşamaktadır. Bu oranın 2050 yılına kadar % 68'e çıkması beklenmektedir. 2018 yılında dünyada 4.2 milyar kişi kentlerde, 3.4 milyar kişi kırsal alanlarda yaşamaktadır. Projeksiyonlar, kentleşmenin, insan nüfusunun ikametinde kırsal alanlardan kentsel alanlara kademeli olarak kaymakta olduğunu göstermektedir. Dünya nüfusunun genel büyümesi ile birlikte, 2050 yılına kadar kentsel alanlara 2,5 milyar daha insanın ekleyebileceği ifade edilmektedir. Dünyanın kentsel nüfusu 1950'de 751 milyondan 2018'de 4.2 milyara yükselmiştir. 2030'a kadar dünyanın (çoğu gelişmekte olan bölgelerde olmak üzere) 10 milyondan fazla nüfusu olan 43 megakente sahip olacağı tahmin edilmektedir (UN-World Urbanization Prospects 2018).

Kentlerin ekonomik sorunların yanı sıra, yerel yönetimlerin karşılaştıkları zorluklar arasında çevresel, sosyal ve insanlara ilişkin sorunları bulunmaktadır. Bir kentin yeni kentsel alanların gelişimi, yeni bölgelere yerleşen insanların yaşamlarını ve kentte yaşayanların geri kalanlarının yaşamlarını etkiler. Göç arttıkça ve kentler daha fazla hizmet sağlama baskısı altında kaldıkça (özellikle konut ve eğitim), kentler karşılaştıkları çatışan zorlukların üstesinden gelmek için sürdürülebilir ve akıllı stratejilerle uğraşmaktadır. Aynı zamanda, birçok kent finansal kısıtlamalarla da uğraşmak zorundadır ve bu nedenle verimlilik ve etkinliği artırmak durumundadırlar (Brorström, 2018). Kentlerin potansiyellerini daha akıllıca gerçekleştirebilmelerini sağlamak için yeni fikirler üretmesi ve kentlerin daha akıllı fikirler için inkübatör olması gereklidir. Akıllı kentler rekabetçi kentlerdir ve akıllılık ölçeğinde yer alan kentlerin yeni girişimlere cevap verebilecekleri ve rekabet avantajlarını artırabilecekleri yolların belirlenmesi gereklidir (Batty ve ark., 2012).

Dünya çapında kentsel nüfusta yaşanan bu hızlı artış kentlerin başdöndürücü ihtiyaçlarını ve yeni nesil taleplerini karşılayacak akıllı, dijital kentlere duyulan gerekliliği daha iyi ortaya koymaktadır. Bunun yanı sıra, dijital dönüşümün hiper hızla bütün dünyayı saracağı önümüzdeki yıllarda dijital teknolojiler kentlerin akıllı ve giderek daha da akıllı hale gelmesini sağlamaya da devam edecektir. IDC 20/20 vizyonunda; önümüzdeki on yılda dijital dönüşüm olgunlaştıkça ve gelecek nesil teknolojiler yenilikçiliğin hızını devam ettirirken Bilgi ve İletişim Teknolojilerinin (BİT) daha önce eşi görülmemiş oranda evrimleşeceğini yeni "normal"i "Hiper-Herşey" başlığı ile açıklamıştır. Öncü işletmelerin, önümüzdeki on yıl içinde hiper-bağlantılı ekosistemlerde, hiper-hızda hareket ederek hiper-ölçekli bir kapasiteye sahip olacağını belirtmiştir (IDC, 2019).

2.Kavramsal Çerçeve

2.1. Akıllı Kent ve Dijital Kent

Akıllı Kentin tanımlanması ve kavramsallaştırılması konusunda fikir birliği olmaması bu konuda özel araştırmalara yol açmıştır. Bazı araştırmacılar, Akıllı Kent kavram ve politikalarının sistematik bir şekilde anlaşılmasını sağlamak için kavramsal ve tipolojik yaklaşımlar tasarlamıştır. Bazı araştırmacılar, Akıllı Kentlerin, "Akıllı" olarak kabul edilmesi için çok önemli olan insanlar, teknoloji ve kurumlar arasındaki dengeyi anlayarak Akıllı Kentlerin temel bileşenlerine odaklanmıştır. Akıllı Kent kavramlarını ve politikalarını sınıflandırmak için diğer öneriler, düşünce okullarına veya mekansal bir yaklaşıma dayanır ve herhangi bir mekansal referans olmadan (toplum, inovasyon veya iş modellerine odaklanarak) başka stratejik seçenekler sunar. Bununla birlikte, odak yönetişim olduğunda, Akıllı Kent tanımlarını teknoloji, insan kaynakları ve işbirliği anlamında sınıflandırmakta ve üçünü bütünsel bir yaklaşımla bir araya getiren dördüncü bir seçenek oluşturulmaktadır. Bu son bakış açısına göre kentsel gelişmeler altyapı, toplum ve kurumlar arasındaki ilişkileri dikkate almaktadır. Birçok araştırmacı bu bütünsel Akıllı Kent kavramını araştırma önermelerinde uygulamaktadır (Fernandez-Anez ve ark., 2018).

Chourabi ve ark., (2012), yerel yönetimlerin akıllı kent girişimlerinde kullanılabilecekleri yön gösteren bütünleştirici faktörleri; (1) yönetim ve organizasyon, (2) teknoloji, (3) yönetişim, (4) politika, (5) kişi ve topluluklar, (6) ekonomi, (7) mevcut altyapı ve (8) doğal çevre olmak üzere sekiz temel bileşene ayırmış ve gelecekteki "akıllı kent" çalışmalarını yönlendirmek için entegre bir kavramsal çerçeve önermişlerdir.

Tablo 1. Akıllı Kent Tanımları

Kendi kendine karar veren, bağımsız ve bilinçli vatandaşların yetenek ve faaliyetlerinin akıllıca birleşimine dayanan ekonomi, insanlar, yönetişim, mobilite, çevre ve yaşam alanlarında geleceğe dönük bir performans sergileyen bir kent (Giffinger ve ark., 2007).
Yollar, köprüler, tüneller, raylar, metrolar, havaalanları, limanlar, iletişim, su, güç, hatta büyük binalar dahil tüm kritik altyapılarının koşullarını izleyen ve bütünleştiren, kaynaklarını daha iyi optimize eden, güvenlik konularını takip ederek önleyici hizmetleri planlayan ve kent sakinlerine en üst düzeyde sunan bir kent (Hall, 2000).
Kentin kollektif zekasından yararlanmak için fiziksel altyapıyı, bilişim teknolojileri altyapısını, sosyal altyapıyı ve iş altyapısını bağlayan bir kent (Harrison ve ark., 2010)

Kendini "daha akıllı" (daha verimli, sürdürülebilir, adil ve yaşanabilir) yapmak için çaba gösteren bir kent (Natural Resource Defence Council)

Bürokratik süreçleri kaydileştirmek ve hızlandırmak için BİT ve Web 2.0 teknolojisini diğer örgütsel, tasarım ve planlama çabaları ile birleştirerek sürdürülebilirliği ve yaşanabilirliği arttırmak için kent yönetimi karmaşıklığına yeni, yenilikçi çözümler belirlemeye yardımcı olan bir kent (Toppeta, 2010).

Akıllı bilişim teknolojilerinin bir şehrin kritik altyapı bileşenlerini ve hizmetlerini (kent yönetimi, eğitim, sağlık, kamu güvenliği, emlak, ulaşım ve kamu hizmetleri dahil) daha akıllı, birbirine bağlı ve verimli hale getirmek için kullanılmasını sağlayan bir kent (Washborn ve ark., 2010).

Kaynak: Chourabi ve ark., (2012): 2290

Tablo 1'de yer alan tanımlarda özetle, akıllı kentlerin; akıllı teknolojileri kullanarak akıllı insanlara akıllı hizmetler sunulması şeklinde genel bir çerçeve sunulabilir. Akıllı Kent ve Dijital Kent'in, bir kentin zekasını göstermek için literatürde en çok kullanılan terminoloji olduğu ortaya çıkmaktadır (Cocchia, 2014). Dijital kent, bilişim teknolojileri alanında rekabetçi bir konu ve kentsel bilgi endüstrisine hız kazandıran bir kavramdır. Aynı zamanda, kentsel bilgi akışı hedeflerinden biri haline gelmekte ve bilgi toplumunda kentsel gelişim tarzı anlamında kullanılmaktadır (Dameri ve Cocchia, 2013).

Tablo 2: Dijital Kent Tanımları

Dijital bir kent, büyük ölçüde bilgisayar ağına ve kentsel bilgi kaynaklarına dayalı açık, kompleks ve adaptif bir sistemdir. Kent için sanal bir dijital alan oluşturur; bilişim hizmeti pazarı ve bilgi kaynağı dağıtım merkezi yaratır (Qi & Shaofu, 2001).

Bir dijital kentin en az iki makul anlamı vardır: (1) dijital teknoloji ile dönüştürülen veya yeniden konumlandırılmış bir kent ve (2) gerçek veya hayal edilen bir kentin bazı yönlerinin dijital gösterimi veya yansıması (Schuler, 2007).

Dijital kent kavramı, bölgesel topluluklardaki kişilerin etkileşime girebileceği; bilgi, deneyim ve karşılıklı çıkarları paylaşabileceği bir alan oluşturmaktır. Dijital kent, kentsel bilgileri (hem ulaşılabilir hem de gerçek zamanlı olarak) entegre eder ve kenti yaşayan/ziyaret eden insanlar için internette kamusal alanlar yaratır (Ishida, 2002).

Dijital kent, geniş bant iletişim altyapısını esnek, hizmet odaklı bilgi işlem sistemleriyle birleştiren bir alanı belirtir. Bu yeni dijital altyapılar, belirli bir alanda vatandaşlar, tüketiciler ve işletmeler için daha iyi hizmetler sunmayı amaçlamaktadır (Komninos 2008).

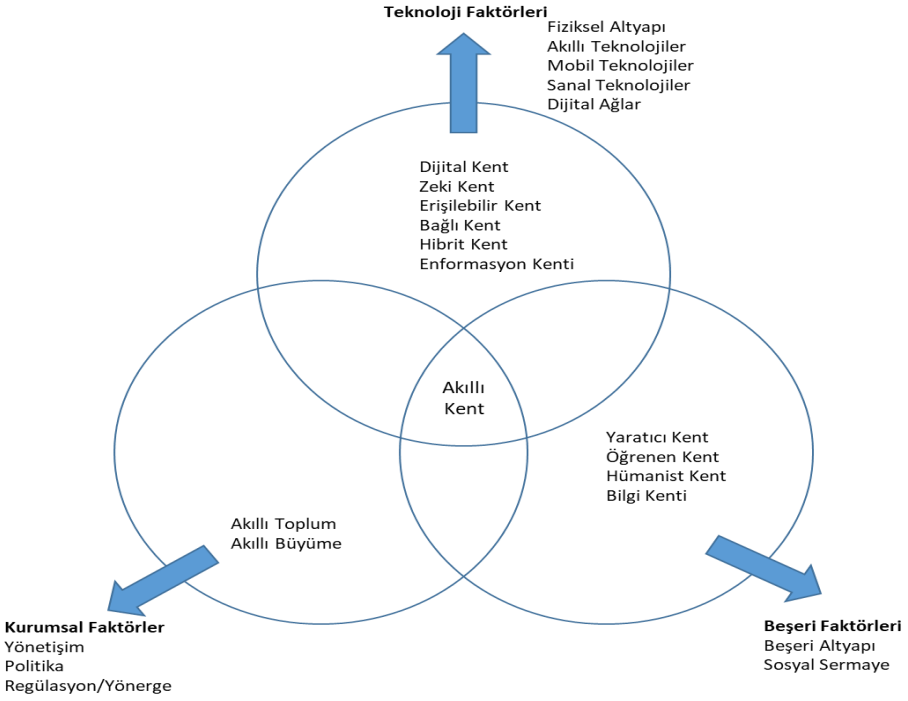
Kaynak: (Cocchia, 2014: 32)

Tablo 1 ve Tablo 2'de yer alan tanımlar incelendiğinde, hem akıllı kentin hem de dijital kentin vatandaşların yaşam kalitesini arttırmak için sosyal içerikleri, e-hizmetleri, ekonomik ve politik

verimliliği, kentsel gelişimi iyileştirmeyi hedefleyen vatandaşlara hitap ettiği ortaya çıkmaktadır (Cocchia, 2014).

2.2. Akıllı Kent Bileşenleri

Dünyadaki kent nüfusunun hızla artmasıyla birlikte, kentler çeşitli riskler, endişeler ve problemlerle karşı karşıya kalmaktadır; örneğin, hava ve ulaştırmadaki bozulma koşulları gibi fiziksel riskler ve işsizlik gibi ekonomik riskler. Eşi benzeri görülmemiş kentsel büyüme oranı, beraberindeki zorlukları yönetmek için daha akıllı yollar bulma konusunda acil bir durum yaratıyor. Bazı kentlerin endişeleri çözmek için daha akıllı ve başarılı bir şekilde faaliyet gösterdiği tespit edilmiştir. Kentleri yaşam için daha iyi hale getirmek için yapılan son uygulamalar, yeni kent geliştirme stratejileri için başarılı vakalar haline gelmiştir. Bir kenti literatüre göre akıllı yapan bir dizi temel faktör ele alınmaktadır. Nam ve Pardo (2011), Şekil 1'de yer aldığı üzere, akıllı kentin temel kavramsal bileşenlerini belirleyip bunları üç boyutta incelemiştir: teknoloji (donanım ve yazılım altyapıları) boyutu, insan (insanlar yaratıcılık, çeşitlilik ve eğitim) boyutu ve kurumsal (yönetişim ve politika) boyut. Faktörler arasındaki bağlantı göz önüne alındığında, bir kent, beşeri/sosyal sermayeye ve Bilişim Teknolojisi (BT) altyapısına yapılan yatırımların sürdürülebilir büyümeyi teşvik ettiği ve katılımcı yönetişim yoluyla yaşam kalitesini artırdığı zaman "akıllıdır" belirlemesi yapılmıştır.



Şekil 1: Akıllı Kent Bileşenleri

(Kaynak: Nam ve Pardo, 2011:286)

2.3. Akıllı Kentin Teknolojileri

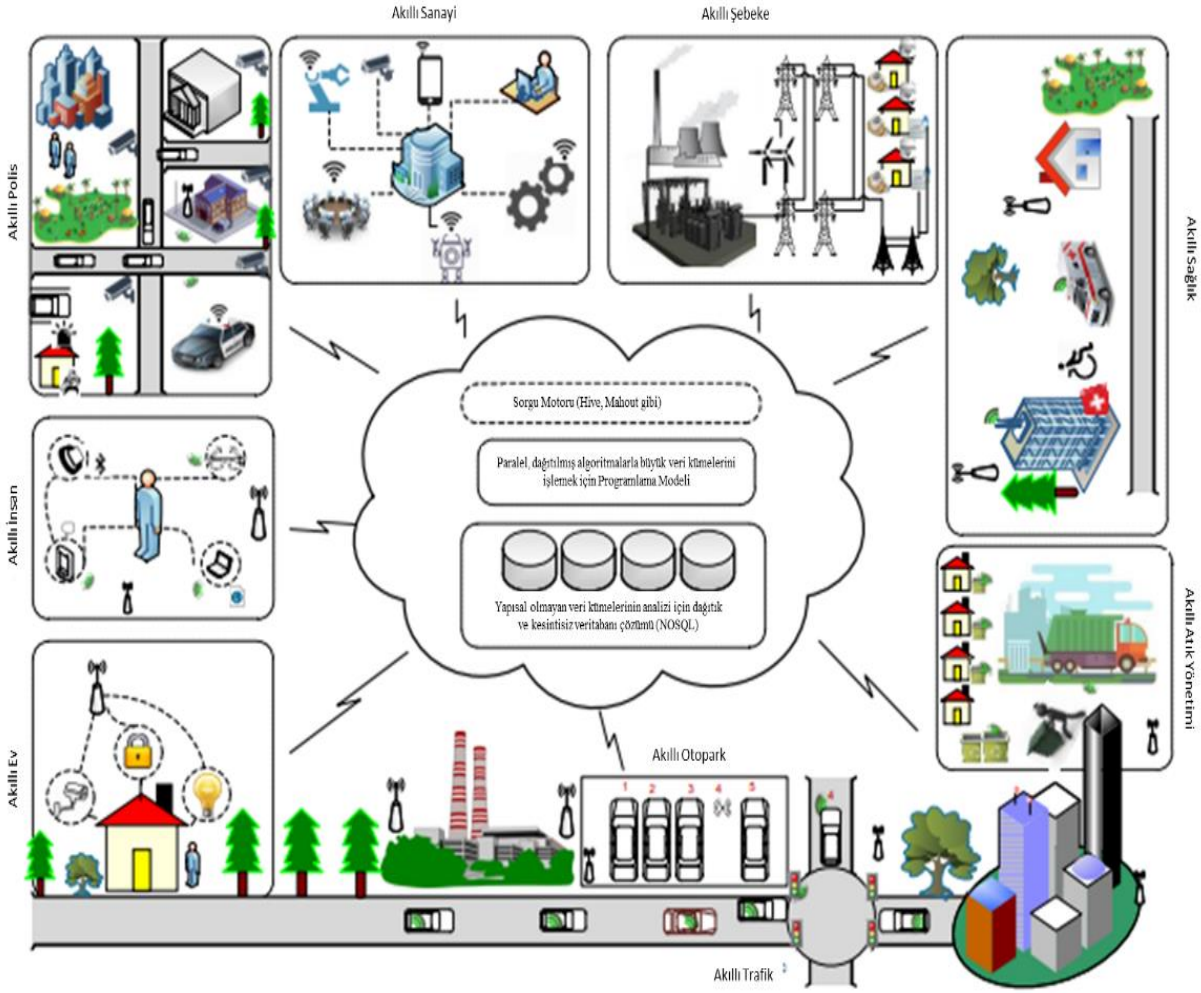
Akıllı ve Dijital kentlerde, bilgi ve iletişim teknolojileri, nesnelerin interneti, bulut, büyük veri, blok zincir, yapay zeka, otonom araçlar, bağlı araçlar, coğrafi veri teknolojileri gibi birçok dijital teknoloji etkin olarak kullanılmaktadır.

Caragliu ve ark. (2011), günümüzde kentsel performans yalnızca fiziksel altyapıya değil, aynı zamanda bilgi iletişim ve sosyal altyapının mevcudiyeti ve kalitesine de bağlı olduğunu belirtmiştir. Akıllı Kent uygulamalarının temel etkinleştiricisi, günlük nesnelerin ve cihazların ağ teknolojilerine bağlı olduğu Nesnelerin İnternet (IoT)'dir.

Avrupa Birliği tarafından belirlenen ve altı bileşenden oluşan Akıllı Kentler; Akıllı İnsan, Akıllı Çevre, Akıllı Yönetişim, Akıllı Yaşam, Akıllı Ulaşım ve Akıllı Ekonomi ekseninde birçok farklı alan ve sektöre dokunarak insanların yaşamlarını konfor alanı haline dönüştürme konusunda kilit rol üstlenmekte ve tahminlerin çok üzerinde büyük miktarda yapılandırılmamış veri oluşturmaktadır.

Dijitalleştirilmiş dünyamızda üretilen verilerin sürekli arttığı dikkate alındığında, verimli veri depolama ve işleme tesisleri geleneksel veri madenciliği ve analitik platformları için çeşitli zorluklar yaratmaktadır. Büyük veri analitiği, sensör cihazları tarafından üretilen veri okyanuslarından anlamlı bilgiler çıkarabilir. Etkili analiz ve büyük verilerin kullanılması, Akıllı Kent uygulaması da dahil olmak üzere birçok işletme ve hizmet alanındaki başarı için anahtar faktördür. Akıllı bir kentte büyük veri uygulaması, Akıllı Kent ortamında üretilen veri akışlarını işlemek için büyük hesaplama ve depolama olanaklarının kullanılabilirliği de dahil olmak üzere birçok fayda ve zorluğa sahiptir. Bu avantajdan yararlanmanın olası yollarından biri bulut bilişim hizmetlerini ve IoT teknolojilerini kullanmaktır (Hashem ve ark., 2016).

Büyük veri, kentte çeşitli kaynaklar aracılığıyla toplanan önemli miktarda veriden değerli bilgiler edinme potansiyelini sunmaktadır. Şekil 2'de çok sayıda yapılandırılmamış veri üretmek için çeşitli akıllı uygulamaların yerleşik sensör aygıtlarını ve bulut bilişim altyapısı ile tümleşik diğer aygıtları kullanarak bilgi alışverişinde bulunduğu, büyük veri ve bulut bilişim akıllı teknolojilerinin topolojisini göstermektedir. Bu büyük miktardaki yapılandırılmamış veriler, tek bir hizmeti veya uygulamayı geliştirmek için kullanılan ve çeşitli hizmetler arasında paylaşılan, dağıtık ve kesintisiz veritabanlarını kullanarak bulutta veya veri merkezinde toplanır ve depolanır (Borgia, 2014). Böylece, büyük veri kümelerinin paralel algoritmalarla işlenmesi için programlama modeli ve veri analizinin depolanan verilerden değer elde etmesi için kullanılabilir.



Şekil 2: Büyük Veri Teknolojileri ve Akıllı Kentin Peyzajı
(Kaynak: Hashem ve ark., 2016:750)

2.4. Akıllı Kentin Faydaları

Akıllı bir kent kamu sorunlarının çözümü için önemli bir kavramdır. Başlangıçta Akıllı Kent, Bilgi ve İletişim Teknolojilerinin uygulaması yoluyla halkın katılımını ve sosyal uyumu desteklemek için kullanılmıştır. Akabinde, Akıllı Kent yalnızca kentsel alanlarda iş fırsatları yaratmak için değil, aynı zamanda günlük sorunların çözümü için teknik cihazlar ve sensörler kullanarak giderek geliştirilmiştir.

Bilgi ve İletişim Teknolojileri, Wu ve Chen'e (2019) göre sürdürülebilir kalkınmayı farklı şekillerde kapsamlı bir şekilde kolaylaştırabilir; örneğin, kaynak tüketimini azaltarak çevresel sürdürülebilirliği tetikleyebilir, bilgiye eşit erişim sağlayarak sosyal sürdürülebilirliği geliştirebilir, kültürel anlayışı teşvik ederek kültürel sürdürülebilirliği teşvik edebilir ve büyümeyi teşvik ederek ekonomik sürdürülebilirliğe yardımcı olabilir. Bununla birlikte, insanlar bir kentin temel bir parçasıdır ve kent sakinleri için yaşam kalitesini arttırmak bir kent yönetiminin nihai hedefidir. Akıllı kentler vatandaş

odaklı yaklaşımla vatandaşın yaşam kalitesini artırır, verimli kaynak kullanımı ve gelişmiş şeffaflık sağar. Akıllı bir kent aynı zamanda yüksek, verimli, sürdürülebilir ve esnek bir altyapı oluşturmada insanları, bilgileri ve teknolojiyi entegre etme kapasitesine sahiptir.

Akıllı kent, halkı tatmin eden ve daha fazla güven veren ve kent yönetimine karşı olumlu bir tutum ortaya çıkaran daha iyi bir performans olarak algılamaktadır. Ayrıca, Bilgi ve İletişim Teknolojileri, sağlık hizmetleri, enerji, eğitim, çevre yönetimi, ulaşım, mobilite ve kamu güvenliği gibi kentsel alanlarda çeşitli hizmetler sunmaktadır. Daha yüksek teknoloji seviyeleri, kentin diğer kentlere göre daha rekabetçi olmasına yardımcı olur. Akıllı bir kentin uygulanması, radikal inovasyonun kentsel ekonomide yeni bir teknolojik / endüstriyel sektörün ve yeni uzmanlaşma biçimlerinin gelişmesine izin verdiğini ve kentler arasındaki rekabeti artırmaktadır. Ayrıca, göçmenler, turistler ve yatırımlar gibi dış paydaşları çekmeye zorladığı görülmektedir (Wu ve Chen, 2019).

Deloitte (2016), dijital teknolojilerin Akıllı Kentlerde uygulanmasıyla elde edilen faydalardan bazılarını aşağıdaki şekilde özetlemiştir.

-ABD'de Georgia, Tennessee ve Kuzey Karolina eyaletlerinde yüklenen 15.000 akıllı sayaç, operasyon maliyetlerinin %65, ödenmeyen fatura borçlarının %50 azalmasını sağlamıştır.
-Akıllı park sistemiyle, 200.000 insanın yaşadığı bir Avrupa şehrinde, park yeri bulma zamanı %50 azaltılarak hem yaşam kalitesine katkıda bulunulabilir hem de yakıt tasarrufu sağlanabilir. Park gelirleri artarken personel giderleri %5-10 arası düşürülebilir.
-Akıllı katı katık toplama sistemleriyle çöp toplama maliyetlerinde %43'e kadar azalma yaşanabilmektedir.
-Akıllı sokak aydınlatması sistemiyle Oslo'daki elektrik tüketimi tasarruf oranı %70'dir.
-Los Angeles'ta akıllı ulaşım sistemleri ile duraklamalarda %35, kavşaklardaki beklemelerde %20, seyahat süresinde %13 azalma ve bunlara bağlı olarak yakıt tüketiminde %12,5 azalma sağlanmıştır.

2.4. Akıllı Kentin Riskleri

Riskler çeşitli şekillerde sınıflandırılabilir. Riskleri sınıflandırmak için hangi tipoloji kullanılırsa kullanılsın ayrıntılı bir çalışma yapmak önemlidir. Riskler, genel olarak; doğal olarak meydana gelen ve yapay, insan yapımı olayların sonucu olanlar şeklinde ikiye ayrılabilir. Doğal olarak ortaya çıkan riskler, meteorolojik veya jeofizik koşullar tarafından oluşturulan ve organik varlıklar tarafından oluşturulan risklere ayrılabilir. Yapay riskler, kazara ortaya çıkmış risklere ve kasıtlı ve genel olarak kötü niyetli bir davranışın sonucu olan risklere ayrılabilir. Her organizasyonel yapı, bir risk kaydı ve bunlarla ilişkili değerlendirme ve azaltma stratejileri oluşturmalıdır. Bu, program dahilindeki projeler arasında yaklaşımın tutarlılığını sağlamanın yanı sıra, güvenilir risk ölçümlerine ulaşmak için zaman ve çaba tasarrufu sağlayacaktır (Gibb ve Buchanan, 2006).

Bir riskin etkilerinin, aşağıdakilerden bir veya daha fazlasına neden olması muhtemeldir (Gibb & Buchanan, 2006) :

-Mali kayıp: bir süre için yönetsel kayıp, hizmetin geri kazanılması için ek maliyetler, pazar payı kaybı vb.

-İtibar zararı: iyi niyet veya kredibilite kaybı, siyasi veya kurumsal utanç, sağlık ve güvenlikten kaynaklanan zararlar, vs.

-Yasal işlemler: Sözleşmeye aykırı ihlaller, kamuya açıklanan kişisel bilgiler ve veri koruma mevzuatını ihlal eden, vb.

Risk azaltma stratejilerinin seçilmesi aşaması, belirlenen risklerle başa çıkma seçeneklerinin tespiti ve değerlendirilmesi ile ilgilidir. Bu yaklaşımlar iki sınıfa ayrılabilir: proaktif olarak riski aktaran, en aza indiren, emen veya bir araya toplayanlar ve felaket kurtarma planları yoluyla risk olaylarına tepki verenler. Her riski azaltmak için bir veya daha fazla çözüm olabilir. Çözümün etkisini ve maliyet tasarrufunda veya korunan gelirlerde üreteceği değeri değerlendirmek için seçenek değerlendirmesi yapılmalıdır. Çözümün risk seviyesi ve riskin sonuçları üzerindeki etkisine bakmak gerekli olacaktır. Çözümler ayrıca kendi risklerini de getirebilir ve risk analizi aşamasında uygulanan prosedürler kullanılarak değerlendirilmelidir. Örneğin, bazı teknolojiler pazarda daha az olabilir veya uygulamak için uzman ve/veya az yetenek gerektirebilir. Her bir çözümün maliyeti göz önünde bulundurulmalı ve riski azaltması veya ortadan kaldırması beklenen finansal tasarruflarla karşılaştırılmalıdır (Gibb ve Buchanan, 2006).

Nam ve Pardo'ya (2011) göre tüm yeniliklerin fırsatları ve riskleri vardır. İnovasyon olarak nitelendirilen akıllı bir kentin, mutlaka kaçınılmaz riskler gerektiren deneyler için canlı bir laboratuar haline geldiğini ifade etmiştir. Akıllı bir kent girişimi sadece bir inovasyon sürücüsü değil, aynı zamanda inovasyon risklerini yönetme çabasıdır. Bir kentin akıllı olması için ihtiyaç duyulan yeni teknolojik ve ağ bağlantılı altyapıların geliştirilmesinin olası olumsuz etkilerinin hafife alınmaması gereklidir. Yenilikçilik olarak akıllı bir kent girişimi, yeni bir karmaşıklık düzeyi ortaya çıkarabilir; teknolojiyi, insanları, yetenekleri, küresel erişimi ve beklenmeyen gelişmelerin üstesinden gelmek için için oldukça karmaşık sistemlere entegre etmektedir.

Yüksek risklerin yönetimindeki başarısızlık, teknoloji odaklı kamu sektörü projelerinde başarısızlığa yol açmaktadır. Bilişim Teknolojileri projelerinin %85'i, inovasyonun teknik olmayan (politika, organizasyon ve yönetim ile ilgili riskler) yönlerinin yarattığı zorluklar nedeniyle başarısız oluyor. Yaygın nedenler arasında zayıf planlama, zayıf işletme, üst düzey yönetim desteği eksikliği, liderlik eksikliği, mesleki beceri eksikliği, kurumsal hedefler ile proje hedefleri arasında yanlış hizalama, politika değişikliklerine karşı kırılganlık, çok fazla teknolojik güdüm ve siyasi aşırı aktivizm

sayılabilir. Devlet kurumları, yenilikçiliğin yanı sıra, istikrarlı ve tutarlı bir şekilde temel görevleri yerine getirmek ve bu görevlerin değişmesine veya bozulmasına karşı koymak için yapılandırılmış bürokrasiyi geliştirmek için rekabet baskısı olmayan tekellerdir. Kamu kesimi, değişen öğrenme, deneme ve doğaçlama maliyetlerini kolayca başkasına yükleyemez. Başarısızlıktan kaçınma, kamu sektöründe örgütsel bir önceliktir ve hesap verilebilirlik nedeniyle çok değerlidir. Deney yoluyla risk almak, devlette kurumsal olarak engellenebilir. Kamu sektörü dönem hedeflerin ve sonuçların sunulmasına odaklandığı için riskten kaçınan bir çevre mirasına sahiptir. Bu nedenle, e-hizmetleri uzun vadeli bir hizmet inovasyonu stratejisinden yoksundur; çünkü odaklanma politik olarak kısa vadelidir (Nam ve Pardo, 2011).

Bir kurum, operasyonları kesintiye uğratabilecek, müşterileri rahatsız edebilecek ve ticari kredibilite ve gelir akışını tehlikeye atabilecek risklere (terör eylemleri ve doğal afetler gibi) maruz kalabilir. Risk ayrıca, her biri risk türüne göre yeni düzenlemeler gerektiren değişiklikler (otomasyon, küçültme, süreçlerin yeniden yapılandırılması veya süreçlerin, hizmetlerin dış kaynak kullanımı yoluyla yapılması gibi) içerebilir (Gibb ve Buchanan, 2006).

Dijital süreçler bilgi ve teknolojiye oldukça bağımlıdır ve altta yatan sistemlerin başarısızlığı oldukça maliyetlidir, örneğin:

• Silikon Vadisi'ndeki yüksek teknoloji şirketleri, 2001'de dizi elektrik kesintisine maruz kaldıklarında sistemlerini ve verilerini kaybetmiş ve 100 milyon doların üzerinde kayıp yaşamıştır.

• Bir kredi kartı işleme servisi, Ukrayna'da çeteler tarafından üretilen milyonlarca e-postayı içeren bir saldırıya maruz kalmıştır.

• Bir yazılım firması, bir yazılım hatasını onarmak için yapılan başarısız denemenin ardından müşterilerin, diğer müşterilerin hesaplarına erişebileceği keşfedildiğinde hisse işlem hizmetini askıya almıştır.

Siber saldırılar ve çok güçlü etkisi olan doğal afetler

Akıllı Kentler dünya çapında kayda değer bir ölçüde büyümüştür. Birçok kent, kurum ve firma, doğal afetler, kazalar ve bulaşıcı hastalıklar gibi olaylardan etkilenmesine karşın iş sürecine devam edebilmesi veya devam ettirebilmesi için bir İş Sürekliliği Planı (BCP) hazırlamaktadır. BCP formülasyonu sürecinde, ilk olarak, iş sürekliliği ile ilgili hedeflerin, faaliyetlerin ve etkilerin netleştirildiği ve müteakip risklerin tanımlandığı bir İş Etkisi Analizi (BIA) yapılır. Ardından, restorasyon öncelikleri konması gereken sistemler ve tesisler seçilir ve restorasyon prosedürleri tasarlanır (Jinleye ve Takehiro, 2016).

Akıllı İş Sürekliliği Yönetimi (SBCM), felaket veya kesintilerden sonra bir işletmenin geri kazanılması için bir plan oluşturmak için kullanılan, disiplinlerarası bir akranlar rehberliği metodolojisidir. Akıllı yapılan BCM, SBCM'dir. "Bir sistemi akıllı yapmak" genellikle bilgi işlem teknolojilerinin ve yönetim işlevlerinin BT'den yararlanarak sisteme entegre edilmeleri anlamına gelir. Günümüzde, BCM tek tek yapılar veya organizasyonlar için ayrı olarak güçlendirilmiştir; ancak, bütün bir kentin işlevselliğini artıracak bütünsel planlar veya işlemler henüz kurulmamıştır. Bununla birlikte, eğer iş sürekliliği işlevi SBCM kapsamında yönetiliyorsa, iş sürekliliği daha da optimize edilebilir; bilgi etkili bir şekilde sıralanabilir; acil durumlarda hasar en aza indirilebilir ve restorasyon süresi kısaltılabilir. SBCM bir kentin genelinde uygulandığında, güvenlik sistemlerini daha güvenli hale getirilecektir. Akıllı hale getirilecek altyapı sadece elektrik, gaz, ulaşım, su temini ve kanalizasyon gibi somut temel hizmetlerden değil, insanların tıbbi ve hemşirelik hizmetleri, eğitim ve güvenlik gibi günlük yaşamlarıyla yakından ilişkili olan maddi olmayan sosyal hizmetlerden (felaket önleme ve kamu düzeni) oluşmaktadır (Jinleye ve Takehiro, 2016) .

SBCM'nin önemli avantajları aşağıdaki gibidir (Jinleye ve Takehiro, 2016):

• Elektrik, gaz ve su dahil optimum enerji tedariki gerçekleştirilir.

• BT altyapısının geliştirilmesi, bulut bilişime ve büyük verilere kolay erişim sağlar ve acil durumlarda sürekli bilgi sağlar.

• Çevresel iyileşmeye yol açması beklenen düşük karbonlu toplumlar sistemi kurulur.

Bilişim teknolojisi tedarikçilerine bağımlılık

Akıllı ve Dijital kentlerde yoğunlukla kullanılan dijital teknolojileri düşündüğümüzde; nesnelerin interneti, bulut, büyük veri, blok zincir, yapay zeka, otonom araçlar, bağlı araçlar, coğrafi veri teknolojileri genel olarak belirli teknoloji devlerinin hakimiyeti altındadır. Bu teknoloji devleri ülkeler kentler ya da kurumlar bazında yazılım-donanım ve servislerini belirli nedenlerle kestiklerinde kullanıcılar açısından çok ciddi sistematik risklerle karşılaşabilirler.

Tedarikçi bağımlılığı (vendor lock-in); ülkeler, kentler, kullanıcı firmalar açısından oldukça büyük bir risk taşımaktadır. Örneğin; Microsoft Azure, IBM Cloud, Amazon İnternet Servisleri gibi az sayıda satıcı, genel bulut pazarına hükmeder ve bu da kilitlenmeye neden olur. Purkayastha ve Kumar'ın (2019) yapmış oldukları çalışmalarındaki ankete katılanların % 80'inden fazlası sorunla ilgili endişelerini ifade etmişlerdir. Bu durum, son kullanıcılar için çok büyük zorluklar yaratmaktadır (Purkayastha ve Kumar, 2019).

3. Sonuç

Akıllı kentlerin sayısı büyük bir hızla artmaktadır. Bu akıllı yapılar oluşturulurken özellikle sistematiği yeni kuramakta olan kentlerin, kurulmuş olan akıllı kentlerden çıkarılacak dersleri dikkate alması gerekmektedir. Akıllı kentlerin yalnızca, siber saldırılar ve çok güçlü etkisi olan doğal afetler nedeniyle yaşanacak kaotik problemlerin yarattığı dezavantajlar için endişesi gütmesi yeterli değildir. Çünkü, hızlı kentleşme sorunlarını teknoloji ile çözmek bir o kadar da teknolojiye bağımlı hale gelmek demektir. Bu bağımlılık, sadece belirli ülke ve teknoloji sağlayıcı firmaya ait ise diğer bütün sorunların yanı sıra bu durum başlı başına çözülmesi gereken bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Özellikle siyasi konjontktürlerin değişmesi ülkelerin uyguladığı kısıtlamalar, ambargolar kurulmuş olan teknolojik sistemleri alt üst edebilecek güçtedir. Bu çerçevede, yerel yönetimler ve devletler açısından; siber saldırılar ve çok güçlü etkisi olan doğal afetlerin yanı sıra bilgi teknolojileri yazılım ve donanım tedarikçilerinin yaratabileceği kilitlenmelere yada teknolojik afetlere karşı dayanıklılık kapasitesi geliştirilerek “daha akıllı kentler” tasarlamak gerektiği düşünülmektedir.

Kaynaklar

Batty, M., Axhausen, K. W., Giannotti, F., Pozdnoukhov, A., Bazzani, A., Wachowicz, M., ... & Portugali, Y. (2012). Smart cities of the future. The European Physical Journal Special Topics, 214(1), 481-518.

Brorström, S., Argento, D., Grossi, G., Thomasson, A., & Almqvist, R. (2018). Translating sustainable and smart city strategies into performance measurement systems. *Public Money & Management*, *38*(3), 193-202.

Borgia, E. (2014). The Internet of Things vision: Key features, applications and open issues. *Computer Communications*, *54*, 1-31.

Caragliu, A., Del Bo, C., & Nijkamp, P. (2011). Smart cities in Europe. *Journal of urban technology*, 18(2), 65-82.

Chourabi, H., Nam, T., Walker, S., Gil-Garcia, J. R., Mellouli, S., Nahon, K., ... & Scholl, H. J. (2012, January). Understanding smart cities: An integrative framework. In *2012 45th Hawaii international conference on system sciences* (pp. 2289-2297). IEEE.

Cocchia, A. (2014). Smart and digital city: A systematic literature review. In *Smart city* (pp. 13-43). Springer, Cham.

Dameri, Renata Paola, and Cocchia, Annalisa (2013), "Smart City and Digital City: Twenty Years of Terminology Evolution”. In Proceeding of ITAIS Conference, Milano, December.

Dameri, Renata Paola. "Searching for Smart City definition: a comprehensive proposal." International Journal of Computers & Technology 11.5 (2013): 2544-2551.

Deloitte- Akıllı Şehir Yol Haritası, Aralık 2016, www.deloitte.com.tr

Giffinger, R., Fertner, C., Kramar, H., Kalasek, R., Pichler- Milanovi ̲, N., & Meijers, E. (2007). Smart Cities: Ranking of European Medium-Sized Cities. Vienna, Austria: Centre of Regional Science (SRF), Vienna University of Technology. Available at http://www.smart-cities.eu/download/smart_cities_final_report.pdf.

Fernandez-Anez, V., Fernández-Güell, J. M., & Giffinger, R. (2018). Smart City implementation and discourses: An integrated conceptual model. The case of Vienna. Cities, 78, 4-16.

Hashem, I. A. T., Chang, V., Anuar, N. B., Adewole, K., Yaqoob, I., Gani, A., ... & Chiroma, H. (2016). The role of big data in smart city. *International Journal of Information Management*, *36*(5), 748-758.

https://www.idc.com/ap/event/futurescapes2020

Jingye, L., & Takehiro, T. (2016). Practical process for introducing smart business continuity management of smart city in Japan. *Procedia Engineering*, *146*, 288-295.

Komninos, N., Schaffers, H., & Pallot, M. (2011, October). Developing a policy roadmap for smart cities and the future internet. In *eChallenges e-2011 Conference Proceedings, IIMC International Information Management Corporation*. IMC International Information Management Corporation.

Nam, T., & Pardo, T. A. (2011, June). Conceptualizing smart city with dimensions of technology, people, and institutions. In Proceedings of the 12th annual international digital government research conference: *digital government innovation in challenging times* (pp. 282-291). ACM.

Pardo, T. A., & Nam, T. (2011). Smart city as urban innovation: focusing on management, policy and context. Proceeding of the 5th International Conference on theory and Practice of Electronic Governance (pp. 185–194). New York: ACM

Purkayastha, B., & Kumar, A. (2019). Issues and Challenges in Management Related to Information Technology.

World Urbanization Prospects 2018- UN-DESA-Population Division https://www.un.org/development/desa/en/news/population/2018-revision-of-world-urbanization-prospects.html

GÖÇMEN GİRİŞİMCİ VE VASIFLI İŞGÜCÜNÜN DEĞERLENDİRİLMESİ İLE ÜRETİM VE İSTİHDAM OLUŞTURULMASI: SURİYELİ GÖÇMENLER ÖRNEĞİ

Dr. Öğr. Üyesi Hüseyin ARSLAN

İstanbul Ticaret Üniversitesi

Özet

Bir vaka olarak göçmen girişimci ve vasıflı işgücünün Suriye'den Türkiye'ye kitlesel göç dalgaları halinde sığınması yaşandı. Sermaye ve emek piyasalarına olumlu olumsuz etkileri gözlenmekle birlikte hala tartışılmaktadır. Bu çalışmanın amacı bir vaka olarak yaşanmakta olan bu göçmen nüfusun girişimci ve vasıflı işgücünden ilave üretim ve istihdam oluşturmada yararlanması hususunda farkındalık oluşturulmasına katkı sağlamaktır.
Araştırma, nitel araştırma yöntemi ile Türkçe, İngilizce ve Arapça ikincil kaynaklardan yararlanılarak gerçekleştirilmiştir.
Bulgular arasında göçmenlerin tamamının niteliksiz işgücünden oluşmadığı bunun yanında küçük-büyük girişimcilerin ve düşük- yüksek nitelikli işgücünün de bu göçmen nüfus içerisinde yer aldığı gerçeğidir. Bu nitelikli emek ve girişimci kaynağının göç alan ülke olan Türkiye'nin üretim, istihdam ve kalkınmasında pozitif etki oluşturacak nitelikte yönlendirilmesi ve değerlendirilmesi gerekir.Bu yönlendirme ve değerlendirmenin sonucunda hem bu göçmen nüfusa hem de genel ekonomiye olumlu katkılar sağlayacağı kanısına varılmıştır.
Bu çalışma; Özet, Giriş, Kuramsal Tartışma, Amaç, Yöntem, Bulgular, Sonuç ve Değerlendirme ile Kaynakça'dan oluşmuştur.

Anahtar Kelimeler: *Göçmen Girişimci, Göçmen Vasıflı İşgücü, Üretim, İstihdam, Suriyeli göçmenler.*

PRODUCTION AND EMPLOYMENT CREATION BY EVALUATION OF MIGRANT ENTREPRENEUR AND SKILLED WORKFORCE: EXAMPLE OF SYRIAN IMMIGRANTS

Abstract

As an immigrant of entrepreneurs and skilled labour cases in the massive waves of immigration from Syria to Turkey have been living. Although it has positive and negative effects on capital and labour markets effects are observed but are stil being discussed.
The aim of this study is to contribute to raising awareness of the fact that this immigrant population, who is living as a case, can be benefit from the entrepreneurial and skilled labour force for creating plus production and employment.
The research was carried out by using secondary sources in Turkish, English and Arabic languages by qualitative research method.
Among the findings is the fact that not all immigrants consist of unqualified labour force, but also small-large entrepreneurs and low-high qualified labour force are included in this immigrant population.
As a result of this orientation and evaluation, it was concluded that it would make positive contributions to both the immigrant population and the general economy.
This study consists of an Abstract, Introduction, Theoretical Discussion, Objective, Method, Results, Conclusion with Evaluation and Bibliography.

Keywords: *Immigrant Entrepreneur, Migrant Skilled Labor, Production, Employment, Syrian migrants*

1.Giriş

İnsanlık var olduğu günden beri göç olayı da insan hayatında etkin olarak vardır. Bu göç olayı gönüllü ve isteğe bağlı olarak ya tarafların birbirini itmesiyle – mekanın ve şartların itmesiyle ya da göç edilen mekanların ve şartların çekiciliğiyle gerçekleşmiştir.

ikinci bir şık olarak cebri dediğimiz yine bu iki yasanın geçerli olduğu tarafların, mekanın ve şartların savaş, çatışma, huzursuzluk vb durumların etkisiyle daha uygun mekan ve şartlara bireysel ya da kitlesel göç edilmesidir.

Kitlesel göçler literatürde bir çeşit afet durumu olarak görülmektedir. Ani ve plansız olan kitlesel göç dalgaları gittikleri hedef ülkelerde onarılması güç ve zorunlu olan ciddi travmalar yaratmaktadır. Hayatta kalabilmek için gerekli temel barınma, beslenme ve güvenlik ihtiyaçlarının yanı sıra kalış süreleri ile orantılı olarak sağlık, dil öğrenme, eğitim, emek piyasalarına erişim gibi ihtiyaçların karşılanması zorunluluğu doğmaktadır (Özgüler, 2018,77).

Ülkemize yönelik göç hareketlerinde, bir yandan Türkiye'nin artan ekonomik gücü ve istikrarı bir çekim unsuru oluştururken, diğer yandan yer aldığımız coğrafi bölgede devam eden siyasi istikrarsızlıklar, ülkemize yönelik göçü teşvik eden bir unsur olarak ortaya çıkmaktadır. Yakın zamana kadar transit ülke olarak bilinen ülkemiz, artan ekonomik gücü ve istikrarı ile göç hareketleri açısından hedef ülke konumuna gelmiştir (Uyum Hakkında).

Ülkemiz, Suriye krizinin başlamasıyla birlikte tarihinin en büyük kitlesel nüfus hareketlerinden biriyle karşılaşmıştır. Bu bölgedeki çatışma ve belirsizlik ortamı devam ettiği sürece bu akınların sona ermeyeceği anlaşılmaktadır (Özgüler, 2018,86).

Bugün sadece ülkemize değil diğer komşu ülkelere ve mekansal uzaklığa sahip yeni dünya, okyanus ülkeleri ve kıta Avrupa'sına Suriye, Afganistan, Libya, Irak, Asya ve Afrika'nın farklı bölgelerinden şiddetli göç akımları gerçekleşmiş ve gerçekleşmeye devam etmektedir.

İnsanlık bu göçmen nüfusun sorunlarına ve transfer olunan mekan ve ortamda yol açtıkları sorunlara çözümler aramaya devam etmektedir.

UNCHR'nin belirttiği üzere 2011'den bu yana Türkiye, Lübnan, Ürdün ve ötesinde güvenlik arayışı içinde olan 5.6 milyondan fazla insan Suriye'den kaçmıştır. Suriye içinde milyonlarca insan yerinden edilmiş olup savaş devam ettikçe geri dönüş, güvenli ve huzurlu hayat umutları da azalıyor (Syria Emergency). Bu sayfada belirtildiğine göre 13.1 milyon Suriyeli ihtiyaç içerisinde iken 6.6 milyonu uluslar arası sahada yer değiştirmiştir. Yine 2.98 milyon insan ise zor durumda ve kuşatma altındadır (Syria Emergency).

BM Mülteciler Yüksek Komiserliğinin (United Nations High Commissioner for Refugees-UNHCR) tarafından 2017 yılında açıklanan verilere göre; dünya genelinde baskı, zulüm ve şiddet nedeniyle zorla yerinden edilmiş kişi sayısı 65,6 milyondur (http://www.unhcr.org/, (28.11.2017)). Bu zorla yerinden edilenlerin büyük bir ülke nüfusuna denk geldiği, bu ülkenin nüfus sıralaması bakımından Fransa ve Birleşik Krallık'tan sonra 23. ülke (Özgüler, 2018,81) olabileceği düşünülebilir.

Bu duruma uluslararası çözümler üretmek üzere BM 17 Ekim 2018'de üye ülkelerde Global Compact on Refugees Küresel İlkeler Sözleşmesi'ni, BMMYK'nın Üye Devletleri, uluslararası kuruluşlar, mülteciler, sivil toplum, özel sektör ve uzmanlarla yürüttüğü iki yıllık kapsamlı istişarelerden sonra onayladı. Bu sözleşme kapsamında dört temel hedef belirledi:

i. Ev sahibi ülkeler üzerindeki baskıyı hafifletmek;
ii. Mültecilerin özgüvenini arttırmak;
iii. Üçüncü ülke çözümlerine erişimi genişletin;
iv. Menşe ülkelerindeki güvenli ortam ve onurlu geri dönüş için destekler sağlamak (Global compact on refugees , 2018).

Göçün ve göçmen nüfusun terk ettiği mekan ve ortamda pek çok soruna yol açtığı gibi yerleştiği yeni mekanda da kendisinin bilmediği veya yetersiz bilgi sahibi olduğu sürpriz ve tatmin edemeyecek şartlarla karşılaşması muhtemeldir.

Göçmen nüfusun ilk eksikliğini hissettiği şey hayatını sürdürmek için gerekli olan hayati şartlardır. Mesken- barınma, iklim şartlarından korunma- giyim kuşam, açlıktan korunma için gıda- beslenme ve diğer insani ihtiyaçlarını gidermesiyle gelir getirici bir iş ve insanca çalışma şartlarına kavuşma, girişimci ise güven ve gelecek vaad edici bir alanda iş kurma ve yatırım yapabilme bunlardandır.

Bu çerçevede göçmen nüfusun içerisinde girişimci ve farklı düzeylerde nitelikli işgücünün olabileceğini gözlemlerimiz ve okuma-araştırmalarımız yanında çeşitli zamanlarda spontane gerçekleşen birebir mülakatlarla fark edildi.

Bunun üzerine 'Göçmen Girişimci Ve Vasıflı İşgücünün Değerlendirilmesi İle Üretim Ve İstihdam Oluşturulması: Suriyeli Göçmenler Örneği' konusunda nitel bir araştırma ile konu ile ilgili farkındalık oluşturma ve yapılabileceklere işaret etme gereği ortaya çıktı.

Göç İdaresi verilerine göre 2012 yılında 14.237 kişiyle başlayan bu serüven yıllar içerisinde artış göstererek 2017 Haziran'ında 3.049.879 kişiye ulaşmıştır. Bunların 246.720'si on ilde kurulan 23 barınma merkezinde; geriye kalan 2.803.159'u ise Türkiye'nin farklı illerinde ve farklı sayılarda ikamet etmektedir. Toplam 3.049.879 Suriyeli sığınmacının Türkiye nüfusuna (79.814.871) oranı %3.82'dir (Duruel 2017,s.208-209). Bunlar resmi rakamlar iken gayr-ı resmi rakamların 4-5 milyon arasında olduğu düşünülmektedir.

Yasal statüleri "misafir" olarak kalmaya devam eden Suriyeli göçmenlere hızlı bir şekilde kimlik kartı sağlanmış olup parmak izlerini ve kişisel verileri de içermekte olan bu kimlik kayıtları, yardım, iş teklifi, eğitim ve sosyal fırsatların sağlanmasında değerlendirilebilecektir (Erbay, 2015,15).

Kamp dışındaki göçmen nüfusu, kamptaki göçmenlere oranla önemli ölçüde artmıştır. Bu durum, belgelenmemiş göçmenlerin kayıtlarını daha karmaşık ve zor hale getirmektedir (Erbay, 2015,15).

2.Amaç

Bu çalışmanın amacı bir vaka olarak yaşanmakta olan bu göçmen nüfusun girişimci ve vasıflı işgücünden ilave üretim ve istihdam oluşturmada yararlanılması hususunda farkındalık oluşturulmasına katkı sağlamaktır. İnsanlar iş kurma ve çalışma ihtiyacı duyduklarına göre bu göçmen nüfusun da benzer ihtiyaçlarının olması doğaldır.

Bunun için şu sorulara cevaplar aranmıştır:

- Göçmenlerin diğer insanlar gibi iş kurma ve çalışma ihtiyacı var mı?
- Göçmenler önceki yerleşik bulundukları mekanda iş sahibi miydi?
- Göçmenler niteliksiz insanlar mı?
- Göçmenler arasında nitelik farkı var mı?
- Göçmenler arasında girişimci ve sermaye sahibi olanlar var mı?
- Göçmen nüfustan girişim-sermaye ve vasıflı işgücü olarak yararlanılabilir mi?
- Göçmen girişimci ve vasıflı işgücü değerlendirilebilir mi?
- Değerlendirilerek üretim ve istihdam oluşturulabilir mi?
- Değerlendirilerek üretim ve istihdam nasıl sağlanabilir?

Araştırma sonucunda bu sorulara yeterli cevaplar oluşturabilecek bilgilere erişildiğini bulgular kısmında bulmak mümkündür.

3.Yöntem

Araştırma, nitel araştırma yöntemi ile gerçekleştirilmiştir. Bu araştırmadan önce yapılmış olan nicel ve nitel araştırmalardan ve resmi kaynaklardan elde edilen veriler değerlendirilmiştir.

Türkçe, İngilizce ve Arapça ikincil kaynaklardan yararlanılarak literatürel bir araştırma yapılmıştır.

ILO, BM,UNDP, UNCHR, Göç İdaresi, TÜİK, AFAD, STK'ların ve akademik çevrelerin yaptığı bilimsel çalışmalar değerlendirilmiştir.

4.Kuramsal Tartışma

Göç olayı ile birlikte sermaye ve nitelikli emek göçünün gerçekleştiği malumdur. Sadece niteliksiz ve sermayesiz kesimlerin göç ettiğini var saymak doğru bir yaklaşım değildir. Zorlayıcı şartlar neticesinde can havlıyla herkes göçe mecbur olabilirken vasıf -nitelik ve sermaye sahibi kesimler daha

hızlı ve erken göç kararı alabilir. Göç bir nüfus hareketi olmaktan öte bir beyin ve sermaye göçünü de beraberinde doğurmaktadır.

Refah seviyesi yüksek ve hayati güvenlik şartlarına sahip ülkeler her ülkeden önce girişimci-sermaye sahibi ve orta- yüksek vasıflı işgücünü dolayısı ile beyin gücünü ve göçünü cezbeder. Yapılmış araştırmalar da bunu gösterir niteliktedir. Bu çerçevede (Koçak, vd., 2019,335) yaptığı çalışmada İstanbul'un Beylikdüzü ilçesinde yaşayan Suriyeli göçmenlerin analitik ve endüstriyel koşullar altında yaşadığı sosyo-ekonomik durumları incelemiştir.

Yine II. Dünya Savaş sonrası Avrupa'nın yeniden imar ve inşasında ihtiyaç duyduğu emek arzını yabancı işçiler üzerinden karşılamasına dayanan göç ve emek piyasaları ile ilgili akla gelen *"misafir işçiler"* olduğu (Özgüler, 2018,80) bilinen bir örnektir.

Ülkemiz, Suriye üzerinden zorunlu bir göçle karşı karşıya kalmış ve kaldırabileceğinin üzerinde bir nüfusa ev sahipliği yapmıştır. Göç idaresi, TÜİK, AFAD, ILO, BM, UNDP, UNCHR, yerli ve yabancı akademisyenler bu konuda bir çok ciddi araştırma yapmıştır.

Bu araştırmalar girişimci ve nitelikli işgücünden hem göçmenlerin üretime ve istihdama katılmalarını sağlama hem de ülke ekonomisine ilave katkı sağlama anlamında değerlendirilmesi konusuna işaret etmişlerdir.

5.Bulgular

Uyum ve Entegrasyon Gerekliliği

Günümüzde yaşanan cebri ve keyfi göç hareketlerinin temelinde Osmanlı Devleti'nin dağıtılması ve çözülmesi yatar. Bu devletin çekilmek durumunda bırakıldığı bölgelerde huzur kalmadığı gibi yüz yılı aşkın bir zaman geçmesine rağmen sorunların çözüme kavuşamadığı açıkça görülmektedir (Uyum Hakkında).

Nüfusun neredeyse yarısının yerinden olduğu Suriye'de, mültecilerin ve uluslararası göçmenlerin güvenli ve sürdürülebilir geri dönüşlerini yönetmek büyük bir iddia ve meydan okuma olacaktır (Global Report on Internal Displacement, 2019).

Sosyal açıdan Suriyeli misafirleri toplumla uyumlu hale getirmek ve entegre etmek için daha iyi eğitim imkanları, istihdam ortamları ve sağlık koşulları sağlamak (Erbay, 2015,15) insani ve evrensel bir sorumluluktur. Bu çerçevede ülkemize göçmüş bu insanların ülkemiz şartlarına ve toplumumuzun sahip olduğu imkanlara ve kültürlere uyum sağlamaları yanında insanımızın da bu göçmenlerin kültürüne ve alışkanlıklarına olduğu kadar hayati haklarına uyum sağlaması ve topluma entegre edilmeleri önemli birer mesele olarak karşımızda durmaktadır.

Literatürde "mega olay"[7] olarak nitelenen bu önemli kitlesel nüfus hareketi sonucunda ekonomik, demografik, sosyal ve kültürel boyutta çözülmesi zorunlu ve önemli sorunlar ortaya çıkmaktadır (Erbay, 2015,15; Özgüler, 2018,82). Hayatta kalabilme ve en temel insani ihtiyaçlarını karşılayabilme ilk akla gelen sorun alanıdır. Kitlesel göçler karşısında "insani yaklaşımların" ön planda olmasının temel nedeni de insanların zorlayıcı nedenlerle kitleler halinde ve hayatta kalabilmek için yer değiştirmeleridir. Doğal olarak bu göçmenler göçtükleri mekanda bir süre geçirdikten sonra uyum, kabullenilme, sosyal dışlanmaya uğramama gibi beklentiler içerisine girmektedirler (Özgüler, 2018,80-81).

Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu 96. Maddesi ile Göç İdaresi Genel Müdürlüğüne uyum çalışmaları konusunda görevler yüklemiştir (Uyum Hakkında):

–(1)Genel Müdürlük, ülkenin ekonomik ve mali imkânları ölçüsünde, yabancı ile başvuru sahibinin veya uluslararası koruma statüsü sahibi kişilerin ülkemizde toplumla olan karşılıklı uyumlarını kolaylaştırmak ve ülkemizde, yeniden yerleştirildikleri ülkede veya geri döndüklerinde ülkelerinde sosyal hayatın tüm alanlarında üçüncü kişilerin aracılığı olmadan bağımsız hareket edebilmelerini kolaylaştıracak bilgi ve beceriler kazandırmak amacıyla, kamu kurum ve kuruluşları, yerel yönetimler, sivil toplum kuruluşları, üniversiteler ile uluslararası kuruluşların öneri ve katkılarından da faydalanarak uyum faaliyetleri planlayabilir.

- (2) Yabancılar, ülkenin siyasi yapısı, dili, hukuki sistemi, kültürü ve tarihi ile hak ve yükümlülüklerinin temel düzeyde anlatıldığı kurslara katılabilir.

- (3) Kamusal ve özel mal ve hizmetlerden yararlanma, eğitime ve ekonomik faaliyetlere erişim, sosyal ve kültürel iletişim, temel sağlık hizmeti alma gibi konularda kurslar, uzaktan eğitim ve benzeri sistemlerle tanıtım ve bilgilendirme etkinlikleri Genel Müdürlükçe kamu kurum ve kuruluşları ile sivil toplum kuruluşlarıyla da iş birliği yapılarak yaygınlaştırılır." (Uyum Hakkında)

Göçün kaçınılmaz ancak yönetilebilir bir olgu olduğunu belirten Göç İdaresi İstanbul İl Müdürü Recep Batu, Türkiye'nin tüm ülkelerden daha fazla misafirperver olduğunu ve göç alımlarında bu durumun özellikle ortaya çıktığını söyleyerek içinde bulunduğumuz yılın "Uyum Yılı" ilan edildiğini hatırlatarak; *Türkiye'deki Suriyeli sayısının 3 milyon 630 bin olduğunu ifade etmiştir* (İstanbul Ticaret Üniversitesi'nden İl Göç İdaresi'ne Ziyaret, 2019).

Ülkemiz karşı karşıya kaldığı bu durumu iyi yönetmek, her yönüyle başarılı uyum politikaları ve uygulamaları geliştirmek durumundadır. Bu bakımdan emek piyasasındaki temel gerçek Suriyeli sığınmacılara etkin bir uyum ve entegrasyon politikasının gerekliliğidir. Bu süreçlerde başarı sağlanabilmesi rekabetin oluşturabileceği ekonomik çatışmaları önleyici çözümlerin uygulanmasına bağlıdır. Ucuz emek piyasasında artan rekabetin yaratacağı sosyal çatışmalardan kaçınmak için en

[7] Yerinden Edilme İzleme Merkezi (The Internal Displacement Monitoring Center-IDMC) tarafından yer değiştiren kişi sayısı 100.000 den az ise kitlesel göç olayı küçük- orta boyutta nüfus hareketi; 100.000 ile 999.999 aralığında ise "büyük olay" yani büyük boyutlu nüfus hareketi; 1 ile 3 milyon aralığında ise "çok büyük olay"; 3 milyonda fazla ise "mega olay" yani mega boyutta nüfus hareketi olarak ölçeklendirilmiştir (GRID, 2016, s. 14, 75,Özgüler, 2018,80-81).

başarılı çözüm, yeni istihdam imkanlarının ve alanlarının oluşturulmasıdır. Suriyeli göçmenlerin emek piyasasına sunduğu beşeri sermaye, becerilerini tanımlayan ve bunları yerel pazarların ihtiyaçlarıyla eşleştiren düzenlemeler yardımıyla ekonomik kalkınmaya katkıda bulunmaları sağlanabileceği düşünülmektedir. Göçmenlere istihdam imkanları sağlanması, hem kendileri hem de yaşadıkları toplumun refahı için son derce önemli görülmektedir (Duruel, 2017,222). Aynı zamanda bu durum, uyum politikalarının ve uygulamalarının başarısını artırır.

Suriyeli Göçmenlerin Demografik Özellikleri

Bilindiği üzere emek arzını etkileyen en önemli faktörlerden biri nüfustur. Ülkemize göçen Suriyelilerin nüfus olarak nitelikleri emek piyasalarını etkileme yanında istihdam ve girişimcilik ile birlikte bunlara bağlı olarak üretim ve tüketimi de etkilemektedir. Ne var ki sadece sayısal özellikler emek piyasasında etkinlik bakımından yeterli düzeyde belirleyici olamamaktadır. Önemli olan bir diğer faktör nüfusun niteliğidir. Başta yaş ve cinsiyet olmak üzere nüfusun eğitim düzeyi, emek piyasasında rekabet yaratabilecek bilgi, beceri ve yetenekleri gibi nitelikler asıl belirleyici unsurlar olarak gündeme gelmektedir (Duruel 2017,s.208-209).

Koçak ve arkadaşlarının yaptığı bir çalışmada şu tespitler yapılmıştır: Suriyeli göçmenler uzun çalışma saatleri ve düşük ücretlerle çalışıyorlar; Suriyeli aileler, barınak, temel yiyecek ve temel mallar gibi birçok zorluğa maruz kalmış; Suriyeli göçmenlerin artan sayıda konaklama sorunu var. Sonuç olarak, Suriyeli göçmenlerin sosyo-ekonomik problemlerden ve iletişim kurma aracı olan lisanlara kadar inanılmaz derecede geniş bir problem yelpazesinin varlığı tespit edilmiştir (Koçak, vd., 2019,335).

Yine bu çalışmaya göre hayatlarını sürdürebilmek için, her bir Suriyeli ailede en az üç üyenin çalıştığı veya çalışmak zorunda olduğu görülüyor. Aile üyelerinin çoğunluğunun çalışmasına rağmen, Suriyeli ailelere barınma, temel gıda ve temel mallar gibi birçok zorluğa maruz kalmaktalar (Koçak, vd., 2019,345).

Suriyeli göçmenlerin %45'i 18 yaşın üzerindedir. Yasal çalışma yaş dilimindeki 15-64 yaş aralığındakiler ise mültecilerin %63'ünü oluşturmaktadır. Önemli bir bölümü, yaşadıkları kentin özelliklerine göre, emek-yoğun ve ağırlıklı olarak vasıfsız işlerde çalışmaktadır. Çalışmanın yoğunlaştığı sektörler, mevsimlik işler olan tarım ve hayvancılık başta olmak üzere, inşaat, tekstil ve hizmettir (Kaygısız, 2017,3).

Suriyeli göçmenlerin cinsiyet dağılımına bakıldığında; 3.0498.79 kişiden 1631.626'sının (%53.4) erkek ve 1.418.253'sının ise (%46.6) kadın olduğu görülmektedir (GİGM 2017: www.goc.gov.tr). Duruel'in verdiği bilgilere göz atılırsa yaş gruplarına göre bakıldığında karşımıza şu tablo çıkmaktadır: 0-14 yaş grubundaki göçmenlerin oranı %37.22'dir. Zorunlu eğitim yaşı olan 18 yaş ve altı grup değerlendirildiğinde rakam %45.75 olmaktadır (Duruel 2017,s.208-209).

Yine bu kaynağa göre Suriyeli göçmenlerin yarısı eğitim çağındaki insanlardan oluşmaktadır. Çalışma çağı olarak kabul edilen 15 – 64 yaş grubundakilerin oranı %63 iken Türkiye'de nüfusun %68'i bu gruba girmektedir. 65 ve üstü yaş grubundaki göçmenlerin oranı %2 iken Türkiye'de bu oran %8'in üzerindedir (Duruel 2017,s.208-209)

Göçmenlerle yapılan mülakatlarda iç savaş öncesinde Suriye'de kadınların sınırlı sayıda ve özellikle beyaz yakalı işlerde istihdama katıldığı belirtilmiştir. Eğitim ve sağlık, Suriyeli kadınların istihdam için en çok tercih ettikleri hizmet sektörleri olarak öne çıkmaktadır. Diğer yandan ciddi bir kayıt ve istatistik sistemi olmasa da eğitim düzeyi göreli olarak düşük olan kadınların Suriye'de tarımda ve mevsimlik işlerde aile işçisi olarak çalıştıkları ifade edilmiştir. Suriyeli göçmen kadınların hem kültürel etkenler hem de sahip olunan nitelikler bakımından Türk emek piyasasına son derece sınırlı sayıda katılım sağladıkları ve önemli bir rekabet oluşturma imkanlarının olmadığı düşünülmektedir (Duruel 2017,s.208-209).

Yaş grupları itibariyle Suriyeli göçmenlerin emek piyasasında bugün için ciddi bir rekabet oluşturma potansiyelleri olmadığı düşünülebilir. Sığınmacıların yaklaşık yarısının çocuk yaşta olduğu dikkate alınırsa ilerleyen yıllar için hazırlıklı olunması gerektiği açıktır. Bu kitlenin eğitim ve becerilerinin geliştirilmesi ve bu doğrultuda kontrollü olarak emek piyasasına kazandırılmaları durumunda önemli düzeyde katkı sağlayacakları açık olarak (Duruel 2017,s.208-209) anlaşılabilir.

AFAD tarafından Geçici Barınma Merkezlerinde Sunulan Eğitim Hizmetleri 9 Mart 2016 itibariyle şöyle tasnif edilmiştir:

Derslik:1211, Öğretmen: 2.847, Yetişkin Kursu: 298, Yetişkin Kursiyer: 75.685, Okul Öncesi: 6.857, %9, İlkokul: 42.491, %54, Ortaokul: 20.051, %25, Lise: 9.308, %12, Toplam Öğrenci sayısı: 78.707 Öğrenci (AFAD, 2016,s.47)

Yine AFAD tarafından açılan mesleki eğitim kursları kapsamında; halı dokuma, kuaförlük, biçki-dikiş, dokumacılık, bilgisayar, el sanatları, Türkçe, Arapça ve İngilizce, okur-yazarlık kursları bulunmaktadır. 62 bine yakın Suriyeli misafirimizin eğitim aldığı kurslarda, hâli hazırda 14 bine yakın kursiyer, çeşitli kurslara devam etmektedir (AFAD, 2016,s.55).

Bu göçmenlerin eğitimi meselesinin hem yerli hem de Suriyeli nitelikli işgücü için önemli bir istihdam alanı açacağı anlaşılıyor. Eğitime yönelik, inşaat, üretim-tüketim, eğitimci eğitimi, eğitim araç ve gereçleri gibi birçok alanda olumlu katkı sağlayabilir. Aksi halde toplumsal risklerin artacağı, ekonomik sorunların yanı sıra sosyal ve güvenlik alanlarında yeni risklerin ortaya çıkması ihtimali doğmaktadır (Duruel 2017,s.208-209;Erbay, 2015,s,15)

Yine bu göçmenlerin eğitim durumuna bakıldığında çok büyük bir kesiminin düşük eğitim seviyesine sahip olduğu görülmektedir. Merkez Bankasının 2017 yılı başlarında yayınladığı bir çalışmaya göre Suriyeli göçmenlerin %18.8'i okur-yazar değil, %9.5'i okur-yazar ama herhangi bir eğitim kurumunu

tamamlamamış, %33'ü ilköğretim mezunu, %19.4'ü orta öğretim mezunu, %9,6'sı ön lisans ve lisans, %9.7'si ise lisansüstü eğitime seviyesindedir (Ceritoglu vd., 2017,12; Duruel 2017,s.210).

Bu oranlar toplandığında şu sonuç ortaya çıkmaktadır. Bu göçmenlerin %61.3'ü ilköğretim ve daha düşük eğitim düzeyine sahiptir. Toplam göçmenlerin %38,7'si ise orta öğretimden lisansüstü eğitime kadar olan eğitim yelpazesinde yer almaktadır. Eğitim düzeyi düşük göçmenlerin emek piyasası bakımından nitelik gerektirmeyen işlere talip olacakların şu alanlarda etkin olması düşünülebilir: Yerli işgücünün yapmak istemediği işler bu göçmenler vasıtasıyla görülebilir. Bu durum da doğal olarak düşük vasıflı yerli işçiler aleyhine rekabeti artırmaları ve ilerleyen süreçte ücretlerin düşmesine neden olmalarıdır. Yapılmış saha çalışmaları bu iki etkinin varlığını destekler (Duruel 2017,s.210) niteliktedir. %38,7'den oluşan diğer ikinci dilimin mesleki eğitimler, piyasalar ve sektörler hakkında çeşitli uygun eğitimlerden geçirilerek daha hızlı üretim, istihdam ve girişimciliğe kazandırılması düşünülebilir.

İşgücü Piyasasında Getirdiği Riskler ve Fırsatlar

Küreselleşmenin yanı sıra yerel ve uluslararası siyasi, idari, ekonomik ve sosyal gelişmelerin etkisiyle hızlanan bu göç ve nüfus hareketleri, emek piyasalarında "emek arzı" yönünde doğal olarak bir artış oluşturmaktadır. Emek arzı fazlası yani işsizlik yaşanan bir ekonomide emek arzının artması işsizliği arttıracağı gibi ücret oranlarını da düşüreceği var sayılır. Ücret oranlarındaki azalmanın yanı sıra kayıt dışı çalışma, sosyal güvenceden yoksun çalışma biçimlerinde artış, iş sağlığı ve güvenliği koşullarında gerilemeler gibi çalışanları olumsuz etkileyen pek çok sorunun da ortaya çıkmasına yol açmaktadır (Özgüler, 2018,91).

Bununla birlikte çalışanlar açısından ortaya çıkan bu olumsuz duruma rağmen işverenlerin emek maliyetlerini düşürme arayışları göçmen/kaçak göçmen sayılarında artış yaşanmasına sebep olmaktadır. Kayıt dışı ve ucuz işgücü rezervi olarak görülen göçmenler "göçmen yedek işgücü ordusu" oluşturmaktadır (Akkuzu, 2019,s.22).

Ayrıca diğer bir boyutuyla göçmenlerin özel sektörü genişleterek yeni işlerin doğmasına yol açtığı bu vesile ile emek piyasalarına dinamizm getirdiği (Özgüler, 2018,91) görüşü dikkatleri çekmektedir. Yine bir başka görünümüyle işsizlik artışı; bölgeye ve yerli işçilerle olan "tamamlayıcılık" ve "ikame" ilişkisine bağlı olarak değişmektedir (Özgüler, 2018,90).

TÜİK tarafından 15 Ocak 2018 tarihinde açıklanan verilere göre 3.647.000 kişi işsizdir. Türkiye'de neredeyse "kayıtlı işsiz sayısı" kadar "geçici koruma altında bulunan Suriyeli" bulunmaktadır (Özgüler, 2018,92). Türkiye genelir kurumsal olmayan nüfusun işgücü durumu başlığı altında Ağustos 2019 verilerine göre 15 yaş ve üzeri işgücü 33,180,000 olup istihdam edilenler 28,529,000 kişidir. İşsiz sayısı 4,650,000 kişidir. Bu da oran olarak %14'e tekabül eder.

Bir önceki aya göre işgücüne katılma oranı 0,1 puan artış gösterir iken bir önceki yıla göre 0,4 puan düşüş yaşanmıştır (Özet İşgücü İstatistikleri, 2019).

Bu durum dikkate alındığında kayıt dışı işçi çalıştıran ile çalıştırmayan firmalar arasında haksız rekabet yaşanması ve işgücü piyasasının uzun vadede bozulması riskinin ortaya çıkması (Kaygısız, 2017,6) muhtemeldir. Yine Suriyeli göçmenlerin nitelik durumu göz önüne alınarak genelde Suriyelilerin Balkanlardan gelen göçmenler gibi Türk toplumuna olumlu katkı sağlayacağına dair beklenti düzeyi son derece düşüktür (Özgüler, 2018,87). Bununla birlikte bu göçmenlerin içerdiği mevcut ve potansiyel olumlu- olumsuz etkileri iyi yönetilir ve yönlendirilirse beklenenden daha yüksek olumlu katkılar sağlanabilir.

Suriyeli göçmenlerin işsizliğe sebep olup olmadığı tartışılan bir konudur. Türkiye genelinde "TÜİK 2013 İl Bazında Temel İşgücü Göstergeleri Tablosu" incelendiğinde; işsizlik oranındaki artışın en az olduğu il %0,3 ile İstanbul ve en yüksek olduğu il ise %23,4 ile Ardahan olmuştur. Bu tabloya göre İstanbul istihdamda değişimin yaşanmadığı bir il iken istihdam oranının en fazla arttığı il %5 ile Adıyaman olmuştur (Özgüler, 2018,88).

Üç (şimdilerde 4-5) milyonu aşkın Suriyeli göçmen için merkezi ve yerel yönetimler ile ulusal ve uluslararası yardım kuruluşlarının yaptığı harcamaların özellikle sığınmacıların yoğun olarak yaşadıkları bölgelerde toplam talebi büyütme, üretim ve dolayısıyla istihdamı artırma etkisi söz konusudur. Türkiye, Suriyeli göçmenlerin yaralarının sarılması ve yeniden hayata tutunmaları için Birleşmiş Milletler (BM) standartlarında 12,1 milyar doları aşkın bir kaynak harcamıştır. Uluslararası toplumun katkısı ise yalnızca 526 milyon dolar olmuştur. Türkiye'de bulunan Suriyelilere yönelik kamu kurumları, sivil toplum kuruluşları ve vatandaşlarca yapılan yardımlar, 25 milyar doları bulmuştur. Dünyadaki Suriyeli göçmenlerin yarısından fazlasını tek başına ağırlayan Türkiye'yi BM Mülteciler Yüksek Komiserliği "dünyanın en fazla sığınmacıya ev sahipliği yapan ülkesi", UNICEF de "dünyanın en fazla sığınmacı çocuğa ev sahipliği yapan ülkesi" ilan etmiştir (Açıl, 2016, Duruel, 2017,217).

Suriyeli göçmenler ile ilgili sürecin dinamik olması, bölgeye gelen ve bölgeden ayrılan göçmen sayısının ve niteliklerinin sürekli değişimi, bu anlamda hızlı bir sirkülasyonun varlığı, bölgeye yapılan yardım ve desteklerin değişimi gibi parametreler emek piyasası üzerinde etkili olmuştur.

Bu parametreleri yakından incelemenin bu göçmenlerin emek piyasası üzerindeki etkilerini anlama, değerlendirme ve elde edilen tespitlerle sağlıklı entegrasyon politikaları üreterek olası tehditleri fırsata çevirme imkanı sağlayabileceği düşünülmektedir.

Türk vatandaşlarının gözünde yatırım, üretim ve istihdama aktarılması gereken kaynaklar bu göçmenler için harcanmış olduğu için tepkilere neden olmaktadır. Oysa bu kaynaklar Suriyelilerin yoğunlukla yaşadığı bölgelerde temel ihtiyaçların karşılanması amacıyla harcandığı için ekonomik aktivitelere canlılık kazandırmıştır. Bu göçmenlerin de birer tüketici oldukları ve ihtiyaç duydukları

(gıda, giyim, barınma, temizlik, sağlık, eğitim vb.) mal ve hizmetleri satın almak suretiyle ülke ekonomisine katkı da bulundukları hatırlanmalıdır. Tüm dünyadan Suriye'ye giden yardım malzemeleri de sınır illerindeki firmalar tarafından karşılanmaktadır. Bu durum özellikle tekstil, gıda alanlarında faaliyet gösteren firmalar açısından fırsat yaratmıştır (Duruel 2017,s.210). Bu da hem üretimin artmasını hem de iç savaşla birlikte sıkıntı yaşayan ihracatın toparlanmasını sağlamaktadır (Lordoğlu, 2016/2) Suriyeli Sığınmacıların toplumsal, ekonomik, siyasal ve güvenlik ile birlikte temel hizmetlere etkilerini ele alan (Suriyeli Sığınmacıların Türkiye'ye Etkileri, 2015) çalışmada birçok yönden barındırdığı tehditler ve doğurduğu fırsatlara da yer verilmiştir. Bu çerçevede emek piyasalarında üretim artışı nedeniyle kayıtlı istihdamda kısmi artışlara da neden olduğu dile getirilmiştir (Duruel 2017,s.210).

Ucuz işgücü olmaları nedeniyle emek piyasasının yapısını bozduğu gerekçesiyle tehdit olarak algılanan göçmenlerin durumu Suriyelilere özgü bir durum değildir.

Literatürde "ikiye bölünmüş emek piyasası kuramı" olarak bilinen ve gelişmiş ülkelerde, sermaye yoğun işler ile emek yoğun işlerden kaynaklanan iki katmanlı yapıya vurgu yapan kuramın temel noktası; göçün, yerli işçilerin kabul etmediği işler için düşük seviyedeki işgücüne olan talep tarafından yönlendirilmesidir Bu anlamda Suriyeli göçmenlerin Türk sanayicisi için bir fırsat teşkil ettiği yapılan araştırma ve görüşmelerle tespit edilmiştir.

Suriyeli göçmenlerin Türkiye'ye Etkileri raporunda İş dünyası ile yapılan görüşmelerde esasen yerel halkın tarım sektörü ya da fabrikalarda işçi olarak çalışmak istemediği ve bu alanda işgücüne büyük ihtiyaç duyulduğu belirtilmiştir (Suriyeli Sığınmacıların Türkiye'ye Etkileri, 2015). Bu durumda göçmenler yerel halkın iş fırsatlarını elinden almadığı gibi vasıfsız işgücü gerektiren iş kollarında ekonominin ihtiyaç duyduğu işgücü açığını gidermektedir, denilebilir.

Suriyelilerin işgücü piyasasına etkilerini olumlu ve olumsuz görüşleriyle ele alan ve önerilerde bulunan bu yayında, çalışma imkânı elde eden göçmenler ekonomik olarak kendi ayakları üzerinde duracak ölçüde kazanç elde ettiğinde psikolojik olarak kendisine ev sahipliği yapan ülkeye yük olduğu düşüncesinden uzaklaşacaktır. Benzer şekilde ev sahibi ülke de çalışan ve üreten kişiler olarak gördükleri göçmenlere karşı olumsuz duygular içinde olmayacaktır (Üstün, 2016,s.3; Duruel, 2017,218) görüşüne de yer verilmektedir.

Bir yoruma göre Suriyelilerin henüz Türkiye'de olmadığı zamanda işsizlik oranı yüzde 11.1 iken, 2012 yılında yüzde 8.4'e kadar düşmüş ve 2016 yılında yüzde 10.9 olarak gerçekleşmiştir. Türkiye geneli olarak bakıldığında Suriyeli göçmenlerin işsizlik oranları üzerinde etkisinin olmadığı ya da çok sınırlı kaldığı yönünde yapılan değerlendirmelerin haklı olduğu ortaya çıkmaktadır (Duruel, 2017,214).

Bir başka göz önüne alınması gerekli husus ise şudur; Suriyeli göçmenler, Hatay bölgesinde tarım işlerinde sanayi, inşaat ve hizmet sektörlerinde çalışmaktadırlar. Yapılan işler düşük vasıflı, yerli işgücü tarafından arzulanmayan işlerdir (Lordoğlu, 2016/2). Bunun yanında Hatay ekonomisinin

önemli kaynaklarından biri olan sınır ticaretinin savaş nedeni ile durması sonucu 25 bin ailenin bu ticaretin durması sebebiyle olumsuz etkilendiğini belirten raporlar (IMPR, 2012: 58) olduğu gibi Türkiye genelinde (Duruel, 2017,214) meseleye farklı bir bakış açısı kazandırmaktadır.

Yine Hatay bölgesinde olduğu gibi Türkiye genelinde Türk vatandaşları bakımından yaşanan kayıtlı-kayıtsız istihdam kayıplarının ya da yükselen işsizlik oranlarının Suriyeli göçmenlerin emek piyasasına girişlerinden değil; Irak, Mısır, Libya, S. Arabistan gibi ülkelerdeki ekonomik, siyasal ve askeri gelişmelerin ve koşulların olumsuz gelişmesi yanında Suriye'de yaşanan iç savaş sebebiyle kapanan pazarlardan kaynaklandığı tespitinin daha gerçekçi olduğu düşünülmektedir. Sahada Türk vatandaşları ve Suriyeli göçmenlerle yapılan görüşmeler ve gözlemler bu tespiti doğrulamaktadır (Duruel, 2017,214). Yine işsizliği etkileyen bir başka husus da savaş öncesi girişimci ve işgücü olarak Suriye'de ve sayılan ülkelerde faaliyet gösteren Türkiye menşeli firmaların kapanması ve çalışanların geri dönmesi olayıdır. Bunun yanında bu ülkelerde faaliyet gösteren veya buralara yönelik iç piyasada faaliyet gösteren firmaların ve çalışanlarının iş hacimlerinin daralması ve düşmesi ciddi bir etkendir.

Dikkate alınması gereken önemli bir husus yukarıda anılan ülkelerde meydana gelen olumsuz gelişmeler sonucunda ciddi oranda yerli girişimci, sermaye ve nitelikli işgücünün geriye göç niteliğinde geri dönüşüdür. Bunlar bir yandan iç piyasaları etkilerken diğer yandan tüketimi artırmış ve ihracatı daraltmıştır.

Bir başka etki ise Suriyelilerin Türkiye'de kalış süresinin uzaması, kamplara kabul edilmek için uzun süre beklemeleri, ellerindeki nakit birikimlerini tüketerek ailelerinin ihtiyaçlarını karşılayamayacak duruma gelmelerinden dolayı umutsuzluğa kapılmaları, derneklerden ve devletten yeterli yardım alamamaları nedeniyle çalışmak zorunda kalmaları emek piyasalarında rekabeti arttırmaktadır. Dünya Bankası tarafından Ağustos 2015'te yayınlanan "Suriyeli Mültecilerin Türk İşgücü Piyasalarına Etkileri" adlı rapora göre Suriyeliler özellikle kayıt dışı, düşük vasıflı ve kadın çalışanları işlerinden etmiştir (Üstün, 2016,6;Özgüler, 2018,90).

Vasıflı İşgücü Durumu

Vasıflı işgücü bütün dünyanın sorunu olduğu gibi Türkiye'nin de hayati bir meselesidir. Türkiye'deki istihdamın genel görünümü konusundaki en ciddi eleştiri, "nitelikli işgücü" "skill-match" sorunu olarak da ortaya çıkmaktadır. Ülkemizdeki bir tarafta işsizlik, bir tarafta "mesleksizlik" sorunu olduğu gerçeği ilgililer tarafından ifade edilmektedir (Erdoğan & Üver, 2015,s.60-63). Bu anlamda iş dünyası istihdam edecek, işe yarayan, iyi yetişmiş işçi bulamadıklarını ifade etmektedirler. Yine Türkiye'nin üniversite diplomaları olan, ama hiçbir deneyim kazanmamışlar ile dolu olduğunu belirten iş çevreleri, Türkiye'deki eğitim sisteminin mutlaka ekonominin ve iş piyasasının ihtiyaçları dikkate alınarak yeniden yapılandırılması gerektiğini vurgulamaktadır. Üniversite eğitiminin "plansız" yaygınlaşması yanında ailelerin çocuklarını meslek eğitimi yerine beyaz yakalı olarak yetişebileceklerini

düşündükleri üniversitelere yönlendirmeleri, meslek eğitimi sorunları ve beyaz yakalı enflasyonu doğurduğu gerçeği ortaya çıkmıştır (Erdoğan & Üver, 2015).

Bu çerçevede meslek eğitimine ve bunu sağlayacak olan meslek okullarının önemine dikkatleri çeken iş çevreleri, ara kademede ve özellikle de üretimde çalışacak işgücüne ihtiyaç olduğunu, bunun gerçekleşmesi durumunda, ekonomide gelişmenin daha güçleneceğini, aynı zamanda yeni iş alanlarının açılacağını vurgulamaktadırlar (Erdoğan & Üver, 2015).

İş dünyası sıklıkla "Türkiye'de işsizlik vardır, ama işverenin de ciddi bir nitelikli işgücü bulma sorunu vardır" değerlendirmesinde bulunmaktadır. Bir başka ifade ile "Türkiye'de işsizlik yok, vasıfsızlık ve tembellik var. Bir de iş beğenmeme var!" ifadeleri ile ihtiyaçları olan nitelikli çalışanları İŞKUR'un kayıtlı işsiz tabanından karşılayamadıklarını, verdikleri iş ilanlarına yeterince başvuru bulamadıklarını özellikle ifade etmişlerdir. Önemli olan işsizlerin nitelikli hale getirilmesi talebi, yani aranılan nitelikte işgücünün yetiştirilmesidir (Erdoğan & Üver, 2015).

Ülkemizin vasıflı -vasıfsız işgücü profili böyle iken bunun üzerine zorunlu göç sonucu olarak 2011 yılından bugüne gittikçe artan oranda devam eden göç dalgası ile karşı karşıya kalınan bir nüfus ile yüzleşmek durumundayız.

Bu çerçevede Suriyeli göçmenlerin vasıf durumu hep merak konusu olmuştur. Vasıf düzeylerinin bilinmesi halinde kendilerine yönelik eğitim, meslek edindirme, girişimcilik, istihdam, yatırım alanlarına ilişkin çalışmalar daha isabetli gerçekleştirilebilir.

Bezm-i Alem Vakıf Üniversitesi tarafından 3689 kişi ile yapılan anket çalışması sonucunda Suriyeli göçmenlerin mesleki durumu ortaya konulmaya çalışılmıştır. Araştırmaya katılan Suriyeli göçmenlerin %49.9'nun mesleksiz, %9.7'sinin zanaatkar, %7.2'sinin el işçiliği, %6.4'ünün devlet memuru, %3.7'sinin tarım ve hayvancılık, %3'ünün operatör, %2.2'sinin ofis çalışanı,%1.56'sının mimar – mühendis, geriye kalanların ise %1'lerin altında değişik meslek dallarında olduğu belirlenmiştir (Duruel 2017,s.210).

Türkiye'ye gelen Suriyelilerin vasıf düzeylerinin düşük olduğu, vasıflı işgücünün genellikle Avrupa, ABD gibi gelişmiş ülkelere iltica ettikleri ya da kendilerinin bu ülkeleri tercih ettikleri yaygın olarak dile getirilen bir durumdur. Almanya'da üniversite mezunu Suriyelilerin oranı %70, okur yazar olmayanların oranı ise %5 civarında iken, Türkiye'dekilerin %2'si üniversite mezunudur. Okur-yazar olmayan Suriyeli oranı ise %50'dir (Türkiye Mülteci Konseyi) Mesleği olanlar ise zanaatkârlık, el işçiliği, tarım ve hayvancılık alanlarında bilgi sahibi olduklarını belirtmişlerdir (Duruel, 2017, s. 209).ORSAM'ın hazırlattığı rapora göre Suriyeli göçmenlerden Gaziantep ve Kilis'te yaşayanların yarıdan fazlası okul sisteminin en düşük seviyesinde bir eğitime sahip iken Hatay ve Şanlıurfa'da bu göçmenlerin önemli bir bölümü lise ve üniversite mezunudur. Bu durumda Suriyeli göçmenlerin homojen bir grup olduğu söylenemez. Az sayıda da olsa belirli vasıflara sahip kent kökenli ve yüksek eğitimli kişiler de bulunmaktadır (Özgüler,

2018,90). Bu gruptakilere yönelik özel istihdam ve girişimcilik programları uygulanarak ekonomiye katkı sağlayıcı niteliklere kavuşturulabilir.

Aynı şekilde AFAD tarafından 2014 yılında Suriyeli göçmenler arasında gerçekleştirdiği bir çalışmada, ankete katılanlardan, erkeklerin yaklaşık %80'i belirli bir mesleği olduğunu belirtmiş iken kadınlarda bu oran %10'u biraz aşmaktadır. Kadınların %50'si, savaş öncesindeki Suriye'de hayatlarını "ev hanımı" olarak sürdürdüklerini beyan etmiştir. Kadınların mesleki durumu en yüksek grup olarak %3 ile öğretmenlik oluşturmakta; terzi, kuaför, çiftçi ve hemşire gruplarındaki kadınların oranı %1'in altında kalmaktadır (Kaygısız, 2017,5).

Yine AFAD tarafından 2014 yılında yayınlanan Suriye'den Türkiye'ye Nüfus Hareketleri: Kardeş Topraklarındaki Misafirlik başlıklı raporda, Türkiye'deki Suriyelilerin eğitim ve mesleki durumları aşağıdaki şekilde yer almaktadır (AFAD, 2014;Kaygısız, 2017,5).

Tablo 1: Eğitim durumu

Eğitim durumu (6 yaş ve üzeri)	**%**
Okuryazar değil	15,4
Okuryazar	7,4
İlkokul	34,8
Ortaokul	22,1
Lise	11,5
Üniversite ve üzeri	8,7

Kaynak: AFAD (2014b)

Türkiye'deki Suriyelilerin %34,8'i ilkokul mezunudur. Üniversite ve üzeri eğitimi olanların oranı sadece %8,7'dir ((AFAD, 2014.s.63;Kaygısız, 2017,5).

Tablo 2: Kamp dışında yaşayan Suriyelilerin mesleki durumu (AFAD, 2014,s.65)

Meslek grubu	**Erkek (%)**	**Kadın (%)**	**Toplam (%)**
Mesleği yok	17,9	86,5	49,9
Diğer	22,1	4,0	13,6
Zanaatkâr	16,8	1,6	9,7
El işçiliği	13,0	0,5	7,2
Devlet memuru	7,9	4,8	6,4
Tarım ve hayvancılık	6,1	0,9	3,7
Ofis çalışanı	3,6	0,5	2,2
Mimar-mühendis- müteahhit	2,6	0,3	1,6
Sağlık çalışanı	1,2	0,6	0,9
Hukukçu	1,3	0,2	0,8
Ordu çalışanı	0,9	0,0	0,5

Yazar-sanatçı	0,9	0,0	0,5
Operatör	5,6	0,1	3,0
STK çalışanı	0,1	0,0	0,0

Kaynak: AFAD (2014b)

Tabloya göre toplamda kamp dışında yaşayanların mesleği olmayanların oranı %49,9'dir. Bununla birlikte farklı mesleklere sahip olanların da oranı % 51,1'dir.

Bu durumda yarı yarıya meslek sahibi ve mesleği olmayan bir nüfus ile karşı karşıya olmanın farkında olarak iki grubu da hayata, üretime, istihdama, girişimciliğe hazırlamak gibi bir durumla karşı karşıyayız.

İstihdam, Girişim ve Sermaye Etkisi: İstihdam Artışı Sağlama

Ülkemizde işsizlik ve istihdam meselesi hep gündemde olan bir husustur. İşsizliği azaltmak için istihdam alanları açmak gerekir. İstihdamı artırmak için mümkün olduğunca bütün sektörlerde üretim alanları açmak ve geliştirmek lazımdır.

Suriyeli göçmenler, nüfus itibariyle onlarca ülkeden büyük bir nüfustur. Bu nüfusun önceki mekanında şöyle ya da böyle bir şekilde geçinmelerini sağlayan iş ve geçim imkanlarının var olduğu düşünülebilir. Bu bakış açısını esas alarak en azından bu düzenlerini ülkemizde kurma fırsatlarının tanınması halinde çok güçlü bir üretim, istihdam ve en azından ülke ekonomisine yük olmaktan kurtulacaklardır.

Bunun yanında bu kaynakları, işçiliği, bilgiyi, teknolojiyi ve daha nice kullanılabilecek hususları ülkemizden temin edeceklerinden genel ekonomiye büyük bir dinamizm sağlayacaktır. Bu dinamizmden kaynaklanan üretim ve istihdamdan sağlanacak olan sinerji ile vergi gelirlerinde ve genel refah düzeyinde pozitif gelişmelere yol açabilir.

2011 yılından itibaren geçen süre içinde başta emek piyasaları olmak üzere eğitim ve sağlık alanında önemli sorun alanları ortaya çıkmaya başlamıştır. Misafirlik süresinin uzamasına bağlı olarak insani yaklaşımların yerini "kalkınmacı yaklaşımlara" bırakması gerektiği daha yaygın olarak dile getirilmeye (Özgüler, 2018,80-81).

Mevcut durumda Türkiye'ye Gürcistan, Ukrayna ve Afganistan, Özbekistan, Bangladeş, Pakistan ve Kırgızistan gibi ülkelerden gelen göçmenler çoğunlukla çocuk ya da yaşlı bakımında, ev işlerinde, oto yıkama ve tamir-bakım, tezgahtarlık gibi hizmetlerde ve inşaat sektöründe ucuz emek ihtiyacının karşılanması amacıyla istihdam edilmekte iken Suriyeliler büyük ölçüde mevsimlik tarım işleri, hayvancılık, inşaat, tekstil ve hizmet sektörlerinde yoğunlaşmaktadır (Kaygısız, 2017,s.3; Özgüler, 2018,91). Bunlarla birlikte lisan bilgisi sebebiyle dış ticaret, eğitim ve iç piyasada lisan bilgisine dayalı çeşitli sektörlerde çalışmaktadırlar. Yine yukarıda da değinildiği gibi yeni fırsatlar oluşturma, artan nakit dolaşımı ve üretim artışı ile birlikte istihdam artışına yol açmıştır. (Duruel, 2017,217).

Bazı çalışmalar, mültecilerin kayıt dışı sektörlerde işsizlik oranlarını artırmalarına yol açtığını gösterirken ((Lordoğlu&Aslan, 2016/2,s.791), kayıtlı istihdamda Suriyeli göçmenlerin ihtiyaç ve hizmetlerini tedarik etmek için kurulan işyerleri ve firmalarda bazı yeni istihdam alanları ortaya çıktığını (Ceritoglu, Yunculer, Torun, & Tumen, 2017) ortaya koymaktadır. Suriyelilerin bir başka

etkisinin ise göçmenlerin yerliler için daha yüksek ücretli resmi istihdam oluşmasına yol açmasıdır (Carpio & Wagner, 2015,s.18-20;Duruel, 2017,217).

Suriyelilerin emek piyasalarında özellikle Türklerin çok da tercih etmedikleri mevsimlik sektörlerdeki vasıfsız eleman açığını kapattıkları, bu sektörlerin tam kapasite çalışma imkanına kavuştukları bizzat sektör temsilcileri tarafından ifade edilmektedir (Duruel, 2017,217).

Düşük ücret meselesi Türk işverenlerin emeğe bakışı ve vicdanı ile ilgilidir. Ailesinin geçimini sağlamak için çaresiz kalmış Suriyeli sığınmacıların işverenlerle ücret pazarlığı yapma ya da önerilen ücreti reddetme şansları çok azdır. Buna vasıfsızlık, eğitimsizlik, dil bilmezlik gibi faktörler de eklenince ücret konusu tamamen işverenin insafına kalmaktadır. Suriye'de işsiz ya da vasıfsız işçi olan veya günübirlik işlerde çalışan insanların her tür işte daha düşük ücretle ve sigortasız çalıştırılması, iş gücünü ve ücret seviyesini olumsuz etkilemiştir. Yapılmış araştırmalardan ve raporlardan (Lordoğlu & Aslan, 2016/2,s.806; Koyuncu, 2014: 78-79;Sanduvac, 2013, s.17-18;AFAD, 2014,s.65) anlaşılacağı gibi ülkemize gelen göçmenlerin büyük çoğunluğu vasıfsızdır. Suriye'de iken profesyonel bir meslek sahibi olanların yaklaşık %5 civarında olması da durumu özetler niteliktedir. Dolayısıyla ailesinin geçimini sağlamak durumunda olan sığınmacıların bulabildikleri her türlü işte ücrete bakmaksızın çalıştıkları görülmektedir. Vasıflı sığınmacıların Türk işçilerle benzer ve eşit ücret aldıkları bilinmektedir (Duruel, 2017,217-218).

TÜİK verilerine bakılırsa nüfusuna göre en fazla Suriyeli mülteci barındıran iller arasında 2013 yılında işsizlik oranındaki artışın en az olduğu iller %3 ile Kilis ve Şırnak olurken, işsizlik oranındaki artışın en fazla olduğu il %11,9 ile Adıyaman olmuştur. Yine Nüfusuna göre en fazla Suriyelileri barındıran iller arasında 2013 yılında istihdam oranında en az artış %0,7 ile Hatay'da olurken, en fazla artış %5 ile Adıyaman'da olmuştur. Adıyaman'da hem işsizlik oranında hem de istihdam oranında bir artış yaşanmıştır (TÜİK,2013;Özgüler, 2018,88).

ILO, UNDP,WFP'nın hazırladığı bir raporda üç aktörün (ev sahibi ülke, uluslararası topluluk ve özel sektör) 2018 yılına kadar 1,1 milyon iş yaratma hedefine ulaşma çabalarını destekleyen pratik ve deneysel kanıtlar sunmaktadır (توفير فرص العمل اجراءات دعم المهاجرين من منظور التوظيف والمهارات, 2017; -الأردن -العراق -توسيع الفرص الاقتصادية للاجئين السوريين والمجتمعات المحلية المضيفة مصر .يحدث الأثر المنشود -لبنان -سوريا –تركيا UNDP,ILO,WFP,RDPP, 2017),der.

Sadece çalışma izninin verilmesi Suriyelilerin istihdamının sağlanması için yeterli değildir. İstihdamın devlet tarafından özendirilmesi ve bazı yükümlülüklerin devlet tarafından karşılanması ile çözüm için önemli adımlar atılmış olacaktır. Bu bağlamda, işverenler için vergi indirimi yapılmalı, SGK primlerinin bir bölümü kamu tarafından üstlenilmelidir (Kaygısız, 2017,7).

Sermaye Akışı

Suriyeli göçmenlerin ülkeye gelirken beraberlerinde getirdikleri sermaye ve ülkede yaptıkları yatırımlar hem ekonominin geneli hem de emek piyasası bakımından bugün ve gelecek için önemli fırsatlara işaret etmektedir.

Ekonomik göçle zorunlu göçün en önemli farkı, evlerini terk etmek zorunda kalan mültecilerin ellerinden gelen her şeyi taşımaya çalıştıklarıdır. Çoğu zaman, değerli eşyalarını nakit haline getirmeye çalışırlar.

Ülkeye sığınan üç (şimdilerde 4-5) milyon Suriyelinin yasal ve yasa dışı yollarla Türkiye'ye 3 milyar dolar sermaye taşıdıkları tahmin edilmektedir. Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu, Suriyeli göçmenlerin 2016 yılının ilk çeyreğinde Türkiye bankalarındaki mevduat miktarının yaklaşık 1,199,632 milyon TL'ye (+-400,000dolar) ulaştığını açıkladı. Türkiyedeki bankalarda şu an 1,2 milyon TL'lik Suriyeli göçmenlerin mevduatı bulunmaktadır (Sağıroğlu, 2016,s.5). Bu dönemde bu rakamların çok daha yüksek olması düşünülebilir.

Suriyeli göçmenler 2019 Haziran ayı itibariyle 12075 şirket ile ülkemizde en çok şirket kuran göçmenler ve yabancılar olarak karşımıza çıkmaktadır (haziran-2019-yabanci-sermayeli-firma-listesi, 2019).

AFAD'dan yapılan yazılı açıklamaya göre, Suriyeli göçmenler, bir yandan savaşın izlerini geride bırakmaya çalışırken diğer yandan yaptıkları yatırımlarla Türkiye ekonomisi**nin** önemli bir aktörü haline geldi. Geçen yılın 11 ayında yabancı ortaklı şirketlerin kurulmasıyla 2015 yılında Türkiye'ye toplam 918 milyon liralık yatırımın 205 milyon lirasını Suriyeli göçmenler getirdi. Suriyeli göçmenler, Türkiye'de en fazla şirket kuran ve şirket sermayesi getiren yabancılar arasında ilk sırayı aldı. Geçen yılın 11 ayında bin 429 şirket kuran Suriyelilerin yatırımlarına en çok yaklaşabilen Almanlar ise 310 şirketin sahibi oldu. Bu rakamlarla Suriyeli işadamları, Almanları beşe katladı (Açıl, Türkiye'ye en fazla sermaye getiren yabancılar Suriyeliler, 2016).

Diğer yandan barınma merkezlerinden ABD'ye ihracat yapılıyor. AFAD Barınma Merkezlerinde kalan Suriyeliler de tekstil ve halı sektöründe ekonomik değer yaratıyor. Suruç Çadır Kenti'nde 60 Suriyeli ailenin gelir elde ettiği meslek kurslarında, günlük bin parçadan fazla tekstil ürünü dikiliyor. Barınma merkezlerinde kalan Suriyelilerin kendi aralarında ekonomik canlılık oluşturabilmeleri için pazar yerleri de kuruldu (Açıl, Türkiye'ye en fazla sermaye getiren yabancılar Suriyeliler, 2016).

Suriyeli yatırımcıların kurdukları ya da ortak oldukları şirketler her geçen gün artmaya devam etmektedir. Bu anlamda Suriyeli göçmenleri sadece tüketici olarak görmemek ülke ekonomisine katkıları perspektifinden de değerlendirmek gerekmektedir (Özgüler, 2018,88, Duruel, 2017,218).

Yoğun Suriyeli nüfusun bulunduğu bölgelerde artan toplam talep ile düşen işgücü maliyetlerinden dolayı kayıtlı sektörde istihdam artışına yol açtığı literatürde değinilen olumlu etkiler arasında yer almaktadır. Bu anlamda 2015 yılında, Kilis, Gaziantep ve Adıyaman'da göç sonrasında işsizlik

oranlarında düşüş ve istihdam kapasitesinde artış görülmesi emek piyasaları bakımından fırsata dönüştürülebilecek bir durum olarak, model anlamında incelemeye değer bir durum olarak nitelenmektedir (Özgüler, 2018,88).

İşgücü göçü ve kitlesel göçün emek piyasaları üzerindeki etkileri incelenirken genellikle "ücretli çalışma" biçimi temel alınmıştır. Ancak kendi işini kuran "girişimci" kişiler de bulunmaktadır. Suriye'den gelen sığınmacıların yarattığı yeni bir ekonomiden söz edilmektedir. Suriyeli iş adamlarının kriz nedeni ile Türkiye'ye sermaye taşıdığı ve bunun da ciddi bir dış sermaye girişi sağladığına dair yaygın iddialar gözlenmektedir. Ekonomi Bakanlığı Uluslararası Doğrudan Yatırım İstatistiklerine göre 31 Aralık 2015 tarihi itibariyle Türkiye'de 3679 Suriyeli firma bulunmaktadır. Suriyelilerin emek piyasaları üzerindeki olumlu etkileri daha çok girişimci olarak faaliyette bulunmaları durumunda dile getirilmektedir (Erdoğan & Üver, 2015,s.53-58). Girişimci olarak kendilerini geçindirecek kazanç elde ederken aynı zamanda yanlarında çalıştırdıkları kişilerle istihdam yaratmaya da katkıda bulunmaktadırlar (Özgüler, 2018,88-89).

Tablo 3: Suriyeliler tarafından açılan şirket sayısı (2011-2016)

Yıl	**Şirket sayısı**	**Ortak olunan şirketlerdeki Suriyelilerin sermaye toplamı (milyon TL)**
2011	72	11,2
2012	166	21,6
2013	489	74,8
2014	1257	196,4
2015	1599	233,5
2016	1764	272.94

Kaynak: TOBB Verileri, Türkiye Ticaret Sicili Gazetesi (2017)

Suriyelilerin Türkiye'ye ilk geliş yıllarından itibaren her yıl artan sayıda şirket kurulmaya başlanmıştır. 2011 yılında kurulan şirket sayısı 72 iken, bu sayı 2016 yılında 1764 olmuştur. Şirket sayısının artışı yanında, açılan şirketlerdeki sermaye tutarının da arttığı görülmektedir (Kaygısız, 2017,14).

Suriyelilerin artık geçici olmadığı ve misafir kalmayacağı görüldüğünden, özellikle 2014 yılından itibaren, açılan şirket sayısında artış yaşanmaya ve şirketler için yatırılan sermaye artmaya başlamıştır. Bu eğilimin önümüzdeki dönem için artarak süreceği öngörülebilir (Kaygısız, 2017,14).

Tablo 4: En fazla Suriyelinin yaşadığı ilk 10 ilde Suriyeliler tarafından açılan şirket sayısı

İl	Suriyeli nüfus	Açılan Suriyeli şirket sayısı		
		2010 yılı	2012 yılı	2014 yılı
Şanlıurfa	398.612	3		32
İstanbul	392.682	16	88	559
Hatay	379.682	4	20	67
Gaziantep	321.157	3	13	222
Adana	149.942	1	3	13
Mersin	138.579	1	12	203
Kilis	125.579		6	19
Bursa	96.902		4	55
Mardin	95.026		3	2
İzmir	91.237			9

Kaynak: Göçün Ardından Suriye ile Ticari İlişkiler Raporundan (2015) derlenmiş ve Suriyeli nüfusu tarafımızdan eklenmiştir (Kaygısız, 2017,14).

Şirketlerin çoğunluğunun Suriyelilerin yoğun olarak yaşadığı illerde açıldığı görülmektedir. 2014 yılında Türkiye'de açılan toplam şirket sayısı 1.257 iken, bu sayının 1.181'i Suriyelilerin en fazla yaşadığı 10 kentte toplanmıştır. Bir başka anlatımla, 2014 yılında açılan şirketlerin %94'ü bu 10 kentte açılmıştır. Bu, yeni işyerlerinin çok büyük ölçüde Suriyelilerin ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla açıldığını göstermektedir (Kaygısız, 2017,14).

Suriyeliler bu işyerlerinden dil sorunu olmadan alışveriş yapabilmekte, kendi gelenek ve ihtiyaçlarına uygun yiyecek, giysi gibi ihtiyaçlarını karşılayabilmektedir. Bu işyerleri aynı zamanda yukarıda belirtildiği üzere Suriyeliler için de istihdam olanağı yaratmaktadır (Kaygısız, 2017,14).

Mersin'de faaliyet gösteren Suriye menşeli firma sayısı 2009'da 25 iken 2014'te 279'a yükselmiştir. Oransal olarak bakıldığında Mersin'de faaliyet gösteren firmalar içinde Suriyelilerin sayısal payı 2009 yılında %6,3 iken 2014 itibarıyla bu pay %31,2 gibi yüksek bir düzeye çıkmıştır (Kaygısız, 2017,14).

Suriye'deki iç savaş öncesi Gaziantep Ticaret Odası'na kayıtlı 60 civarında Suriyeli firma varken 2014 Ekim itibarıyla bu sayı 209'a yükselmiştir (Kaygısız, 2017,14).

Suriyeli göçmenlerin ülkeye gelirken beraberlerinde getirdikleri sermaye ve ülkede yaptıkları yatırımlar hem ekonominin geneli hem de emek piyasası bakımından bugün ve gelecek için önemli fırsatlara işaret etmektedir. Ekonomik göçle zorunlu göçün en önemli farkı, evlerini terk etmek zorunda kalan mültecilerin ellerinden gelen her şeyi taşımaya çalıştıklarıdır. Çoğu zaman, değerli eşyalarını nakit haline getirmeye çalışırlar (Sağıroğlu, 2016,s.135-137).

Suriyelilerin istihdamının bir başka biçimi, kendi işyerlerini açmasıdır. Özellikle yoğun yaşadıkları illerde giderek artan sayıda Suriyelinin kendi işyerini açtığı gözlenmektedir. Açılan işyerleri ağırlıklı olarak Suriyelilerin ihtiyaçlarını karşılamakta ve bu işyerlerinde istihdam edilenler de Suriyeliler olmaktadır (Kaygısız, 2017,13).

Bu işyerleri küçük işletme, bir başka deyişle küçük esnaf olarak adlandırılan yerlerdir. Gıda ve bazı ihtiyaç maddelerinin satıldığı bakkal, lokanta, fırın, kahvehane gibi işyerleri başta olmak üzere, yine

küçük ölçekte giysi satan mağazaların açıldığı görülmektedir (Kaygısız, 2017,13). Yine kendi içlerinde Türkiye piyasalarını ve Türkiye'de işlerin nasıl yürüdüğünü bilenlerin çeşitli alanlarda yatırım, eğitim, istihdam vb. alanlarda danışmanlık ve rehberlik hizmetleri verdiği bilinmektedir.

İşyeri açmak için gerekli belgelerin tamamlanması, izinlerin alınması bir dizi prosedürü gerektirdiğinden kamu makamları açılan işyerlerine kolaylık göstermekte, bazen hiç belge istemeyebilmektedir. Hatay ilinin Reyhanlı ilçesinde yaptığımız araştırmada, ilçedeki küçük işyerlerinden neredeyse yarısının Suriyeliler tarafından işletildiği ve büyük bölümünün de herhangi bir resmi kaydının olmadığı görülmüştür. İşyerlerini çalıştıranlarla yapılan görüşmede, belediye ve vergi dairelerinden yetkililerin bu duruma göz yumdukları, toleranslı davrandıkları belirtilmiştir (Kaygısız, 2017,13).

Şanlıurfa'da yapılan bir araştırmada, ankete cevap verenlerin %70'i tarafından, işverenlerin ve yetkili birimlerin kayıt dışı çalıştıkları bilgisine sahip olmalarına rağmen herhangi bir işlem yapılmadığı ifade edilmiştir (Kaygısız, 2017,13).

Benzer bir durum, yapılan başka araştırmalarda da görülmektedir (Lordoğlu, Arslan, 2016).

Suriye'den gelenlerin iş kurma taleplerindeki artış sonrasında başta Türkiyelilerden istenen belgelerin Suriyelilerden de alınması yoluna gidilmiş, ancak bü yük zorluklarla karşılaşılarak konunun çözümü kısa sürede aciliyet kazanmıştır. Bundan dolayı, yerel idari makamların sorunu nasıl çözeceklerine ilişkin yaptıkları başvuru üzerine Maliye Bakanlığı özetle "evrak-belge taleplerinin mümkün olduğunca azaltılması, işlemlerin muadil belgelerle yürütülmesi ve işlemlerin kolaylaştırılması" yolunda görüş bildirmiştir (Gelirler Genel Müdürlüğünün
26.08.2013 tarih ve 80391 sayılı yazısı) (Kaygısız, 2017,13-14).

6.Sonuç ve Değerlendirme

Göçmen nüfusun emek piyasalarına olumlu-olumsuz yönlerden etkiye sahip olduğu genel kabul görmüştür. Buna bağlı olarak Suriyeli göçmenler de Türkiye emek piyasalarına olumlu ve olumsuz etkiler bırakmıştır.

Göçmenlerin, göç öncesi hayatlarında bir meslek ve iş sahibi olduğu düşünüldüğünde yaklaşık % 49,9 oranında vasıfsız kimselerin yanında %50,1 oranında farklı vasıf düzeylerinde bir göçmen nüfusun varlığından söz edilmektedir.

Bu nüfus içerisinde önceki hayatında farklı düzeylerde küçük-orta-büyük girişimci ve sermayedar olan bir kesimin de bulunduğu tespit edilmiştir.

BM,UNDP, UNCHR,ILO yanında göçmenlerin vardığı ülkelerde bu vasıflı- vasıfsız işgücüne ve girişimci sermayedar kesime yönelik eğitimler, meslek edindirme ve geliştirme programları, piyasaları tanıtma programları düzenlenmektedir. Türkiye'de de benzer meslek edindirme eğitimleri verilmektedir. Ne var ki bu eğitimler henüz bu büyük nüfus kütlesinin ihtiyacını giderebilecek düzeyde ve nitelikte değildir. Bunun için kamu ve özel sektör olarak aynı zamanda ülkemizin yerli

nitelikli işgücü için de birer fırsat ve istihdam ile birlikte üretim imkanı doğuracak nitelikte bu göçmenlere meslek edindirme çalışmaları gerçekleştirilebilir.

Yine vasıfsız olanlara meslek edindirme, vasıflı olanlara mesleki geliştirme eğitimleri yanında girişimci ve /veya sermayedar olanlara faaliyet alanları ile ilgili bilgilendirici ve ufuk açıcı programlar özel ve kamu sektörü tarafından düzenlenebilir.

Bu sayede bu göçmen girişimci ve vasıflı-vasıfsız işgücünden genel ekonomiye üretim ve istihdam bakımından katkı sağlanabilir.

Bu bakış açısıyla İşkur, KOSGEB, İhracatı Geliştirme Birimleri, AFAD, Göç İdaresi, MEB, iş dünyası kuruluşları, özel sektör danışmanlık ve istihdam firmaları yasal çerçevede hizmetler sunabilir.

Artık ülkemizin bir gerçeği durumunda olan bu üç-beş milyon civarındaki misafir nüfusun yük değil üreten ve çalışan bir kitle olabilmesi için gerekli alt yapının ve yasal düzenlemelerin yanında iş dünyasının da pozitif katkılarda bulunması gerekir.

Kaynakça

Açıl, S. (2016, 01 13). *Türkiye'ye en fazla sermaye getiren yabancılar Suriyeliler*. 10 09, 2019 tarihinde AA: https://www.aa.com.tr/tr/ekonomi/turkiyeye-en-fazla-sermaye-getiren-yabancilar-suriyeliler/504554 adresinden alındı

AFAD. (2014). *Suriyeden Türkiyeye Nüfus Hareketleri 2014.* Ankara: AFAD.

Akkuzu, İ. (2019). *Göç ve Kapitalizm.* DİSKAR.

Carpio, X. V., & Wagner, M. (2015). *The Impact of Syrian Refugees on the Turkish Labor Market.* World Bank Group.

Ceritoglu, E., Yunculer, H. B., Torun, H., & Tumen, S. (2017). *The Impact of Syrian Refugees on Natives' Labor Market Outcomes in Turkey: Evidence from a Quasi-Experimental Design.* Ankara: Central Bank of the Republic of Turkey.

Duruel, M. (2017, June). Suriyeli Sığınmacıların Türk Emek Piyasasına etkileri Fırsatlar ve Tehditler. *International Journal of Economic Studies*, 214.

Erbay, N. Ö. (2015). Forced Migration, Refugees and Securitization: Policy Implementions of Turkey Towards Syrian "Guests'', Refugees. 15.

Erdoğan, M., & Üver, C. (2015). *Erdoğan M. ve Üver C. (2015). Türk İş Dünyasının Türkiye'deki Suriyeliler Konusundaki Görüş.* Ankara: TİSK.

(2018). *Global compact on refugees* . United Nations , Part II, New York.

(2019). *Global Report on Internal Displacement.* IDMC. Geneva, Switzerland: 2019.

(2019). *haziran-2019-yabanci-sermayeli-firma-listesi.* Ankara: Maliye Bakanlığı.

İstanbul Ticaret Üniversitesi'nden İl Göç İdaresi'ne Ziyaret. (2019, 10 09) İstanbul Ticaret Üniversitesi: https://www.ticaret.edu.tr/tr/Haberler/Detay/id/1174 adresinden alındı

Kaygısız, İ. (2017, 08). Suriyeli Mültecilerin Türkiye İşgücü Piyasasına Etkileri. 21.

Koçak, O., Ekmen, E., & Eti, S. (2019). Integrative Approaches towards Immigrants:A Sample from a District of Istanbul. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, 9*(9), 334–347.

Konseyi, T. M. (tarih yok). *Üniversite mezunu Suriyeliler Almanya'da, okur-yazar olmayan Suriyeliler Türkiye'de*. 10 11, 2019 tarihinde Mültecilere Yardım Toplulukları Derneği: http://www.igamder.org/MYTD/haberarsivi/universite-mezunu-suriyeliler-almanyada-okur-yazar-olmayan-suriyeliler-turkiyede/ adresinden alındı

Lordoğlu, K., & Aslan, M. (2016/2). En Fazla Suriyeli Göçmen Alan Beş Kentin Emek Piyasalarında Değişimi: 2011-2014. *Çalışma ve Toplum*, 789-808.

Orhan, O., & Gündoğar, S. S. (2015). *Suriyeli Sığınmacıların Türkiye'ye Etkileri.* Ankara: ORSAM - TESEV.

Özet İşgücü İstatistikleri. (2019, 08 30). 10 10, 2019 tarihinde TÜİK: http://www.tuik.gov.tr/PreTabloArama.do adresinden alındı

Özgüler, V. C. (2018). Kitlesel Göçlerin Emek Piyasalarına Etkisi: Türkiye'deki Suriyeliler. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi/Journal of Social Policy Conferences*(74), 77-102.

Öztürkler, H., & Göksel, T. (2015). *Suriyeli Mültecilerin Türkiye'ye Ekonomik Etkileri: Sentetik Bir Modelleme.* Ankara: ORSAM.

Sağıroğlu, A. Z. (2016). "Not Only A Burden But Also A Contribution: Impacts Of Syrians On Turkish Economy. 5. Vienna, Austria.

Sanduvac, Z. M. (2013). *Kamp Dışında Yaşayan Suriyeli Sığınmacılar İçin Durum Analiz Raporu, Aralık/2013.* Mavi Kalem - Sosyal Yardımlaşma ve.

(2016). *Suriyeli İşçi, İşveren ve Girişimcilerin İşgücü Piyasasında Karşılaştıkları Sorunlar ve Çözüm Önerileri Çalıştayı Genel Değerlendirme.* Ankara: ILO.

Syria Emergency. (tarih yok). 10 10, 2019 tarihinde UNCHR The UN Refugee Agency: https://www.unhcr.org/syria-emergency.html adresinden alındı

TÜİK. (tarih yok). *İl bazında temel işgücü göstergeleri, 2013*. 10 08, 2019 tarihinde TÜİK: http://www.tuik.gov.tr/UstMenu.do?metod=temelist adresinden alındı

Uyum Hakkında. (tarih yok). 10 12, 2019 tarihinde Göç İdaresi Genel Müdürlüğü: https://www.goc.gov.tr/uyum-hakkinda adresinden alındı

Üstün, N. (2016). *Suriyelilerin Türk İşgücü Piyasasına Entegrasyonu Sorunlar-Öneriler.* Konya: Konya Ticaret Odası.

(2017). *إجراءات دعم المهاجرين من منظور التوظيف والمهارات.* مؤسسة التدريب الأوروبية.

(2017). *توسيع الفرص الاقتصادية للاجئين السوريين والمجتمعات المحلية توفير فرص العمل يحدث الأثر المنشود* *UNDP,ILO,WFP,RDPP*. UNDP,ILO,WFP,RDPP. *تركيا -سوريا -لبنان -الأردن -العراق -المضيفة مصر*

DOĞAL AFET RİSK FİNANSMAN YÖNTEMLERİNDEN AFET TAHVİLLERİ VE TÜRKİYE'DE UYGULANABİLİRLİĞİ

Aslıhan Canbul

Yıldız Teknik Üniversitesi

Özet

İklim değişikliği dünyamızda yerküre, güneş ve atmosferde yaşanan değişikliklere bağlı olarak devam etmekte olan doğal bir süreçtir. Ancak 18. yüzyılın sonlarından itibaren sanayi devriminin etkisi ile bu doğal devinime ek olarak insan faktörünün dışarıdan doğrudan etki ettiği bir döneme girilmiş ve 20. yüzyıl itibari ile de teknolojik gelişmelere bağlı olarak dünyamızın iklimini tehdit eden bir süreç başlamıştır. İklim değişikliği adaptasyonu ve iklim değişikliğini azaltma konusunda alınmaya çalışılan ulusal ve uluslararası tedbirler birçok sektörün işleyişini doğrudan etkilemektedir.

Sigorta sektörü açısından iklim değişikliğinin başlıca etkisi, gerçekleşecek afetler sebebi ile oluşacak büyük çaplı hasarların tazmininin sigorta ve reasürans şirketlerince karşılanmasında yaşanacak güçlüktür. Sigorta şirketleri oluşan bu hasarları karşılayamadıkları için iflas tehlikesi ile karşılaşmakta ve bu sebeple de birikimlerini sigorta sektörüne yönlendiren ve oluşabilecek her türlü hasardan korunmak isteyen insanların mağduriyetlerine neden olmaktadır. Ayrıca sigorta sektörü tarafından tazmin edilemeyen bu hasarlar devlete mali yük oluşturmaktadır.

Çalışmada doğal afetlerin sebep olacağı maddi yıkımların hem sigorta şirketleri hem de sigortalılar açısından önlenmesi amacıyla doğal afetlerin finansmanında kullanılabilecek araçlar, geleneksel finansman araçlarından ziyade alternatif araçların sigorta sektörüne ve devlete olan katkıları ele alınmıştır. Bu bağlamda alternatif finansman araçlarından biri olan afet tahvillerinin Türkiye'de hangi koşullarda uygun bir araç olacağı incelenmiş ve afet tahvillerinin Tükiye'de piyasasının oluşabilmesi için teşvik ve yasal düzenlemeler bağlamında öneriler getirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: *Doğal Afet, Risk, Afet Tahvili, Sigorta, Resürans*

1.Giriş

Doğa, gücünü tarihsel gelişim süreci içerisinde insanlığa farklı biçimlerde göstermiştir. Doğada süregelen değişim ve gelişimin doğal bir süreç olarak gerçekleşmesinin yanında, insanların yoğun teknoloji kullanımı ve doğaya gereken özeni göstermemesi, atmosferde sera gazı oranını arttırmakta ve küresel ısınma iklim değişikliklerine yol açmaktadır. Hava koşullarının değişmesi dünyanın her yerinde insanların ve diğer canlıların yaşamını tehlikeye atarak can ve mal kaybına neden olmaktadır.

Doğal afetlerin sebep olduğu büyük maddi kayıpların paylaşılması ve finanse edilmesi için en kapsamlı çözümü sigorta sektörü sunmaktadır. Sigortalıların güvence altına alınmasını istedikleri risk karşılığında ödedikleri primler sektöre fon kaynağı oluşturmaktadır. Toplanan fonların işletilmesi yolu ile değerinin korunması ve büyümesi, afet finansmanının sağlanabilmesi için kullanılan finansal araç çeşitliliğinin artmasına katkı sağlamaktadır.

Çalışma kapsamında doğal afetlerin neden olduğu doğal afetlerin oluşması sonrasında yaşanabilecek hasarların tazmininde kullanılacak alternatif risk finansmanı yöntemlerinden olan afet tahvillerinden bahsedilmiştir. Bu bağlamda afet tahvillerinin yurtiçi sermaye piyasalarında ihraç edilmesi için gerekli teşvikler ve yasal düzenlemelerle ilgili önerilerde bulunulmuştur.

2.Sigorta Sektörü Ve Doğal Afet Riski

Doğal afet riski; sel, deprem, kasırga ve tsunami gibi çok sık meydana gelmeyen ancak gerçekleştiğinde maddi ve manevi olarak büyük yaralar açan doğa olayları ile hava kirliliği ve terör gibi insan eliyle meydana getirilen tehlikeleri içermektedir.

Doğal afet risklerinin yönetiminde kullanılan yöntemler "Proaktif" ve "Reaktif" yöntemler olarak birbirinden ayrılmaktadır. Bu bağlamda proaktif yöntemler, risk gerçekleşmeden önce alınması gereken önlemleri ifade ederken, reaktif yöntemler ise risk gerçekleştikten sonra oluşan zararın telafi edilmesinde uygulanması gereken yöntemlerden oluşmaktadır (Stripple, 1998). Sigorta sistemi doğal afetler sonucunda oluşan kayıpların en aza indirilmesi için uygulanan en etkin reaktif yöntemlerdendir.

Doğal afetler yol açtıkları felaketler sebebi ile dolaylı ve doğrudan olmak üzere iki tür maliyete neden olmaktadır. Doğrudan maliyetler, taşınabilir ve taşınmaz tüm sabit varlıkların yanında stokları ve sermayeyi içerir. Dolaylı maliyetler ise genelde ölçülmesi kolay olmayan daha çok uzun vadede altyapının kullanılamaması nedeni ile ortaya çıkan üretim kayıpları ile kar ve zarar kayıplarından oluşmaktadır (NRC, 1999). Doğal afetlerden kaynaklanan bu doğrudan ve dolaylı maliyetler işletmelere ve ülke ekonomisine büyük çaplı kayıp yaşatmaktadır.

Doğal afetlerin sebep olduğu yüksek tutarlı maliyetler aynı zamanda bu felaketlerin finansmanı için de yüksek tutarların gerekliliğini ortaya koymaktadır. Yaşanan doğal afetlerin büyüklüğüne göre bireylerin tasarrufları ya da devletin bütçesi finansman için yeterli olmayabilir. Bu durum ise işletmelerin kriz sürecine girmesine ya da iflasına yol açabilmektedir. Devletin ise kaynak ayırma, borçlanma, vergi toplama ya da alternatif finansal araçlar kullanarak muhtemel risklere karşı güvence sağlaması gerekmektedir (Öztürk, 2018).

Katastrofik riskler gerçekleşme olasılığı ve frekansı düşük, ancak gerçekleşmesi durumunda yüksek tazminat ödemesi gerektiren risklerdir. Bu da sermayenin uzun vadede bir yere bağlanması anlamına geldiği için sigorta şirketleri açısından etkin bir yöntem olarak görülmemektedir.

Doğal afet riskleri sigorta şirketleri için maddi olarak çok büyük yükler getirmektedir. Birçok sigorta branşında risk yıl içerisine yayılmış ve öngörülebilmesi daha mümkün kayıplara yol açarken; doğal afet riskleri öngörülmesi mümkün olmayan, ani ve tek seferde büyük ödemeler yapılmasını gerektiren hasarlara neden olmaktadır (Meyers ve Kollar, 1999).

Reasürans ve sigorta şirketleri doğal afetlerin yol açacağı maddi zararlar açısından sigortalılara karşı dolaylı ve doğrudan olmak üzere önemli sorumluklar taşımaktadırlar. En önemli sorumlulukları ise

hane halkı, çiftçiler, işletme sahipleri vb. grupların karşılaştıkları kayıpların tazmin edilebilmesi için yapmaları gereken büyük hasar ödemeleridir. Ayrıca doğal afet riskleri sigorta şirketlerinin iş modelini ve karlılığını da dolaylı olarak etkilemektedir (TSRŞB,2010).

3.Afet Finansmanında Kullanılan Finansal Araçlar

a) ***Geleneksel Finansal Araçlar:*** Doğal afet riskini finanse eden taraflar şu şekilde gruplandırılabilir;

1. **Kişiler ve kurumlar:** Kişiler ve kurumların risklerini üçüncü şahıslara devretmedikleri sürece karşılaştıkları felaketler sonucunda ortaya çıkan zararları kendileri tazmin etmektedirler. Bu durum, kişi ve kurumları maddi sıkıntıya sokarak refah seviyelerinin düşmesine sebep olmaktadır. Doğal afet riskleri, kurum ya da kişilerin karşılayabileceğinden çok daha büyük hasar olasılıkları içermektedir. Bu nedenle sigortalılar karşı karşıya oldukları riskleri prim karşılığında, yeterli portföy büyüklüğüne ve kurumsal yapıya sahip olan sigorta şirketlerine devretmektedir. Bu durumda riskin gerçekleşmesi halinde zararı finanse edecek taraf sigorta şirketi olmaktadır (Acar. 2006).
2. Reasürans, sigorta şirketlerince üstlenilen risklerin, diğer sigorta veya reasürans şirketleri arasında yapılan sözleşme ile bu risklerin bir kısmının veya tamamının sözleşmenin içeriğinde belirlenen prim ile birlikte yeniden sigortalanması; yani devredilmesidir. (Özinci. 2002). Sigorta şirketleri mali durumlarını daha güçlü hale getirmek için tek başlarına üstlenmelerinin çok zor olduğu risklerin devredilmesini ve uygun maliyetler ile mümkün olduğunca daha fazla sermayeye ulaşmayı sağlayabilmek gibi bir takım nedenlerle reasürans işlemine başvurma yoluna gitmektedirler (Yaşlıdağ. 2012).
3. Devletin doğal afetin finansmanı konusunda iki aşamalı görevi bulunmaktadır. Öncelikli görevi, doğal afet öncesinde proaktif olarak yaşanabilmesi olası durumların öngörülmesi ve tedbirlerin alınması, gerekli yatırımların yapılması, insanların bilinçlendirilmesi gibi süreçleri yürütmeli ve kentsel yapılaşmanın sağlanması için gerekli yasal düzenlemeleri oluşturmalıdır. Bu yol ile devlet olası hasarın daha risk gerçekleşmeden azaltılmasını sağlayarak dolaylı olarak afet finansmanına katılmaktadır. Devletin doğrudan finansmana katılması ise hasarın oluşması sonrasında finansmanı toplanan vergilerden karşılanması yoluyla sağlanmaktadır. Bu doğrultuda, sigorta bilincinin oluşmamış olması ve sigortası olmayan kişilerin zararının da devlet tarafından karşılanması, doğal afet riskinin adaletsiz bir biçimde dağıtılmasına neden olmaktadır.

b) ***Alternatif Finansman Aracı Olarak Afet Tahvilleri:*** Sigorta sektörünün doğal afet risklerinin gerçekleşmesinin ardından zararın bir kısmını veya tamamını karşılayabilmesi,

oluşturulacak parasal fonlarla mümkün olabilecektir. Sigorta şirketleri tarafından organize ve tezgah üstü piyasalarda işlem gören future, swap, opsiyon ve tahvil gibi menkul kıymetler yaygın olarak kullanılmakta olup, bunlardan en yaygın olanı tahvillerdir.

1992'de Amerika Birleşik Devletlerinde, gerçekleşen Andrew kasırgası ülke tarihinde en büyük hasara neden olan dördüncü afet olarak kayıtlara geçmiştir. Bu yaşanan felaketin ardından 65 kişi yaşamını yitirmiş, 63.000 ev yıkılmış ve 26,5 milyar Amerikan Doları (USD) hasar meydana gelmiştir. ABD hükümeti acil müdahaleler ile 11 milyar USD yardım paketi oluşturmuştur; ancak 11 sigorta şirketi iflas etmiş ve bunun sonucu olarak ise 600.000 poliçenin hasar ödemesi gerçekleştirilememiştir (Aon Benfield, 2018).

Risk bağlantılı menkul kıymetler, sigorta ve reasürans endüstrileri için risk sermayesi kaynakları olarak kullanılmaktadır. Bu menkul kıymetler, sigorta riskinin sermaye piyasalarında satılmasını sağlar. Ayrıca sigorta şirketleri ve reasürörlerin katastrofik felaketler ve diğer zarar olaylarından kaynaklanan talepleri ödemek amacıyla kullanabilecekleri fonları arttırmak için ortaya çıkmış yenilikçi finansal araçlardır. En belirgin risk bağlantılı güvenlik türü, tanımlanmış bir felaket olayının gerçekleşmesinden ötürü tamamen teminatlandırılmış bir araç olan afet risk (CAT) tahvilidir.

Afet tahvillerinin önem kazanmasının başlıca sebeplerinden biri, sermaye piyasalarına doğrudan erişimlerinin olmasıdır. Bu sayede afet tahvilleri, sigorta ve reasürans şirketlerinin risk taşıma kapasitelerini ellerinde bulundurdukları sermayenin ötesine genişletebilmelerini sağlamaktadır. Afet tahvilleri başta ABD olmak üzere, işlem görmekte olduğu ülkelerde katastrofik riskleri finanse etmedeki açığı kapattıkça piyasalarda daha çok işlem görmektedir. Afet tahvillerinin, reasüransın yerine geçmesi beklenmemekte; ancak ilave risk taşıma kapasitesi sağlayarak reasürans piyasasını tamamlaması öngörülmektedir (Cummins, 2008).

Şekil 1. Afet Tahvilinin Temel Yapısı *(World Bank Doc, 2019)*

Alternatif doğal afet finansman aracına ihtiyaç duyan şirket ya da kurum (sponsor), öncelikli olarak özel amaçlı bir şirket (reasürör) kurmalıdır. Yasal olarak yapısı bağımsız olması ve sermayesi ayrı olması gereken sponsor şirket ile reasürör şirket arasında, Londra Bankalararası Faiz Oranı olan LIBOR üzerinden belirlenen bir reasürans anlaşması imzalanır ve reasürans şirket bu yolla sponsor şirketten komisyon tahsil eder. Bu bağlamda reasürör şirket sponsor adı verilen şirketin sigortacısı konumunu geçerek primleri devralır. Devraldığı primleri sponsor şirketten bağımsız bir süreç yürütmek suretiyle tahvil ihraç eder. Bunun sonucunda ise tahvil tutarı reasürans anlaşması dahilinde belirlenen hasar tutarını geçmeyecek şekilde belirlenir.

Tahvillerin gerçekleştirilen satışından sağlanan gelir ise özel bir güvence hesabında tutulur ve düşük risk içeren yatırımlara yönlendirilir. Yatırımlardan elde edilen gelirler belli dönemlerde reasüröre aktarılır. Bu tutarlara ayrıca sponsorun ödemiş olduğu primlerin de eklenmesi suretiyle, yatırımcılara belli dönemlerde ödemeler gerçekleştirilir (Doğan, 2013).

Yatırımcı vade boyunca teminat altına alınan doğal afet riskinin gerçekleşmemesi durumunda getirisini almakta ve vade sonlandığında ise anapara ödemesi de kendisine yapılmaktadır. Ancak güvence altına alınan riskin gerçekleşme durumunda ise, anaparanın tamamı oluşan hasarın sonucunda sponsor firmaya ödenmekte ve bu yolla yatırımcı anaparasının tamamını kaybetmektedir.

Büyük ölçekte hasara neden olacak risklerin gerçekleşme olasılığı düşük olsa dahi, bu risklerin kısa aralıklarla arka arkaya gerçekleşme durumunda, ortaya çıkacak büyük hasarlar nakit çıkışlarını etkileyecektir. Bu durum ise reasürans şirketlerinin risk kabul oranını etkileyerek, fiyatların yükselmesine sebep olacaktır.

Gelişmekte olan ülkelerdeki sermaye yetersizliği, gerçekleşen doğal afet sonrasında devletin oluşan zararları onarabilmesi ve yapılan harcamaların karşılanabilmesi için kaynak ihtiyacını ortaya çıkarmaktadır. Bu durum ise toplanan vergilerle sağlanmaktadır. Olası bir afete karşı bütçe ayrılarak hasarların buradan karşılanması, ABD ve İngiltere gibi ülkelerde afet finansmanı için kullanılan yöntemlerdendir. Ancak ülkemiz gibi gelişmekte olan ülkelerde bu ödemeler genel bütçeden sağlanmakta ve devletin bu ağır hasarları karşılaması konusunda zorluk yaşamasına neden olmaktadır (Yavuz, 2015).

Hükümetlerin bu zararları karşılamada yaşadığı zorluk göz önünde bulundurulduğunda, afet tahvillerinin çıkarılması yönündeki destekleyici politikalar, reasürans piyasalarındaki risklerinin belirli bir kısmının finanse edilmesinde rol oynayacaktır. Bunun yanında reasürans şirketlerinin daha fazla risk üstlenip, daha geniş bir hizmet ağına kavuşma imkanı sağlanmış olacaktır.

Reasürans koruması ile afet tahvilinin arasında yapılacak güvence seçimi, daha çok riskin niceliği ile doğru orantı göstermektedir. Daha küçük çaplı beklenen ve gerçekleşme frekansı

daha az olan risklerin sigortalanmasında klasik reasürans sistemi tercih edilirken, daha büyük kayıp olasılıklarına karşı afet tahvilleri tercih edilmektedir (Trottier, 2017).

4.Afet Tahvillerinin Türkiyede Uygulanabilirliği

Türkiyede özel sektörün ihraç etmek istediği menkul kıymetlerin önüne çıkan en büyük engeller, ödenmekte olan faiz masrafları, aracılık komisyonları, derecelendirme ve denetleme gibi ihraç konusunda ortaya çıkan maliyetlerdir (TSPAKB, 2007). Bu nedenle yurtiçi piyasalarda, afet tahvili ihraç etmek isteyen kurumlar, makroekonomik ve yapısal engellerle karşı karşıya kalmaktadırlar.

Afet tahvilinin ihraç payı tutarları, diğer borçlanma araçlarına göre daha yüksek olması nedeni ile bireysel yatırımcılardan çok, kurumsal yatırımcılar tarafından tercih edilmektedir.

Doğal Afet Sigortaları Kurumu (DASK) ilk kez 2013 yılında Türkiye'nin yurt dışına sunduğu afet tahvillerinin sponsor firması olmuş ve bu doğrultuda dünyanın en büyük firmalarından Münich Re ve American Guy Carpenter aracılığı ile afet tahvillerinin operasyonel olarak ihracını gerçekleştirmiştir. Öncelikli olarak 100 milyon USD öngörülen tahvil tutarı, Amerikalı ve Avrupalı yatırımcılardan yoğun talep görmesi sebebi ile 400 milyon USD'ye yükseltilmiştir (DASK, 2013).

DASK Bermuda'da kurulmuş olan Bosphorus Ltd. şirketi aracılığı ile 2015 yılında 100 milyon USD tutarında afet tahvili ihraç etmiş ve böylece İstanbul'da meydana gelebilecek depremin sonucuyla ilgili risklere karşı 100 milyon USD'lik koruma sağlamıştır.

İhraç edilen afet tahvillerinin sürelerince herhangi bir deprem hasarı yaşanmamış olmasından 400 milyon USD'lik ihracın geri ödemesi mayıs 2016'da, 100 milyon USD'lik ihracın geri ödemesi kasım 2018'de gerçekleşmiştir. Bu sayede DASK'ın yayınlamış olduğu faaliyet raporlarından hareketle, 2013 ve 2018 yılları arası, her iki ihraç edilen tahvil için de toplamda yaklaşık 500 milyon TL prim ödemesi yapılmıştır.

5. Sonuç

Sigorta şirketleri ve devletin katastrofik boyuttaki risklerin gerçekleşmesi durumunda, bu hasarları finanse etme konusunda yetersiz kalabilecekleri öngörülmektedir. Bu sebeple reasürans piyasalarında yaşanacak olumsuz durumun düzeltilebilmesi ve riskin daha iyi yönetilebilmesi için, alternatif risk finansman yöntemlerinden biri olan afet tahvillerini geliştirilmiştir. Böylece afet tahvilleri hem devletin üzerindeki afet sonrasında yaşanacak yükü azaltacak, hem de reasürans şirketlerinin üzerindeki yükün emilimini sağlayacaktır.

1999 yılında gerçekleşen ve Marmara Bölgesinde hakim olan büyük Gölcük depreminin toplam hasar tutarı 8-10 milyar USD iken, yalnızca 800 milyon USD'lik kısmı sigorta poliçeleri ile karşılanmıştır.

Geri kalan kısmı ise devletin üzerinde ciddi bir yük oluşturmuş ve sonraki yıllarda da devlet bütçesini önemli ölçüde zorlamıştır.

Günümüzde beklenmekte olan büyük İstanbul Depremi için ise 100 milyar USD hasar oluşabileceği; ancak bunun yalnızca %10'unun sigorta sistemi tarafından karşılanma durumunun söz konusu olabileceği öngörülmektedir. Dask şu an Türkiye'de sigortalanabilir toplam konut miktarının %50'sine güvence verebilmektedir ve bu güvence miktarının azami tutarı 190 bin TL ile sınırlıdır. 190 bin TL yi aşan ve hiç sigortalanmamış konutların hasarları, devlet üzerinde ağır bir yük oluşturmaktadır. Bu doğrultuda Dask'ın 2013 ve 2015 yıllarında gerçekleştirdiği toplamda 500 milyon USD'lik tahvil ihracı yalnızca dönemsel bir ek finansman sağlamıştır.

Yurtiçi yatırımcılar tarafından anapara riski nedeni ile tercih edilmeyen afet tahvillerine, yüksek faiz sunmasına yurtdışı yatırımcılar daha yoğun ilgi göstermiştir. Bu bağlamda afet tahvillerinin yurtiçi piyasalara uygun bir hale getirilebilmesi amacıyla, zorunlu deprem sigortasına ek olarak, tahvili ihraç edecek olan şirkete asgari sermaye yükümlülüğünün getirilmesi gerekmektedir. Özel sektör tahvil ihracına ilişkin olarak Sermaye Piyasası Kurulu'nun afet tahvillerine ilişkin ayrıca bir düzenleme yapması, halka arz sürecinde kamuoyu bilgilendirme zorunluluğunun getirilmesi, tahvillerin aracı kurum aracılığıyla ihraç edilmesi ve talep görmeyen payların aracı kurum tarafından satın alınması zorunluluğunun getirilmesi, afet tahvillerinin Türkiye'de işlem görmesi için önemli adımlar olacaktır. Özel amaçlı kuruluşun bağımsız denetim kuruluşlarında denetlenmesi ve denetim raporlarının yayınlanması, tahvil ihracının teşvik edilmesi amacı ile ihraç sırasında ortaya çıkan kayıt ücreti gibi maliyetlerin kaldırılması, faiz getirisi üzerinden alınan vergilerin istisna edilmesi, afet tahvillerinin ihracının önündeki engelleri kaldıracaktır.

Afet tahvillerinin yine anapara üzerindeki riskin tamamen ya da kısmi olarak garanti altına alınması, yurtiçi yatırımcıların ilgisini çekecek çok önemli bir adım olacaktır.

Afet tahvilleri sadece doğa olayları bağlamında değil, bunun yanında diğer tehlikelere karşı da uygulanabilir oluşu bakımından önem taşımaktadır. Hem deprem kuşağında bulunan bir ülke olarak afet sonrası oluşan hasarın tazmininin yapılması, hem de mevcut coğrafi konumu nedeni ile içinde bulunduğu savaş, dış göç gibi risklere karşı da ihraç edilebilme özelliği sağlanması, afet tahvillerinin ülkemizde ihraç edilmesi yönündeki ihtiyacı göstermektedir.

Kaynaklar

ACAR O. 2006 "Gelişmiş Ülkelerin Sigorta Sektörlerinde Doğal afet Risklerinin Finansmanı ve Katastrofik Tahviller: 2005 Yılı Analizi" Türkiye Sigorta ve Reasürans Şirketler Birliği, Bilim Kurulu OnaylıEserler, (www.tsrsb.org.tr/NR/rdonlyres/03EE6DB6-4920461A88EC94F5A9BAD73C/2142/111_126.pdf)

AON BENFIELD, Weather, Climate & Catastrophe Insight: 2018 Annual Report, http://thoughtleadership.aonbenfield.com/Documents/20190122-ab-if-annualweather-climatereport 2018.pdf, (5.10.2019).

YASLIDAĞ, B. Yeni Türk Ticaret Kanunu Kapsamında Sigortacılık, SAÜSEM Yayınları, 2012, 7. Bölüm, s.2.

Born, P., & Viscusi, W. K. (2006). The catastrophic effects of natural disasters on insurance markets. Journal of Risk and Uncertainty, 33(1-2), 55–72.

Cummins, J. D. (2008). CAT Bonds and Other Risk-Linked Securities: State of the Market and Recent Developments. Risk Management & Insurance Review, 11(1), 23–47.

DASK, Zorunlu Deprem Sigortası Faaliyet Raporu, İstanbul, 2013, s.23-24

DASK, Zorunlu Deprem Sigortası Faaliyet Raporu, İstanbul, 2018, s.106.

Denis-Alexandre (2017) TROTTIER ve Van Son LAİ, “Reinsurance Or CAT Bond? How To Optimally Combine Both”, The Journal of Fixed Income, 27(2) , p.26

Doğan, O. , “Doğal Afet Bonoları”, Sermaye Piyasasında Gündem Dergisi, Sayı.133, 2013, s.15

Erpek S. (2007). “Sigorta Şirketlerinin Alternatif Risk Finansmanı Yöntemlerinden AFET Tahvilleri Ve Türk Sermaye Piyasasında Uygulanabilirliği” Ankara. 30-35.

MEYERS G. ve KOLLAR J. (1999) “Catastrophe Risk Securitization: Insurer and Investor Perspectives, Discussion Paper Program”, Casualty Actuarial Society, p.17.

NRC (1999) (The National Research Council), The Impacts of Natural Disasters: A Framework for Loss Estimation, National Academy Press, 35.

Stripple J. (1998). “Securitizing the Risks of Climate Change. Institutional Innovations in the Insurance of Catastrophic Risks”. IIASA Interim Report. IIASA, Laxenburg, Austria.

Özinci. F. (2002) "Design of catastrophe-linked securities for the potential İstanbul earthquake", Yüksek Lisans Tezi. 40-52.

Öztürk A. (2018). “Alternatif Finansman Aracı Olarak Afet Tahvilleri”, İstanbul, 50-55.

TSPAKB (2007), Sermaye Piyasasında Yeni Ürünler Çalışma Grubu Raporu, İstanbul, s.2.

TSRŞB. (2010) Avrupa Birliği ve Uluslararası İlişkiler Birimi, İklim Değişikliği İle Mücadelede Sigorta Sektörünün Katkısı, İstanbul

Yavuz, A. ve Dikmen, S.(2015) “Doğal Afetlerinin Zararlarının Finansmanında Kullanılan Afet Öncesi Finansal Araçlar”, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 3 (2), s.313.

EXPECTATIONS AND ATTITUDES OF SYRIAN ASYLUM SEEKERS IN TURKEY: A SAMPLE FROM AKCAKALE, HARRAN AND CEYLANPINAR TEMPORARY REFUGEE CENTERS

Safvan ÖZCAN

Yıldız Teknik Üniversitesi

Berk KAYA

Yıldız Teknik Üniversitesi

Abstract

The study mainly aims to provide an overview of attitudes and expectations of Syrians in the temporary protection status who stay in temporary refugee camps in Turkey. A total of 113 people, including 55 women, 55 men and 3 persons who did not specify their gender, which live in temporary refugee centers in Akçakale, Ceylanpınar and Harran districts in Şanlıurfa participated in the study. The study is descriptive in terms of methods used. In this research, quota sampling was used as a field study including face-to-face survey method. To examine the relationship between each variable, variables of Turkish citizenship and variable Syrians sympathy to Turkey were re-scaled, converted from ordinal scale to nominal scale and Chi-square test was used. Gender variable by nominal scale, the variable Syrians sympathy to Turkey by an ordinal scale, the variable region they come from by a nominal scale was measured and Mann Whitney U test and Kruskal-Wallis tests were administered for the purpose of investigation the specific areas. between gender variable interest proximity mean to Turkey on the basis of the relationship between these two variables with an average of sympathy certain to Turkey in regions they came from the Syrian and the Syrian asylum-seekers of Turkish nationality their sympathy requests with Turkey It is a large-scale study that is planned to be organized in Şanlıurfa sample in order to examine the relationship between the two groups. Study results also consist of the frequency data related with socio-demographic characteristics, the duration of being Sanliurfa, how good they know turkish, their tendency to return to Syria after the war, their requests to pass Turkish citizenship and from the eyes of the participants the view of Republic and citizens of Turkey about the attitude of the refugees.

Keywords: *Syrians Under Temporary Protection, Attitudes, Expectations*

1.Introduction

Throughout history, people were forced to moved individually or in groups due to the compulsory and non-compulsory factors such as economic, political, cultural, natural diseasters or wars. This moving plays an important role in the formation todays country's demographic characteristics, existing political, economic and cultural structures of societies. It also led to the creation of term such as migration and migrants that we can be face to face readily.

When the literature is examined, the word asylum-seekers does not have a single legal definition at the international level. It was defined by UNESCO as 'Asylum seekers are people who move across borders in search of protection, but who may not fulfil the strict criteria laid down by the 1951 Convention. Asylum seeker describes someone who has applied for protection as a refugee and is awaiting the determination of his or her status. Refugee is the term used to describe a person who has already been granted protection. Asylum seekers can become refugees if the local immigration or refugee authority deems them as fitting the international definition of refugee.' Also the term of Temporary Protection in Turkey was described as in the article 91 of Law on Foreigners and International Protection which was numbered 6458 and has been published in the Official Gazette in Turkey on 11 April 2013. Under the light of the definitions The people who have been forced to leave Syria and can not return there and also crossed the border of Turkey in a mass in flux are mentioned in this article as Syrian asylum seekers under temporary protection from the Government of Turkey or Syrians.

Due to the civil war that has started in Syria in 2013, Turkey has been hosted the wave of human migration. Republic of Turkey protected the main rights of asylum seekers such as life and their social rights that is why Turkey opened its doors to nearly 3.5 million Syrian asylum seekers.

The main purposes of the study are: to show the basic demographic features, to illustrate length of stay in Turkey, Turkish Language Levels, to investigate academically tends of return to Syria in case of peace in Syria, to observe the degree of their sympathy to Turkey, to analyse the satisfaction of staying in Turkey, to demonstrate willingness to become a Turkish Citizen, to show the evaluating the attitude of Turkish People and Government of Turkey towards Syrians asylum seekers under temporary protection from the Government of Turkey with the help of statistical analyses methods. For these purposes, a research proposal was prepared and Sanlıurfa was selected as research area and required permissions received from Republic of Turkey Ministry of Interior Directorate General of Migration Management and Governorship of Sanliurfa then the research was completed by using quantative and qualitative research techniques with 113 Syrian asylum seekers in Akcakale, Ceylanpinar and Harran Temporary Refugee Centers in Sanlıurfa.

2.The Objectives, Sampling and Methods of Research

The study aims to find answers to research questions below and Show whether there are associations or not by analysing hypothesis blow. The study is descriptive in terms of used method. A survey conducted with several questions about their attitudes and expectations. Besides these answers and analysing results there also is a chapter which includes Syrians' ideas about everything in Turkey related with their experience. 55 Syrian women and 55 Syrian men and 3 non defined who are over 18 years old and are asylum seekers under temporary protection from the Government of Turkey involved

in the research. The survey method was face-to-face and quota sampling was used. In addition, induction method was used. The general scanning model was preferred for literature view. Finally Sanliurfa was selected to fieldwork regarding with the reasons below.

In order to test the hypothesis and find the answer for questions, the variant of Syrians' sympathy to Turkey is tested by ordinal scale, the variant of regions that Syrians come from is tested with nominal scale and the gender variant is tested with nominal scale. The tests of Chi Square Independence Test and Mann Whithney U are used.

3.The Research Questions and Hypothesis

The Questions are:

1. What are the socio-demographic characteristics of Syrian asylum seekers?

2. What is the frequency distribution of Syrian asylum seekers' length of stay in Turkey?

3. What is the level of Syrian asylum seekers' level of Turkish?

4. What is the degree of frequency distribution of the Syrian asylum seekers their sympathy to Turkey?

5. Syrian asylum seekers' tendency to return to Syria if the war ends?

6. What is the frequency of distribution of attitude asylum seekers towards Republic of Turkey?

7. What is the frequency of distribution of attitude asylum seekers towards Turkish People?

8. What is the frequency of distribution of status of Turkey is seen as a second home by asylum seekers?

9. Do Syrian asylum seekers want to become a Turkish Citizen? What is the frequency of that situation?

The Hypothesis are:

1. There is a statistically significant difference among of the Syrian asylum seekers about avarage sympathy to Turkey in field of gender.

2. There is statistically significant difference among the Syrian asylum seekers about avarage sympathy to Turkey in field of regions which they come from.

3. Assumes that there is an association between the regions that Syrian asylum seekers come from and their sympathy to Turkey

4. Assumes that there is an association between Syrian asylum seekers' willingness of being a Turkish Citizen and their sympathy to Turkey.

The Sampling: Sanliurfa

The research aims to provide some information about the Syrians in the temporary refugee centers because of some constraint. The Syrians in the remporary refugee center are under state supervision and the the data and statistical information about them are convinced to access. Also Sanlıurfa was selected as sampling city because of the fact that Sanlurfa is located in the Syria border and there is

a center for Syrian in Akcakale in Sanlıurfa. Then Sanlıurfa has the large amount of Syrian asylum seekers in Turkey with the number of 81.344, Şanlıurfa has got three of 12 existing humanitarian aid gates in Turkey (Mursitpinar, Akcakale and Ceylanpınar). Furthermore, Sanlıurfa is the second province where the Syrian asylum seekers are the most densely populated according to the cities's population in Turkey. Finally, Sanlıurfa has got the biggest number of staff in its centers for asylum seekers when compared other cities which have Syrians.

4.Analysis And Evaluation

1.What are the socio-demographic characteristics of Syrian asylum seekers?

Table 1. Demographics

Gender	N	%	Marital Status	n	%
Woman	55	48,7	Married	101	89,4
Man	55	48,7	Single	4	3,5
Missing	3	2,7	Missing	8	7,1
Total	113	100	Total	113	100

Group of Ages	n	%
15-20	4	3,5
21-30	20	17,7
31-40	50	44,2
41-50	28	24,8
50 and more	11	9,7
Total	113	100

Table 1 describes demographics characteristics of Syrian asylum seeker under temporary protection from the Government of Turkey. There is information about interviewees' gender, marital status and group of ages. According to 1 It can be said that the percentage of man and woman Syrian asylum seekers are equal each other. When looked at marital status almost 90 percentage of Syrians are married but there is no any idea about 8 people's marital status. The

most of the Syrians are between 31 and 40 years old. Then the 28 Syrians are between 41-50 years old and 20 Syrians are between 21-30 years old. The smaller sized group is 15-20 years old with 4 members and finally there are 11 Syrians are 50 years old and more than 50 years.

Table 1.2. Current Stay

Which Temporary Center Do You Stay	**n**	**%**
CEYLANPINAR	27	23,9
AKÇAKALE	52	46,0
HARRAN	33	29,2
Missing	1	0,9
TOTAL	113	100,0

The major interviewee involve in the survey from Akcakale and the others are nearly equally from Harran and Ceylanpınar.

Table 1.2.3. Educational Level

Educational Level	**n**	**%**
Illiterate	6	5,3
Literate	11	9,7
Primary School	55	48,7
High School	22	19,5
University	17	15,0
Missing	2	1,8
TOTAL	113	100,0

The Table 1.2.3. Illustrates the majority of Syrians asylum seekers graduated from primary school. Almost 20 percentage of them graduated high school and 15 percentage of them graduated from University. Just 6 Syrians are illiterate and 11 Syrians are literate.

2. What is the frequency distribution of Syrian asylum seekers' length of stay in Turkey?

Table 2. Length of Stay

Length of Stay	n	%
1 Year	1	0,9
2 Years	4	3,5
3 Years	10	8,8
4 Years	23	20,4
5 Years and more	74	65,5
Missing	1	0,9
Total	113	100,0

On Table 2 It is shows the answers of the questions how long for have you been in Turkey? 65,5 percentage of Syrians asylum seekers stay in Turkey more than 5 years and they are the biggest group among others. The 20.4 percentage of Syrians stay in Turkey 4 years and the others stay 3 and 2 years with number of 10 and 4 respectively. It is clear from the table that most of the Syrians came to Turkey early years in the Syrian War.

3. What is the Syrian asylum seekers' level of Turkish?

Table 3. Turkish Language Level

Turkish Language Level	n	%
A1	47	41,6
A2	30	26,5
B1	24	21,2
B2	9	8,0
C	3	2,7
Total	113	100,0

Table 3 shows Turkish Language levels of Syrians according to their answers. The bigger than the half Syrians can not able to speak Turkish sufficiently. When the time that they stay in Turkey taken into account this not acceptable and seems as an entegration problem about the language. On the other hand Syrians do not need to learn Turkish because the people in Sanlıurfa can speak Arabic and they communicate each other readily. It is related with location of Sanlıurfa. 24 Syrians are level B1 in Turkish and 3 of them good at Turkish Language.

4. What is the degree of frequency distribution of the Syrian asylum seekers their sympathy to Turkey?

Table 4. Degree of Sympathy

Degree of Sympathy	**n**	**%**
0	**0**	**0**
1	**0**	**0**
2	**0**	**0**
3	**0**	**0**
4	**5**	**4,4**
5	**10**	**8,8**
6	**15**	**13,3**
7	**14**	**12,4**
8	**18**	**15,9**
9	**12**	**10,6**
10	**38**	**33,6**
Missing	**1**	**0,9**
Total	**113**	**100,0**

As seen on table 4, Nearly total of Syrain asylum sekeers in Sanlıurfa feel closer to Turkey. The main raison of that is Turkey's Open Door Policy. Since April 2011, Turkey has allowed Syrian refugees into the country based on the government's self-declared open door policy. While the Turkish government's initial response was based on short-term emergency planning with the goal of pro- viding shelter and meals for the refugees, Turkey has since adjusted to the changing conditions on the ground, as the conflict prolonged and turned into a long-term protracted civil war. (Kilic Bugra Kanat and Kadir Ustun: Turkey's Syrian Refugess Towards Integration p.11, 2015)

5. Syrian asylum seekers' tendency to return to Syria if the war ends?

Table 5. Plan to Return

I am planning to return to Syria if the war ends	n	%
I Totally Disagree	**15**	**13,3**
I Do not Agree	**5**	**4,4**
I Am Not Sure	**25**	**22,1**
I Agree	**21**	**18,6**
I Totally Agree	**44**	**38,9**
Missing	**3**	**2,7**
Total	**113**	**100,0**

The Table 5 shows the answer the question of Are you planning to return to Syria if the war ends? The most of the Syrians answered as totally agree this questions. And nearly 60 percentage of Syrians are tend to return to Syria if the war ends. 22 percentage of the Syrians are not sure about it. Some of them tell the condition that 'If Besar Esad does not continue to be a president we will return back to Syria.' It is important condition for them to determine whether return back or not. Just 13.3 percentage of Syrians are in the opinion that never come back to Syria.

6. What is the frequency of distribution of attitude asylum seekers towards Republic of Turkey?

Table 6. The Attitude of Republic of Turkey towards Asylum Sekeers

The Attitude of Republic of Turkey towards Asylum Sekeers	n	%
Negative	3	2,7
Not Sure	6	5,3
Positive	62	54,8
Strongly Positive	42	37,2
Total	113	100,0

Table 6 shows the 92 percentage of the Syrians are in the opinion that the attidudes of Republic of Turkey towards Syrian asylum seekers is Positive. Nearly nobody thinks other opinions. The Migration Management Process of Turkey and the policies are affect the people and also humanitarian protection and aids help them to think positively.

7. What is the frequency of distribution of attitude asylum seekers towards Turkish People?

Table 7. The Attitude of Turkish People towards Asylum Sekeers

The Attitude of Turkish People towards Asylum Sekeers	**n**	**%**
Strongly Negative	2	1,8
Negative	6	5,3
Not Sure	20	17,7
Positive	60	53,1
Strongly Positive	23	20,4
Missing	2	1,8
Total	113	100,0

According to table 7, 73 percentage of Syrians are in the belief that The Turkish people's attitude towards Syrians is positive. Why there is a difference between Turkish people and Turkish Government should be researched. Also as the same with table 6 nearly nobody thinks that the attitude of Turkish people towards Syrians is negative.

8. What is the frequency of distribution of status of Turkey is seen as a second home by asylum seekers?

Table 8. Turkey is a second home for Syrians Aslym Seekers

Turkey is a second home for Syrians Aslym Seekers	**n**	**%**
Strongly Disagree	5	4,4
Disagree	3	2,7
Not Sure	22	19,5
I Agree	25	22,1
I Strongly Agree	57	50,4
Missing	1	0,9
Total	113	100,0

Table 8 gives information about Syrians who feel Turkey as their second home. Nearly 73 percentage of Syrians feel Turkey as their second home. Some adds 'Turkey comes first for

us.' and 'Turkey is better than Syria.' 22 Syrians are not sure and nearly nobody feels do not so.

9. Do Syrian asylum seekers want to become a Turkish Citizen? What is the frequency of that situation?

Table 9. Willingness to become a Turkish Citizen

Willingness to become a Turkish Citizen	**n**	**%**
Never want	8	7,1
Do not want	11	9,7
Not Sure	20	17,7
Want	16	14,2
Strongly want	57	50,4
Missing	1	0,9
Total	113	100,0

Table 9 explains whether Syrian asylum seekers want to become a Turkish Citizen or not. 74 percentage of them want to become a Turkish Citizen. It gives a clue that social integration policies are must. 17,7 percantage of Syrians are not sure about it and nearly 18 percentage of Syrians do not want to be a Turkish Citizen. Additionally some of Syrians tells they have applied for Turkish Citizen Cards.

Hypothesis 1: There is a statistically significant difference among of the Syrian asylum seekers about avarage sympathy to Turkey in field of gender.

Firstly It is analized that whether the date distribute normally or not. When examined confidence interval 95 percentage man's and women's data, It is seemed that the data set does not distribute normally (Sig. Value= 0.00<0.05). Then it is decided that to use Mann Whitney U Test.

Table 10: Mann Whitney U Test

	Regions
Mann-Whitney U	1176,000
Wilcoxon W	2716,000
Z	-1,918
Asymp. Sig. (2-tailed)	,055

a. Grouping Variable: Gender

It can be understood from the Table 10 that there is no statistically difference among the Syrian asylum seekers about average sympathy to Turkey in field of gender so that the Hypothesis was rejected.

Hypothesis 2: There is statistically significant difference among the Syrian asylum seekers about avarage sympathy to Turkey in field of regions which they come from.

Firstly, It is analized that whether the date distribute normally or not. It is understood the data was not distribute normally so It is decided to use Kruskal Wallis Test.

Table 11: Kruskal Wallis Test

	Regions
Chi-Square	1,747
df	2
Asymp. Sig.	,417

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: B5.K43

When looked at table 11 It is clear that there is no statistically significant difference among the Syrian asylum seekers about avarage sympathy to Turkey in field of regions which they come from. So The hypothesis 2 was rejected.

Hypothesis 3: Assumes that there is an association between the regions that Syrian asylum seekers come from and their sympathy to Turkey

Table 12: Cross Table

		Sympathy to Turkey		Total
		Fell closer	Feel not closer	
Region	Al Hasakah, Al-Rakkah Aleppo Idlib or latakiya	50	5	55
	Tartus, Hamah, Dayr al-Zawr or Homs	42	9	51
	Damascus, AL-Suvayda or Dar- al Qunaytirah	3	0	3
Total		95	14	109

At the first, the variant of Syrians' sympathy to Turkey was measured from 1 to 10 and then the variant categorized into two different category and It became nominal scale so the date are ready to be tested by being cross table process. Chi Square Independence Test was used.

Table 13: Chi Square Independence Test

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	2,185[a]	2	,335
Likelihood Ratio	2,542	2	,281
Linear-by-Linear Association	,752	1	,386
N of Valid Cases	109		

a. 2 cells (33,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,39.

When examined the results in confidence interval 95 percentage, there is no an association between the regions that Syrian asylum seekers come from and their sympathy to Turkey. So The hypothesis 3 was rejected.

Hypothesis 4: Assumes that there is an association between Syrian asylum seekers' willingness of being a Turkish Citizen and their sympathy to Turkey

Association Syrian asylum seekers' willingness of being a Turkish Citizen and their sympathy to Turkey were tested. At the first, the variant of Syrians' sympathy to Turkey was measured from 1 to 10 and then the variant categorized into two different category between 1

and 5 and It became nominal scale so the date are ready to be tested by being cross table process.

Table 14: Cross Table

		Feeling to Turkey		Total
		Close	Far	
Turkish Citizenship	Do not Want	11	8	19
	Not Sure	18	3	21
	Want	68	5	73
Total		97	16	113

Table 15: Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	53,738[a]	3	,000
Likelihood Ratio	49,084	3	,000
Linear-by-Linear Association	4,321	1	,038
N of Valid Cases	113		

a. 4 cells (50,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,71.

When the results are examined in 95 percentage confidence interval (Sig. Value= 0.00>0.05) There is an association between Syrian asylum seekers' willingness of being a Turkish Citizen and their sympathy to Turkey so the hypothesis 5 was accepted.

5.Conclusion

Todays most of the countries and the societies from all over the world faces to faces migration and asylum seekers. As a result of this situation asylum seekers' attitude and expectations has been an issue discussed on. Recently in Turkey, studies and researches about Syrians asylum seekers have been increased more and more. Most of the researches in Turkey are mainly focused on the syrians who are outside of temporary refugee centers in Rebuplic of Turkey

and the main topics are children education and social integration of Syrians and a few of them are about Syrians womens in Turkey.

This research focused on expectations and attidude of Syrians who live in temporary refugee centers in Akcakale, Harran and Ceylanpınar in Turkey.

The main limitation of the research was the language. Nearly all of the Syrians are not to able to speak Turkish even though most of asylum seekers in research have been living in Turkey more than 5 years or more so that the interpreters contributed in that translation. To live in a temporary centers make them more isolated from Sanlıurfa's society and Syrians are not in need of learning Turkish. Even when they are outside of the centers they do not need to speak Turkish to contact with people in Sanlıurfa because of the fact that most of people in Sanlıurfa are able to speak Arabic language. This means that Syrians who are live in refugee temporary centers in Sanlıurfa are not far from own their culture beacuse of strongly cultural and linguistic similarities between the two sides of the border of Rebulic of Turkey and Syria Arab Rebuplic Cultural integration of Syrians in Sanlıurfa.

When results examined, It is understood that most of Syrian asylum seekers feel closer to Turkey and it is affect them to wish become a Turkish citizen. When interviewed with Syrians some of them stated they are in protected from Syrian civil war and they feel free in Turkey. It is also explained by understanding their seeing Turkey as a second home and their sympathy to Turkey. A big number of Syrians are in the belief Turkey is their second home and they ranked their sympathy to Turkey as feeling closer to Turkey. Addition to that they are in the opinion that The attitude of Turkish People and Turkish Goverment towards Syrian asylum seekers are strongly positive.

In the analysis whether there is or not difference of the Syrian asylum seekers about avarage symptahy to Turkey in field of gender, whether there is difference or not among the Syrian asylum seekers about avarage sympathy to Turkey in field of regions which they come from, whether there is or not an association between the regions that Syrian asylum seekers come from and their sympathy to Turkey and whether there is an association or not between Syrian asylum seekers' willingness of being a Turkish Citizen and their sympathy to Turkey are tested. According to the results of hypothesis, there is only association between Syrian asylum seekers's willingness of being a Turkish Citizenship and their sympathy to Turkey. There is

no other explanation about variables that affect them to sympathy levels between genders and regions.

As a brief Satisfaction level of Syrians from Turkey is high but their expectation from Turkey is basic level. In interviews, the requests of the participants are of the basic vital requirement such as accomodation, livelihood, health facilities and education for their children in the temporary refugee camps in Turkey. Their satisfaction levels are not affected by the physical conditions which they have. It must be remembered all the Syrians in the centers are victims of Syrian civillian war.

Referances

https://www.goc.gov.tr/kurumlar/goc.gov.tr/Kanunlar/YUKK/YUKK-INGILIZCE.pdf

http://www.unesco.org/new/en/social-and-human-sciences/themes/international-migration/glossary/asylum-seeker/

https://www.cambridge.org/core/journals/new-perspectives-on-turkey/article/syrian-refugees-in-turkey-from-guests-to-enemies/29536558EBF6E27022769A7B858F29E7

Kilic Bugra Kanat and Kadir Ustun: Turkey's Syrian Refugess Towards Integration p.11, 2015

DOKAP VE GAP BÖLGESİNDE BULUNAN KOBİ'LERİN İŞ KURMA EĞİLİMLERİ VE İŞ YAPMA KÜLTÜRLERİ

Gülden Pınar Kaya

Gebze Technical University

Assoc. Prof. Dr. Mesut Karakaş

Gebze Technical University

Özet

Günümüzde piyasa koşulları sürekli değişip gelişmektedir. Küçük ve orta ölçekli işletmeler (KOBİ'ler), esnek yapılarından kaynaklanan rekabet avantajlarına sahip olduklarından, endüstriyel toplumdan bilgi topluma geçişinde giderek daha önemli hale gelmiştir. Büyük işletmelerin karmaşık üretim modelleriyle karşılaştırıldığında, KOBİ'ler değişen müşteri taleplerine kolayca cevap verebilmektedir. KOBİ'ler teknolojik değişimlere/gelişmelere hızlı bir şekilde adapte olabilmekte, iç krizleri kolayca çözebilmekte ve esnek üretim modellerini etkin bir şekilde uygulayabilmektedir. Tüm bu olgular KOBİ'lerin dünya ekonomisindeki en önemli güçlerden biri haline gelmesine neden olmaktadır. Dünya ekonomisindeki işletmelerin ortalama olarak %95'i KOBİ'lerdir. Benzer şekilde, Türkiye'deki işletmeler arasında KOBİ'lerin payı %99,7'dir. KOBİ'ler gelişmiş ekonomilerde GSYİH'nın %55'ine, gelişmekte olan ekonomilerde GSYİH'nın %35'ine katkıda bulunmaktadır. KOBİ'lerin sürdürülebilir kalkınma sağlamak için sahip olduğu dünya ekonomisindeki yeri açıktır. Tüm bu olgulara rağmen, KOBİ'lerin çoğunun kuruluşundan sonra Türkiye'de varlıklarını sürdüremedikleri gözlenmektedir. Bu sebeple bu araştırmada DOKAP ve GAP Bölgesi'ne odaklanarak KOBİ yöneticilerinin girişimcilik potansiyelini ve eğilimini incelemekteyiz. Bu çalışmada girişimcilik potansiyeli, girişimcilik eğilimi, kontrolü ve başarısı; bir işletme/ortaklık kurma eğilimi ortaklık güdüsü, formalizm, inovasyon ve risk alma açısından analiz edilmektedir. Girişimcilik potansiyeli ile iş kurma/ortaklık kurma eğilimi arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Bu değişkenler bölgesel olarak karşılaştırıldığında, farklılık gözlenmemektedir. Bu iki bölgedeki KOBİ'lerin kurumsallaşma, markalaşma ve kapasite geliştirme açısından kendilerini geliştirmesi gerektiği sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: *KOBİ, girişimcilik potansiyeli, iş kurma eğilimi, iş yapma kültürü*

BUSINESS TRENDS AND CULTURES OF SMEs IN DOKAP AND GAP REGION

Abstract
Current market conditions are constantly changing and developing. Small and medium enterprises (SMEs) have become increasingly important in the transition from industrial society to information society since they have competitive advantages stemming from their flexible structures. Compared to the complex production models of large enterprises, SMEs are able to respond to changing customer demands easily. SMEs can adapt to technological changes/developments rapidly, solve internal crises easily, and apply flexible production models effectively. All these facts cause SMEs to be one of the most important powers in the world economy. Actually, 95% of businesses in the world economy are SMEs on average. Similarly, the share of SMEs is 99.7% among businesses in Turkey. Also, SMEs contribute to 55% of GDP in developed economies compared to a 35% of GDP in developing economies. The importance of SMEs in the world economy is clear to provide sustainable development. After all, it is observed that most of SMEs fail to survive in Turkey after their establishment. For this reason, we study entrepreneurial potential and tendency of the managers of SMEs focusing on DOKAP and GAP Region. Entrepreneurship potential, entrepreneurship tendency, control and success; the tendency to establish a business/partnership was analyzed in terms of partnership motive, formalism, innovation and risk taking. A significant relationship was found between entrepreneurship potential and tendency to establish a business/partnership. When these variables are compared regionally, there is no significant difference. It is concluded that SMEs in these two regions should develop themselves in terms of institutionalization, branding, and capacity building.

Key Words: *SME, entrepreneurial potential, business trend, business culture.*

1.Giriş

Küçük ve orta büyüklükteki işletmeler (KOBİ'ler); 250 kişiden az yıllık çalışan istihdam eden ve yıllık net satış hasılatı veya mali bilançosundan herhangi biri 125 milyon Türk Lirasını aşmayan mikro işletme, küçük işletme ve orta büyüklükteki işletme olarak sınıflandırılan ekonomik birimler veya girişimlerdir. *Mikro işletme:* 10 kişiden az yıllık çalışan istihdam eden ve yıllık net satış hasılatı veya mali bilançosundan herhangi biri 3 milyon Türk Lirasını aşmayan işletmelerdir. *Küçük işletme:* 50 kişiden az yıllık çalışan istihdam eden ve yıllık net satış hasılatı veya mali bilançosundan herhangi biri 125 milyon Türk Lirasını aşmayan işletmelerdir. *Orta büyüklükteki işletme:* 250 elli kişiden az yıllık çalışan istihdam eden ve yıllık net satış hasılatı veya mali bilançosundan herhangi biri 125 milyon Türk Lirasını aşmayan işletmelerdir.[8]

KOBİ'lerin ekonomiye sağladığı katkı (istihdam, katma değer, satış, yatırım, ihracat vb.) yadsınamaz bir öneme sahiptir. 11. Kalkınma Planında girişimciliği canlandırmak ve bölgesel gelişmeyi sağlayabilmek için KOBİ'lerin teşvik edilmesi gerektiği "*Girişimcilik kültürünün, teknoloji tabanlı ve yenilikçi girişimcilik kapasitesinin geliştirilmesi, finansmana, bilgiye ve pazara erişim imkânlarını*

[8] "KOBİ'lerin Tanımı, Nitelikleri ve Sınıflandırılması Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik" (24 Haziran 2018). 11828 sayılı Resmi Gazete.

geliştiren girişimcilik ekosisteminin güçlendirilmesi, firmaların ölçek büyütmelerinin sağlanması temel amaçtır." şeklinde yer almaktadır (T.C. Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 2019).

Dünya ekonomisinde en önemli güç olan küçük ve orta büyüklükteki işletmelerin Türkiye ekonomisine sürdürülebilir katkı sağlayabilmesi ve uzun süre hayatta kalabilmesi için KOBİ'lerin incelenmesi gerektiği düşünülmektedir. Bu bağlamda KOBİ'lerin iş kurma eğilimi ve iş yapma kültürü analiz edilmiştir.

2.Teorik Çerçeve

2.1.İş Kurma Eğilimi

İş kurma yani girişimcilik; fırsatların farkında olma, onları değerlendirebilme ve yeni fırsatlar yaratabilme becerisine sahip olma olarak tanımlanabilir. Girişimcilik bir toplumun ekonomik yapısını belirlediği gibi yenilikleri, değişimleri ve gelişimleri de harekete geçiren bir güçtür (Cuervo, 2005). Girişimcilik ile yeni fikirlerin ortaya çıkması, yaygınlaşması ve uygulanması hız kazanmaktadır. Dolayısıyla bir toplumdaki girişimcilerin varlığı, o toplumun ekonomik ve kültürel gelişimi bakımından oldukça önemlidir.

İş kurma eğilimi; girişimcilik potansiyeli olarak tanımlanmaktadır. Girişimcilik potansiyelinin belirlenmesinde girişimcilik eğilimi, kontrol ve başarı ihtiyacı etkilidir. Girişimcilik eğilimi kendi işini kurabilme yeteneği olarak ifade edilebilir. Bu yetenekler; yenilikçi fikirlere sahip, risk alabilen, yüksek motivasyona sahip, kararlı ve istekli olmaktır (Erbatu, 2008). Ayrıca girişimcilerin en belirgin özelliği aldığı kararlarda kontrolün elinde olmasını istemeleri (Mitton, 1989) ve başarı (hayallerini gerçeğe dönüştürme) ihtiyacına sahip olmalarıdır (Koh, 1996).

2.2.İş Yapma Kültürü

İş yapma kültürü; işletmelerin kendine özgü davranışları, inançları ve alışkanlıkları olarak tanımlanabilir. Bu çalışmada iş yapma kültürü; ortaklık kurma eğilimi (Halis & Şenkal, 2009) olarak değerlendirilmektedir. Ortaklık, sahip olunan kaynakların/yeteneklerin bir veya daha fazla işletme arasında paylaşılması suretiyle oluşturulan yeni bir düzenlemedir. Bu düzenlemenin amacı; riskleri en aza indirmek, fırsatları arttırmak, yeni değer yaratmak ve piyasada güç kazanabilmektir. İşletmelerin günümüz piyasa şartlarında hayatlarını sürdürebilmeleri ve rekabet avantajı sağlayabilmeleri için ortaklık kurmaları önemli görülmektedir. Ortaklık kurma eğiliminin belirlenmesinde ortaklık güdüsü (ortaklığa yönelten unsurlar), kuralcılık (düzen, kurumsallaşma), yenilik ve risk alabilme etkili faktörlerdir (Halis & Şenkal, 2009).

3.Metodoloji

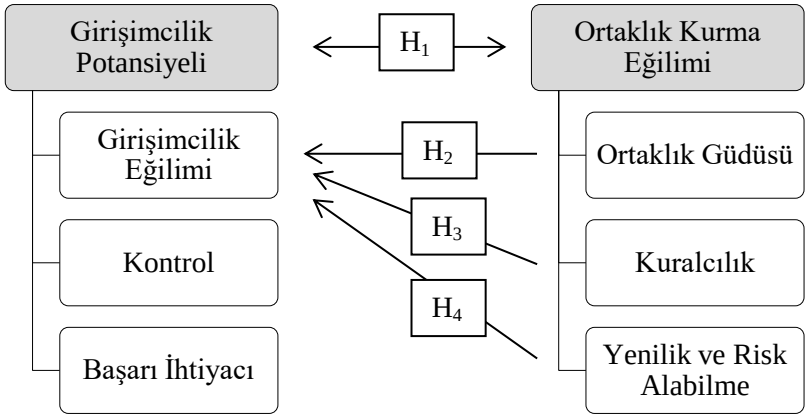
3.1.Amaç ve Yöntem

Araştırmanın amacı, sosyoekonomik ve sosyokültürel açıdan az gelişmiş olan DOKAP ve GAP Bölgelerinde faaliyet gösteren KOBİ sahiplerinin/yöneticilerinin iş kurma eğilimleri ve iş yapma kültürlerini değerlendirmektir. Bu amaçla iki bölümden oluşan bir anket formu hazırlanmıştır. İlk bölüm; KOBİ'lerin genel bilgilerine (31 soru), girişimcilik ve iş kültürü (13 soru) ile hedef ve beklentilerine (2 soru) yönelik toplam 46 sorudan[9] oluşmaktadır. İkinci bölümde ise KOBİ'lerin girişimcilik potansiyellerine ve iş/ortaklık kurma eğilimlerine yönelik 39 ifadeden oluşan bir ölçek yer almaktadır. Ölçekte 5'li likert kullanılmıştır. KOBİ'lerin girişimcilik potansiyeli için farklı kaynaklardan elde edilen "girişimcilik eğilimi" (Küçük, 2016), "kontrol" (Hisrich & Peters, 2002) ve "başarı" (Bandırma İktisadi Araştırmalar Enstitüsü, 2007) olmak üzere üç faktör; iş/ortaklık kurma eğilimi (Halis & Şenkal, 2009) için ise "ortaklık güdüsü", "kuralcılık", "yenilik ve risk alabilme" olmak üzere üç faktör oluşturulmuştur. Analizler için SPSS 22 istatistik programında ki-kare, anova, korelasyon ve regresyon analizleri kullanılmıştır.

Çalışma için hazırlanan anket formu DOKAP Bölgesi'nden 682, GAP Bölgesi'nden 500 KOBİ olmak üzere toplam 1182 KOBİ'ye elektronik posta yoluyla iletilmiş[10] ve KOBİ sahiplerinden/yöneticilerinden sanal ortamda soruları yanıtlaması istenmiştir. Çalışmaya DOKAP Bölgesinden 96, GAP Bölgesinden 81 KOBİ katılım göstermiştir. Bayburt ve Kilis illerinden geri dönüş alınamadığından bu iller çalışma kapsamı dışında kalmıştır.

[9] Bu bölüm için "DOKAP Girişimcilik ve Yenilikçilik Araştırma Projesi" ile "GAP Girişimcilik ve Yenilikçilik Araştırma Projesi" anket sorularından faydalanılmıştır. Bunun için ilgili Başkanlıklardan yazılı izin alınmıştır.
[10] "DOKAP Girişimcilik ve Yenilikçilik Araştırma Projesi" ile "GAP Girişimcilik ve Yenilikçilik Araştırma Projesi" kapsamında olan 1182 KOBİ'ye ulaşılmıştır. Bunun için ilgili Başkanlıklardan yazılı izin alınmıştır.

3.2.Model ve Hipotezler



Şekil 1: Araştırmanın Modeli

Araştırmanın hipotezleri aşağıdaki gibidir:

Hipotez 1: Girişimcilik potansiyeli ile ortaklık kurma eğilimi arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır.

Hipotez 2: Ortaklık güdüsü ile girişimcilik eğilimi arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır.

Hipotez 3: Kuralcılık ile girişimcilik eğilimi arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır.

Hipotez 4: Yenilik ve risk alabilme ile girişimcilik eğilimi arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır.

4.Bulgular

4.1.KOBİ'ler ve İşletme Sahipleri Hakkında Genel Bilgiler

Çalışma kapsamındaki işletmeler, çalışan sayısı ve yıllık net satış hasılatı veya mali bilançosu dikkate alınarak KOBİ olarak nitelendirilmiştir. Çalışmanın %54,2'sini DOKAP, %45,8'ini GAP Bölgesi'nde faaliyet gösteren KOBİ'ler oluşturmaktadır. Çalışmaya katılan KOBİ'lerin faaliyet gösterdiği iller Tablo'de verilmektedir.

Çalışmaya katılan KOBİ'lerin;

- %54,2'si 2011 yılı sonrası kurulmuştur.
- %63,8'i mikro, %31,1'i küçük ve %5,1'i orta büyüklükteki işletmelerdir. Dolayısıyla ağırlıklı olarak toplam çalışan sayısı 1-9, yıllık mali bilanço toplamı veya net cirosu 0-1.000.000 TL arasında yer almaktadır.

- %45,2'si hizmet, %27,7'si pazarlama ve %27,1'i üretim işletmesidir. Büyük bir çoğunluğu birden fazla alanda faaliyet göstermekte iken bu işletmeler sırasıyla inşaat (%41), ticaret-satış-pazarlama (%23,9), bilişim teknolojileri (%23,1) ve gıda (%21,4) sektörlerinde faaldir.
- %63,8'i şahıs işletmesi, %19,8'i aile işletmesi ve %16,4'ü aile dışı ortak işletmesidir.
- %78,5'inin kalite güvence sistemi/belgesi yoktur.
- %58,2'sinin işletme yönetimi, işletme sahipleri/ortağı tarafından yürütülmektedir. %31,1'inde aile üyeleri, %5,1'inde profesyonel yöneticiler, %4,5'inde aile üyeleri ve profesyonel yöneticiler birlikte işletme yönetiminde yer almaktadır.

Tablo 1: Çalışma Kapsamındaki İller ve Bölgesel Dağılım

		f	%			f	%
DOKAP Bölgesi	Artvin	8	4,5	GAP Bölgesi	Adıyaman	7	4,0
	Giresun	8	4,5		Batman	14	7,9
	Gümüşhane	3	1,7		Diyarbakır	27	15,3
	Ordu	12	6,8		Gaziantep	13	7,3
	Rize	7	4,0		Mardin	8	4,5
	Samsun	23	13,0		Siirt	2	1,1
	Tokat	7	4,0		Şanlıurfa	8	4,5
	Trabzon	28	15,8		Şırnak	2	1,1
	Toplam	**96**	**54,2**		**Toplam**	**81**	**45,8**

Anketi yanıtlayanların %88,1'i (156 kişi) işletme sahibi/ortağı, %11,9'u (21 kişi) yönetici-müdür-yetkili-çalışan pozisyonunda olan kişilerdir.

Tablo 2: İşletme Sahibinin Demografik Özellikleri

	Seçenekler	f	%
Yaşınız	18-25	4	2,3
	26-35	61	34,5
	36-45	70	39,5
	46-55	32	18,1
	56-64	7	4,0
	65 ve üstü	2	1,1
Cinsiyetiniz	Kadın	16	9,0
	Erkek	161	91,0
Yaptığınız iş dışında ek bir geliriniz var mı?	Evet	37	23,7
	Hayır	119	76,3
Ailenizde sizin dışınızda girişimci var mı?	Evet	48	30,8
	Hayır	108	69,2
Yakın akrabalarınız arasında girişimci var mı?	Evet	97	62,2
	Hayır	59	37,8
Yakın akrabalarınız arasında girişimci varsa yakınlığınız nedir?	Amca	22	22,7
	Dayı	18	18,6
	Kuzen	60	61,9
	Yeğen	6	6,2

- İşletme sahiplerinin %39,5'i 36-45, %34,5'i 26-35 yaş aralığındadır ve %91'i erkektir. %23,7'si yaptığı iş dışında ek gelir elde ederken; ek geliri olanların %10,7'si ikinci bir işte çalışmakta, %5,6'sı tarım-hayvancılıkla uğraşmakta, %5,6'sı kira geliri elde etmekte ve %1,7'si emeklilik maaşı almaktadır. %30,8'inin ailesinde kendisi dışında girişimci bulunmaktadır. Bunların; %22'si kardeşi, %3,4'ü babası, %1,1'i eşidir. Ayrıca işletme sahiplerinin %62,2'sinin yakın akrabası da girişimcidir. Girişimci olan akrabaların daha çok kuzen (%61,9), daha sonra amca (%22,7) ve dayı (%18,6) olduğu Tablo 'de görülmektedir.
- Çalışmaya katılan işletme sahiplerinin ağırlıklı olarak lise mezunu olduğu ve şehirde doğduğu; babasının ilkokul mezunu olduğu, köyde doğduğu ve emekli olduğu; annesinin ilkokul mezunu olduğu, köyde doğduğu ve ev hanımı olduğu; eşinin lise mezunu olduğu, şehirde doğduğu ve ev hanımı olduğu görülmüştür.
- İşletme sahibinin doğum yeri ile faaliyet gösterdiği il arasındaki korelasyona bakıldığında pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur ($r=0,886$; $p<0,05$). Dolayısıyla anketi yanıtlayan işletme sahipleri çoğunlukla doğdukları yerde/ilde faaliyet göstermektedir.
- İşletme sahiplerine ***doğdukları ili tercih etme nedeni*** sorulduğunda; doğum yeri, memleket, evlilik, kültürel yakınlık gibi sosyal faktörlerin (%70,6) etkili olduğu, daha sonra sektörün bölgede gelişme potansiyeline sahip olduğu (%25,4) ifade edilmiştir.
- ***Faaliyet gösterilen işi tercih etme nedeni*** ise yeteneklerine uygun (%36,2), sevdiği bir iş olması (%35,6) olarak açıklanmıştır. Ayrıca %28,8'i daha önce çalıştığı/tecrübe sahibi olduğu bir işte faaliyet göstermekte iken %16,4'ü baba/dede mesleğini devam ettirdiğini, %14,7'si maddi imkânsızlıkların farklı bir işte çalışmasını engellediğini ifade etmiştir.
- İşletme sahipleri kuruluş aşamasında daha çok öz sermayelerini kullanmaktadır. Daha sonra bölgesel destek ve teşviklerden, işletme ve yatırım kredilerinden faydalanmıştır. İşletmelerin %61,5'i sadece öz sermayeleri ile kurulmaktadır. Ayrıca KOBİ'lerin oranı %28,8'i kurulduktan sonra da sadece öz sermayelerini kullanmaya devam etmektedir.

4.2.KOBİ'lere Bölgesel Bakış

Bu bölümde KOBİ'ler "girişimcilik ve iş kültürü" ile "hedef ve beklentiler" konuları[11] çerçevesinde bölgesel karşılaştırma yapılarak ele alınmıştır. Bölgesel karşılaştırma için ki-kare testi kullanılmıştır ($p<0,05$ ise bölgesel fark vardır, $p>0,05$ ise bölgesel fark yoktur).

Öncelikle katılımcılara ***faaliyet gösterdikleri şehrin en önemli üç sorunu*** sorulmuştur. Bu soru faaliyet gösterilen il/bölge hakkında genel bir çerçeve oluşturabilmek adına önemlidir. Verilen cevaplar ışığında her iki bölgede de öncelikli ilk üç sorun: ekonomik sıkıntılar, işsizlik ve eğitim konularıdır. Bu üç konu ulusal düzeyde de değerlendirilebilecek önemli konulardır.

[11] Bu bölümdeki sorular "DOKAP Girişimcilik ve Yenilikçilik Araştırma Projesi" ve "GAP Girişimcilik ve Yenilikçilik Araştırma Projesi" için kullanılan iki farklı anket formunun bazı bölümlerinin birleştirilmesiyle yeniden hazırlanmıştır.

Ayrıca, bu konuda yapılan bölgeler arası karşılaştırma sonucunda istatistiksel olarak anlamlı farklar bulunmuştur. Bunlar: DOKAP Bölgesi'nde belediye hizmetleri (r=7,785; p<0,05), trafik ve çevre sorunları (r=11,331; p<0,05); GAP Bölgesi'nde ise güvenlik (r=12,482; p<0,05) sorunları anlamlı olarak daha fazla görülmektedir. DOKAP Bölgesi'nde görülen sorunların daha çok coğrafi şartlardan, GAP Bölgesi'nde görülen sorunların ise bölgede yaşanan terör olaylarından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Girişimcilik ve İş Kültürü

Bu bölümde; çalışmaya katılan KOBİ'lerin kalite güvence sistemi/belgesi, yeni bir iş kurarken gördükleri en büyük engel, yeni bir yatırım yaparken en büyük motivasyon kaynağı, faaliyet gösterdikleri sektöre ait risk unsurları, ortak çalışma yapma kültürü/deneyimi ve finans ile ilgili konular incelenmiştir.

Sahip olunan kalite güvence sistemi/belgeleri

Çalışma kapsamındaki KOBİ'lerin 139'unun (%78,5) herhangi bir kalite güvence sistemi/belgesi bulunmamaktadır. Kalite güvence sistemi/belgesi olan KOBİ'lerin 26'sı TSE, 17'si ISO 9001 kalite güvence sistemi/belgesine sahiptir.

Yeni bir iş kurmak istendiğinde görülen en büyük engel

Her iki Bölgede de ekonomik ve siyasi/politik belirsizlikler yeni bir iş kurmak için engel olarak görülmektedir. Bölgesel karşılaştırma yapıldığında; ihtiyaç duyulan bilginin eksikliği (r=7,785), sermaye yetersizliği/finansman sorunu (r=5,877) ve güvenlik sorunu (r=5,005) konularında anlamlı farklar bulunmuştur (p<0,05). Güvenlik ve finans sorunları GAP Bölgesi'nde, bilgi eksikliği sorunu ise DOKAP Bölgesi'nde daha fazla görülmektedir.

Yeni bir yatırım yaparken en büyük motivasyon kaynağı

Her iki Bölgede de hayallerini gerçekleştirebilme fırsatına sahip olmak katılımcıların yeni yatırım yapması için en büyük motivasyon kaynağıdır. Daha sonra ise sırasıyla yeteneklerini serbestçe kullanabilme ve daha yüksek gelir elde edebilme fırsatı yeni yatırım yapılması için teşvik edici bulunmaktadır.

Sektör bazında görülen öncelikli risk unsurları

Katılımcılar ülkedeki ekonomik durumu, girdi maliyetlerindeki değişikliği ve finansman zorluğunu sektörlerinde öncelikli risk unsuru olarak görmektedir. Bunların dışında bölgesel farklılığın görüldüğü risk unsurları: pazarlama zorluğu (r=7,065; p<0,05) DOKAP Bölgesi'nde, finansman zorluğu (r=5,825; p<0,05) GAP Bölgesi'nde ağırlıklı olarak ifade edilmiştir.

Ortak iş yapma kültürü ve deneyimi

DOKAP Bölgesi'ndeki katılımcıların %69,8'i, GAP Bölgesi'ndeki katılımcıların %76,5'i tek başına yapamayacağı bir iş için iş ortaklığı şeklinde teklif vermeyi düşünmektedir. Her iki Bölgedeki katılımcıların daha önce en az bir kere iş ortaklığı kurmak suretiyle bir iş yapma/teklif verme/hizmet sunma vb. iş deneyimi olmuştur. Bölgesel karşılaştırma yapıldığında ise GAP Bölgesi'ndeki katılımcıların bu konuda daha fazla deneyimi söz konusudur. Fakat her iki bölgede de katılımcıların %54,8'inin daha önce aynı sektörden başka işletmeler ile birlikte fuar katılımı, nakliye, pazarlama, reklam, satış vb. konularda ortak iş yapma deneyimi olmamıştır. Her iki bölgede de iş ortağının "Türkiye'den veya yurt dışından olması fark etmez" diyenlerin (%54,8) dışında "tanıdık ve yakın çevre" diyenlerin (%30,5) öne çıktığı görülmüştür. %80,2'si ortaklık kurma fikrine açık olduğunu, ortağının yerli/yabancı olması konusunda "fark etmez" diyenlerin (%63,3) dışında "yerli ortak" oranının (%14,1) "yabancı ortak" oranına (%2,8) göre daha yüksek olduğu dikkat çekmektedir.

Finans

Katılımcıların %62,1'i karını öz sermaye artırımı olarak değerlendirmektedir. %4,5'i ise kar etmediğini ifade etmiştir. Karını yeni yatırımlara girerek değerlendirme bakımından bölgesel farklılık söz konusudur ($r=9,951$; $p<0,05$). DOKAP Bölgesi'ndeki işletmeler karlarını yeni yatırım yapmak için daha fazla kullanmaktadır. Katılımcılar öz sermayenin yeterliliğini "orta" (%42,9) ve "zayıf" (%31,6) olarak değerlendirmiştir. Bu durumda, ağırlıklı olarak öz sermayeleri ile iş yapan KOBİ'ler yeterli olmayan öz sermayeleri nedeniyle alternatif olarak dış finansman kaynağı aramak zorunda kalmaktadır. Bu kaynaklar: ticari banka kredisi (%58,2), devlet destek/teşviki (%38,9) ve müşteri finansman desteği (%12,4). Oysaki işletmelerin finansa erişimini kolaylaştırması amacıyla kamu/özel ortaklığı ile Kredi Garanti Fonu (KGF) oluşturulmuştur. Fakat katılımcıların %45,2'si KGF hakkında hiçbir bilgiye sahip değildir. %23,7'si az düzeyde bilgi sahibi, %20,9'u orta düzeyde bilgi sahibidir. İyi ve çok iyi düzeyde bilgi sahibi katılımcıların toplam oranı ise sadece %10,1'idir. Ayrıca KGF hakkında yeterli bilgiye sahip olunmadığından katılımcıların %80,1'i KGF'den yararlanmamaktadır.

Hedef ve beklentiler

Bu bölümde katılımcıların önümüzdeki 5 yıl içerisinde işletmeleri için belirlediği öncelikli ilk üç hedefi ve yine önümüzdeki 5 yıl içerisinde işletmelerinin genel durumunun ne şekilde değişeceği hakkındaki düşünceleri değerlendirilmiştir. Buna göre her iki bölgede de katılımcıların öne çıkan hedefleri: pazar payını büyütme (%38,9), kapasite geliştirme (%38,4), kurumsallaşma (%37,3) ve markalaşmadır (%32,8). Yeni yatırım yapma hedefine sahip işletmeler bakımından ise bölgesel farklılık söz konusudur ($r=7,484$; $p<0,05$). GAP Bölgesi'ndeki katılımcıların yeni yatırım yapma hedefi daha yüksektir. Son olarak, katılımcılar finansal sorunlar yaşadıklarını ve yetersiz sermayeye sahip olduklarını ifade etseler de önümüzdeki 5 yıl içerisinde işletme genel durumunun iyiye gideceğini (%74) düşünmektedir. Kötüye gideceğini düşünen katılımcı oranı %13, herhangi bir

değişim olmayacağını düşünen katılımcı oranı %10,2 ve belirsiz olduğunu ifade eden katılımcı oranı %2,8'idir.

Girişimcilik Potansiyeli ve Ortaklık Kurma Eğilimi

Faktör analizi sonrasında girişimcilik eğilimi faktöründen 2, kontrol faktöründen 4 ve başarma ihtiyacı faktöründen 2 ifade; ortaklık güdüsü faktöründen 2, yenilik ve risk alabilme faktöründen 1 ifade yeterli faktör yüküne sahip olmadığından çıkarılmıştır. Toplam 28 ifade analiz kapsamında değerlendirilmiştir.

Çalışma sonucunda:

- Katılımcıların demografik özellikleri (yaş, cinsiyet, eğitim vb.) bölgesel farklılık göstermemektedir.
- Katılımcılar girişimcilik eğilimi, kontrol ve başarma ihtiyacı bakımından bölgesel olarak karşılaştırıldığında anlamlı fark yoktur ($p>0,05$).
- Katılımcılar ortaklık güdüsü, kuralcılık, yenilik ve risk alabilme bakımından bölgesel olarak karşılaştırıldığında anlamlı fark yoktur ($p>0,05$).
- Hipotez 1 kabul edilmiştir.
- Hipotez 2 kabul edilmiştir.
- Hipotez 3 kabul edilmiştir.
- Hipotez 4 kabul edilmiştir.

5.Sonuç

DOKAP ve GAP Bölgesi genel bilgiler, girişimcilik ve iş kültürü, hedef ve beklentiler bakımından tanımlanmıştır. Yapılan detaylı tanımlama neticesinde bölgelerin benzer özelliklere sahip olduğu görülmüştür. Bu duruma paralel olarak girişimcilik potansiyeli ve ortaklık kurma eğilimi bakımından da bölgeler arası anlamlı farklar yoktur. Araştırma modelini oluşturan faktörler ve bu faktörlerden oluşturulan hipotezler değerlendirildiğinde 4 araştırma hipotezi de kabul edilmiştir. Çalışma sonunda görülmektedir ki: ortaklık kurma eğilimi girişimcilik potansiyelini arttırmaktadır; aynı zamanda ortaklık güdüsü, kuralcılık, yenilik ve risk alabilme de girişimcilik eğilimini arttıran diğer faktörlerdir.

Kaynakça

Bandırma İktisadi Araştırmalar Enstitüsü. 2007. Bandırma'nın girişimcilik profili. BİAE Araştırma İnceleme Raporu.

Cuervo, A. 2005. Individual and environmental dederminants of entrepreneurship. International Entrepreneurship and Management Journal, (1), 25-40.

DOKAP Bölge Kalkınma İdaresi Başkanlığı. 2017. DOKAP Girişimcilik ve Yenilikçilik Araştırma Projesi. Giresun.

Erbatu, G. 2008. Kültürel boyutları içerisinde girişimcilik eğilimi (Yüksek lisans tezi). İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

GAP Bölge Kalkınma İdaresi Başkanlığı. 2019. GAP Girişimcilik ve Yenilikçilik Araştırma Projesi. Şanlıurfa.

Goldberg, L. 1990. An alternative description of personality: the big five factor structure. Journal Of Personality And Social Psychology, 59(6), 1216-1229.

Halis, M., & Şenkal, A. 2009. Türk işletme kültüründe ortaklık ve güven. İstanbul: İstanbul Ticaret Odası.

Hisrich, R. D., & Peters, M. P. 2002. Entrepreneurship. McGraw-Hill Higher.

Koh, H. 1996. Testing hypotheses of entrepreneurial characteristics: A study of Hong Kong MBA Students. Journal of Managerial Psychology, 11(3), 12-25.

Küçük, O. 2016. Girişimci sağlığı ile girişimcilik düzeyi ve girişimcilik eğilimi ilişkisi: TR90'da bir küçük sanayi sitesi uygulaması. Uluslararası Katılımlı 16. Üretim Araştırmaları Sempozyumu Bildiri Kitabı. İstanbul Teknik Üniversitesi İşletme Fakültesi. 819-823.

Mitton, D. 1989. The Complete Entrepreneur. Entrepreneurship: Theory and Practice, 13.

T.C. Strateji ve Bütçe Başkanlığı. 2019. On Birinci Kalkınma Planı (2019-2013). Ankara.

BEYAZ SARAY YAZIŞMALARINDA 12 EYLÜL DARBESI

Prof. Dr. Mehmet Akif Okur

Yıldız Teknik Üniversitesi

Demokratik hayatı kesintiye uğratan askeri darbeler, yarattıkları tahribat ve yol açtıkları sorunlarla birlikte Türk siyasi tarihinin en önemli tartışma başlıkları arasında yer ala gelmişlerdir. Bilhassa çok partili hayata geçişin ardından maruz kaldığımız darbelerde yabancı parmağının hangi ölçüde bulunduğu hususu, cevabı en çok aranan sorulardan biridir. Bu çerçevede, ABD'nin 12 Eylül 1980 darbesi sürecindeki rolü de, çok merak edilen başlıklar arasında yer almaktadır. Maruz kaldığımız darbeler tarihine ait karanlık noktaların çok boyutlu olarak incelenmesi, demokratik sistemimizin yeni kesintilerle yüzleşmeden devamına katkı sağlayacak farkındalık atmosferinin korunması ve

tedbirlerin tasarlanması bakımından önem arz etmektedir. Bu tebliğde de, daha önce 12 Eylül Darbesi ve ABD arasındaki ilişkiyi konu edinen iki çalışmamızda[1] atıf yaptığımız ancak yayınlamadığımız

belgeler Kongre'ye sunulmuşlardır. İlk kez bu Kongre vesilesiyle yayınlanacak olan belgeler ekte yer almaktadır:

1 OKUR, Mehmet. "The American Geopolitical Interests and Turkey on the Eve of the September 12 1980 Coup," CTAD-CUMHURIYET TARIHI ARASTIRMALARI DERGISI , vol.11, 199-222, 2015 - OKUR, Mehmet. "Türkiye ABD İlişkilerinin 12 Eylül Kavşağı Amerikan Belgeleri Darbe Hakkında Ne Anlatıyor," Uluslararası Hukuk ve Politika , vol.10, 67-93, 2014

MEMORANDUM 2862 272 chrono

~~CONFIDENTIAL~~ NATIONAL SECURITY COUNCIL 3

January 15, 1979

INFORMATION

MEMORANDUM FOR: ZBIGNIEW BRZEZINSKI

FROM: PAUL B. HENZE

SUBJECT: Turkey - How Do Things Stand? (U)

I am in the process of doing a comprehensive trip report covering the 11 days I have just spent in Turkey. It was a very productive trip in the course of which I had a wide variety of contacts in several parts of the country with all levels of the population. In this memorandum I will give you a summary of key observations which I recommend guide our approach to Turkey in the weeks ahead. (U)

Ecevit's position is still relatively strong. The fact that previously enthusiastic supporters show some disillusionment about him is not necessarily a negative factor--for everyone in Turkey needs to be more realistic. Ecevit could never have measured up to the wild expectations that many people had for him. If parliamentary maneuvers to undermine him take serious form, he will fight skillfully to stay in power and has several good cards up his sleeve. Ecevit needs to reorganize his government to get more experienced and professional leadership in key ministries. He should be able to do this in part by capitalizing on the demands for economic rationalization and belt-tightening that will be an essential part of the multilateral economic rescue effort that is getting under way. (C)

Ecevit remains committed to the West. He wants to be closely associated with the United States. He wants to feel close to you and the President and will benefit from periodic assurance that you feel the same. The net result of the Christopher visit was very positive, but another such high-level contact in the next 3-4 months should be contemplated. (C)

No one in Turkey has a plan for a serious alternative to a government led by Ecevit. Our planning should be based on the assumption that Ecevit will remain in power. His fall from power, rather than being a serious immediate disaster, however, would most likely usher in a period of political stalemate and accelerated economic deterioration. This could become very serious. (C)

~~CONFIDENTIAL~~
Review on Jan. 15, 1985

DECLASSIFIED
E.O.12958, Sec.3.6
PER 1/12/99 NSC Hr RE NLC-98-96
BY J NARS. DATE 2/19/99

COPY CARTER LIBRARY

Turkey's economy is not yet grinding to a halt but if a short-term economic rescue program is not agreed upon and accepted by the Turks in the next few weeks, serious damage which might take months to repair, could occur. Turkey's economic problems reflect fundamental strength, not weakness. The whole country is still caught up in a great upsurge of economic activity. Construction and expansion are visible everywhere. A major portion of economic activity is now financed by imports and exports that move outside the official framework. I was told by several Turks in a position to know that the total amount of such transactions is now reaching $2 billion per year--i.e. the equivalent of the current payments gap. If this is true, it means that the basic problem in Turkey is not as drastic as official statistics would indicate: a combination of devaluation, more effective control over domestic money supply and control of credit can bring both economic streams back together and enable the Turks to capitalize on their basic economic strengths. (C)

Steady pressure will be required to bring Ecevit, in spite of his commitments to us, to make the reforms needed to restore economic health and commit his government to a long-term program which will prevent recurrence of the present impasse. We have already made good progress toward arranging for this pressure to be multilateralized--though the U.S. will in the popular mind be seen as the main instigator of it. (C)

Religion is not a major factor in Turkey's current difficulties. Islam in Turkey is essentially a force for bourgeois stability; only on the fringes does it become involved with reaction or divisive tendencies. (U)

Political extremism and terrorism in Turkey feed on social alienation and sheer boredom among unemployed young men and are encouraged by intellectual faddism and nourished to some degree by foreign clandestine support. Martial law already appears to be having a dampening effect on the level of violence. It could rise again, despite martial law, if economic stagnation sets in or if outside support were significantly increased. We need to watch for this. (C)

There is no current tendency on the part of the Turkish military to intervene in politics directly but the upper level of the officer corps has three important worries:

(a) their own ability to maintain the armed forces in a credible condition of effectiveness both for external and internal use.

(b) the mentality of the middle-level officer corps, from which serious efforts to intervene in the political process are likely to originate if the overall politico-economic situation should deteriorate drastically.

COPY CARTER LIBRARY

(c) the growing gap between the civilian and military leadership in the country which the generals and admirals fear may undermine their authority and leave military requirements underfulfilled.

For all these reasons, the problem of U.S. and NATO military aid levels is crucial. The grant aid issue should be restudied. Assurance of adequate aid to enable them to maintain armed forces in which they have pride and confidence is important to maintain the psychological and political dependability of the Turkish officer corps. The self-assurance of this group is crucial to maintaining the political health of the country. (C)

Turkish leaders welcome offers of increased U.S. effort and cooperation in intellectual, scientific and technical fields. Visible movement in this direction will help remove the still deep wounds left by the embargo. We need to push hard to see that initiatives agreed on in principle are actually pursued. (U)

The time is opportune for increased intelligence cooperation. We should explore urgently possibilities for expanded technical efforts against the Soviet Union. I will provide you with a separate memorandum on this subject. (C)

Ecevit could be persuaded to commit himself to a priority effort to settle Cyprus and problems with Greece. Such an effort will have best chances of success if Karamanlis can be persuaded to work with Ecevit. We should consider sending a high-level emissary to talk to both leaders about this issue and attempt to get them to meet. We should not attempt to mediate between the two leaders, but simply to get a discreet dialogue under way between them. Perhaps Clark Clifford could be brought back into the picture as catalyst. (C)

cc: Aaron
Larrabee
Owen/Poats
Hunter

COPY CARTER LIBRARY

2270

MEMORANDUM

2410

NATIONAL SECURITY COUNCIL

~~CONFIDENTIAL~~

April 24, 1979

ACTION

MEMORANDUM FOR: ZBIGNIEW BRZEZINSKI

FROM: PAUL B. HENZE

SUBJECT: Looming Political Crisis in Turkey (U)

Two members of the four-man Turkish parliamentary delegation who came to the U.S. this week turned around immediately on arrival yesterday and flew back to Ankara, summoned by Ecevit to help try to eke out a slim majority in the crucial vote on extension of martial law which is likely tomorrow. (Three Kurdish deputies of Ecevit's own party resigned yesterday, precipitating the crisis.) (U)

I spent yesterday evening with the remaining RPP member of this delegation, Senator Metin Toker, who is also a leading journalist and "charter-member" of the Ataturkist establishment, being the son-in-law of former President and Prime Minister Ismet Inönü. (The other is Senator Kamuran Inan, JP member and Kurd from Bitlis.) Toker expects Ecevit's government to fall--if not on this vote on another issue soon after. If an election were held today in Turkey, he is convinced that Demirel's party would get at least 20% more seats than Ecevit and would be able to form a more effective government. But he does not expect an election--instead he anticipates what usually happens in Turkey when governments fall: a protracted period of political maneuvering. The logical solution, he thinks is a "grand coalition" of both RPP and JP, with either both Ecevit and Demirel in the government or both out of it. (He is regarded by some as a logical choice to head such a government.) Toker's forecasts have to be taken with some reserve because, though a member of the RPP, he resents Ecevit's pushing aside of Inönü in the late 1960's and considers Ecevit an unprincipled opportunist. (C)

But I do not question his judgment that we are in for a period of greater political instability in Turkey than we anticipated a few months ago: the result of the collapse of Iran and of the prolonged economic crisis in Turkey. One of the dangers inherent in Ecevit's fall is that he will become bitter about the U.S. failure to provide adequate economic and military aid in time. Out of power, Ecevit always veers toward the left and dabbles in neutralist and anti-American rhetoric. This could have more effect now than it has generally had in recent years. (C)

I was also struck at the extent to which Toker is preoccupied with the Kurdish problem. He is alarmed, he said, by reports of fighting between Turks (Azeris) and Kurds in Iran and fears that without strong government measures--i.e. martial law throughout the east--these tensions can spill over

~~CONFIDENTIAL~~
Declassify 24 April 1980

8/25/87

DECLASSIFIED
E.O.12958, Sec.3.6
PER NSC LTR NLC-98-110
NARS DATE 2/19/99

COPY CARTER LIBRARY

into Turkey. Leftist-influenced Kurdish deputies in the Turkish parliament are opposed to martial law, however; this is what the current crisis is in large part about. I fear the Soviets are much more active among the Kurds than our intelligence has revealed. (C)

The worst we feared last winter in respect to Turkey appears to be coming to pass: severe political deterioration. The process, if it goes much farther, will begin to feed on itself. The only solution may become military takeover, though we are still some distance from that. The fact that U.S. decisions to supply economic and military aid have come so slowly and so grudgingly has contributed to the Turkish malaise and have undermined the self-assurance of the leadership, but I see very little we can do to affect the present crisis. Too obvious support of Ecevit might only weaken him further, and it would alienate Demirel at a time when we may soon need him. (C)

Toker was not interested in SALT verification or U-2's, but after talking to him and reading the news of the latest government crisis, I understand even better why Ecevit's letter to the President was so elaborately polite and at the same time so unforthcoming--he was establishing a political position for the future. With a prolonged political crisis, our chances of getting agreement from the Turks on U-2 flights fall to nil. It is almost at this level anyway. (C)

The Turkish Embassy has called again this morning to say that both Toker and Inan would like to see you. I think it might be useful for you to listen to them together and ask them a few questions. It would demonstrate that the Administration is concerned about Turkey and wants to be directly informed by leading politicians. If you can find time for them, I will notify the Embassy immediately. I will be seeing them both at a dinner Esenbel is hosting for them Thursday evening. (U)

YES, SCHEDULE BRIEF MEETING_____ NO_____

cc: Aaron
Ermarth
Quandt/Sick
Larrabee
Hoskinson

COPY CARTER LIBRARY

8/11/2000 NSC NLC-98-197 2/01/01

70

MEMORANDUM

2326

THE WHITE HOUSE

WASHINGTON

~~SECRET~~

June 1, 1979

MEMORANDUM FOR: ZBIGNIEW BRZEZINSKI

FROM: PAUL B. HENZE

SUBJECT: Evening Report - 1 June 1979 (Includes 31 May)

copy carter library

Activities:

GTC: Staffed Cyprus Report, Turkish negotiation instructions and advised Larrabee on an Armenian problem. (U) Intelligence-related activities: Notified JRC of recon schedule approval and clarified points relating to standdowns during President's summit travel. (S) Sent you several memos from Stan Turner, including significant Egypt/Iran item and followed up on your instructions re it. (S) Took number of steps toward getting Don Gregg on board next week. (U) Radios: Pulled together ICA/VOA's studies on language priorities and transmitter needs for the 1980's and sent to you with recommended memo to Reinhardt generally endorsing their proposals. (U) Gave Stan Nowak some help on work he is doing -- learned that he badly mauled two fingers in his power lawnmower yesterday and as a result cannot write or type for next few days. (U)

Significant Information:

Sudan: Javits mission went off well and is judged by everyone to have been very helpful. (U) Ethiopia/Somalia: Another spate of [redacted] reporting details further troubles for Mengistu in Eritrea; unrest among Islamic-oriented students in Mogadiscio; and Nigerian plans to try to mediate Ogaden dispute. (S)

Turkey: OECD pledging session went better than anticipated with $906 million pledged and another half billion in trade concessions and other arrangements anticipated. Everything now depends on Turkish-IMF talks which resumed yesterday. (U) U-2 controversy goes on in press with no real new developments; Soviets are playing waiting, diddling game. (U) A possible group of pro-military coup plotters has contacted Spiers, who kept his distance; [redacted] expects Ecevit government Demirel [redacted] to fall by end of next week, but there is no evidence that this is likely unless more ministers or deputies defect. (S)

~~SECRET~~

Greece: [redacted] Karamanlis' concern about US Government inability to keep secrets and his unwillingness to deal on sensitive matters with us. He has a point. (S)

Iran: [redacted] efforts by elements in current government to reestablish an effective intelligence service. (S) It will take more than that to keep Khuzistan, Kurdistan, Azerbaijan in tow and keep the Turkmen, Beluch, Qashgai, etc. under control. . . But they're learning! (S)

You and Sick ought to review status of Iranian mission – at home and abroad.

copy. carter library

0390

43

NATIONAL SECURITY COUNCIL
25 July 1980

MEMORANDUM FOR: ZBIGNIEW BRZEZINSKI

FROM: PAUL B. HENZE

SUBJECT: Military Intervention in Turkey?

We should be skeptical of any single report of military intervention in the Turkish political process. [redacted] This said, there can be no doubt that the Turkish military leadership is exerting itself with increasing deliberateness to affect the political process. We are likely to see the political leadership forced, in effect, to elect a President in the next few weeks. If the new President is General Sancar, we will see further discreet military pressure brought to bear. It will not, however, take the form of direct military intervention or takeover of the government. Barring a maverick revolt by a group of relatively junior officers (there is no sign of this at all), the senior Turkish military leadership, which is very much in charge and has the confidence of the country, will bring a combination of subtle pressures on Demirel & Ecevit to permit constitutional processes to work more effectively. Military aims will be to get legislation with teeth that will enable the army and the police to cope with terrorism; perhaps to extend military law to the whole country; perhaps to get Parliament to approve elections this fall that will return a majority government.

Demirel is more likely to cooperate with the military than Ecevit and is more highly regarded by them. Demirel wants elections in October. Ecevit does not, for he knows his party would suffer a severe setback. My own estimate is that Demirel's party might well get 50% if elections were held now while Ecevit's would be lucky to get 30%. Thus Ecevit is likely to try to block elections or do something

PTO

FOIA
5/8/01 NSC NLC-98-166
BY BAE NARA DATE 8/15/02

to put Demirel in bad light.

Thus--while the military military leadership will try to manipulate the situation to avoid direct interference, blocking tactics by Ecevit or a total political paralysis resulting from a Demirel-Ecevit stand-off could produce an impasse where the military would have to take over the government temporarily to

*dissolve parliament
*set up an interim government to
*oversee early elections.

This would not necessarily be bad. If the military also suspended the constitution and insisted that the weaknesses in it that have caused continual impasse be corrected, this could be a good way of overcoming a problem that has proved insurmountable for years.

Any degree of military takeover in Turkey will be a problem for the Carter Administration--for, correct or not, it will be accused by some opponents of having permitted another valuable ally to degenerate to the point where democracy has to be abandoned. On the other hand, it would be a serious error if we took a schoolmarmish attitude toward military intervention and suspended aid or reduced our cooperation with Turkeyin some respect. We can be confident that if themilitary intervene, it will be to restore democracy and make it more viable, not to disrupt it. Turkey is not Korea.

cc: Larrabee
Blackwill
Odom

~~SECRET~~

Approved For Release 2005/01/31 : NLC-6-75-9-3-1

1621

3

NATIONAL SECURITY COUNCIL

12 September 1980

MEMORANDUM FOR: ZBIGNIEW BRZEZINSKI

ZB HAS SEEN 9/12/80

FROM: PAUL B. HENZE

SUBJECT: Turkey - General Evren's Speech

FBIS's translation of the speech General Evren has made to the nation this morning has just come in--more may be coming but what we have gives no cause for cocern in any way. He commits the military to restoring civilian rule as soon as possible and outlines its program: peace, NATO, human rights, establishment of an interim administration, constitutional convention, free elections and political activity. Key phrases are: "...tranquility, security and well being of the individual and society based on free, democratic, secular and social justice laws." This is very promising. We should find an early opportunity to express approval of these principles and hope that they will be implemented with all due speed.

cc: Ermarth
Albright
Friendly
Kimmit
Brement
Welch

Approved For Release 2005/01/31 : NLC-6-75-9-3-1

Approved For Release 2005/01/31 : NLC-6-75-9-3-1

FBIS 45

3A

HENZE

OUT-OF-TURN EXCERPT: EVREN OUTLINES POLICY OF NEW REGIME

TR121136 ANKARA DOMESTIC SERVICE IN TURKISH 1018 GMT 12 SEP 80

(SPEECH BY GEN KENAN EVREN, CHIEF OF THE TURKISH GENERAL STAFF AND NATIONAL SECURITY COUNCIL PRESIDENT; TIME AND PLACE NOT GIVEN--LIVE OR RECORDED)

(EXCERPT) THE TURKISH REPUBLIC IS DETERMINED TO DEVELOP ITS ECONOMIC, SOCIAL AND CULTURAL RELATIONS WITH ALL COUNTRIES, ESPECIALLY WITH OUR NEIGHBORS, BASED ON PRINCIPLES OF MUTUAL INDEPENDENCE AND RESPECT, UNDER CONDITIONS OF EQUALITY AND OF NOT INTERFERING IN THE INTERNAL AFFAIRS OF EACH OTHER AND REMAINING LOYAL TO ALL ALLIANCES AND AGREEMENTS, INCLUDING NATO. IT WILL CONTINUE TO FOLLOW A FOREIGN POLICY IN FAVOR OF SOLVING INTERNATIONAL PROBLEMS THROUGH PEACEFUL MEANS.

THE TURKISH ARMED FORCES, WHICH HAVE THROUGH THEIR STANDS ON NUMEROUS OCCASIONS PROVED THEIR FAITH IN THE DEMOCRATIC AND FREE PARLIAMENTARY SYSTEM, WILL AS SOON AS POSSIBLE ESTABLISH A COUNCIL OF MINISTERS AND WILL LEAVE THE RESPONSIBILITY OF ADMINISTRATION TO THIS COUNCIL. FOLLOWING THE COMPLETION OF A CONSTITUTION, AN ELECTION LAW AND A POLITICAL PARTIES LAW--WHICH BEFITS THE TURKISH NATION AND WHICH WILL PREVENT DEGENERATION, AS TOOK PLACE AND THE BLOCKING OF THE FREE AND DEMOCRATIC PARLIAMENTARY SYSTEM--AND FOLLOWING ARRANGEMENTS IN PARALLEL IN THESE, THE TURKISH ARMED FORCES WILL HAND OVER THE GOVERNING OF THE COUNTRY TO AN ADMINISTRATION. IT WILL RESPECT HUMAN RIGHTS AND FREEDOMS, GIVE PRIORITY TO NATIONAL SOLIDARITY, IMPLEMENT SOCIAL JUSTICE, ATTACH IMPORTANCE TO THE TRANQUILLITY, SECURITY AND WELL BEING OF THE INDIVIDUAL AND SOCIETY BASED ON FREE, DEMOCRATIC, SECULAR AND SOCIAL JUSTICE LAWS.

UNTIL THESE ARRANGEMENTS ARE COMPLETED, ALL POLITICAL ACTIVITIES IN OUR COUNTRY HAVE BEEN STOPPED AT EVERY LEVEL. THE POLITICAL PARTIES, THE ACTIVITIES OF WHICH HAVE BEEN STOPPED AS A NECESSITY, WILL BE ALLOWED TO ENGAGE SUFFICIENTLY IN ACTIVITIES PRIOR TO THE ELECTIONS, THE TIME AND CONDITIONS OF WHICH WILL BE ANNOUNCED IN ACCORDANCE WITH THE NEW STIPULATIONS IN THE CONSTITUTION AND WITH THE NEW LAW ON ELECTIONS AND POLITICAL PARTIES.

MEMBERS OF THE PARLIAMENT WILL NOT BE CONSIDERED GUILTY BECAUSE OF THEIR POLITICAL ACTIVITIES AND, AS LONG AS THEY DO NOT COMMIT ACTS AND ADOPT STANDS CONTRARY TO THE NEW ADMINISTRATION, NO ACTION WILL BE TAKEN WITH REGARD TO THEM. HOWEVER, THE NECESSARY INVESTIGATION WILL BE MADE OF LEGISLATORS WHO HAVE PREVIOUSLY COMMITTED ILL

Approved For Release 2005/01/31 : NLC-6-75-9-3-1

THE LEADERS OF THE JP, THE RPP, THE NSP AND THE NAP ARE, FOR THE TIME BEING, CONFINED TO SPECIFIED PLACES UNDER THE PROTECTION AND SUPERVISION OF THE TURKISH ARMED FORCES IN ORDER TO INSURE THEIR SECURITY OF LIFE. THEY WILL BE RELEASED WHEN THE SITUATION IS SUITABLE.

IT WILL BE ENSURED THAT THE ADMINISTRATION WILL SERVE CITIZENS IN A TOTALLY IMPARTIAL MANNER. THE FUNCTIONING OF CIVIL SERVANTS OUTSIDE POLITICAL INFLUENCES WILL BE ENSURED BY LAW. AT THIS TIME WHEN THE TURKISH ARMED FORCES HAVE SEIZED THE ADMINISTRATION, ADMINISTRATORS WHO WILL GIVE IMPARTIAL AND JUST SERVICE ON THE SIDE OF THE STATE WILL CONTINUE THEIR SERVICE AND DUTIES AS LONG AS THEY DO NOT REVERT TO THE POLITICAL ATTITUDES OF THE PAST PERIOD. LEGAL AND ADMINISTRATIVE MEASURES WILL BE TAKEN TO ENSURE THAT THE COURTS--COMPRISED OF EXPERIENCED AND SKILLFUL PERSONS ABLE TO INSURE THE PREVALANCE OF LAW AND ORDER--MAKE SPEEDY AND CORRECT DECISIONS AND FEARLESSLY IMPLEMENT THEM.

12 SEP 1228Z SG/CAJ

~~CONFIDENTIAL~~ #5171 32

2265

NATIONAL SECURITY COUNCIL

17 September 1980

MEMORANDUM FOR: ZBIGNIEW BRZEZINSKI

FROM: PAUL B. HENZE

SUBJECT: Turkey - Things to Keep in Mind at next MBB

My country director colleague at State has alerted me to the fact that several minor issues re Turkey are developing, mostly revolving around proposals people with little judgment on Turkey are making for gestures of disapproval for the military takeover. Most of this simply adds up to petty sanctimoniousness which would needlessly irritate the military leadership in Turkey which has shown every sign of responsibility and good judgment and hardly needs nattering from us in schoolmarmish fashion. We should not boycott meetings or other scheduled international undertakings in which Turkey is playing a role nor should we encourage NATO allies to do this sort of thing. Other gestures that serve no concrete purpose should be avoided. The Greeks are behaving with admirable discretion and good sense in this situation. We should try to do the same.

More specifically: Muskie should meet with the man designated as new Turkish Foreign Minister at the UN--what purpose could conceivably be served by not having a meeting?

Unless there are better reasons than merely making an obsequious gesture to some of our weaker NATO allies under socialist pressure, General Jones should visit Turkey to demonstrate that our security relationship is business as usual.

Komer, however, is an extremely negative symbol in Turkey and recalls a previous period of poor performance on both sides. There is nothing worthwhile that can be accompl-

DERIVATIVE CL BY FROM multiple sources
__ DECL X REVW ON Sept. 1986

PTO

COPY CARTER LIBRARY

DECLASSIFIED
E.O.12958, Sec.3.6
PER 1/29/99 NSC RE NLC-98-171
BY NARS. DATE 2/25/99

ished by a Komer visit to Turkey now or in the foreseeable future. He should cancel all such plans.

There is a tendency in many quarters, including parts of State, simply to be busy-bodyish about Turkey. The generals have only had five days since they took over--why expect them to have made definitive statements about everything. If our own politics and Administration were in perfect order, we might have some entitlement (though it would serve no better purpose) to be preaching uxoriously at the Turks. We need to let things go on quietly and see how they shape up. The basic posture the USG has taken so far is exactly right. Let's not muddy our record by unnecessary self-righteousness! The Turkish generals are not Greek colonels or African master-sergeants. Let's make it clear to them that we understand that!

cc: Larrabee
Blackwill
Odom

~~CONFIDENTIAL~~

COPY
CARTER LIBRARY

10A

TURKISH EMBASSY
WASHINGTON, D. C.

1776

October 10, 1980

Dear Mr. President,

It is with great appreciation that I have received your message of October 3, 1980, which you kindly conveyed to me through the U.S. Ambassador in Ankara.

Let me, first of all, express my gratitude for the understanding shown by the Government of the United States for the decision of the Turkish Armed Forces to assume total responsibility of Turkey.

Since the reasons why we took over the administration are well known by all our friends and allies, I shall merely confine myself here to draw your attention to the fact that the Turkish Armed Forces have always been committed to democratic rule as has been borne out by recent history. In keeping with this tradition, the Turkish Armed Forces are duty-bound, as we have clearly indicated on various occasions, to restore a civilian administration that will be capable of protecting the unity of the nation and of the country while safeguarding fundamental rights and freedoms.

We shall see to it that the preparation and the completion of all the necessary constitutional arrangements are carried out within a reasonable period of time. We are determined, during this process, to remove all obstacles which have, in the past, hindered the healthy functioning of the democratic order.

We are fully aware of the grave threats to our common security exemplified by the events that are taking place in our region and share your views as to the need of working together to bolster our collective defense through effective cooperation in the Atlantic Alliance.

In this respect, I should like to underscore that Turkey has never failed to support the return of Greece to the integrated military structure of NATO. As is well known by Saceur, General Rogers and his predecessor, I, on my part, have spared no efforts to arrange for a formula to achieve this end.

The Honorable Jimmy Carter
The President of the United States of America
The White House
Washington, D.C.

DECLASSIFIED
E.O.12958, Sec.3.6
PER 1/24/94 NSC LTR NLC-96-177
BY NARS. DATE 2/25/99

COPY CARTER LIBRARY

-2-

I should like to hope that the exchange of views which took place during the last visit of General Rogers on the 6th of October to Ankara, have enabled him to better understand the Turkish position I have indicated above. Therefore, the need to expect the same goodwill from the other party concerned has clearly emerged. This need, if and when satisfied, shall be the leading factor to the removal of the obstacle which weakens the southeastern flank of NATO.

Please accept, Mr. President, my best wishes and those of the Turkish Nation for your personal health and happiness and for the continued prosperity of the American people.

General Kenan Evren

COPY CARTER LIBRARY