

SOSYAL, BEŞERİ VE İDARİ
BİLİMLER TEMEL ALANINDA
AKADEMİK ÇALIŞMALAR - VII

2023 /7

Editör: Dr. Öğr. Üyesi Ahmet ERKASAP

ARTİKEL AKADEMİ: 306

Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler Temel Alanında Akademik Çalışmalar - VII (2023/7)

Editör: Dr. Öğr. Üyesi Ahmet ERKASAP

ISBN 978-625-8088-98-4

Birinci Basım: Ekim - 2023

Ofset Hazırlık: Artikel Akademi

Baskı ve Cilt: Net Kırtasiye Tanıtım ve Matbaa San. Tic. Ltd. Şti.
Gümüşsuyu, İnönü Caddesi & Beytül Malcı Sokak 23/A,
34427 Beyoğlu/İstanbul
Matbaa Sertifika No: 47334

Artikel Akademi bir Karadeniz Kitap Ltd. Şti. markasıdır.

©Karadeniz Kitap - 2023

Akademik etik kurallara
bağlı kalınarak yapılacak olan alıntılar ve tanıtım maksadıyla yapılacak
olan kısa alıntılar dışında, yazılı izni alınmadan, tümünün veya bir
kısımının elektronik, mekanik ya da fotokopi yoluyla, basımı, yayımı,
kopyalanması, çoğaltımı veya dağıtımı yapılamaz.

KARADENİZ KİTAP LTD. ŞTİ.
Koşuyolu Mah. Mehmet Akfan Sok. No:67/3 Kadıköy-İstanbul
Tel: 0 216 428 06 54 // 0530 076 94 90

Yayıncı Sertifika No: 19708
mail: info@artikelakademi.com
www.artikelakademi.com

SOSYAL, BEŞERİ VE İDARİ BİLİMLER TEMEL ALANINDA AKADEMİK ÇALIŞMALAR - VII 2023 /7

Editör: Dr. Öğr. Üyesi Ahmet ERKASAP

YAZARLAR

Abdulkadir YÜKSEL

Ayşe KÜÇÜK

Başak KALKAN

Aziz ARMUTLU

Burçin KESKİN

Engin KOCA

Ezgi AYDOĞAN

Fatih Ömür BİNİCİ

Gönül ÇİFÇİ

İsmail Özdemir

Mehtap UYAR

Muhammet Hamdi MÜCEVHER

Nazlı SEYHAN

Osman AKARSU

Ragıp BİNGÖL

İÇİNDEKİLER

1. BÖLÜM

KAMU ÇALIŞANLARININ İŞE BAĞLILIKLARI:

BİR ALAN ÇALIŞMASI..... 9

- Abdulkadir YÜKSEL

2. BÖLÜM

TÜRK SİYASETİNDE “OPORTÜNİST”

LİDER ÖRNEĞİ OLARAK “TANSU ÇİLLER” 29

- Ayşe KÜÇÜK

3. BÖLÜM

ÖĞRENCİ BAŞARISINI ARTIRMADA ETKİLİ BİR ARAÇ:

OKUL SOSYAL HİZMETİ..... 51

- Aziz ARMUTLU

4. BÖLÜM

DİJİTAL OYUN AFİŞLERİNE YAPISÖKÜMSEL BİR OKUMA:

OYUNDA KADININ VAR..... 75

- Başak KALKAN

5. BÖLÜM

METAVERSE VE ÖRGÜT YAŞAMINA YANSIMALARI 89

- Burçin KESKİN & Muhammet Hamdi MÜCEVHER

6. BÖLÜM

POST TRUTH’UN SOYKÜTÜĞÜ 109

- Engin KOCA

7. BÖLÜM

2008 KRİZİ SONRASI HETERODOKS MAKRO İKTİSAT..... 127

- Ezgi AYDOĞAN

8. BÖLÜM

MUHASEBE BİLGİ KALİTESİ, VERGİDEN KAÇINMA VE ŞİRKET

PERFORMANSI ARASINDAKİ İLİŞKİ: TEORİK BİR BAKIŞ..... 149

- Fatih Ömür BİNİCİ

9. BÖLÜM

KURUMSAL YÖNETİME DAVRANIŞSAL

FINANS AÇISINDAN YAKLAŞIM..... 159

- Gönül ÇİFÇİ

10. BÖLÜM

ÖRGÜTSEL DIŞLAMA DAVRANIŞINDA

HEDEF SEÇİLMESİ SÜRECİ..... 185

- İsmail Özdemir

11. BÖLÜM

YENİ MEDYA ÇALIŞMALARI ULUSAL KONGRELERİNDE

MEDYA OKURYAZARLIĞINA YÖNELİK

BİLDİRİLERİN İNCELENMESİ..... 203

- Mehtap UYAR

12. BÖLÜM

ATIK OLUŞUMUNU ETKİLEYEN SEÇİLİ FAKTÖRLERİN

YAPAY SİNİR AĞLARI SINIFLANDIRMA ALGORİTMASI İLE

DEĞERLENDİRİLMESİ..... 223

- Nazlı SEYHAN

13. BÖLÜM

TÜRKİYE'DEKİ MODEL FABRİKA UYGULAMALARI:

DİNAMİK YETENEKLER BAĞLAMINDA BİR DEĞERLENDİRME .. 245

- Osman AKARSU

14. BÖLÜM

DİJİTAL UÇURUM:

ERİŞİM, YETENEKLER VE TOPLUMSAL ETKİLER..... 259

- Ragıp BİNGÖL

Değerli Okuyucular,

Sizleri, sosyal, beşeri ve idari bilimlerin engin dünyasına taşıyan, derinlikli bir bilgi deneyimi sunan “Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler Temel Alanında Akademik Çalışmalar - VII” kitabının heyecan verici dünyasına davet etmekten büyük bir mutluluk duyuyorum.

Bu özel derleme, farklı disiplinlerden gelen birçok deneyimli yazarın bir araya gelerek, çeşitli konularda özgün düşüncelerini ve derin araştırmalarını içeren bir koleksiyonu barındırmaktadır. Kitabımız, geniş bir perspektif sunmayı amaçlayarak sosyal, beşerî ve idari bilimlerin kesişimindeki önemli konulara odaklanmıştır.

Her bir sayfa, kendi alanında uzmanlaşmış yazarların kaleminden çıkan değerli bilgilerle doludur. İlk bölümde, Abdulkadir YÜKSEL’in kaleme aldığı “Kamu Çalışanlarının İşe Bağlılıkları: Bir Alan Çalışması” başlıklı bölüm, kamu sektöründe çalışanların işe olan bağlılıklarını detaylı bir şekilde ele alarak bu önemli konuya ışık tutmaktadır.

Ayşe KÜÇÜK’ün kaleme aldığı ikinci bölümde, “Türk Siyasetinde ‘Oportünist’ Lider Örneği Olarak ‘Tansu Çiller’” başlığıyla Türk siyasetindeki oportünizmin Tansu Çiller özelinde liderlik üzerindeki etkileri incelenmiştir.

Üçüncü bölümde, Aziz ARMUTLU’nun bölümü olan “Öğrenci Başarısını Artırmada Etkili Bir Araç: Okul Sosyal Hizmeti” konusuyla öğrenci başarısını artırmada okullardaki sosyal hizmetin önemi vurgulanmaktadır.

Başak KALKAN’ın “Dijital Oyun Afişlerine Yapısökümsel Bir Okuma: Oyunda Kadının Var” başlıklı dördüncü bölüm, dijital oyun afişlerinin içerdiği yapıları ele alarak oyunlardaki kadın temsiliyetini incelemektedir.

Beşinci bölümde, Burçin KESKİN ve Muhammet Hamdi MÜCEVHER’in “Metaverse ve Örgüt Yaşamına Yansımaları” başlıklı bölümü, günümüzde popüler hale gelen metaverse kavramının örgüt yaşamına etkilerini tartışmaktadır.

Altıncı bölümde, Engin KOCA’nın yazdığı “Post Truth’un Soykütüğü” başlıklı bölüm, post truth kavramını derinlemesine inceleyerek günümüzdeki

söylem dinamiklerine ışık tutmaktadır.

Ezgi AYDOĞAN'ın "2008 Krizi Sonrası Heterodoks Makro İktisat" başlıklı yedinci bölümü, 2008 ekonomik krizinin ardından ortaya çıkan heterodoks makro iktisat yaklaşımlarını incelemektedir.

Sekizinci bölümde, "Muhasebe Bilgi Kalitesi, Vergiden Kaçınma ve Şirket Performansı Arasındaki İlişki: Teorik Bir Bakış" konusunu ele alan Fatih Ömür BİNİCİ, muhasebe bilgi kalitesi ile şirket performansı arasındaki ilişkiyi teorik bir perspektiften değerlendirmektedir.

Gönül ÇİFÇİ'nin yazdığı dokuzuncu bölüm, "Kurumsal Yönetime Davranışsal Finans Açısından Yaklaşım" başlığıyla, kurumsal yönetimde davranışsal finansın etkilerini incelemektedir.

Onuncu bölümde, İsmail Özdemir tarafından yazılan "Örgütsel Dışlama Davranışında Hedef Seçilmesi Süreci" başlıklı bölüm, örgütsel dışlama davranışlarının nasıl şekillendiğini analiz etmektedir.

Mehtap UYAR'ın "Yeni Medya Çalışmaları Ulusal Kongrelerinde Medya Okuryazarlığına Yönelik Bildirilerin İncelenmesi" başlıklı onbirinci bölümü, yeni medya çalışmaları kongrelerinde sunulan bildiriler aracılığıyla medya okuryazarlığına yönelik perspektifleri ele almaktadır.

Kitabımız Ragıp BİNGÖL'ün dijital uçurumun azaltılmasının, toplumların daha sürdürülebilir ve kapsayıcı bir geleceğe doğru ilerlemesine yardımcı olacağını içeren çalışmasıyla son bulmaktadır.

Farklı disiplinlerden araştırmacıların çalışmalarını bir araya getiren *Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler Temel Alanında Akademik Çalışmalar - VII(2023/7)* adlı bu kitapta yer alan bölümler, uluslararası bir yayınevi olan *Artikel Akademi*'ye sunulan çalışmalar arasından bilim ve yayın kurulu tarafından seçilerek ve hakem değerlendirmesine tabi tutularak yayınlanmıştır.

Kitabın oluşmasında katkıda bulunan tüm bölüm yazarlarına teşekkür eder, akademik camia için faydalı bir eser olmasını temenni ederim.

- Dr. Öğr. Üyesi Ahmet ERKASAP

1. BÖLÜM

KAMU ÇALIŞANLARININ İŞE BAĞLILIKLARI: BİR ALAN ÇALIŞMASI

Dr. Öğr. Üyesi Abdulkadir YÜKSEL

Sivas Cumhuriyet Üniversitesi

İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

abdulkadiiryuksel@cumhuriyet.edu.tr

<https://orcid.org/0000-0002-7038-1609>

ÖZET

Bu çalışmanın amacı işe bağlılık kavramı üzerine yapılmış araştırmaları incelemek ve kamu çalışanlarının işe bağlılıklarına yönelik kestirimlerde bulunmaktır. Çalışma, nicel araştırma yöntemi desenlerinden olan tarama modeline göre tasarlanmıştır. Tarama modeli çeşitlerinden tekil tarama ve ilişkisel tarama tekniklerinden yararlanılmıştır. Alan çalışmasının çalışma grubu basit seçkisiz örnekleme tekniği kullanılarak belirlenmiştir. Çalışma grubu Sivas ilinde görev yapmakta olan 151 kamu çalışanından oluşmaktadır. Çalışmada veri toplama aracı olarak Schaufeli, Salanova, González-Romá ve Bakker (2002) tarafından geliştirilen ve Kıral (2022) tarafından Türkçe'ye uyarlan İşe Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır. Verilerin analizinde SPSS 25 programı kullanılarak betimsel ve ilişkisel analiz yapılmıştır. Çalışmadan elde edilen bulgulara göre kadın çalışanlar erkek çalışanlara göre ve evli çalışanlar bekar çalışanlara göre daha yüksek düzeyde işe bağlılığa sahiptir. Genel olarak 31-40 yaş arasındaki kamu çalışanları 20-30 yaş aralığından daha yüksek işe bağlılığa olarak görülmektedir. Kıdem değişkeni açısından ise 31 yıl ve üzeri kıdeme sahip

çalışanlar genel olarak daha düşük düzeyde işe bağlılığa sahiptir. Ayrıca genel olarak 8-14 yıllık ve 15-22 yıllık kıdeme sahip kamu çalışanları diğer kıdeme sahip çalışanlardan daha yüksek düzeyde işe bağlılığa sahiptir.

GİRİŞ

Alanyazında “işe bağlılık” kavramına yönelik birçok farklı tanım yapıldığı görülmektedir. İşe bağlılık kavramı öncelikle ego bağlılık ve moral bağlılık olarak tanımlanmıştır. Lodal ve Kejner ego ve moral bağlılık kavramlarını birleştirerek ilk defa işe bağlılık tanımını ifade etmiştir. Lodal ve Kejner işe bağlılığı, insanların çalıştıkları iş ve beraberindeki çalışma hayatlarıyla bütünleşmeleri ve çalıştıkları işlerin yaşamlarının önemli bir parçası olduğu şeklinde ifade etmişlerdir (Karacaoğlu, 2005). Dubin’ e (1956) göre işe bağlılık; çalışanların işini ne derece yaşamının merkezine konumlandığı şeklinde açıklanırken (Akt. Karacaoğlu, 2005), Lawler ve Hall (1970); çalışanların işlerinden gerekli tatmini sağladıktan sonra işlerinin yaşamlarının önemli bir unsuru olmasıdır. Bireylerin işleri için taviz vermesini ya da fedakârlık yapmasının işe bağlılık olduğu Jewell (1984) tarafından ifade edilmektedir. Igbaria ve Siegel (1992) bireylerin işleriyle psikolojik olarak kendilerini önemsemeleri ve tanımlamalarıdır. Rotenberry ve Moberg’e (2007) göre işe bağlılık, çalışmanın ve işinin bireyin yaşamının merkezine koyması ve bu minvalde hayatını devam ettirmesidir. Schaufeli ve Bakker (2004) bireylerin işleriyle ilgili faaliyetleri yerine getirirken, enerjik ve aktif olmaları ve işin bireylerden istediği talepleri yerine getirebilmeleri olarak tanımlanmaktadır. Hakanen, Bakker ve Schaufeli (2006) işe bağlılık kavramını üç farklı boyutta ele almaktadır. Buna göre; işe istek duyma, işe adanma ve işe yoğunlaşma olmak üzere üç önemli boyuttan oluşmaktadır (Hakanen, Bakker ve Schaufeli, 2006). Yapılan tanımlardan işe bağlılık konusunda 4 farklı vurgulamanın -kavramsallaştırmanın- bulunduğunu ifade edilebilir. Bu bağlamda birinci kavramsallaştırma bireyin işini yaşamının odak noktası haline getirmesidir. İkincisi işe katılımının aktif sağlanması, üçüncüsü bireyin işini saygınlık unsuru olarak hissetmesi ve son olarak bireyin işini kendi benliğiyle bütünleştirilmesi şeklinde belirtilebilir.

İşe bağlılık kavramıyla aynı anlamı taşıdığı düşünülen, günlük yaşamda birbiri yerine kullanılan bazı benzer kavramlar bulunmaktadır. Bu kavramlar; örgüte bağlılık, mesleğe bağlılık ve çalışmaya bağlılık şeklinde sıralanabilir. Her ne kadar bu kavramların aynı anlama geldiği düşünülse de birbirinden farklı kavramlardır. Örgütsel bağlılık bireyin, işyerine psikolojik olarak bağlanmasını, örgütte kalmaya devam etme ve bunun için çaba gösterme isteği taşımasını ve örgütün misyon ve vizyonunu benimsemesini ifade etmektedir (İplik ve Yalçın, 2007). Bu bağlamda örgütsel bağlılık bireyin işyerine karşı bütüncül bir şekilde ait hissetme ve örgüt çıkarlarını benimseyerek hareket etme halidir. İşe bağlılık kavramıyla benzerliği bulunan bir diğer kavram olan mesleğe bağlılık; bireyin sahip olduğu meslek için emek vermesi, mesleki kimliğini ön plana çıkarması, mesleki gereklilikleri ve değerleri doğrultusunda hareket etmesi şeklinde ifade edilmektedir (Tak ve Çiftçioglu, 2009). Dolayısıyla mesleki bağlılıkta birey mesleğini sevmekte ve mesleğini hayatının merkezi haline koyarak bu çerçevede yaşamını şekillendirmektedir. İşe bağlılık kavramıyla benzer olduğu hatta bazı kesimlerce işe bağlılık kavramıyla eş anlamlı olduğu ifade edilen bir diğer kavram da çalışmaya bağlılık kavramıdır. Çalışmaya bağlılık bireyin çalışma eylemine olan bağlılığını yani bireyin yerine getirebilme yeterliliğine sahip olduğu herhangi bir işe bağlılığı ifade etmektedir (Diker, 2010). İşe bağlılık ise belli bir işe olan bağlılığı ifade ederek bu noktada çalışmaya bağlılıktan ayrışmaktadır.

Alanyazında işe bağlılık üzerine kaleme alınmış birçok bilimsel araştırma bulunmaktadır. Bu araştırmalar, işe bağlılık konusunu farklı boyutlarda ve farklı sektörlerdeki örneklemeler üzerinde incelemişlerdir. Yapılan alanyazın taramalarında işe bağlılık konusu üzerine Türkiye’de özellikle 2010 yılı sonrasında ilgili araştırmaların büyük bir oranda arttığı görülmektedir. Bu bağlamda alan yazında yer alan bu araştırmalar hakkında amaç ve sonuçları ekseninde açıklamalar yapılmıştır. Kuruüzüm, İrmek ve Çetin (2010) ele aldıkları çalışmalarında imalat ve hizmet sektörlerinde çalışanların işe bağlılıkları arasındaki farklılıkları incelemişlerdir. Sağlam-Arı, Bal, Çınar-Bal (2010) araştırmalarında; işe bağlılığın aracı etkisini tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti bağlamında ele almışlardır. Bu bağlamda araştırma sonucunda tükenmişliğin alt boyutları olan duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda düşme hissi ile işten ayrılma niyeti ilişkisinde işe bağlılığın tam aracılık etkisinin olduğu belirlenmiştir (Sağlam-Arı, Bal, Çınar-Bal, 2010). Bulutlar ve Öz (2010)

tarafından ele alınan araştırmada işe bağlılık ve kurumla özdeşleşmenin kurumdan ayrılma niyeti üzerinde ne oranda farklı etkileri olduğunu araştırmak amaçlanmıştır. Araştırma sonucunda kurumla özdeşleşmenin kurumdan ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin işe bağlılığa göre daha yüksek olduğu anlaşılmıştır, özdeşleşmenin şartlı değişken olarak rol almadığı sonucuna ulaşılmıştır (Bulutlar ve Öz, 2010). Nergis, Oksay ve Akman (2011) çalışmalarında kamu ve özel sektör çalışanlarının iş tatmin düzeyleri ve örgütsel bağlılık türlerini analiz etmişlerdir. Ayrıca çalışmada cinsiyetin ve örgüt türünün yaşanan tatmin ve bağlılık üzerindeki etkileri araştırılmıştır. Araştırmadan elde edilen verilerin analizi sonucunda cinsiyetin genel olarak bir farklılık yaratmadığı fakat özel sektörde çalışan kadınların aynı sektördeki erkeklere göre iş tatminlerinin fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İşe bağlılık bağlamında ise kamu sektöründe özel sektöre göre daha fazla olduğu sonucu elde edilmiştir (Nergis, Oksay ve Akman, 2011). Benligiray ve Sönmez (2011) tarafından ele alınan araştırmada hemşirelerin mesleki bağlılıkları ile örgüte, işe ve aileye bağlılıkları arasındaki ilişki hakkında kestirimler yapmak amaçlanmıştır. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre mesleğe bağlılık ile örgüte duygusal bağlılık arasındaki ilişkinin anlamlı olmadığı mesleğe bağlılık ile örgüte devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık işe bağlılık ve aileye bağlılık arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Benligiray ve Sönmez, 2011). Hazır ve Orel (2014) tarafından yapılan araştırmada mesleki tükenmişliğin boyutları (duygusal tükenme, duyarsızlık, kişisel başarıda düşme hissi) ile işe bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkilerin belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırma sonucunda işe bağlılık ile mesleki tükenmişlik arasında negatif bir ilişki bulunmuştur (Hazır ve Orel, 2014). Şahin ve Şahin (2016) tarafından yapılan araştırmada dindarlığın kamu personelinin işe bağlılığı üzerindeki etkisi incelenmiştir. Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre; kamu kurumlarında dindarlık ve işe bağlılık arasında pozitif bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir (Şahin ve Şahin, 2016). Bulgurcu-Güler (2016) araştırmasında işe bağlılık, duygusal tükenmişlik ve iş stresi düzeylerinin iş-aile çatışması düzeyi üzerindeki etkilerini incelemiştir. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre; duygusal tükenmişlik ve iş stresi ile iş-aile çatışması arasında pozitif, işe bağlılık ve iş-aile çatışması arasında ise negatif bir ilişki olduğunu sonucu elde edilmiştir (Bulgurcu- Güler, 2016). Kıyat, Özgüleş ve Günaydın (2018) ele aldıkları araştırmalarında sağlık çalışanlarının kurumsal itibar algıları ve işe bağlılıklarının, duygusal emek davranışı üzerindeki etkileşimlerinin incelenmesini amaçlamışlardır. Araştır-

ma sonucunda; duygusal emek davranışı alt boyutlarından derinden rol yapma bağımlı değişkeni için anlamlı ve geçerli bir regresyon modeli bulunamaz iken yüzeysel rol yapmanın sadece kurumsal itibar algısından etkilendiği, samimi duyguların ise hem kurumsal itibar algısından hem de işe bağlılıktan etkilendiği sonucuna ulaşılmıştır (Kıyat, Özgüleş ve Günaydın, 2018). Bolelli (2018) tarafından ele alınan araştırmada narsistik kişilik özellikleri ile işe bağlılık ilişkisinin Y kuşağı mensuplarından oluşan bir örneklem bağlamında incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre; narsisizmin utanma ve hayranlık ihtiyacı ile otorite- onay arayışı faktörlerinin işe bağlılığın istek ve adanma boyutuna anlamlı bir etkisinin bulunduğunu, ilk faktörün ilişkiyi negatif yönde, ikincisininse pozitif yönde etkilediğini göstermektedir (Bolelli, 2018). Doğru (2019) araştırmasında örgütlerin çalışanlarının esenliğini düşünmesi, onların daha iyi şartlarda çalışmasını sağlaması, sorunları ile ilgilenmesi, istek ve ihtiyaçlarını önemsemesi ve başarılarını ödüllendirmesi gibi destekleyici olması halinde onların işe bağlılıklarının ve bireysel uyum performanslarının nasıl etkilendiğini test etmeyi amaçlamıştır. Araştırma sonucunda destekleyici örgüt iklimi, çalışanların işe bağlılıkları ve bireysel uyum performansı ile aynı yönlü ve anlamlı ilişki gösterdiği sonucu elde edilmiştir (Doğru, 2019). Altunok (2019) tarafından kaleme alınan araştırmada X ve Y kuşak farklılıklarının işe bağlılık ve motive eden faktörler açısından etkilerinin araştırılması amaçlanmıştır. Yapılan saha araştırması sonucunda X ve Y kuşakları arasında işe bağlılık bağlamında farklılıkların olduğu tespit edilmiştir (Altunok, 2019). Değerli ve Birol (2020), işe bağlılık ve adil dünya inancı arasındaki ilişkiyi kamu çalışanları üzerinde yaptıkları saha araştırmasıyla araştırmışlardır. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre; adil dünya inancı düzeyleri çalışanların işe ait hissedip hissetmediklerine veya kamu görevinden ayrılma niyetlerine göre farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır (Değerli ve Birol, 2020). İnce, Yeşilkuş ve Özbozkurt (2020) tarafından ele alınan çalışmada işe bağlılık, işte kalma niyeti ve iş gören sesliliğini ayrıntılı olarak aktarılması, ayrıca bu değişkenler arasındaki etkiyi ve işe bağlılığın işte kalma üzerindeki etkisinde iş gören sesliliğinin aracılık rolünü incelemiştir. Araştırma sonucunda; işe bağlılığın işte kalma niyeti ve iş gören sesliliği üzerinde anlamlı ve pozitif doğrultuda etkisi olduğu ve işe bağlılığın işte kalma niyeti üzerindeki etkisinde iş gören sesliliğinin kısmi aracılık rolü üstlendiği sonucuna ulaşılmıştır (İnce, Yeşilkuş ve Özbozkurt, 2020). Girginer ve Çelik (2020) araştırmalarında, işletmelerin işveren markası adı altında çalışanlarını elde tutmak ve potansiyel

adayları işletmeye çekebilmek adına sundukları uygulamaların mevcut çalışanların işe bağlılıkları üzerine etkisi hakkında kestirimler yapmayı amaçlamışlardır. Araştırma sonucunda işletmenin işveren markası uygulamalarının çalışanlarının işe bağlılıkları üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisi olduğu tespit edilmiştir (Girginer ve Çelik, 2020). Erdem (2020) tarafından yapılan araştırmada çalışanların sanal kaytarma davranışlarının işe bağlılık algıları ile iş performansları arasındaki etkileşimlerini incelemek amaçlanmıştır. Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre; sanal kaytarmanın işe bağlılık üzerinde anlamlı ve negatif yönde etkisi, iş performansı üzerinde ise anlamlı bir etkisi bulunmamıştır. İşe bağlılığın iş performansı üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkisinin bulunduğu belirlenmiştir (Erdem, 2020). Aydan ve Tezgel-Çoban (2020) konaklama işletmelerinde çalışanlara karşı müşteriler tarafından uygulanan nezaketsiz davranışlar ile çalışanların bağlılıkları arasındaki ilişkinin ve nezaketsiz davranışların çalışan bağlılıkları üzerindeki etkisinin belirlenmesi amacıyla araştırma yapmışlardır. Bu bağlamda araştırma sonuçlarına göre; müşteri nezaketsizliği ile işe bağlılık arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı ve müşteri nezaketsizliğinin işe bağlılık üzerinde bir etkiye sahip olmadığı sonucuna varılmıştır (Aydan ve Tezgel-Çoban, 2020). Alioğulları (2021) tarafından kaleme alınan çalışmada, çalışanların sosyal sermayelerinin onların hizmet inovasyonu ve bilgi paylaşımı değişkenleri ile ilişkisi belirlenmeye çalışılmış, bu etkide işe bağlılık değişkeninin söz konusu değişkenler arasında aracılık rolü olup olmadığı hakkında kestirimler yapılmıştır. Çalışmadan elde edilen sonuçlara göre; sosyal sermayenin işe bağlılık ve hizmet inovasyonu değişkenine olumlu yönde etkisi olduğu ve işe bağlılık değişkeninin sosyal sermaye ve hizmet inovasyonu değişkenleri arasında aracılık rolü oynadığı yönünde sonuçlar elde edilmiştir (Alioğulları, 2021). Fidan ve Çetinkaya (2022) psikolojik sermayenin işe bağlılık üzerindeki etkisinde içsel motivasyonun aracılık rolünü ortaya koymak amacıyla ele aldıkları çalışmalarında, psikolojik sermayenin içsel motivasyon üzerinde doğrudan etkisi ve işe bağlılığın içsel motivasyon üzerinde doğrudan etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmışlardır (Fidan ve Çetinkaya, 2022). Ulukan, Kılıç-Aksoy ve Çiçek (2023) ele aldıkları araştırmada vardiyalı çalışma sisteminin çalışanların işe bağlılıkları ve iş performansları üzerindeki etkisini ortaya koymayı amaçlamışlardır. Bu bağlamda araştırma bulgularına göre; vardiyalı çalışmanın çalışanların işe bağlılığı üzerinde, vardiyalı çalışmanın çalışanların iş performansı üzerinde ve işe bağlılığın iş performansı üzerinde anlamlı ve pozitif etkisi olduğu tespit edilmiştir

(Ulukan, Kılıç-Aksoy ve Çiçek, 2023).

Bu alan çalışmasının amacı işe bağlılık kavramı üzerine yapılmış araştırmaları incelemek ve kamu çalışanlarının işe bağlılıkları noktasında kestirimler yapabilmektir. Bu bağlamda kamu çalışanlarının işe bağlılık düzeyleri incelenerek demografik özelliklerine göre bir farklılık olup olmadığı anlaşılmaya çalışılmıştır.

1. YÖNTEM

Bu başlık altında model, çalışma grubu, veri toplama aracı, veri toplama süreci ve analiz alt başlıklarına yer verilmiştir.

1.1. Model

Bu çalışma tarama deseninde nicel bir araştırmadır. Çalışmada tekil tarama ve ilişkisel tarama modelleri betimsel bir yaklaşımla kullanılmıştır. Bu çalışmada kamu çalışanlarının işe bağlılık düzeyleri betimsel bir yaklaşımla, işe bağlılık durumlarının demografik özellikleri açısından farklılaşma durumu ise ilişkisel bir yaklaşımla incelenmiştir. Tarama modeli ile bir konu ya da olaya ilişkin katılımcıların görüşlerinin veya ilgi, beceri, yetenek, yeterlilik ve tutum gibi özelliklerin belirlendiği, var olan bir durumu olduğu gibi betimlenmektedir (Büyüköztürk ve diğerleri, 2014; Creswell, 2013). Tekil tarama modeli ile betimsel istatistik değerlere ulaşılabilirken ilişkisel tarama modeli ile birden fazla değişkenin birbiri karşısındaki durumuna ilişkin kestirimler yapılabilir (Karasar, 2005).

1.2. Çalışma Grubu

Çalışma grubu belirlenirken olasılıklı örnekleme yöntemlerinden biri olan basit seçkisiz örnekleme tekniği kullanılmıştır. Basit seçkisiz örnekleme tekniğinde çalışma grubuna dahil edilen her bir bireyin seçilme olasılığı birbirinden bağımsızdır (Erkuş, 2005). Bu çalışmada ise Sivas ilinde görev yapmakta olan 151 kamu çalışanı çalışma grubunu oluşturmakta olup çalışma grubuna ilişkin demografik bilgiler Tablo 1’de sunulmaktadır.

Tablo 1. Çalışma Grubuna İlişkin Demografik Bilgiler

Değişken		<i>f</i>	%
Cinsiyet	Kadın	78	51.7
	Erkek	73	48.3
Medeni Durum	Bekâr	34	22.5
	Evli	117	77.5
Yaş	20-30	48	31.8
	31-40	37	24.5
	41-50	41	27.2
	51 ve üstü	25	16.6
Kıdem	1-7 Yıl	38	25.2
	8-14 Yıl	28	18.5
	15-22Yıl	29	19.2
	23-29Yıl	32	21.2
	30 Yıl ve Üzeri	24	15.9
Toplam		151	100.0

Tablo 1’de görüldüğü üzere çalışma grubunda bulunan kamu çalışanlarının 78’i kadın 73’ü ise erkektir. 34 kamu çalışanı bekâr olup 117’si evlidir. Çalışma grubuna dâhil olan kamu çalışanlarının yaş aralıkları incelendiğinde ise 48’inin 20-30, 37’sinin 31-40, 42’inin 41-50 ve 25’inin 51 ve üstü yaşta olduğu görülmektedir. Çalışanların kıdemleri ise 1-7 yıl 38 kişi, 8-14 yıl 28 kişi, 15-22 yıl 29 kişi, 23-29 yıl 32 kişi, 30 yıl ve üzeri 24 kişi şeklindedir.

1.3. Veri Toplama Aracı

Çalışmada veri toplama aracı olarak demografik bilgi formu ve İşe Başlılık Ölçeği kullanılmıştır. Demografik bilgi formu araştırmacı tarafından hazırlanmış olup çalışma grubuna ilişkin cinsiyet, yaş, medeni durum, kıdem değişkenlerine ilişkin demografik bilgileri içermektedir. İşe Bağlılık Ölçeği ise Schaufeli, Salanova, González-Romá ve Bakker (2002) tarafından geliştirilmiş olup Kırıl (2022) tarafından Türkçe’ye uyarlanmıştır. Ölçek on iki madde ve “dinçlik, adanmışlık, yoğunlaşma” şeklindeki üç boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin faktör yükleri .56 ile .83 arasında değişmekte olup açıklanan toplam

varyans oranı %67.4'tür. Birinci ve ikinci düzey doğrulayıcı faktör analizi sonuçları ise $\chi^2=120.56$, $sd=51$, $p=0.00$; $\chi^2/df=2.36$; $SRMR=.050$, $RMR=.030$, $NFI=.96$, $CFI=.97$, $IFI=.97$ ve $GFI=.92$, $RMSEA=.069$ şeklinde olup uygun olduğu anlaşılmaktadır. Ölçeğin Cronbach Alpha tutarlılık katsayısı ise dinçlik boyutu için .78, adanmışlık boyutu için .82, yoğunlaşma boyutu için .86 ve ölçek toplamında .90'tır.

İşe bağlılık çalışanın işini özümsemesi, canlılık göstermesi ve adanması şeklinde tanımlanan olumlu bir ruh hali, bir iyi oluş durumudur (Kıral, 2022). Bu çalışmada kullanılan ölçekte ise işe bağlılık; dinçlik, adanmışlık ve yoğunlaşma boyutlarıyla tanımlanmıştır (Schaufeli, Salanova, González-Romá ve Bakker, 2002). Dinçlik çalışanın işini bıkmadan, yılmadan, canlı ve zinde şekilde yapma isteğini; adanmışlık çalışanın işini anlamlı bulması, tutku ve hevesle işiyle bütünleşerek kimlik bulmasını; yoğunlaşma ise çalışanın dış uyaranlardan bağımsız şekilde tüm ilgi ve dikkatini işine vererek mutlu bir şekilde çalışmasını ifade etmektedir (Kıral, 2022).

1.4. Veri Toplama Süreci ve Analiz

Kamu çalışanlarının işe bağlılık düzeylerinin incelenmesini amaçlayan bu alan çalışması Sivas ilinde gerçekleştirilmiştir. Çalışma grubunu oluşturan kamu çalışanlarına kurum ziyaretleri ve çeşitli sendikaların il temsilcilikleri ile görüşülerek ulaşılmıştır. Çalışma sürecinde katılım konusunda kesinlikle baskı ve zorlamada bulunulmamış, gönüllülük esas alınmıştır. Ayrıca hediye vb. gibi teşvik edici unsurlar da kullanılmamıştır. Veri toplama sürecinde demografik bilgi formu ve İşe Bağlılık Ölçeği maddeleri online ortamda erişilebilir form formatında çalışma grubuna iletilmiştir. Veri toplama süreci 35 gün sürmüştür.

Çalışmadan elde edilen verilerin analizinde SPSS 25 programı kullanılmıştır. Veriler betimsel ve ilişkisel analize tâbi tutulmuştur. Bu bağlamda yüzdelik ve frekans değerleri incelenmiştir. Normallik varsayımını sağlayan (Hair, Black, Babin, Anderson ve Tatham, 2013) verilerin analizinde bağımsız gruplar için T-testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi yapılmıştır. Bulgular tablolar eşliğinde yorumlanarak sunulmuştur.

2. BULGULAR

Çalışmadan elde edilen bulgular kamu çalışanlarının işe bağlılık düzeylerine ilişkin betimsel bulgular ve kamu çalışanlarının demografik özelliklerine göre işe bağlılıklarına ilişkin bulgular başlıkları altında sunulmaktadır.

2.1. Kamu Çalışanlarının İşe Bağlılık Düzeylerine İlişkin Betimsel Bulgular

Bu başlık altında işe bağlılık ölçeğinin uygulanmasından elde edilen ölçeğe ilişkin betimsel bulgular ve kamu çalışanlarının işe bağlılık düzeylerine ilişkin bulgular sunulmaktadır. İşe Bağlılık Ölçeğinin uygulanmasından puan ortalamalarına ilişkin olarak elde edilen bulgular Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2. Ölçeğe İlişkin Betimsel Bulgular

Boyut	N	En düşük puan	En yüksek puan	X	ss	Çarpıklık	Basıklık	Cronbach Alfa
Dinçlik	151	2.5	5.0	4.34	.685	-.949	-.060	.862
Adanmışlık	151	1.5	5.0	4.20	.750	-.816	.154	.858
Yoğunlaşma	151	1.75	5.0	4.34	.698	-1.001	.758	.862
Toplam	151	2.0	5.0	4.30	.681	-.923	.204	.950

Çalışma grubunda yer alan kamu çalışanlarının ölçekten ve alt boyutlarından aldıkları puan ortalamaları dinçlik ($x=4.34$), adanmışlık ($x=4.20$), yoğunlaşma ($x=4.34$) ve ölçek toplamında ($x=4.30$) yüksek düzeydedir. Bir başka ifade ile kamu çalışanlarının işe bağlılıklarının yüksek düzeyde olduğu söylenebilir. Ölçeğin uygulanmasından elde edilen çarpıklık ve basıklık düzeylerinin alt boyutlar ve ölçeğin toplamında kabul edilebilir seviyede olduğu anlaşılmaktadır. Ayrıca ölçeğin dinçlik, adanmışlık, yoğunlaşma boyutları ile ölçek toplamında Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı sırasıyla .862, .858, .862, .950 şeklinde hesaplanmış olup bu durum yüksek düzeyde güvenilirliğe işaret etmektedir. Tablo 3’te ölçek maddelerinin betimsel analizinden elde edilen kamu çalışanların işe bağlılık düzeylerine ilişkin betimsel bulgular sunulmaktadır.

Tablo 3. Kamu Çalışanlarının İşe Bağlılık Düzeylerine İlişkin Betimsel Bulgular

İfade	Kesinlikle Katılmıyorum		Katılmıyorum		Karasızım		Katılıyorum		Kesinlikle Katılıyorum		X	ss
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
1. İşte enerji dolu hissedirim.	1	.7	2	1.3	32	21.2	48	31.8	68	45.0	4.19	.861
2. Uzun süre aralıksız çalışmaya devam edebilirim.	1	.7	3	2.0	23	15.2	54	35.8	70	46.4	4.25	.834
3. İşimi yaparken zihinsel olarak çok dayanıklıyım.	0	0	1	.7	20	13.2	41	27.2	89	58.9	4.44	.745
4. İşimde kendimi fiziksel olarak zinde hissedirim.	0	0	4	2.6	19	12.6	26	17.2	102	67.5	4.49	.815
5. Yaptığım işten ilham alırım.	0	0	8	5.3	33	21.9	46	30.5	64	42.4	4.09	.921
6. İşime karşı hevesliyim.	1	.7	4	2.6	33	21.9	50	33.1	63	41.7	4.12	.889
7. Yaptığım işle gurur duyuyorum.	1	.7	5	3.3	26	17.2	47	31.1	72	47.7	4.21	.893
8. Yaptığım işin bir amaca hizmet ettiğini düşünürüm.	2	1.3	4	2.6	16	10.6	40	26.5	89	58.9	4.39	.879
9. Çalışırken etrafımdaki her şeyi unuturum.	0	0	4	2.6	29	19.2	44	29.1	74	49.0	4.24	.856
10. Çalışırken zamanın nasıl geçtiğini anlamam.	0	0	3	2.0	12	7.9	28	18.5	108	71.5	4.59	.722
11. Çalışırken işe kendimi kaptırıyorum.	1	.7	5	3.3	19	12.6	45	29.8	81	53.6	4.32	.868
12. Çalışırken işimden başka bir şey düşünmem.	1	.7	4	2.6	25	16.6	50	33.1	71	47.0	4.23	.867

Tabloda görüldüğü üzere kamu çalışanlarının işe bağlılıkları ölçekte yer alan ifadeler bağlamında incelendiğinde en düşük 4.09 en yüksek 4.59 şeklinde ortalama puana sahiptir. En düşük ortalama puana sahip ifade “Yaptığım işten ilham alırım.” şeklinde iken en yüksek ortalama puana sahip ifade “Çalışırken zamanın nasıl geçtiğini anlamam.” İfadesine aittir. Çalışma grubundan elde edilen bulgulara göre kamu çalışanlarının genel olarak işe bağlılık ölçeğinde yer alan ifadelere yüksek düzeyde katılım gösterdiği söylenebilir.

3.2. Kamu Çalışanlarının Demografik Özelliklerine Göre İşe Bağlılıklarına İlişkin Bulgular

Bu başlık altında kamu çalışanlarının işe bağlılık durumları cinsiyet, yaş, medeni durum ve kıdem şeklinde olan demografik değişkenler açısından incelenmektedir. Aşağıda Tablo 4’te kamu çalışanlarının cinsiyetlerine göre işe bağlılıklarına ilişkin yapılan bağımsız gruplar için T-testi bulguları sunulmaktadır.

Tablo 4. Kamu Çalışanlarının Cinsiyetlerine Göre İşe Bağlılıklarına İlişkin Bulgular

Cinsiyet		N	X	ss	t	p
Dinçlik	Kadın	78	4.50	.625	3.053	.003*
	Erkek	73	4.17	.709		
Adanmışlık	Kadın	78	4.35	.692	2.534	.012*
	Erkek	73	4.05	.782		
Yoğunlaşma	Kadın	78	4.51	.644	3.180	.002*
	Erkek	73	4.16	.713		
Toplam	Kadın	78	4.46	.624	3.047	.003*
	Erkek	73	4.13	.702		

* $p < .05$

Tablo 4’e göre ölçeğin dinçlik ($p=.003$), adanmışlık ($p=.012$), yoğunlaşma ($p=.002$) ve ölçek toplamında ($p=.003$) cinsiyet değişkeni açısından anlamlı

farklılık bulunmaktadır. Bu anlamlı farklılık kadın kamu çalışanları lehinedir. Bir başka ifadeyle kadın kamu çalışanları erkek kamu çalışanlarına göre daha yüksek işe bağlılık düzeyine sahiptir. Tablo 5'te kamu çalışanlarının yaşlarına göre işe bağlılıklarına ilişkin yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi bulguları sunulmaktadır.

Tablo 5. Kamu Çalışanlarının Yaşlarına Göre İşe Bağlılıklarına İlişkin Bulgular

Yaş	N	X	ss	df	F	p	Anlamlı Fark	
Dinçlik	20-30 ^a	48	4.14	.605	3;147	3.971	.009*	c>a
	31-40 ^b	37	4.46	.738				
	41-50 ^c	41	4.57	.650				
	51 ve üstü ^d	25	4.19	.689				
Adanmışlık	20-30 ^a	48	3.89	.701	3;147	6.902	.000*	b>a c>a
	31-40 ^b	37	4.44	.741				
	41-50 ^c	41	4.46	.707				
	51 ve üstü ^d	25	4.04	.683				
Yoğunlaşma	20-30 ^a	48	4.09	.655	3;147	5.160	.002*	b>a c>a
	31-40 ^b	37	4.52	.676				
	41-50 ^c	41	4.57	.685				
	51 ve üstü ^d	25	4.19	.670				
Toplam	20-30 ^a	48	4.04	.609	3;147	5.797	.001*	b>a
	31-40 ^b	37	4.47	.701				
	41-50 ^c	41	4.54	.662				
	51 ve üstü ^d	25	4.14	.630				

* $p < .05$

Tablo 5 incelendiğinde kamu çalışanlarının yaşlarına göre işe bağlılıkları dinçlik ($p=.009$), adanmışlık ($p=.000$), yoğunlaşma ($p=.002$) ve ölçek toplamında ($p=.001$) anlamlı farklılık göstermektedir. Anlamlı farklılığın yönü incelendiğinde dinçlik boyutu ile ölçek toplamında 41-50 yaş ile 20-30 yaş arasından 41-50 yaş lehine; adanmışlık ve yoğunlaşma boyutunda 31-40 yaş

ile 20-30 yaş arasında 31- 40 yaş lehine ve 41-50 yaş ile 20-30 yaş arasında 41-50 yaş lehine olduğu görülmektedir. 20-30 yaş aralığındaki kamu çalışanlarının genel olarak 41-50 yaş aralından daha düşük işe bağlılık düzeyine sahip olduğu söylenebilir. Ayrıca adanmışlık ve yoğunlaşma açısından 20-30 yaş aralığındaki çalışanlar 31-40 yaş aralığından anlamlı şekilde daha düşük düzeyde ortalamaya sahiptir. Tablo 6’da kamu çalışanlarının medeni durumlarına göre işe bağlılıklarına ilişkin yapılan bağımsız gruplar için T-testi bulguları sunulmaktadır.

Tablo 6. Kamu Çalışanlarının Medeni Durumlarına Göre İşe Bağlılıklarına İlişkin Bulgular

Medeni Durum		N	X	ss	t	p
Dinçlik	Bekâr	34	3.57	.509	-9.385	.000*
	Evli	117	4.57	.555		
Adanmışlık	Bekâr	34	3.37	.613	-9.167	.000*
	Evli	117	4.45	.599		
Yoğunlaşma	Bekâr	34	3.60	.603	-8.638	.000*
	Evli	117	4.56	.563		
Toplam	Bekâr	34	3.51	.535	-9.705	.000*
	Evli	117	4.52	.535		

* $p < .05$

Tablo 6 incelendiğinde çalışma grubunda yer alan kamu çalışanlarının medeni durumlarına göre işe bağlılıkları dinçlik ($p=.000$), adanmışlık ($p=.000$), yoğunlaşma ($p=.000$) ve ölçek toplamında ($p=.000$) anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir. Anlamlı farklılık bekâr ve evli çalışanlar arasında evli çalışanlar lehinedir. Ortalama puanlar incelendiğinde de evli kamu çalışanlarının belirgin biçimde bekâr kamu çalışanlarından yüksek düzeyde işe bağlılık ortalamasına sahip olduğu görülmektedir. Buradan hareketle evli kamu çalışanlarının işe bağlılıklarının daha yüksek düzeyde olduğu söylenebilir. Tablo 7’de kamu çalışanlarının kıdemlerine göre işe bağlılıklarına ilişkin yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi bulguları sunulmaktadır.

Tablo 7. Kamu Çalışanlarının Kıdemlerine Göre İşe Bağlılıklarına İlişkin Bulgular

Kıdem		N	X	ss	df	F	p	Anlamlı Fark
Dinçlik	1-7 ^a	38	4.23	.583				
	8-14 ^b	28	4.93	.161				a>e
	15-22 ^c	29	4.89	.170	4;146	37.547	.000*	b>a,d,e
	23-30 ^d	32	4.01	.605				c>a,d,e
	31 ve üstü ^e	24	3.60	.633				d>e
Adanmışlık	1-7 ^a	38	3.98	.717				
	8-14 ^b	28	4.91	.152				a>e
	15-22 ^c	29	4.82	.306	4;146	41.262	.000*	b>a,d,e
	23-30 ^d	32	3.86	.571				c>a,d,e
	31 ve üstü ^e	24	3.44	.561				d>e
Yoğunlaşma	1-7 ^a	38	4.17	.620				
	8-14 ^b	28	4.96	.112				a>e
	15-22 ^c	29	4.90	.244	4;146	36.116	.000*	b>a,d,e
	23-30 ^d	32	4.07	.580				c>a,d,e
	31 ve üstü ^e	24	3.60	.663				d>e
Toplam	1-7 ^a	38	4.12	.604				
	8-14 ^b	28	4.94	.106				a>e
	15-22 ^c	29	4.87	.203	4;146	45.853	.000*	b>a,d,e
	23-30 ^d	32	3.98	.514				c>a,d,e
	31 ve üstü ^e	24	3.55	.578				d>e

* $p<.05$

Tablo 7'ye göre kamu çalışanlarının işe bağlılıkları kıdem değişkeni açısından dinçlik ($p=.000$), adanmışlık ($p=.000$), yoğunlaşma ($p=.000$) ve ölçek toplamında ($p=.000$) anlamlı farklılık göstermektedir. Anlamlı farklılığın yönü incelendiğinde 1-7 yıl kıdeme sahip çalışanlar ile 31 yıl ve üzeri çalışanlar arasında 1-7 yıllık çalışanlar lehine anlamlı farklılık olduğu görülmektedir. 8-14 yıl ile 1-7 yıl, 23-30 yıl ve 31 yıl üzeri kıdeme sahip çalışanlar arasında 8-14 yıl lehine farklılık bulunmaktadır. Benzer şekilde 15-22 yıllık çalışanlar ile 1-7 yıl, 23-30 yıl ve 31 yıl üzeri çalışanlar arasında 15-22 yıl kıdeme sahip çalışanlar lehine anlamlı farklılık bulunmaktadır. Ayrıca 23-30 yıllık kamu çalışanları ile 31 yıl ve üstü kıdeme sahip çalışanlar arasında 23-30 yıllık çalışanlar lehine anlamlı farklılık olduğu görülmüştür. Buradan hareketle genel olarak 31 yıl ve üzeri çalışan kamu çalışanlarının diğer kıdemlere göre anlamlı şekilde daha düşük düzeyde ile bağlılıklarının olduğu yorumu yapılabilir. Ayrıca 8-14 yıllık ve 15-22 yıllık çalışanlar genel olarak diğer kıdemlere göre daha yüksek düzeyde işe bağlılık göstermektedir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

İşe bağlılık iş yerinde genel bir iyi oluş haline vurgu yapması sebebiyle işin devamlılığı ve verimlilikte anahtar roldeki kavramlardan biridir. Özellikle kamu düzeninin devamlılığında işlevsel öneme sahip kamu çalışanlarının işe bağlılıkları kamu kurum ve kuruluşlarının işleyişi ile doğrudan ilintilidir. Garantili ve devamlı iş olanağı olarak görülmesinden dolayı popülerlik kazanmış olunan kamu çalışanı üzerine yapılan çalışmalar önemli bulunmaktadır. Bu çalışmada da Sivas ilinde bulunan kamu çalışanları üzerine bir alan çalışması yapılarak ilgili alan yazına katkı sağlanması hedeflenmiştir. Bu ve benzeri çalışmaların kamu çalışanlarının işe bağlılıklarını dolayısıyla verimi ve devamlılığı sağlamak adına işlevsel yeri olduğu umulmaktadır. Çalışmadan elde edilen bulgulara göre kamu çalışanları yüksek düzeyde işe bağlılığa sahiptir ki bu durum kamu düzeni açısından istendik bir sonuçtur.

Çalışmada ayrıca kamu çalışanlarının işe bağlılıkları demografik özellikler açısından da incelenmiştir. Bu bağlamda kadın kamu çalışanları erkek kamu çalışanlarına göre daha yüksek düzeyde işe bağlılık göstermektedir. Bu bulgunun kadınların iş yaşamındaki rolü açısından önem arz ettiği düşünülmektedir. Medeni durum açısından ise evli kamu çalışanları bekâr kamu çalışanlarına

göre daha yüksek düzeyde işe bağlılığa sahiptir. Bu bulgu evli bireylerin ailevi sorumluluklarını yerine getirmede gelir kaynağı olarak işi görmeleri şeklinde yorumlanabilir.

Çalışmadan elde edilen bir diğer bulgu ise 31-40 yaş arasındaki kamu çalışanlarının 20-30 yaş aralığındaki kamu çalışanlarından daha yüksek düzeyde işe bağlılığa sahip olmasıdır. Henüz iş yaşamına yeni başlamış olan 20-30 yaş grubunun yaşadığı bu durumun nedenlerinin araştırılması önerilmektedir. Kıdem değişkeni açısından ise 31 yıl ve üzeri kıdeme sahip çalışanlar genel olarak daha düşük düzeyde işe bağlılığa sahiptir. Ayrıca genel olarak 8-14 yıllık ve 15-22 yıllık kıdeme sahip kamu çalışanları diğer kıdeme sahip çalışanlardan daha yüksek düzeyde işe bağlılığa sahiptir. Bu bağlamda diğer kıdemlerde yer alan çalışanların işe bağlılıklarını etkileyen durumlar üzerine araştırmalar yapılabilir. Ayrıca kamu kurum ve kuruluşları özelinde kamu çalışanlarının işe bağlılıklarını sürdürmeye ve artırmaya yönelik çalışmalar yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Alioğulları, Z. D. (2021). İdeal çalışanın oluşmasında sosyal sermaye, hizmet inovasyonu ve bilgi paylaşımının önemi: İşe bağlılık değişkeninin aracılık rolü. *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23(1), 163-186.
- Altunok, D. (2019). X ve y kuşak farklılıklarının işe bağlılık ve motive eden faktörler açısından incelenmesi. *Sosyal Bilimler Akademi Dergisi*, 2(1), 1-21.
- Aydın, Ş., & Çoban, E. T. (2020). Konaklama işletmelerinde müşteri nezaketsizliğinin işe bağlılık üzerindeki etkisi: Kapadokya örneği. *Journal of tourism research institute*, 1(1), 49-58.
- Benligiray, S., & Sönmez, H. (2011). Hemşirelerin mesleki bağlılıkları ile diğer bağlılık formları arasındaki ilişki: Örgüte bağlılık, işe bağlılık ve aileye bağlılık. *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, 18(1), 28-40.
- Bolelli, M. (2018). Narsistik kişilik özelliklerinin işe bağlılığa etkileri: Örnek bir araştırma. *Gazi İktisat ve İşletme Dergisi*, 4(3), 185-199.
- Bulutlar, F., & Öz, E. Ü. (2010). Kurumdan ayrılma niyetini etkileyen unsurlar: İşe bağlılık ve kurumla özdeşleşme. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 12(2), 75-88.

- Büyüköztürk, Ş., Kılıç-Çakmak, E., Akgün, Ö. A., Karadeniz, Ş. & Demirel, F. (2014). *Bilimsel araştırma yöntemleri* (18. baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Creswel, J. W. (2013). Araştırma deseni: Nitel, nicel ve karma yöntem yaklaşımları [Research design: Qualitative, quantitative and mixed method approaches]. (Trans. Ed. S. B. Demir). Ankara: Eğiten Publishing.
- Değerli, F. İ., & Birol, Z. (2020). İşe bağlılık ve adil dünya inancı: Kamu çalışanları üzerine bir araştırma. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(Ek), 104-109.
- Diker, O. (2010). İş-aile çatışması ve işe bağlılık ilişkisinin turizm sektöründe incelenmesi: Nevşehir bölgesinde faaliyet gösteren beş yıldızlı otel çalışanları üzerinde bir araştırma. Yayımlanmamış *Yüksek Lisans Tezi*. Nevşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nevşehir.
- Doğru, Ç. (2019). Destekleyici örgüt iklimi, işe bağlılık ve bireysel uyum performansı arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(3), 2696-2713.
- Erdem, A. T. (2020). Sanal kaytarma davranışının iş performansına etkisinde işe bağlılığın aracı rolüne yönelik bilişim sektöründe bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(4), 3843-3858.
- Erkuş, A. (2005). *Bilimsel araştırma sarmalı*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Fidan, E., & Çetinkaya, F. F. (2022). Psikolojik sermayenin işe bağlılık üzerindeki etkisinde içsel motivasyonun aracı rolü. *Yalova Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(2), 53-75.
- Girginer, N., & Çelik, A. (2020). İşveren markasının işe bağlılık üzerindeki etkisi: Bir beyaz eşya firması çalışanlarına yönelik uygulama. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 15(3), 1119-1134.
- Gürel, E. B. (2016). Duygusal tükenmişlik, iş stresi ve işe bağlılığın iş-aile çatışması üzerindeki etkisi: Amprik bir araştırma. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (48), 349-364.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2013). *Multivariate data analysis*. Londra: Pearson Education Limited.
- Hakanen, J., Bakker, A.B. & Schaufeli, W.B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *J School Psychol*, 43, 495-513.
- Hazır, K., & Orel, O. (2014). Organize perakende sektöründe çalışanların mesleki tükenmişlik düzeyleri ile işe bağlılıkları arasındaki ilişkinin belirlenmesi. *Çukurova*

Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 23(1), 143-160.

- Igbaria, M., & Siegel, S. R. (1992). The reasons for turnover of information systems personnel. *Information & Management*, 23(6), 321-330.
- İnce, M., Yeşilkuş, F., & Özbozkurt, O. B. (2020). İşe bağlılığın işte kalma niyeti üzerindeki etkisinde iş gören selsliliğinin aracılık rolü. *Researcher*, 8(2), 238-256.
- İplik, F.N. ve Yalçın, A. (2007). A grubu seyahat acentalarında çalışanların örgütsel bağlılıklarını etkileyen faktörlerin belirlenmesine yönelik bir araştırma: Adana ili örneği, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18, 483-500.
- Jewell, R. B. (1984). How Howard hawks brought baby up: an apologia for the studio system. *Journal of Popular Film and Television*, 11(4), 158-165.
- Karacaoğlu, K. (2005). Sağlık çalışanlarının işe bağlılığa ilişkin tutumları ve demografik nitelikleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi: Nevşehir ilinde bir uygulama. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fak. İşletme İktisadı Enstitüsü Yönetim Dergisi*, 16(52), 54-70.
- Karasar, N. (2005). *Bilimsel araştırma yöntemi [Scientific research method]*. Ankara: Nobel Publishing.
- Kıral, E., (2022). İşe bağlılık ölçeğinin Türkiye öğretmen örnekleminde psikometrik özellikleri. *Journal of Research in Education and Teaching*. 11(2), 91-107.
- Kıyat, G. B. D., Özgüleş, B., & Günaydın, S. C. (2018). Algılanan kurumsal itibar ve işe bağlılığın duygusal emek davranışı üzerine etkisi: sağlık çalışanları örneği. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 21(3), 473-494.
- Kuruüzüm, A., Irmak, S., & Çetin, E. İ. (2010). İşe bağlılığı etkileyen faktörler: İmalat ve hizmet sektörlerinde karşılaştırmalı bir analiz. *Bilig Türk Dünyası Sosyal Bilimler Dergisi*, 53(2010), 183-198.
- Lawler, E. E., & Hall, D. T. (1970). Relationship of job characteristics to job involvement, satisfaction, and intrinsic motivation. *Journal of Applied Psychology*, 54(4), 305-321.
- Negiz, N., Oksay, A., & Akman, E. (2011). İşe bağlılık ve işten tatmin açısından cinsiyet ve sektörel farklılık: Kamu ve özel sektör kuruluşlarında karşılaştırmalı bir inceleme (Isparta örneği). *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (14), 207-229.
- Rotenberry, P. F., & Moberg, P. J. (2007). Assessing the impact of job involvement on performance. *Management Research News*, 30(3), 203-215.

- Sağlam-Arı, G., Bal, H., & Çına-Bal, E. (2010). İşe bağlılığın tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti ilişkisindeki aracılık etkisi: Yatırım uzmanları üzerinde bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(3), 143-166.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(3), 293-315.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzales-Roma, V. & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92.
- Şahin, B., & Şahin, İ. (2016). Dindarlığın kamu personelinin işe bağlılığı üzerindeki etkisi: yapısal eşitlik modeli çalışması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (35), 249-260.
- Tak, B. ve Çiftçioğlu, B.A. (2009). Üç boyutlu meslekî bağlılık ölçeğinin Türkçe’de güvenilirlik ve geçerliliğinin incelenmesine yönelik bir alan araştırması. *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 10(1), 35-54.
- Ulukan, Y., Aksoy, Ş. K., & Çiçek, H. (2023). Vardiyalı çalışmanın işe bağlılık ve iş performansına etkisi. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22(46), 187-206.

2. BÖLÜM

TÜRK SİYASETİNDE “OPORTÜNİST” LİDER ÖRNEĞİ OLARAK “TANSU ÇİLLER”

Dr. Öğretim Üyesi Ayşe KÜÇÜK

İstanbul Gelişim Üniversitesi Siyaset Bilimi ve

Uluslararası İlişkiler Bölümü

akucuk@gelisim.edu.tr

<https://orcid.org/0000-0003-4043-0550>

GİRİŞ

15 Temmuz 2016’da Türkiye’de gerçekleştirilen darbe girişimin ardından Yenikapı’daki Demokrasi ve Şehitler mitingindeki kalabalığın arasında 1990’lı yıllarda Türk siyasetinin en önemi figürlerinden birinin varlığı dikkat çekiyordu. Tansu Çiller, mitinge yine o yıllarda sıklıkla giydiği kıyafetleri hatırlatacak şekilde, beyazlar içinde katılmıştı. Aslında bu makalenin kaleme alınması fikri o gün Yenikapı’daki mitingi izlerken ortaya çıktı. Yeniden beyaz kıyafetler içinde Tansu Çiller’i boynundan düşürmediği şallarını -ki bu kez Türk bayrağını hatırlatacak şekilde kırmızı şalı ile- görmek o günleri hatırlatan bir çağrışımdı. Çiller, 2002 seçimlerinde DYP’nin baraj altında kalmasının ardından parti kongresinde yeniden aday olmayacağını açıklayarak siyaset sahnesinden çekilmişti. O günden sonra çok uzun dönem hatta 2007 yılında DYP’liler Tansu Çiller’i yeniden siyasette dönmesi yolunda evine kadar gitmiş olsalar dahi neredeyse hiç gündeme gelmemişti. Çiller, daha sonra sık sık siyasete geri döneceği yönünde sinyaller verdi ve ‘milletini özlediğini’ belirtti ve yine ‘milletine bir şeyler vermek’ istediğinden bahsetti. Türkiye, 15 Temmuz darbe girişimi sonrasında siyasi süreçte ciddi bir türbülans yaşamıştı. 2017 yılında

gerçekleştirilen referandumun sonucunda Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi'ne geçilmiş ve parlamenter sistemin tasfiyesi anlamında rejim değişikliği yaşanmıştı.¹ Tansu Çiller, Cumhurbaşkanlığı hükümet sistemini desteklediğini açıkladı ve Türkiye'nin günümüzde ihtiyaç duyduğu ruhun 'Çanakkale ruhu' olduğunun altını çizdi. Öte yandan, darbe girişimin ardından ilan edilen olağanüstü hâl 21 Temmuz 2018'e kadar 7 kez uzatıldı. Çillere göre, mücadele olmazsa 'çok bedel' ödenecekti (sabah.com.tr, 2020). Çiller, yeni bir dünya kurulurken 'Türkiye'yi ayağa kaldırmak' gerektiğinden, ülkede 'merkez sağ siyasette bir parti eksikliği' duyulduğunun sıklıkla altını çizdi (cumhuriyet.com.tr, 2022). Bu süreçte Tansu Çiller'in yeni bir siyasi parti kurmak istediği ve hatta DP'nin başına geçmek istediği gibi iddialar ise sıklıkla basında yer aldı. DP Genel Başkanı Gültekin Uysal'ın "Demokrat Parti, marabasıyla satılık köy değil" (Yüce, 2022) şeklindeki tepkisinin ardından Tansu Çiller'in bu kez Adalet Partisi'nin başına geçmek istediği partinin Genel Başkanı Vecdet Öz tarafından açıklandı (birgun.net, 2022). 25 yıllık bir sessizlik döneminin ardından eski başbakanlardan Tansu Çiller'in yeniden gündeme gelmesi oldukça ilginçti. Çiller, adeta siyasete geri dönmek için bir fırsat kolluyordu. Bu durum Tansu Çiller'i bir taraftan hem merak etmemi hem de kendisinin oportünist kişiliği ile ilgili bir makale kaleme almam gerektiğini ortaya çıkarttı. Bu makalede aktif siyaset dönemindeki örnekler üzerinden Tansu Çiller'in oportünist liderliği tartışılacaktır. Nitekim Barış Kesgin'in yaptığı Leadership Trait Analysis (Lider Özellikleri Analizi) çalışmasında Tansu Çiller "oportünist ve pragmatist" bir lider olarak tanımlanmıştır (Keskin, 2012, s. 44). Bu çalışma ise nitel bir yöntemle operasyonel kod analizi yapmaktadır.

1. TANSU ÇİLLER'İN SİYASET BASAMAKLARI

Tansu Çiller, Türkiye'de siyaset basamaklarını hızla tırmanan bir lider olmuştur. Aslında Çiller'in Cumhuriyet Halk Partisi (CHP) kökenli bir aileden geldiği ve çocukluk döneminde İsmet İnönü'ye sempati ile Demokrat Parti (DP) iktidarına karşı ise öfke duyduğu ifade edilmektedir (Yeşilyurt, 2006, s. 382-384). Çiller, Boğaziçi Üniversitesi Ekonomi Bölümü'nden mezun olmuş,

1 15 Temmuz darbe girişiminin ardından Türkiye dış politikada her gün yeni bir krizle karşı karşıya kalmış ve özellikle Türkiye-ABD ilişkilerinde çoklu alanlarda kriz dinamiği ortaya çıkmıştır.

New Hampshire’da yüksek lisans ve Connecticut’ta doktora eğitimini tamamlamıştır. Doktora sonrası Yale Üniversitesi’nde çalışmalar gerçekleştirmiştir. Kısa bir süreliğine Dünya Bankası’nda çalıştıktan sonra Franklin ve Marshall Koleji’nde öğretim üyeliği görevinde bulunmuştur. 1974 yılında Türkiye’ye geri dönmüş ve Boğaziçi Üniversitesi Ekonomi bölümünde öğretim üyeliği görevini sürdürmüştür. Çiller’in 1983’te Süleyman Demirel ile tanışması ise siyasal hayata atılmasına zemin hazırlamıştır.²

Tansu Çiller siyasete Süleyman Demirel’in daveti üzerine Doğruyol Partisi’nde başlamıştır. DYP’ye Demirel’in kızı olarak tanıtılmıştır (Coşkun, 2023, s. 9) 20 Kasım 1991’de kurulan DYP-SHP koalisyon hükümetinde Çiller Ekonomiden Sorumlu Devlet Bakanı görev almıştır.³ Çiller 1993’te kendisinin de bir parçası olduğu hükümetin aldığı kararların aleyhine beyanatlar vermiştir. ‘Söylediklerim uygulanmazsa enflasyon düşmez’ söylemi, Çiller ile Demirel ilişkisinde büyük bir kırılma noktası olmuştur. Nitekim Başbakan Demirel’e göre kolektif olarak alınan kararlarda sorumluluğu bulunan bakan bu sorumluluğun gereğini yerine getirmelidir (Bildirici, 1998, s. 402). Bu koalisyon döneminde Çiller ile Demirel’in baba-kız ilişkisine sahip oldukları söylenmişse de süreç içerisinde hükümet politikaları aralarındaki anlaşmazlığı arttırmıştır. Aynı yıl, Cumhurbaşkanı Turgut Özal’ın vefat etmesinden sonra 16 Mayıs 1993’te Süleyman Demirel Cumhurbaşkanı olması ise Çiller’in siyasal yaşamdaki yükselişinin önünü açmıştır. Çiller 25 Haziran 1993’te 50. Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti’nin ilk kadın başbakanı olmuştur. Ardından 51. ve 52. hükümetlerde başbakanlık görevini sürdürmüş ve kamuoyunda REFAHYOL olarak bilinen 54. hükümette Başbakan Yardımcısı ve Dışişleri Bakanı görevinde bulunmuştur.

Esasında Tansu Çiller Türkiye’nin modern yüzü olarak temsil edilen bir lider olmuştur. İyi bir eğitim almış, Boğaziçi Üniversitesi Ekonomi bölümünde

2 1980’de askeri darbe sonrası il seçimlerde Milliyetçi Demokrasi Partisi’nden Turgut Sunalp Tansu Çiller’e milletvekilliği teklifinde bulunmuşsa da bu teklif Çiller’in kendisine bakanlık verilmesi yönündeki ısrarla talep etmesinden dolayı hayata geçmemiştir. Bu durum Tansu Çiller’in Türk siyasetine katılımını bir süre için geciktirmiştir. Aslında Türkiye’ye ilk dönüş yaptığı dönemde Turgut Özal’ı ve onun ekonomi politikalarını beğendiğini ifade etmiştir. Bu nedenle kendisinin Anavatan Partisi içerisinde siyaset yapması beklenmiştir.

3 Bu noktada Sermaye Piyasası Kurulu, Devlet İstatistik Enstitüsü ve Devlet Planlama Teşkilatı gibi kurumların Tansu Çiller’e bağlı olduğunu söylemek gereklidir.

öğretim üyeliği yapmış, iyi derecede yabancı dil bilen, genç bir kadın siyasetçi olarak siyasal hayata adım atmış ve bu şekilde temsil edilmiştir. Tansu Çiller’in siyasi başarısında değişim rüzgârlarını arkasına almasının önemli bir payı bulunmaktadır. Ayrıca her ne kadar Tansu Çiller’in sonraki süreçte aleyhine dönmüş olsa da medya ve iş çevreleri ile yakın bağlantıları olduğu bilinmektedir (Arcayürek, 2001, s. 57). Tanıl Bora, 1993’te Tansu Çiller’in Türkiye’nin ilk kadın başbakanı olarak iktidara gelebilmesinde feminist rüzgârları arkasına almasının önemli bir payının bulunduğunu belirtmiştir (Bora, 2017, s. 787).⁴ Nitekim Yavuz Gökmen’in belirttiği üzere, bu “sarışın güzel” kadının Türk siyasi elitlerinin bir türlü kabul edemediği bir figür olmasının arka planında bürokratik cumhuriyetin ideal ‘devlet adamı’ tipinin dışında, ‘kadın’ oluşu ve hatta ‘güzel bir kadın’ oluşu yatmaktadır (Gökmen, Sarışın Güzel Kadın , 1999, s. 163-164). Ancak Tansu Çiller’in iktidar dönemleri Türkiye’de istikrasızlık, ekonomik kriz, güvenlikçi politikalar, katliamlar, yolsuzluklar, suikastlar ve skandallar ile hatırlanmaktadır. Bu nedenle Türk siyasi hayatının en karanlık dönemlerden biri olarak görölmektedir.

2. SİYASİ HAYATTA LİDER VE ÖNEMİ

Siyaset kamusal yaşamda görünür olma haline indirildiğinde, liderler bütün dünyada siyasal hayatın en evrensel, en çok tanınan ve haklarında en çok konuşulan unsurlarıdır (Blondel, 1987, s. 1). İster demokratik, ister otoriter rejimlerde, ister Batı’da ister Doğu’da ya da Afrika’da liderler siyasi hedeflerini takip etmek üzere bir yol izlerler (Gaytancıoğlu, 2013, s. 51) Siyaset hem iç politika bağlamında hem de dış politika bağlamında ele alındığında liderlerin kararları çerçevesinde şekillenir (Mintz & De Reuven, 2010, s. 4). Liderler karar alma mekanizması içerisinde doğal olarak söz sahibi olmakla birlikte süreç üzerinde doğal olarak etkindirler. Bu açıdan uluslararası ilişkilere yakından bakıldığında iç politikada olduğu gibi dış politika yapım sürecinde de liderlerin aktif oyuncular olduğu gerçeği dikkate alınmalıdır. Dış politika analizinde liderlerin önem ve etkisini ortaya koyan çok sayıda araştırma mevcuttur (Snyder, Bruck, & Sapin, 1954, s. 53); (Rosenau, 1966); (Kaarbo, Lantis S,

4 Bora’ya göre, bu durum bir taraftan feminizmi meşrulaştırırken onun ehlileşmesinin ve içeriksiz hale gelmesinin simgesi olan cumhuriyet kadınının sağcı, militanist ve otoriter milliyetçi versiyonuna benzetmiştir (Bora, 2017, s. 787).

& Beasley, 2002, s. 18); (Hudson, 2014, s. 39). Bununla birlikte uluslararası ilişkilerin bir alt alanı olarak dış politika analizinin gelişmesiyle birlikte insan faktörü analizin merkezine oturtulmuş ve insanları şekillendiren bilişsel, sosyal ve psikolojik faktörler önem kazanmıştır. Ayrıca, dış politika analizinde yapılan pek çok çalışmada liderleri kısıtlayan ve onları belirli yönlere iten ülke içi dinamiklere ve uluslararası bir çevreye referans verilmektedir (Çuhadar, 2021, s. 3). Dış politikanın, her ne kadar iç siyasetten bağımsız ve kendine özgü ayrı bir alan olduğu düşünülse de günümüzde uluslararası ilişkiler literatürü bu ön kabulü sıklıkla sorgulamaktadır. Özellikle son yıllarda dış politika ve iç politika arasındaki duvarlar tamamen yıkılmıştır (Benli Altunışık, 2022, s. 3). Nitekim Ali Balcı'ya göre dış politikanın iç politikadan tamamen ayrı ve bağımsız olması bir mitten başka bir şey değildir (Balcı, 2007).

Özellikle Soğuk Savaş sonrası dönem her ne kadar başlangıçta muğlak bir zaman dilimi olarak görülmekle birlikte, liderleri giderek daha fazla önemli kılmıştır. Bu dönemde iç politika ve dış politika arasındaki ayrım da giderek belirsizleşmiş ve bu iki alan birbiri ile bağlantılı olarak okunur hale gelmiştir. Siyasi liderler ülke içinde ve uluslararası düzeyde var olan yapısal kısıtlamalar karşısında kendi kişilikleri ve tarzlarını ortaya koymaktadır. Başka bir deyişle iç politikada karar alma mekanizmasının merkezinde yer alan liderler dış politika yapımında yapı tarafından belirlenmemekle birlikte bu yapılar ile etkileşime girmektedir (Çuhadar, 2021, s. 4). Liderleri siyasi analiz merkezine yerleştirmek, yalnızca iç değil dış politika kararlarının alınmasında da karar dünyayı nasıl algılayıp yorumlandıkları bağlamında onların sosyal ve psikolojik ortamlarının ele alınmasını gerektirmiştir. Bir adım daha ileri giderek, lideri yalnızca kısıtlamalara tepki veren pasif bir algılayıcılar olarak değil, aynı zamanda çevrelerini manipüle etmeye çalışan aktörler olarak görmek gereklidir. Çünkü uluslararası sistem liderler için sadece kısıtlı koşullar oluşturmamakta aynı zamanda çeşitli fırsatlar sunmaktadır. Liderler iç politikayı uluslararası pazarlığın sonuçlarını etkilemek için kullanabildikleri gibi, uluslararası alanda iç politikada birtakım hedeflere ulaşmak amacıyla da hamleler geliştirmektedir (Çuhadar, 2021, s. 4). Dış politika yapım sürecinde “devletin kara kutusunun içine bakmak” farklı liderlerin ya da karar alıcı grupların olduğu bir çevrenin yorumlanmasına dayanır. Bu nedenle karar alıcı olarak liderlerin kavramsallaştırabilmek için aynı zamanda uluslararası çevre ve ülke içi değişkenlerin birlikte dikkate alınması gereklidir (Grove, 2007, s. 1).

3. OPÖRTÖNİST LİDER NEDİR?

Bazı liderlerin dünyayı ve diğer insanları sömürülecek fırsatlar olarak görme yönündeki eğilimleri nedeniyle opörtünist lider kavramı kullanılmaktadır. Bu tür liderler var olan koşulları kendi avantajları için kullanmaktadır. Winter’e göre durumun getirdiği fırsatları değerlendirmeyi seçen opörtünist liderler bu fırsatları kendi çıkarlarını gerçekleştirmek amacıyla kullanır (Winter, 2005, s. 49). Bu tür liderlerin dikkatlerinin odağında hedeflerine ulaşabilmek için mevcut koşullar altında neyin mümkün olduğunu değerlendirmek bulunmaktadır. Bu nedenle opörtünist liderler kendi yargılamalarından çok seçmenlerinin neye izin verip vermeyeceğini dikkate alırlar (Hermann M. G., 2005, s. 198). Opörtünist bir lider kişisel çıkarlarını diğer önceliklerin önüne koymakta, kişisel avantajlar elde etmek için liderlik davranışlarını yeniden uyarlamakta ve değeristirmektedir. Bu noktada liderin girdiği bu çabanın odak noktasında kişisel kazanımlarını gerçekleştirmek bulunmaktadır. Bu tür liderlerin liderlik davranışlarını tanımlamak için “acımasız, kurnaz ve kendi kendini motive eden” gibi sıfatlardan yararlanılmaktadır. Öte yandan, opörtünist liderlerin var olan değerşikliklere kendilerini uyarlayabildiklerini ve stratejik davrandıklarını da belirtmek mümkündür (Northouse, 2016, s. 77-78). Opörtünist liderler şu özelliklere sahiptir (Torbert & Rooke, 2005, s. 46):

- Opörtünist liderler, güvensizlik, bencillik ve manipölasyon gibi özellikleri bağlamında nitelendirilirler.
- Bu tür liderler, bireysel kazançlarına odaklanma eğilimindedirler.
- Opörtünist liderlerin dış dünyaya yaklaşımları, kontrol algıları tarafından şekillendirilir.
- Opörtünist liderlerin bir olaya verdiği tepki, o olayı kendi lehlerine yönlendirip yönlendiremeyecekleri ile ilişkilidir.
- Opörtünist liderler, kötü davranışları meşrulaştırma eğilimindedirler.
- Geri bildirim reddederler; herhangi bir konuda suçu veya sorumluluğu üstlenmek yerine dışsallaştırma yoluna giderler ve sert karşı önlemler alırlar.

Türk siyasetinde opörtünist bir liderin bir örneği olan Tansu Çiller, “varmak istediği hedeflere varmak için her türlü yolu denemeyi göze alabilen bir

kişiliğe sahiptir” (Arcayürek, 2001, s. 57). Kendisi de bu durumu “*ben hiçbir büyük savaş kaybetmedim*” (Arcayürek, 2001, s. 58) cümlesiyle ifade etmiştir. Örneğin Tansu Çiller’in Anavatan Partisi’nde siyaset yapması beklenirken; o Doğruyol Partisi’nde siyasete atılmıştır. Tansu Çiller’in oportünizmi bir diğer örneği, ‘ben gidersem dine dayalı şeriat sistemini arzulayan gelir’ ya da ‘ben gidersem Refah gelir’ gibi söylemleri sıklıkla kullanmasına rağmen Refah Partisi ile koalisyon ortağı olmasından da kolaylıkla tespit edilebilir. Çiller, bu değişimi Refah Partisi ile ‘ben koalisyon kurmazsam Anavatan kurar’ biçiminde savunmuştur (TBMM Tutanak Dergisi, 1996). Nitekim 53. Hükümet döneminde Refah Partisi tarafından Çiller için verilen soruşturma önermeleri iki parti arasında koalisyonun gündeme gelmesiyle geri çekilmiştir (Baykal, 2021, s. 53). Tansu Çiller iktidarını sürdürmek uğruna söylemini sık sık değiştirmiştir. Militarizm ile anti-militarizm arasında gidip gelmiş, siyasi söylemini Türkiye’yi Avrupa’nın bir parçası yapmak ile halkın milliyetçi duyguları ile dini hassasiyetlerine paralel biçimde, Avrupa normlarına meydan okumak arasında günün koşullarına göre uyarlamıştır. Bu noktada Tansu Çiller’in liberal söylemden muhafazakâr söyleme geçiş yaptığı ve daha sonra yeniden liberal söyleme döndüğü vurgulanmalıdır (Sayarı & Heper, 2002, s. 226). Arcayürek’in belirttiğine Çiller, iktidarda kalmak ve malvarlığı ile ilgili meclis araştırmasının sonunda Yüce Divan’a gitmemek için Refah Partisi ile işbirliği yapmıştır (Arcayürek, 2001, s. 57). Çiller’in oportünizmini daha iyi açıklayabilmek için kendisinin iktidar döneminin daha geniş ölçüde ele alınması gerekmektedir.

4. İÇ VE DIŞ POLİTİKA BAĞLANTISINDA TANSU ÇİLLER DÖNEMİ

Türkiye’de Tansu Çiller dönemi iç ve dış politikada karşılaşılan çok sayıda problemle hatırlanan bir dönem olmuştur. Bu dönemde iç politikanın en önemli parametrelerini ekonomik kriz, PKK ile mücadele ve yolsuzluk tartışmaları oluşturmuştur. Aynı dönemin DYP’si de yolsuzluklar karşısında hesap vermemek, şiddeti meşrulaştıran kadro ve söylemler, ordu karşısında demokrasi ve dini yaşam serbestisinin havariliğini yaptığı gibi sert eleştirilerle karşı karşıya kalmıştır (Danzikyan, 1997).

Tansu Çiller başbakanlık döneminde iç siyasette PKK’nın etkinliğinin arttığı ekonomik krizin enflasyon canavarı ile simgelendiği bir ülke ile karşı karşı-

ya kalmıştır (Aydın & Taşkın, 2014, s. 389). Kentli, liberal, eğitilmiş ve modern bir siyasetçi imajı çizen Tansu Çiller hem iç hem de dış politikada hızla güvenlik politikalarına yüklenen bir siyasetçiye dönüşmüştür (Cizre, 2002, s. 203). Bu dönemde Türk dış politikasının gündemini ise AB ile Ortak Pazar tartışmaları, Yunanistan ile sürekli tekrarlayan dış politika krizleri ile Balkanlar hem de Kafkasya’da ortaya çıkan etnik çatışmalar meşgul etmektedir. Danzikyan’a göre Çiller ve DYP dönemi yolsuzluk noktasındaki bütün eleştirilere rağmen “bölücülere”, “vatan hainlerine” karşı çıktığı bir zaman dilimidir (Danzikyan, 1997).

5. İÇ POLİTİKADA TANSU ÇİLLER DÖNEMİ

Tansu Çiller başbakanlığı döneminde çevresinde bulunan insanlara güvensiz bir tutum sergilemiştir. Nitekim Çiller’in eski basın danışmanı dahi kendisinin insanlarla pek iyi anlaşamadığını ve arkadaş canlısı bir kişi olmadığını ifade etmiştir (Cizre, 2002, s. 206). Aslında çevresindeki insanlara güven duymayan, kuşkucu bir tarafı vardır. Başbakanlık döneminde konuşma metinlerini kaleme alan Emekli Büyükelçi Yalım Eralp anılarında Çiller’in kaprisinin işleri ivedilikle istemesi ve yakınındakilerin “her aradığında yakınında” ve “emrine amade” bulma beklentisi olduğuna anılarında yer vermiştir (Eralp, 2017, s. 164). Bu tutumu onun kısa bir süre içerisinde bütün yetkileri elinde toplamaya çalışmasına neden olmuştur. Tansu Çiller, “nevrotik”, “narsist”, “kendini beğenmiş”, “huysuz”, “kavgacı” ve hatta “yalancı” bir lider olarak tasvir edilmiştir (Gökmen, 1999, s. 163).

Enflasyonun sınır tanımadığı 1990’lı yıllarda Tansu Çiller, Merkez Bankası Başkanlığı görevine Bülent Gültekin’i getirmiştir. Bülent Gültekin Türkiye’nin para politikası ile ilgili ilk raporunu 3 Aralık 1993’te Çiller’e teslim etmiştir. Ancak her konuya tam olarak hâkim olmak isteyen Çiller, düşük faiz politikası uygulamaya yönelmiştir. Tansu Çiller ekonomi alanında uzmanlaşmış bir isim olmasına rağmen çelişkili kararlar almış ve bu kararları uygulamıştır. Esasında Çiller’in Türk ekonomisi ile ilgili temel düşüncesi ülkedeki “*bütün felaketlerin kur politikasından*” ileri geldiği yönündedir. Aslında bağımsız bir kurum olan Merkez Bankası’nın Başkanı Bülent Gültekin bu tespiti desteklememektedir. Tansu Çiller’e göre ise bu yorum kendisini kötü göstermektedir. Gültekin’e göre ise konuya sadece “*kur politikası*” temelinde bakılması halinde, sorunların

temeline inilmesinin mümkün değildir. Buna göre elbette “kur politikasında sorunlar” bulunmaktadır ancak sorunun temel kaynağı “kamu finansmanı”-dır (Erel & Bilge, 1994, s. 186). Bu noktada Merkez Bankası Başkanı Bülent Gültekin çeşitli öneriler getirmiştir.⁵ Bu önerilerin odak noktasını Türkiye’de IMF ile bir stand by anlaşması yapılmış gibi ekonomik bir paket hazırlanması ve uygulanması olmuştur (Erel & Bilge, 1994, s. 188). Ayrıca Gültekin’e göre ciddi bir devalüasyon yapılmasına ihtiyaç bulunmaktadır. Fakat önemli olan ekonomik bir istikrar paketi oluşturulmasıdır. Bu süreçte Türkiye ekonomisinin kontrol edilemez boyutlara ulaşması bir taraftan rezervlerini eritmiş; öte yandan, açık piyasa işlemlerinin yapılamamaya başlaması nedeniyle, Merkez Bankası sürekli döviz müdahalelerinde bulunmasına rağmen, dövizin önünü almak mümkün olmamıştır. Uluslararası kredi derecelendirme kuruluşlarının Türkiye’nin kredi notunu düşürmesi nedeniyle Türkiye 25 Ocak’ta %13,59 üzerinden devalüasyon yapma kararı almıştır. Merkez Bankası Başkanı Bülent Gültekin istikrar paketine ek olarak devalüasyon yapılması şeklindeki önerisi dikkate alınmadığı için 31 Ocak itibariyle istifa etmiştir. Ancak Başbakan Tansu Çiller’in temel kaygısı ilk kez girdiği seçimlerde bir istikrar paketi uygulandığı takdirde, DYP’nin başında kalmayı sürdürüp sürdüremeyeceği sorusu olmuştur. Bu nedenle Tansu Çiller’e göre bir istikrar paketi yürürlüğe koyması mümkün değildir (Erel & Bilge, 1994, ss. 190-203).

Tansu Çiller, Kürt meselesinin silahla çözülemeyeceği fikrini işlemekle birlikte, Türkiye’de Kürt sorunun çözümünde “Bask modeli değerlendirilebilir” söyleminden hızlı bir uzaklaşmış ve güvenlikçi politikalara yönelmiştir. Çiller döneminin en önemli özelliklerinden biri de bu dönemde terörün güç kullanılarak bastırılması olmuştur. Aslında DYP-SHP hükümet programında Kürt sorununu ele alan önemli vaatler yer almıştı. Erdal İnönü ‘kültürel kimliklerinin tanınması’ gerektiğini ifade etmiş; Süleyman Demirel ‘Kürt realitesini’ tanıdığını belirtmiştir. Tansu Çiller’in başbakan olması birlikte, Kürt meselesindeki söylemi çok hızlı bir biçimde değişim geçirmiştir. Çiller “askeri çözüm kaçınılmazdır” söylemi karşısında “[Kürt sorunu] TBMM’nin meselesi-

5 Merkez Bankası Başkanı Bülent Gültekin’e göre şu adımlar atılmalıdır:

- 1) Kamu finansman ihtiyacı reel olarak düşürülmeli,
- 2) Para arz hızı azaltılmalı,
- 3) Kurun trendi terse çevrilmeli,
- 4) Özellikle KİT’ler başta olmak üzere Türkiye’deki sübvansiyon sistemi gözden geçirilmeli,
- 5) Reel ücretin artışı frenlenmelidir (Erel ve Bilge, s.188-189).

dir. Meclis'in çatısı altında ulusal bir çözüm bulmak için her şeyi” yapacağını ifade etse de sadece Kürtçe eğitim ve Güneydoğu’da birkaç saatlik Kürtçe yayın yapılması konusunda nabız yoklamakla yetinmiştir (Aydın & Taşkın, 2014, s. 297). Tansu Çiller İspanya ziyaretinde verdiği bir röportajda, “PKK’lı teröristler ve dini fanatikleri birbirlerinden ayırmadan her şeyle mücadele ediyorum. Kürtçe radyo ve televizyon çoğunluğun talebi” olmadığını beyan etmiştir. İspanya gezisinde Başbakan Filipe Gonzales ile görüşmesinin ardından ise “durumları Türkiye’ye çok benziyor. İspanya’nın da tecrübesinden yararlanacağız” (Uluengin, 1993) ifadesi basına yansımıştır. Cumhurbaşkanı Demirel’in “Türkiye’de Bask biçimi olmaz. Çözümü İspanya’da arama” beyanının ardından ve özellikle askeri kanadın ve muhalefetin tepkileri sonrasında Tansu Çiller “benim ağzımdan duymadığınız şeyler benim değildir” (Bildirici, 1998, ss. 266-267) şeklinde açıklama yapmıştır. Nitekim Çiller PKK’nın ilan etmiş olduğu tek taraflı ateşkesi bozmasının ardından 1993 sonbaharında “bu iş ya bitecek ya bitecek” demiş; DYP Kongresi’nin gündeme geldiği Kasım 1993’te “PKK’ya karşı özel ordu” kurmaktan bahsetmiştir. Bununla birlikte “terörün içteki ve dıştaki finansal kaynaklarını kurutacağız. Haraç verenlerin listesini çıkarıyoruz bunlar kurutulacak” şeklindeki ifadeleri basında yer almıştır. 4 Kasım 1994’te “elimizde PKK’ya yardım eden Kürt iş adamlarının listesi var. Listede 60 kadar isim bulunuyor. Devlet PKK’yla olduğu gibi, PKK’ya mali destek sağlayanlarla da her biçimde mücadele edecektir” açıklamasında bulunmuştur. Bu liste Eski MİT yöneticisi Mehmet Eymür daha sonra süreçte açıklamış olup listede yer alan pek çok ismin sonradan öldürüldüğü ortaya çıkmıştır (Uludağ, 2015). . Nitekim Tansu Çiller, kamuoyunda “tak-şak paşa” olarak adlandırılan Doğan Güreş’in görev süresinin uzatılmasını sağlamış ve Güreş daha sonra DYP’den milletvekili seçilmiştir. Aslında Tansu Çiller DEP’li (Demokrasi Partisi) milletvekillerinin mecliste gözaltına alınıp hapsedilmesinde olduğu gibi partinin Anayasa Mahkemesi tarafından kapatılma sürecinde önemli roller üstlenmiştir. Bu tercih Tansu Çiller’in iktidar dönemde özellikle güvenlikçi politikaların yükselmesine, askerin etkisinin ve etkinliğinin artmasına sebep olmuştur. DYP TBMM Grubu’nda Çiller’in “Meclis’te PKK’nın bulunduğu bir gölge vardır, bunu Meclis’in üzerinden kaldırmakla yükümlüüz” ifadesini; Genelkurmay Başkanı Doğan Güreş’in “Eşkiyayı Bekaa’da aramaya gerek yok. Maalesef bunların bir kısmı Yüce Meclis’in çatısı altındadır” (Akın, 2014) beyanını takip etmiştir. Tansu Çiller’in Türkiye’de PKK terörünün son derece arttığı bir dönemde, Kürt meselesi ile ilgili bütün sorumluluğu orduya

devretmesine rağmen, iktidardan düşmesinin ardından ordunun siyasete müdahalesine sert eleştiriler getirdiği belirtilmektedir (Sayarı & Heper, 2002, s. 231). Belki de daha da ilginç olan devlet içerisindeki çeteleşmenin çoğunlukla Tansu Çiller'in sorumluluğu olarak gösterilmiş olmasıdır. Bu noktada Yavuz Gökmen oldukça ilginç bir yorumda bulunmuştur. Buna göre çetelerle ilişkinin bir devlet geleneği olduğunu sanarak Tansu Çiller'in bazı emirleri imzalamış olabileceği ifade etmektedir (Gökmen, 1999, s. 149).

3 Kasım 1996'da REFAHYOL Hükümeti döneminde Susurluk'ta bir kamyonun bir otomobil ile çarpışması ile meydana gelen trafik kazası sonrasında çürüme tartışmaları Türk siyasetinin merkezine otururken; Türkiye gündeminde devlet-mafya ilişkilerinin boyutları tartışılmaya başlanmıştır (Çürümenin Belgesi, 1996). Aslında açığa çıkan olaylar, 1950'li yıllardan itibaren ABD tarafından komünizme karşı mücadele etmek için oluşturulmuş olan kontrgerillanın varlığına işaret etmektedir. Bu oluşumun daha sonra Genelkurmay Başkanlığı'na bağlandığı, Seferberlik Tekkik Kurulu, Özel Harp Dairesi, Özel Kuvvetler Komutanlığı gibi çeşitli adlarla o tarihe kadar varlığını sürdürdüğü iddia edilmiştir (Hiçyılmaz, 1997, s. 8). Aynı araçta MP5 silahı ve susturucular bulunmuş ve Abdullah Çatlının üzerinden çıkan emniyet uzmanı belgesinin üstündeki imzanın Emniyet Genel Müdürü Mehmet Ağar'a ait olduğu ortaya çıktığı için kendisi istifa etmiştir. Erbakan'ın "fasa fiso" olarak nitelendirdiği dönemde yaşananlar devlete güveni zedelemiştir. Türkiye'nin dört bir yanında karanlığa karşı bir dakika aydınlık eylemleri yapılırken Süleyman Demirel konunun üzerine gidileceğini açıklarken 22 Aralık'ta liderleri toplantıya çağırarak her "nereye uzanırsa uzansın" diyerek çetelerle mücadele edileceğini açıklamıştır (Hekimoğlu, 2000, s. 128-130). Bu dönemin bir diğer özelliği, Susurluk kazası esnasında otomobilde DYP Milletvekili Sedat Bucak'ın bulunmasıdır. Tansu Çiller ise bu dönemde DYP'nin iktidarda kalmasına odaklanmıştır. Susurluk skandalı ile ilgili "bu devlet uğruna kurşun atan da yiyen de şereflidir" sözleri siyasal bir lider olarak Çiller'in bu tartışmalarda aldığı tavrı göstermektedir (Saraçoğlu, 2022, s. 857).

Bir diğer taraftan farklı sürücü tarafından kullanılmaya çalışılan bir arabaya benzetilebilecek olan Refahyol hükümeti özellikle problemlili bir zaman dilimidir. Bu dönemde 28 Şubat kararları karşısında Tansu Çiller, askeri komuta kademesinin emeklilik kararlarının imzalanması, cumhurbaşkanına götürülmesi ve şayet cumhurbaşkanı tarafından kabul edilmezse bu kez de

bir mecliste bir demokrasi cephesi açılmasını önerilerinde bulunmuştur. Bu bakımdan Tansu Çiller’in askeri vesayete bir dönem için karşı çıkmış; ya da en azından direnme teklifinde bulunmuş bir lider olarak da görülebilir (Gökmen, 1999, s. 155).

6. DIŞ POLİTİKADA TANSU ÇİLLER DÖNEMİ

Türk dış politikası açısından 1990’lı yıllar hem bir tehdit hem de bir fırsat dönemi olarak değerlendirilmektedir. Soğuk Savaşın sona ermesiyle birlikte Türk dış politikası daha önce Sovyetler Birliği’nin denetiminde ve Türkiye’nin erişiminden uzak olan Orta Asya’da bulunan Türki cumhuriyetlere yönelik bir alan açılmıştır. Sovyetler Birliğinin dağılması sonucunda 15 yeni ülke kurulmuştur. Bu durum Türkiye’ye yeni bir görev yüklediği düşüncesini doğurmuş öte yandan Balkanlarda ve Sovyetlerin dağılmasından sonra Türkiye’nin kültürel, dini ve dil açısından yakın olduğu yeni ülkeler dünya sahnesinde yerini almıştır. Tam da bu nedenle, Türkiye’nin bölgesel güç olma kapasitesi artmıştır (İbrahimov, 2011, s. 65). Aynı dönemde Türkiye’nin aktif politika yaklaşımı hem Amerika hem de Avrupa ülkeleri tarafından desteklendiği göz ardı edilmemelidir.

Bölgede Türkiye’nin önemi ve etkinliği artarken “Adriyatik’ten Çin’e Türk Dünyası” söylemi doruğa ulaşmış ve 21. Yüzyılın “Türkiye yüzyılı”⁶ olacağı söylenmeye başlanmıştır. Ocak 1992’de Türk İşbirliği ve Kalkınma Ajansı (TİKA) kurulmuş; Ekim 1992’de Türkçe Konuşan Devletler Devlet Başkanları Zirveleri oluşturulmuş; Türk Devlet ve Toplulukları Dostluk, Kardeşlik ve İşbirliği Kurultayları ise 1993’ten itibaren düzenlenmiştir. (Yılmaz, 2021, s. 261).

İlk Azerbaycan gezisine Demirel Alparslan Türkeş’i de davet etmiştir.⁷ 1993’ten 1997’e kadar Türk Devletleri ve Toplulukları Dostluk, Kardeşlik ve İşbirliği Kongreleri yapılmış ve Alparslan Türkeş ölümüne kadar bunların liderliğini üstlenmiştir. Bu noktada eğitim, ulaşım ve yayıncılık, alfabe birliği, sanatları ve kültür, ortak tarih, mimari, şehir planlaması, liberal piyasa ekon-

6 Bu noktada Alparslan Türkeş ve Milliyetçi Hareket Partisi’nin anti komünist niteliği nedeniyle Sovyet sonrası ülkelerde itibar kazanan bir hareket olmuştur.

7 Hatta bu noktada Türkiye’nin dış politikasının nasıl geliştirileceğinin kendisine danışıldığı iddia edilmektedir.

omisine geçiş gibi çoklu alanlarda devlet dışı aktörler katılım göstermiştir. Bu uluslararası platform politikacılara çağrıda bulunulan bir işbirliği alanı oluşmuştur. Nitekim cumhurbaşkanları, başbakanları ve dışişleri bakanları ile muhalefet partilerinin liderleri toplantılara katılım göstermiştir (Köstem, 2016, s. 9-10).

Bu dönem Türk dış politikasının bir açıdan Sovyet sonrası ülkeler ve Türkiye cumhuriyetlerle etkileşime geçtiği bir dönem olarak görülebilir. Ancak Tansu Çiller'in başbakanlık yaptığı DYP-SHP koalisyonu döneminde kendisi dış politikaya açıkça damgasını vurmak isteyen bir lider olmuştur. Bu durum Çiller'in SHP ile çeşitli sorunlar yaşamasına neden olmuştur. Çiller başbakan olarak doğrudan doğruya dış politikayı kendisi yönetmek istediğinde Türkiye tarihinde en sık dışişleri bakanı değişen olmuştur (Sönmezoğlu, 2014, s. 594). . Enis Berberoğlu'nun belirttiğine göre 1994'te Bakü'den kaçan iki muhalif Ankara'da devlet yetkilileri ile görüşmüş ve Haydar Aliyev'e karşı darbe yapmak istediklerini ve yerine Ebulfez Elçibey'i getirmeyi amaçlamışlardır. Bu girişim 13-17 Mart 1995'te darbe girişimine dönüşmüştür (Berberoğlu, 1997). Bu noktada Türkiye'den para ve silah yardımı taleplerinin dönemin başbakanı Tansu Çiller'e de ilettikleri, Devlet Bakanı Ayvaz Gökdemir ile temasta oldukları iddia edilmiştir. Darbe teşebbüsünü Haydar Aliyev'e Süleyman Demirel vermiştir. Özellikle bu darbe teşebbüsünde önemli görevler aldığı ifade edilen Ferman Demirkol'un daha sonra Türkiye'ye getirilmesi Azerbaycan Cumhurbaşkanı Haydar Aliyev tarafından 6 Mayıs 1997'de bizzat TBMM'de Türkiye-Azerbaycan dostluğuna leke süren bir hamle olarak görülmüş ve kürsüden eleştirilmiştir (Aliyev, 1997).

Buna rağmen Çiller Türkiye'nin dış politika yaklaşımını anlattığı makalesinde ekonomik olarak karşılıklı bağımlılığın uluslararası barış ve istikrarı oluşturmanın en iyi yolu olduğunu belirtmiş; Kafkaslar, Orta Asya, Balkanlar ve Avrupa ile tarihi, kültürel ve güncel bağları sayesinde Türkiye'nin bu işbirliğini kolaylaştırabileceğinin altını çizmiştir. Çiller'e göre Türkiye 325 milyon nüfusun yaşadığı Adriyatik'ten Pasifik'e kadar bölgeye refah oluşturma potansiyeli mevcuttur. Türkiye'nin Sovyet sonrası ülkelerle tarihi, kültürel ve dilsel bağlardan kaynaklanan yakın yakınlığı, iş birliğine sağlam bir temel oluşturmaktadır (Çiller, 1996).

1995 seçimleri öncesinde Tansu Çiller'in dönemini ve politikalarını anlattığı kitabına göre Türkiye sürekli bir dış tehdit altındadır ve böyle bir coğraf-

yada maceraperest davranılmasına olanak yoktur. Ancak en önemli gelişme olarak okunabilecek olan şey Gümrük Birliği’dir. Nitekim dönemin gazeteleri hızla Tansu Çiller’in kararlı olduğu Gümrük Birliği anlaşması sonrasında Türkiye’nin Avrupa Birliği’ne katılacağını ilan etmiştir. Ancak bu beklenti bugün dahi henüz gerçekleşmemiştir. Bir diğer önemli unsur ise Kardak Krizi’inde Çiller’in aldığı tutumdur. Çiller dış politikasında ise oldukça sert söylemler benimsemiştir. Nitekim bu durum Süleyman Demirel’in temkinli yaklaşımına tezat oluşturmuştur. Aslında vurgulanması gereken nokta belki de sert söylemlerine rağmen Çiller’in değil siyasal olarak sorumsuz olan Süleyman Demirel’in dış politika krizlerini baskın bir lider olarak yönetmiş olduğudur (Gürsoy Mahdy, 2021, s. 100). 1994-1995 Casus Belli Krizi’nde Çiller Yunanistan’ın karasularını 12 mile çıkaracağı söylentisine karşı “*öyle bir şey olursa 24 saat içerisinde adalara*” çıkacağını beyan etmiştir. 1996 Kardak Krizi’inde “*bu bayrak inecek bu asker gidecektir*” iki ülkeyi savaşın eşğine getirmiştir. 1997-1998 S-300 Füzeleri Krizi’nde “*bu silahlar oraya ya konmayacak ya konmayacak*” söylemini kullanmıştır. Türkiye ile Yunanistan arasında sürekli savaşın eşğine gelmesinde Tansu Çiller’in söylemleri etkili olmuştur. Çiller özellikle dış politikada başarısızlık korkusudur (George, 1967, s. 11). Operasyonel kod analizi Nathan Leites’in Sovyet liderlerinin inançları üzerine yaptığı çalışmalarından esinlenerek geliştirilmiştir (Leites, 1951). Bu yöntemde on temel soru üzerinden liderlerin inançlarının belirlenmesi amaçlanır. Bu sorular en temel ve inatçı olandan; en uçta ve geçici olana kadar bir hiyerarşi içerisinde seçilir (Morin & Paguin, 2018, s. 78).

Operasyonel kod yapısına göre liderin bilişsel şemaları veya inanç sisteminin iki bileşeni vardır. Aktörün araçsal inançları olarak tanımlanan politik olay bağlamında ortaya çıkan ilişkiler çerçevesinde aktörlerin/liderlerin doğruluklarına inandığı şeylerdir. Aktörün felsefi inançları ise aktörün/liderin politik yaşamın doğasını nasıl gördüğü, politik çatışmanın doğası, bireysel olarak tarihteki rolüne ilişkin varsayımlarını ve bu varsayımların nedenlerini içermektedir (George, 1967, s. 14). Birinci grup liderin içinde bulunduğu siyasi evren ve bu ortamda karşı karşıya olduğu “öteki”nin doğası hakkındaki beş felsefi inançtır. İkincisi, bu siyasi evrendeki “ben” imajını ve kişinin amaçlarına ulaşmak için kullanabileceği en iyi strateji ve taktikleri temsil eden beş araçsal inançtır. Operasyonel kod analizinde liderlerin araçsal ve felsefi inançlarını tespit etmek için şu sorular kullanılmaktadır (Devlen, 2010, s. 1)

Felsefi İnançlar

1. Siyasi hayatın ‘esas’ niteliği nedir? Politik evrenin aslı uyum mu yoksa uyuşmazlık (çatışma) mıdır? Siyasi rakiplerin temel karakteri nedir?
2. Kişinin temel siyasi değerlerini ve hedeflerini gerçekleştirme mümkün müdür?
3. Siyasi gelecek öngörülebilir mi? Ne anlamda ve ölçüde tahmin edilebilir?
4. Tarihsel gelişim üzerinde kişinin ne kadar ‘kontrol’ veya ‘hâkimiyeti’ olabilir?
5. Kişinin tarihi istenen yönde ‘şekillendirme noktasındaki rolü nedir?
6. İnsan ilişkilerinde ve tarihsel gelişim içinde tesadüf/şansın rolü nedir?

Felsefi İnançlar	TANSU ÇİLLER
Siyasi Evrenin Esası	Çiller’e göre siyasi evrenin esası çatışma üzerine kuruludur. İktidar olma mücadelesinde gösterdiği iş birliği ise onun oportünist tarafının bir yansıması olmuştur. Bu anlamda kendi kazancını düşünerek mevcut durum ve koşullar altında isteklerini elde etmeye odaklanmıştır.
Temel Değerlerinin Gerçekleştirilebilmesine Dair İnanç	Çiller’in temel değerlerini gerçekleştirme beklentisi yüksektir. Siyasi kısıtlara rağmen hem iç hem dış politika da tehditler karşısında işbirliği çabaları siyasi bekasının sürekliliğini sağlama hedefinin gerçekleştirilebilir olduğuna dair bir işarettir.
Siyasal Geleceğin Öngörülebilirliği	Çiller’in siyasi geleceği öngörülebilirliği yüksektir. Dış politika krizlerinde siyasi rakibini uzlaşmaz olarak algılayan lider olası bir tehdiye karşı saldırı hazırlığında olunması inancına sahip olmuştur.
Tarihsel Gelişim Üzerinde Kontrol	Ülkeye itibar kazandıracak olan bir dış politikanın yönetilmesi kendi hükümetinin statüsünün de devamı anlamında geleceğinden tarihsel gelişim üzerinde kontrolünün yüksek olduğu söylenebilir.
Şansın Rolü	Liderin şansa verdiği önemin yüksek olduğu söylenebilir. Siyasi sorumluluğu almasının ardından 5 Nisan Kararları ile Türk lirasının bir günde yüzde 14 değer kaybı liderin şansa verdiği rolü gösteren örneklerden biridir. Bu anlamda tehditlere karşı maceracı olabilmıştır.

Araçsal İnançlar

1. Siyasi eylemin amaçlarının seçimi için en iyi yaklaşım nedir?
2. Eylem hedefleri en etkin bir biçimde nasıl izlenir?
3. Siyasi eylemin riskleri nasıl hesaplanır, kontrol ve kabul edilir?
4. Kişinin çıkarlarını geliştirmek için en iyi ‘zamanlama’ nedir?
5. Kişinin çıkarlarını geliştirmede farklı araçların faydası ve rolü nedir?

Araçsal İnançlar	TANSU ÇİLLER
Stratejinin Yönü	Liderin dış politika krizlerinde verdiği tepkiler çatışmaya eğilimli olduğunu göstermektedir. Tehdit olarak algıladığı rakipleri karşısında söylemlerinde esneklik payı yer almamaktadır. Bu anlamda Çiller’in barışçıl yöntemler yerine şiddet ve baskı araçlarını önceleyen yaklaşıma sahip olmuştur.
Taktiklerin Yoğunluğu	Çiller’in dış politika krizlerinde taktiklerin yoğunluğunu çatışma oluşturmuştur. Bu anlamda taktiklerin yoğunluğu işbirliği yerine çatışma üzerine kurulmuştur.
Risk Eğilimi	Taktiksel anlamda alternatif üretmeyen yaklaşımı risk eğiliminin yüksek olmasını da etkilemiştir. Bu anlamda statükoya meydan okuyan davranışları risk eğiliminin yüksek olduğunu göstermiştir.
Eylemlerin Zamanlamasının Önemi (Uyuşmazlık/İşbirliği/Sözler/Eylemler)	Her ne kadar söylemleri eylemsel aşamaya geçmemiş olsa da söylemlerini önce uyuşmazlık ve şiddet üzerine kurgulaması ülke itibarının sorgulanmasına yol açabilecek görüşlerin ortaya çıkmasına neden olabilecektir.
Farklı Araçların Faydası (Ödüllendirmek-Söz Vermek-Başvurmak/Desteklemek Karşı Gelmek/Direnmek Tehdit Etmek- Cezalandırmak)	Lider söylemlerinde tehdit etmek- cezalandırmak vurgusuna başvurması alternatif araçların arka planda kalmasına yol açmıştır.

Margaret Hermann, siyasi liderlerin karşılıklarına çıkan olayları kontrol edip edemeyeceğine olan inançlarının liderlerin siyasal davranışlarını yöneten temel kurallar olarak tanımlanan operasyonel kodlarından ileri geldiğini belirtmektedir. Hermann'a göre siyasi liderlerin bazı davranışları neden ve niçin gerçekleştirdiğini tespit etmenin zor olmakla birlikte motive olmalarını sağlayan bazı temel güdülerin mevcut mevcuttur. Bu temel güdüler arasında iktidar, bağlanma, onay görme ihtiyaçları gibi liderlerin çeşitli ihtiyaçları bulunmaktadır. Liderlerin motivasyonlarını sağlayan güdüler, siyasi liderlerin çevrelerini nasıl yorumladıklarını ve nasıl siyasi stratejiler geliştirdiklerini göstermek açısından etkili olmaktadır (Hermann M. , 1998, s. 9). Ancak farklı yönelimleri olan liderleri motive eden şeyler birbirlerinden ayrıdır. Örneğin iktidar ihtiyacı liderin katılımcı yönelimlere sahip olmasını değil, bağımsız yönelimler göstermesini gerektirmektedir. Bağlanma ihtiyacı olan liderler ise bağımsız yönelimleri değil, katılımcı yönelimlere sahip olmalıdır (Hermann M. , 1998, s. 22).

SONUÇ

Bu makale çerçevesinde Tansu Çiller'in Türk siyasi sahnesindeki oportünist liderliği değerlendirilmiştir. Tansu Çiller, sık sık “nevrotik,” “narsist,” “kendini beğenmiş,” “huysuz,” “kavgacı” ve hatta “yalancı” bir lider olarak anılmıştır. Ancak bu özelliklerin, genel olarak Türk siyasi yaşamında bir eksiklik olarak kabul edilmemesi gerektiği vurgulanmıştır. Belki de bu özellikler, siyasi sahada başarılı olmanın temel unsurlarıdır.

Tansu Çiller dönemi, iç ve dış politikada kötü ekonomik koşullar, artan terör tehdidi ve militarizasyon ile özdeşleşmiştir. Çiller'in liderliği, bu dönemde karşılaşılan bir dizi zorluğa ve tartışmaya neden olmuştur. Ekonomik krizler, siyasi istikrarsızlık ve dış ilişkilerdeki karmaşıklıklar, liderliğini eleştiriye açık kılmıştır. Özellikle terörle mücadelede askerin kontrolünü devralması önemli bir dönemeç olmuştur. Ayrıca, bu dönemde devlet-mafya ilişkilerinin ön plana çıktığı bir süreç yaşanmıştır. Bu bağlamda, Çiller'in siyasi lider olarak sık sık söylemlerini değiştirmesi, iç politikadaki zorlukları gizlemeye yönelik bir çaba olarak görülmüştür. Tansu Çiller, iktidarda kalmak için her türlü yolu deneyen ve hırslı bir liderdir. Gücü elde etme isteği her şeyin önündedir. Bu nedenle, demokrasinin onun için ikinci planda olduğu söylenebilir. Ancak Çiller'i ilginç kılan şey, hızla değişebilen bir lider olmasıdır, bu da bazıları için olumlu

bir özelliğken bazıları için olumsuz bir özelliktir. Tansu Çiller’i ilginç kılan bir başka özellik, iç politikadaki başarısızlıkları sert dış politika söylemleriyle bastırmaya çalışmasıdır. Bu, sorumluluktan kaçınma ve sorunları dışsallaştırma eğilimini göstermektedir. Ayrıca, Tansu Çiller, başbakan veya bakan olarak sahip olduğu yetkileri kullanırken siyasi sorumluluğu üstlenmekten kaçınmıştır. Örneğın, dış politikadaki Kardak Krizi’nde sergilediği sert tutum, onun dönemindeki dış politika krizlerinin sonuçlarına yansımamıştır. Kendisinin yerine pek çok alanda cumhurbaşkanı ön plana çıkmıştır.

Sonuç olarak, Tansu Çiller’in liderliği, Türk siyasi sahnesinde oportünist bir yaklaşımı temsil etmektedir. Bu makale, Çiller’in liderliğinin karmaşıklıkını ve dönüşümlerini vurgulamış ve onun fırsatçı yanlarını değerlendirmiştir. Ancak bu fırsatçılığın derecesini daha iyi anlayabilmek için başka liderlerle karşılaştırma yapılması gerekebilir.

KAYNAKÇA

- (tarih yok). <https://www.sabah.com.tr/gundem/2020/03/03/tansu-cillerden-tarihi-cikis-orada-olmazsak-cok-bedel-oderiz>. adresinden alındı
- (2020). [sabah.com.tr: Tansu Çiller’den tarihi çıkış! adresinden alındı](https://www.sabah.com.tr/gundem/2020/03/03/tansu-cillerden-tarihi-cikis-orada-olmazsak-cok-bedel-oderiz)
- (2022, 06 07). <https://www.cumhuriyet.com.tr/siyaset/tansu-ciller-bana-cok-ısrar-edildi-su-ana-kadar-gel-diye-ben-dedim-ki-niye-geleyim-1944369> adresinden alındı
- (2022, 06 07). [cumhuriyet.com.tr: Tansu Çiller: ‘Bana çok ısrar edildi şu ana kadar gel diye, ben dedim ki niye geleyim?’ adresinden alındı](https://www.cumhuriyet.com.tr/siyaset/tansu-ciller-bana-cok-ısrar-edildi-su-ana-kadar-gel-diye-ben-dedim-ki-niye-geleyim-1944369)
- (2022, 03 10). [birgun.net: https://www.birgun.net/haber/ciller-den-ap-nin-basina-gecmek-icin-teklif-himayesinde-calismamizi-istedi-380000](https://www.birgun.net/haber/ciller-den-ap-nin-basina-gecmek-icin-teklif-himayesinde-calismamizi-istedi-380000) adresinden alındı
- Akın, D. (2014, 08 14). *20 soruda Tansu Çiller Türkiye’sinin karanlığında işlenen o cinayetler*. [https://t24.com.tr: https://t24.com.tr/yazarlar/dogan-akin/20-soruda-tansu-ciller-turkiyesinin-karanliginda-islennen-o-cinayetler,9709](https://t24.com.tr/yazarlar/dogan-akin/20-soruda-tansu-ciller-turkiyesinin-karanliginda-islennen-o-cinayetler,9709) adresinden alındı
- Aliyev, H. (1997, 5 6). *tbmm.gov.tr*. https://www5.tbmm.gov.tr/develop/owa/Tutanak_B_SD.birlesim_baslangic?P4=233&P5=B&page1=13&page2=13 adresinden alındı

- Arcayürek, C. (2001). *Büyüklerle Masallar Küçüklerle Gerçekler 6: Babasının Kızı*. Ankara: Bilgi Yayınevi.
- Arcayürek, C. (tarih yok). *Büyüklerle Masallar Küçüklerle Gerçekler 6: Babasının Kızı*. Ankara: Bilgi Yayınevi .
- Aydın, S., & Taşkın, Y. (2014). *!960'tan Günümüze Türkiye Tarihi*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Balcı, A. (2007). Dış Politika: Gelenekselden Moderne Teorik Perspektifler. Z. Dağı içinde, *Uluslararası Politikayı Anlamak*. İstanbul : Alfa Yayınları .
- Baykal, Ö. (2021). Sağ Bir SİYaset Olarak Milli Görüş Geleneği. *Muhafazkar Düşünce*, 34-58.
- Benli Altunışık, M. (2022). Ortadoğu ve Dış Politika. B. Altunışık, & Meliha içinde, *Ortadoğu ve Dış Politika: Arap Ülkeleri ve İsrail* (s. 1-8). İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Berberoğlu, E. (1997). *Susurluk: 20 Yıllık Domino Oyunu* . İstanbul: İletişim Yayınları .
- Bildirici, F. (1998). *Tekmili Birden Tansu Çiller*. Ankara.
- Blondel, J. (1987). *Political Leadership: Toward to General Analysis* . London : Sage Publishing .
- Bora, T. (2017). *Cereyanlar: Türkiye'de Siyasi İdeolojiler* . İstanbul : İletişim Yayınları .
- Cizre, Ü. (2002). *Tansu Çiller: Lusting for Power Undermining Democracy*. Lexington Books.
- Coşkun, B. B. (2023). A retrospective study of patriarchy in Turkish politics: political masculinities and female party leaders in Turkey. *Turkish Studies*, s. 1-20.
- Çiller, T. (1996, 09 01). *Turkish Foreign Policy in its Dynamic Tradition*. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/817288>. adresinden alındı
- Çuhadar, E. a. (2021). Turkish Leaders and Their Foreign Policy Decision-making Style: A Comparative and Multi-method Perspective. *Turkish Studies* .
- Çürümenin Belgesi. (1996, 10 3). Cumhuriyet Gazetesi .
- Danzikyan, Y. (1997, Aralık). <https://birikimdergisi.com/dergiler/birikim/1/sayi-104-aralik-1997-sayi-104-aralik-1997/2300/dava-partisi-ola>

rak-dyp/5778.

Devlen, B. (2010). AKP vs. 'Old Guard'? The Operational Codes of Turkish Foreign Policy. *ISA*. New Orleans .

Eralp, Y. (2017). *Perdeyi Aralarken: Bir Monşerin Hatıratı* . İstanbul : Doğan Kitap .

Erel, N., & Bilge, A. (1994). *Tansu Çiller'in Siyaset Romanı*. Ankara: Bilgi Yayınevi.

Gaytancıoğlu, K. (2013). Politik Liderlik ve Bir Politik Lider Olarak Bülent Ecevit . *İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Doktora Tezi* . İstanbul .

George, A. (1967). *The Operational Code: A Neglected Approach to the Study of Political Leaders and Decision Making*. Santa Monica : RAND Cooperation.

Gökmen, Y. (1999). *Sarışın Güzel Kadın* . İstanbul : Doğan Kitap .

Gökmen, Y. (1999). *Sarışın Güzel Kadın* . İstanbul : Doğan Kitap .

Grove, A. K. (2007). *Political Leadership in Foreign Policy*. Palgrave Macmillan.

Gürsoy Mahdy, Z. (2021). Türkiye-Yunanistan Arasındaki Krizlerde Lider Algılamaları. İstanbul: Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Hekimoğlu, İ. (2000). *Vatan yahut Susurluk*. İstanbul: Papirüs Yayınları.

Hermann, M. (1998). Explaining Foreign Policy Behavior Using the Personal characteristics of Political Leaders. *International Studies Quarterly*.

Hermann, M. G. (2005). Assessing Leadership Style: Trait Analysis. M. G. Herman içinde, *The Psychological Assessment of Political Leaders* (s. 178-212). Ann Arbor: Michigan University Press.

Hiçyılmaz, S. (1997). *Susurluk ve Kontrgerilla Gerçeği* . İstanbul : Evrensel Basım Yayın .

Hudson, V. M. (2014). *Foreign Policy Anaysis: Classic and Contemporary Theory* . Lanham : Rowman & Littlefield .

İbrahimov, R. (2011). Türkiye-Türki Cumhuriyetleri İlişkileri:Dünü, Bugünü, Yarını. *Yeni Fikir*.

İbrahimov, R. (2011). Türkiye-Türki Cumhuriyetler İlişkileri: Dünü, Bugünü, Yarını. *Yeni Fikir* .

- Kaarbo, J., Lantis S, J., & Beasley, R. (2002). The Analysis of Foreign Policy in Comoarative Perspective . R. Beasley, J. Kaarbo, L. Jeffrey, & M. Snarr içinde, *Foreign Policy From Comparative Perspective*. Washington : CQ Press.
- Köstem, S. (2016). When Can Idea Entrepneurs Influence Foreign Policy? Explaining the Rise of the “Turkic World” in Turkish Foreign Policy . *Foreign Policy Analysis* .
- Leites, N. (1951). *The Opertional Code of Politburo*. New York : RAND Co-operation .
- Milletvekili, Polis ve Mafya Aynı Otodo. (1996, Kasım 3). Milliyet Gazetesi.
- Mintz, A., & De Reuven, K. (2010). *Understanding Foreign Policy Decision Making*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Morin, J. F., & Paguin, J. (2018). *Foreign Policy Analysis: A Toolbox* . London : Palgrave Macmillan .
- Northouse, P. G. (2016). *Leadership: Theory and Practice*. Los Angelos: Sage Publishing.
- Rosenau, J. (1966). Pre-Theories and Theories of Foreign Policy. R. B. Farrel içinde, *Approaches in Comparative and International Politics* . Evanston : Northwestern University Press .
- Saraçoğlu, C. (2022). Tank Paleti ile Neoliberalizm . G. Atılgan, C. Saraçoğlu, Uslu, & Ateş içinde, *Osmanlı'dan Günümüze Türkiye'de Siyasal Hayat* (s. 753-876). İstanbul : Yordam Kitap .
- Sayarı, S., & Heper, M. (2002). *Political Leaders and Democracy in Turkey* . Lexington Books .
- Snyder, R. C., Bruck, W. H., & Sapin, B. (1954). *Decision Making as an Aproach to the Study of International Politics*. Princeton: Princeton University Press.
- Sönmezoğlu, F. (2014). Soğuk Savaş Sonrası Türk Dış Politikasının Analizi İçin Bir ÇErçeve . F. Sönmezoğlu, & Ö. Eler Bayır içinde, *Dış Politika Karşılaştırmalı Bir Bakış* . İstanbul : Der yayınları .
- TBMM Tutanak Dergisi*. (1996, 7 6). tbmm.gov.tr: <https://www5.tbmm.gov.tr/tutanak/donem20/yil1/bas/b072m.htm> adresinden alındı
- Torbert, W. R., & Rooke, D. (2005). Seven Transformations of Leadership.

Harvard Business Review.

Uludağ, A. (2015, 04 10). *Devletin Ölüml Listesi Yıllar Sonra Açıklandı.* <https://www.cumhuriyet.com.tr>: <https://www.cumhuriyet.com.tr/haber/devletin-olum-listesi-yillar-sonra-aciklandi-251597> adresinden alındı

Uluengin, H. (1993, 10 10). *Bask Modelinde Son Tecrübe.* www.hurriyet.com.tr : <https://www.hurriyet.com.tr/bask-modelinde-son-tecrube-39255337>, adresinden alındı

Winter, D. G. (2005). Assessing Leaders’ Personalities: A Historical Survey of Academic Research Studies. M. G. Herman içinde, *The Psychological Assessment of Political Leaders* (s. 11-38). Ann Arbor: Michican University Press.

Yeşilyurt, S. (2006). *Türkiye’nin Başbakanları* . Ankara: Kültür Sanat Yayınları .

Yılmaz, A. N. (2021). Bağımsızlıklarının 30. Yılında Türkistan Coğrafyasındaki Türk Cumhuriyetlerinin Durumu ve Değerlendirmesi . *Türk Dünyası Araştırmaları* .

Yüce, M. (2022, 2 9). <https://www.gazeteduvar.com.tr/uysaldan-ciller-dpyi-istedi-iddialarina-yanit-demokrat-parti-marabasiyla-satilik-koy-degil-haber-1552550> adresinden alındı

3. BÖLÜM

ÖĞRENCİ BAŞARISINI ARTIRMADA ETKİLİ BİR ARAÇ: OKUL SOSYAL HİZMETİ

Aziz ARMUTLU

Doktora Öğrencisi, Hasan Kalyoncu Üniversitesi,
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü,
Siyaset Bilimi ve Uluslararası İlişkiler Anabilim Dalı
aziz.armutlu@std.hku.edu.tr
<https://orcid.org/0000-0003-2838-7588>

GİRİŞ

Eğitim, bir bireyin doğduğu andan ölene kadar sürekli olarak içinde bulunduğu toplumsal ilişkilerin bir parçası olduğu, kültürlenme ve toplumsallaşma sürecini ifade eden bir değişim sürecidir (Tomanbay, 1999: 76). Aynı zamanda eğitim, bir bireyin doğduğu andan itibaren başlayan ve yaşamının sonuna kadar süren, istenilen davranış değişikliklerini gerçekleştirme ve beceriler kazanma sürecini ifade eder. Bireyin davranışlarını olumlu yönde değiştiren etkinlikler toplamı, bireyin yaşam kalitesini artıran bir etken olarak kabul edilir. Birey, doğduğu çevre ile etkileşime girerek yaşadığı toplumun ve dönemin özelliklerini eğitim yoluyla öğrenir. Bu nedenle eğitim, bireyin yaşamına okul hayatıyla sınırlı kalmayan bir süreç olarak görülmelidir (Gökgöz ve Keskin, 2015:180).

Toplumların sahip olduğu tüm değerler ve birikimler, bireylerin hayatları boyunca eğitim aracılığıyla aktarılır. Bu nedenle, eğitim her toplum için hayati bir öneme sahiptir. Nitelikli insan gücünü topluma sunmanın tek yolu, yüzyıllar geçse de hala eğitimle mümkündür ve eğitim, toplumun

çıklarına hizmet etmek için güçlü bir araçtır (Abay ve Keleşoğlu, 2016:10). Bu durum eğitimin toplumsal işlevinin önemli olduğunu göstermektedir. Eğitim, toplumun temel taşlarından biridir ve her bireyin yaşamının önemli bir parçasını oluşturmaktadır. Eğitim, kişisel gelişim için vazgeçilmez bir araçtır ve toplumların ilerlemesi için kilit bir rol oynamaktadır. Ancak, öğrencilerin başarısını artırmak, sadece sınıf içinde öğrenmeyi değil, aynı zamanda öğrencilerin yaşamlarını ve duygusal iyiliklerini desteklemeyi de gerektirmektedir. İşte burada okul sosyal hizmeti devreye girmektedir.

Günümüzde pek çok okul, yönetici ve öğretmen kadrosuyla öğrencilerin akademik başarısını artırmak için mücadele etmektedir. Öğrenciler sıklıkla okula devamsızlık, motivasyon eksikliği, olumsuz akran etkileşimi ve istikrarsız aile yaşamı gibi çeşitli zorluklarla karşı karşıya kalmaktadır. Maalesef, birçok okulda bu tür engellerle başa çıkmak için yeterli kaynak bulunmamaktadır. Okul sosyal hizmeti, öğrencilerin karşılaştığı bu tür zorlukları ele alarak onların akademik başarılarını artırmada hayati bir rol oynamaktadır. Ancak ne yazık ki birçok okulda hala sosyal hizmetler birimi yoktur veya mevcut olanlar yetersizdir. Bu birim, okul sosyal hizmetlerinin genişletilmesi gerektiğini savunmaktadır.

Okullarda sunulan sosyal hizmetler, öğrencilerin eğitim hayatları boyunca akademik, davranışsal ve sosyo-duygusal ihtiyaçlarını karşılamada hayati bir role sahiptir. Okul sosyal hizmet uzmanları, öğrencilerin okula devamını artırmak, akademik başarılarını iyileştirmek ve olumlu okul iklimini teşvik etmek için çalışırlar. Bu çalışmada, öğrenci başarısı üzerinde okul sosyal hizmetlerinin neden bu kadar güçlü bir etkiye sahip olduğu tartışılacaktır.

Bu çalışmanın amacı, okul sosyal hizmetlerinin öğrencilerin akademik başarılarını nasıl desteklediğini ve geliştirdiğini incelemektir. Okullarımızdaki öğrencilerin potansiyellerine tam olarak ulaşabilmeleri için, sosyal hizmetlerin yaşamsal önemini anlamak gerekmektedir. Özellikle, okul sosyal hizmetlerinin öğrencilerin okula devamı, motivasyonu, davranışları ve aile katılımı üzerindeki olumlu etkileri konularına odaklanılacaktır. Ayrıca çalışmada, okul sosyal hizmet uzmanlarının öğrenci başarısını nasıl teşvik ettiğini örnekleyen araştırmalar sunulacaktır ve tüm öğrencilerin akademik potansiyellerine tam olarak ulaşmalarına yardımcı olmak için okul sosyal hizmetlerinin yaşamsal rolü vurgulanacaktır.

Okul sosyal hizmetlerinin öğrenci başarısı üzerindeki etkilerini anlamak

büyük önem taşımaktadır; çünkü akademik başarı öğrencilerin gelecekteki hayat fırsatlarını büyük ölçüde etkileyebilmektedir. Okul sosyal hizmeti, sadece dezavantajlı öğrencilere yardım etmekle kalmayıp aynı zamanda tüm öğrencilerin akademik, sosyal ve duygusal ihtiyaçlarını karşılamak için kritik bir rol oynamaktadır.

Okul sosyal hizmeti, öğrencilerin akademik başarılarına doğrudan etki etme potansiyeli taşıırken aynı zamanda onların yaşamsal ihtiyaçlarını karşılamada önemli bir rol oynar. Akademik başarı, öğrencilerin gelecekteki yaşamlarını ve kariyer fırsatlarını şekillendiren kritik bir faktördür. Ancak okula devamsızlık, motivasyon eksikliği, olumsuz akran etkileşimi ve aile zorlukları gibi çeşitli engeller, birçok öğrencinin potansiyelini tam olarak gerçekleştirmesini zorlaştırır. İşte tam da bu noktada okul sosyal hizmeti devreye girer, bu engelleri ele alır ve öğrencilere destek sağlar. Dolayısıyla, okul sosyal hizmeti, yalnızca akademik alanda değil aynı zamanda öğrencilerin genel yaşam kalitesini artırmada kritik bir araç olarak kabul edilmelidir. Öğrencilerin akademik başarılarını artırmak, sadece okul derslerine odaklanmakla sınırlı olmayıp, aynı zamanda onların sosyal ve duygusal ihtiyaçlarına dikkat çekmek için okul sosyal hizmetinin önemini anlamak gerekmektedir. Bu nedenle, okul sosyal hizmetinin tüm öğrencilerin akademik potansiyellerine tam olarak ulaşmalarına yardımcı olma konusundaki yaşamsal rolü vurgulanmalıdır. Konuyla ilgili öğrencilerin akademik başarısına ilişkin yapılan çalışmalar incelendiğinde;

Özgüven (2000) çalışmasında öğrencilerin okul başarılarına ve okula devam etmelerine etkide bulunan en önemli faktörler arasında yoksulluk, şiddet, ihmal-istismar, aile içi sorunlar, sağlık sorunları veya engelli olma durumu gibi etkenler bulunmaktadır. Bu tür sorunların çözümünde, öğrencilere ve ailelere okul içinde sunulan rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleri son derece kritik bir rol oynadığı sonucuna ulaşmıştır.

Abay ve Keleşoğlu'nun (2016) çalışmasında, lise düzeyindeki öğrencilerin akademik başarılarını farklı değişkenler bağlamında incelemeyi hedeflemiştir. Araştırma sonuçları, öğrencilerin akademik başarı düzeyleri ile cinsiyet, sınıf seviyesi, anne-babaların evlilik durumu ve kardeş sayısı gibi faktörler arasında anlamlı bir ilişki bulunduğunu gösterdiği sonucuna ulaşmışlardır.

Dağ (2018a) çalışmasında, sığınmacı öğrencilerin ekonomik zorluklar nedeniyle eğitim performanslarının azaldığı, arkadaş ilişkilerinde ise sınırlı sorunlar yaşadıkları gözlemlenmiştir. Ancak bu sorunların doğrudan eğitim

başarısını etkilemediği sonucuna varılmıştır. Ebeveynlerin eğitim sürecine katılamamalarının ise eğitim başarıları üzerinde olumsuz bir etki yarattığı tespit edilmiştir.

Kalkan (2019) çalışmasında yoksulluk, aile içi şiddet, ihmal-istismar, göç, medya gibi etkenler, çocuklarda davranış sorunları, okula devamsızlık, akran zorbalığı, suç işleme eğilimi, çetelere katılma gibi olumsuz sonuçların ortaya çıkmasına yol açabileceği, bu tür olumsuzluklar, çocuğun akademik başarısını olumsuz etkileyebileceği gibi eğitim hayatının tamamen sona ermesine dahi sebep olabileceğini bu nedenle okul sosyal hizmeti, bu tür olumsuz durumların tespit edilmesi, müdahale edilmesi ve iyileştirilmesi konularında etkili bir rol oynadığı sonucuna ulaşmıştır.

Kök (2023) çalışmasında, okul rehber öğretmenleri ile gerçekleştirilen araştırmalarda, rehber öğretmenlerinin okullarda sosyal hizmet uzmanlarına olan gereksinimlerini açığa çıkarmıştır.

Yapılan bu çalışmalar, öğrenci başarısını etkileyen faktörlerin karmaşıklığını ve çok çeşitliliğini vurgularken okul sosyal hizmetinin bu faktörlerle başa çıkamada ve öğrenci başarısını artırmada önemli bir rol oynadığını göstermektedir.

Mevcut araştırmalara rağmen, okul sosyal hizmetlerinin öğrenci başarısı üzerindeki spesifik etkilerini anlamada hala önemli bir boşluk bulunmaktadır. Önceki çalışmalar çoğunlukla okul sosyal hizmetlerinin faydalarına genel bir bakış sunmaktadır; ancak hangi müdahalelerin en etkili olduğunu belirlemek için daha fazla araştırmaya ihtiyaç vardır. Ayrıca, okul sosyal hizmetlerinin farklı yaş gruplarındaki ve farklı geçmişlerden gelen öğrenciler üzerindeki etkilerini karşılaştıran sınırlı sayıda çalışma mevcuttur. Son olarak, okul sosyal hizmetlerinin öğrenci başarısı üzerinde uzun vadeli etkilerini inceleyen çalışmalara da ihtiyaç vardır. Bu çalışma, alanyazındaki bu boşlukları vurgularak ve okul sosyal hizmetleri alanında gelecekte yapılacak araştırmalar için öneriler sunarak literatüre katkıda bulunmayı amaçlamaktadır.

Çalışmanın amacına uygun olarak öncelikle, okul sosyal hizmetlerinin tanımı, tarihsel süreci ve kapsamı incelenecektir. Daha sonra okul sosyal hizmet uzmanlarının rolleri ve sorumlulukları irdelenerek okul sosyal hizmetlerinin akademik başarı, okula devam, öğrenci davranışları ve aile katılımı gibi belirli alanlardaki rolü ele alınacaktır. Son olarak, okullarda sosyal hizmetlerin genişletilmesinin öğrenci başarısı üzerindeki etkileri tartışılacak ve sonuç kısmıyla öneriler sunulacaktır.

1. OKUL SOSYAL HİZMETLERİNİN TANIMI, TARİHSEL SÜRECİ VE KAPSAMI

Okul sosyal hizmeti ile ilgili çeşitli tanımlar yapılabilmektedir. Okul sosyal hizmeti, sosyal hizmet disiplininin özel bir pratiğidir. Bu alanda, öğrencilerin yaşadığı sorunları, gelişim dönemlerini, aile yapılarını ve yaşam koşullarını göz önünde bulundurarak ihtiyaçlarına cevap verme ve eğitim süreçlerini başarılı bir şekilde sürdürmelerini sağlama amacıyla hizmetler sunulur. Okul sosyal hizmeti, sosyal çalışmanın önemli uygulama alanlarından biridir (Duman 2000; Tomanbay 2013; Akt. Beki, 2015:363). Aynı zamanda okul sosyal hizmeti, öğrencilerin eğitim süreci içinde psikososyal sorunlarını ele almayı amaçlayan bir sosyal hizmet pratiği olarak tanımlanır. Okul sosyal hizmeti uygulamaları içerisinde, rehberlik ve danışmanlık, boş zaman etkinliklerinin verimli bir şekilde değerlendirilmesine yönelik faaliyetler, gençlik sorunlarının çözümüne yönelik mesleki ve sosyal destek hizmetleri sunulur (Seyyar ve Genç, 2010: 529-530).

Okul sosyal hizmeti, genel olarak eğitim kurumlarında, öğrencilerin yaşlarına veya dönemlerine bağlı olarak karşılaşılabilecekleri sorunları çözmeye, hatta bu tür sorunların ortaya çıkmasını engellemeye, öğrencilere eğitim sürecinde başarıyla devam etmelerinde yardımcı olmaya ve hem teorik hem de pratik deneyimlerin hizmet olarak sunulmasını mümkün kılan özel bir alan veya kurum olarak tanımlanabilir (Yeşilkayalı ve Bölükbaşı, 2017:251-252).

Okul sosyal hizmeti, çocukların ve ailelerinin karşılaştığı ekonomik, psikolojik ve sosyal ihtiyaçları ve sorunları ele alarak çocukların en iyi çıkarılarını korumayı amaçlayan bir hizmet alanıdır. Bu hizmet alanı, okullarda, toplumda bulunan çeşitli kaynaklara erişim konusunda arabuluculuk yapmayı ve hizmetler ile kaynaklar arasında etkili işbirliği ve koordinasyon sağlamayı içerir. Bu görev, bir sosyal hizmet uzmanının sorumluluğundadır. Okul sosyal hizmeti genellikle ilkökul ve ortaokullarda uygulanır; ancak aynı zamanda yükseköğretim kurumları, rehberlik ve araştırma merkezleri gibi eğitimle ilgili farklı kurumlarda da psiko-sosyal odaklı çalışmalar yürüten sosyal hizmet mesleğinin bir parçasıdır (Duman 2014: 7). Okul sosyal hizmeti, yaptığı mesleki çalışmalarla yalnızca öğrencilerin değil, ailelerinin de ihtiyaçlarına hitap eder. Sosyal hizmet uzmanları, öğrencilerin akademik başarılarını etkileyen

psikososyal sorunları belirlemeye çalışır ve bu sorunları çözmek için kaynaklar sağlar. Bunun yanı sıra ailelerle çalışarak onların da çocuklarını desteklemeleri için gerekli beceri ve kaynaklara erişmelerine yardımcı olurlar. Okul sosyal hizmeti, eğitim ve refah sistemleri arasında bir köprü görevi görerek öğrencilerin tam potansiyellerine ulaşmaları için çok önemli bir role sahiptir.

Okul sosyal hizmeti, tarihsel olarak okullardaki öğrencilerin ve ailelerinin ihtiyaçlarını karşılamak ve öğrencilerin akademik başarısını artırmak amacıyla gelişen bir sosyal hizmet alanıdır. Okul sosyal hizmetinin tarihsel süreci hakkında şunlar söylenebilir:

- 1. Başlangıç:** Okul sosyal hizmeti, Amerika Birleşik Devletleri'nde kök salmıştır. İlk başlarda, okullardaki öğrencilerin zorluklarını ele almak amacıyla öğretmenler ve okul görevlileri tarafından gönüllü olarak yapılan çalışmalarla başlamıştır.
- 2. 20. Yüzyılın Başları:** Okullardaki öğrencilerin psikososyal sorunlarının arttığı fark edilmiştir. Bu dönemde, okul sosyal hizmeti profesyonelleri, okul rehber öğretmenleri veya sosyal hizmet uzmanları olarak görev almaya başlamışlardır. Aynı zamanda bu dönemde okullarda çocukların davranışsal ve duygusal ihtiyaçlarına daha fazla dikkat çekilmiştir.
- 3. 1930'lar ve 1940'lar:** Bu dönemde, Amerika'da federal düzeyde okul sosyal hizmetine yönelik destekler artmıştır. Okul sosyal hizmet uzmanları, öğrencilerin aileleriyle işbirliği yaparak aile içi sorunları ele almak ve okulun toplumsal bir merkez olarak işlev görmesine yardımcı olmak amacıyla önemli bir rol üstlenmişlerdir.
- 4. 1950'ler ve 1960'lar:** Bu dönemde, okul sosyal hizmeti alanı daha da profesyonelleşmiştir. Okul sosyal hizmet uzmanları, öğrencilerin psikososyal ve akademik ihtiyaçlarına daha fazla odaklanmışlardır. Aynı zamanda, 1960'ların sonlarında, okul sosyal hizmeti alanında federal düzeyde destekler artmıştır. 1940-1960 döneminde, öğretmenler ve diğer okul personeli, işbirliği içinde çalışarak eğitim kurumlarında çeşitli sosyal ve kişisel gelişim programlarını başlatmışlardır. Özellikle 1960'lı yıllardan itibaren, sosyal hizmet uzmanları, eğitim politikalarının geliştirilmesinde okullarda etkin bir rol üstlenmişlerdir (Özbesler ve Duyan, 2009:20-21).
- 5. 21. Yüzyıl:** Günümüzde okul sosyal hizmeti, dünya genelinde birçok ülkede uygulanmaktadır. Okullardaki öğrencilerin sosyal, duygusal ve

akademik ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla sosyal hizmet uzmanları, rehberlik uzmanları ve psikologlar gibi profesyoneller okullarda görev almaktadır. Okul sosyal hizmeti, öğrencilerin başarılarını artırmak ve psikososyal sorunlarını ele almak için önemli bir destek sağlamaktadır.

Okul sosyal hizmeti, tarih boyunca önemli bir evrim geçirmiş ve öğrencilerin refahını artırmak, okullardaki sorunları ele almak ve ailelerle işbirliği yapmak amacıyla önemli bir rol oynamıştır. Bu alan, çocukların akademik başarılarını ve kişisel gelişimlerini desteklemek için kritik bir hizmet sunmaya devam etmektedir. Türkiye açısından okul sosyal hizmetinin tarihsel süreci incelendiğinde önemli adımların atıldığı görülmüştür.

Dünya genelinde uzun bir süredir birçok ülkede uygulanan okul sosyal hizmeti, Türkiye’de ilk kez 1961 yılında İstanbul Üniversitesi’nde bir medikososyal merkezin kurulmasıyla başlamıştır. Bu girişim, bedensel engelli öğrencilerin sağlık sorunlarına ek olarak ruhsal sorunlarının da yaşanabileceğine dikkat çekerek, çocukların okul hayatını olumsuz etkileyebilecek çevresel faktörlere karşı psikolog ve sosyal hizmet uzmanlarının istihdam edilmesi yönünde atılan adımları içermektedir(Ünlü Baştuğ, 2009). Türkiye’de okul sosyal hizmeti, 1980’lerden sonra pilot uygulamalarla başlatılmıştır. 1999’da MEB bünyesinde okul sosyal hizmeti birimi kurulmuştur. 2000’li yıllarda yaygınlaşmaya başlasa da halen istenen düzeyde değildir.

2014 yılında Milli Eğitim Bakanlığı ile Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı okulda sosyal hizmet sistemini kurma amaçlı bir proje oluşturmuşlardır. Bu proje kapsamında okulda şiddet öyküsü olan ve şiddete eğilimli çocuklar belirlenerek onlara psiko-sosyal destek verilmesi amaçlanmıştır. Bu proje kapsamında her okulda bir sosyal hizmet biriminin kurulması ve buralarda, sosyal çalışmacı, psikolog ve sosyologların görevlendirilmesi planlanmıştır. Bu birimlerin rehberlik öğretmenleri ve okul aile birlikleriyle koordineli bir şekilde çalışacakları belirtilmiştir. Hizmet birimlerinde sigara, alkol, madde bağımlılığı gibi zararlı alışkanlıklar edinmiş, uyum ve iletişim sorunu yaşayan çocuk ve gençler için çözüm modellerinin belirleneceği, koruyucu-önleyici ve rehabilite edici değerlendirmeler yapılarak öğrenciye destek olunacağı, bu birimlerin, okullarda öğrencilerin öğretmenleri ile ya da ailesi ile sorun yaşayan öğrenciler için de bir arabulucu görevi üstleneceği belirtilmiştir (Kahvecioğlu, 2014).

Bununla birlikte yakın tarihe baktığımızda, okul temelli sosyal uygulamalara ilişkin bazı önemli gelişmeler görülmektedir. Hacettepe Üniversitesi Okul Sosyal Hizmeti Uygulama ve Araştırma Merkezi (HOSMER), 12 Kasım 2015 tarihinde Resmi Gazete’de yayınlanan bir yönetmelik doğrultusunda faaliyetlerine başlamıştır. Bu merkez, okul sosyal hizmeti pilot uygulamalarının olumlu sonuçlar verdiği bir alandır. Aynı zamanda, 17 Ocak 2001 tarihinde 24376 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanan Milli Eğitim Bakanlığı Rehberlik ve Psikolojik Danışma Hizmetleri Yönetmeliği’nde, Rehberlik Araştırma Merkezleri’nde (RAM) sosyal hizmet uzmanlarının görev alması için düzenlemeler yapılmıştır. 8. Beş Yıllık Kalkınma Planı’nda ise okulların bünyesinde okul sosyal hizmeti çalışmalarının başlatılmasının gerekliliği vurgulanmıştır (Tunç, 2019).

2013 yılı sonunda kabul edilen ve Resmi Gazete’de yayınlanan “Ulusal Çocuk Hakları Strateji Belgesi ve Eylem Planı,” hedeflerinden birini “Okullarda çocuk, aile ve okul yönetimi arasında işbirliğini artırmak ve şiddet mağduru çocuklara psiko-sosyal destek sağlamak amacıyla” 2016 yılına kadar “okul sosyal hizmet sistemi”nin kurulması olarak belirlenmiştir (Yeşilkayalı, 2016:136). 2016 yılında Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı tarafından hazırlanan “Ulusal Çocuk Hakları Stratejisi ve Eylem Planı”na göre Milli Eğitim Bakanlığına bağlı tüm okullarda «sosyal hizmet birimleri» kurulması hedeflenmiştir.

Onuncu Kalkınma Planı (2014-2018) Özel İhtisas Komisyonları Çocuk Çalışma Grubu Raporu (2014) 5. Sonuç, Genel Değerlendirme ve Öneriler bölümünde “Özel Politika Gerektiren Çocuklar” başlığı altında Ebeveyn Bakımından Yoksun Çocuklar ile ilgili, “İhmal ve istismara uğramış çocuklarla ilgili bildirim sisteminin etkin olması gereklidir. Bu bağlamda okul sosyal hizmeti geliştirilmelidir” önerisi açıkça sunulmuştur (s. 45). Aynı raporda, “Çocuk İşçiliği” tablosunda yer alan Önleme Çalışmaları sütununda ise, “Eğitime olan inançsızlık, eğitimdeki başarısızlık, eğitim kalitesinin düşük oluşu, akranlarıyla uyum sağlayamama, çalışmaya başlama ve okulu terk etme gibi önemli nedenler arasında yer almaktadır. Okul sosyal hizmetlerinin güçlendirilmesi, öğretmenlerin devamsızlık konusunda sorumluluk alması ve genel olarak okulun çekiciliğinin artırılması sağlanmalıdır” önerisi belirtilmiştir (s. 47). Son olarak, hala yürürlükte olan On Birinci Kalkınma Planı (2019-2023) Çocuk ve Gençlik Özel İhtisas Komisyonu Çocuk Çalışma Grubu Raporu

(2018) 4. Sonuç ve Öneriler bölümünde, “Okul rehberlik hizmetleri her alanda güçlendirilmeli ve bu çerçevede ‘okul sosyal hizmeti’ boyutu sisteme dâhil edilmelidir” önerisi ile okul sosyal hizmetinin önemi ve gerekliliği vurgulanmıştır(Karakuş, 2022:31,32).

Dünya genelinde birçok ülkede okullarda sosyal hizmet uygulanmakta ve okul sosyal hizmet uzmanları istihdam edilmektedir; ancak Türkiye’de, okul sosyal hizmet uygulamaları resmi düzeyde tam olarak hayata geçirilememiştir. Ülkemizde, okul sosyal hizmet uygulamalarının kurumsal olarak etkin bir şekilde uygulanamaması, okul sosyal servis birimlerinin kurulmamasına ve ilgili alanlarda çalışmaların rehberlik ve psikolojik danışma servisleri çatısı altında yürütülmesine yol açmıştır ve bu alanlarda çalışmaların psikolojik danışmanlar ve rehber öğretmenler tarafından yürütülmesi beklentisi oluşmuştur (Sağlık, 2021: 41). Türkiye’de okul sosyal hizmeti uygulamalarının yaygınlaştırılması ve bu alanda uzman sosyal hizmet uzmanlarının istihdam edilmesi, öğrencilerin psikososyal refahını artırmak için büyük önem taşımaktadır.

Okul sosyal hizmetinin kapsamı, çocukların psikososyal gelişimlerini desteklemek ve okuldaki karşılaştıkları sorunları bütüncül bir yaklaşımla ele almak için önemli bir uygulama alanıdır. Bu hizmet, koruyucu, önleyici, destekleyici ve tedavi edici faaliyetler yoluyla çocuklara yardımcı olurken danışmanlık, kaynak yönetimi ve eğitim işlevlerini vurgular. Okul sosyal hizmet uzmanları, öğrencilerin ihtiyaçlarını değerlendirmek için mesleki müdahale yöntemleri ve tekniklerini kullanır, üstün yetenekli çocukların akademik ve sosyal becerilerini geliştirmek için toplumsal kaynakları harekete geçirir, öğrencilerin sahip oldukları hakları kullanmalarına yardımcı olur ve sosyal ve ekonomik olarak dezavantajlı çocuklar ve ailelerine gereken desteği sağlamak için sosyal hizmet müdahalesine aracılık eder(Kök, 2023:87). Okul sosyal hizmetlerinin kapsamına giren konular incelendiği zaman;

- Bireysel öğrenci müdahaleleri (danışmanlık, vaka yönetimi, kriz müdahalesi)
- Ailelerle çalışmalar (eğitim, ev ziyaretleri, kaynaklara yönlendirme)
- Grup çalışmaları (sosyal beceri eğitimi, akran arabuluculuğu gibi)
- Okul çapında hizmetler (okul iklimini iyileştirme, şiddeti önleme, personel eğitimi)

- Toplum temelli hizmetler (aile ve toplum katılımı, kurum ve kuruluşlarla işbirliği)
- Savunuculuk ve politika geliştirme (eğitim politikalarını etkileme)
- Multidisipliner ekip ile işbirliği (rehber öğretmen, psikolog, yöneticiler)

Bu alanlar, okul sosyal hizmetinin kapsamını oluşturan temel unsurlardır. Okul sosyal hizmet uzmanları, öğrencilerin refahını artırmak ve okulda daha başarılı olmalarına yardımcı olmak için bu alanlarda çalışmaktadırlar. Okul Sosyal Hizmeti, öğrencilerin okul içi ve okul dışı sorunlarını ele alan, duygusal, sosyal ve eğitimsel ihtiyaçlarını karşılamaya odaklanan bir hizmet türüdür. Okul sosyal hizmet uzmanları, öğrencilerin başarılarını artırmak için destek sağlarlar. Bu hizmet, birçok açıdan öğrencilere yardımcı olabilir ve genellikle aşağıdaki alanlarda öğrencilere rehberlik ve danışmanlık hizmetleri vermektedir:

1. **Duygusal Destek:** Öğrencilerin zorluklarla başa çıkmalarına yardımcı olmak, kaygı, depresyon gibi duygusal sorunları ele almak.
2. **Sosyal Becerilerin Geliştirilmesi:** Öğrencilerin sosyal becerilerini artırarak arkadaşlık ilişkilerini güçlendirmek ve problem çözme yeteneklerini geliştirmek.
3. **Aile İşbirliği:** Ailelerle işbirliği yaparak aile içi sorunların çözülmesine destek olmak.
4. **Öğrenme Sorunları:** Öğrencilerin akademik başarılarını artırmak için özel öğrenme ihtiyaçlarını tanımak ve bu konuda yönlendirmek.

Okul sosyal hizmeti kapsadığı alanlar ile öğrencilerin eğitim haklarından yararlanabilmeleri için vazgeçilmez bir destek hizmetidir.

2. OKUL SOSYAL HİZMET UZMANLARININ ROLLERİ VE SORUMLULUKLARI

Okul sosyal hizmetinin mesleki standartları, Amerikan Sosyal Hizmet Uzmanları Birliği tarafından 1978 yılında oluşturulmuş ve 1992'de güncellenmiştir. Okul sosyal hizmet uzmanları, eğitim ekibinin önemli bir parçasıdır.

Eğitimciler, yöneticiler, psikolojik danışmanlar, psikologlar ve ailelerle işbirliği yaparak öğrencilerin okuldaki sosyal, duygusal, davranışsal ve uyumsal gelişimlerini desteklemek için çalışırlar(Özbesler ve Duyan, 2009:21) Okul sosyal hizmeti uzmanları, mesleki standartları çerçevesinde çalışır ve öğrencilerin refahını merkeze alır. Onlar; akademik başarı, okula devam, davranış yönetimi, akran ilişkileri, aile katılımı gibi konularda müdahale ve önleme programları tasarlar. Ayrıca travma, istismar, ihmal, zorbalık, madde bağımlılığı, intihar gibi riskleri tespit edip, bireysel danışmanlık ve krize müdahale hizmetleri sunarlar. Bunun yanında okul iklimini ve öğrenci-öğretmen etkileşimini iyileştirmeye yönelik politikalar geliştirirler. Tüm bu çalışmalar onların öğrencilerin eğitim hakkından eşit ve adil şekilde yararlanmasını hedefini gerçekleştirme amaçlarına hizmet etmektedir. Okul sosyal hizmeti mesleğinin örgütlenme süreci Şekil 1’de gösterilmiştir.



Şekil 1. Okul Sosyal Hizmeti Mesleğinin Örgütlenme Süreci,

Kaynak: Cebeci, 2023:14

Çocukların karşılaştığı sorunların pek çoğu, çocukların kendisinden kaynaklanabileceği gibi okul ortamından ya da çocuk-aile-okul ilişkilerinden de kaynaklanabilir. Bu tür sorunların çözümünde, çocukların psikososyal yönden desteklenmesine yardımcı olacak profesyonellere (psikolojik danışman ve rehber, sosyal hizmet uzmanı, psikolog vb.) ihtiyaç duyulmaktadır(Kılıç, 2014). Okul sosyal hizmet uzmanları, öğrencilerin eğitime erişimini sağlama, okullardan hak ettikleri hizmeti alabilme ve tüm öğrencilerin eşit bir şekilde

eğitim-öğretim sürecini başarılı bir şekilde tamamlama konularında önemli bir rol oynarlar (Keller ve Grumbach, 2022:18). Okul sosyal hizmeti, öğrencilerin karşılaştığı engelleri belirlemek ve bu engelleri ortadan kaldırmak için çalışır. Sosyal hizmet uzmanları, öğrencilerin bireysel ihtiyaçlarını karşılamak için birbir danışmanlık yapar, ailelerle çalışır ve okul personeli ile işbirliği içinde olur. Risk altındaki öğrencileri tespit edip onlara ek destek sağlarlar. Ayrıca okul iklimini iyileştirmek, kaynaklara eşit erişimi teşvik etmek ve politikalar geliştirmek için savunuculuk yaparlar. Böylece tüm öğrencilerin potansiyellerini gerçekleştirebilecekleri kapsayıcı bir eğitim ortamı oluşmasına katkıda bulunurlar. Okul sosyal hizmeti, eğitimde fırsat eşitliğini sağlamak için vazgeçilmez bir alandır.

Okul sosyal hizmet uzmanları, her okulun sosyo-ekonomik ve çevresel özelliklerini dikkate alarak farklı gereksinimlere yanıt verme amacıyla çalışırlar. Bu nedenle, sosyal hizmet uzmanları ekolojik bir bakış açısını benimserler. Bu uzmanlar, öğrencilerin eğitim ihtiyaçlarını anlama, risk altındaki öğrencileri ve ailelerini destekleme, ailelerin endişelerini okul personeli ile paylaşımlarını teşvik etme, öğrencilerin yaşam koşullarını ve mahalle şartlarını inceleme, gerektiğinde farklı kurumlara yönlendirme yapma ve daha önce farklı kurumlara yönlendirilmiş öğrencileri takip etme gibi görevleri üstlenirler (Gökgöz ve Keskin, 2015).

Okullardaki psikososyal ekiplerin önemli bir bileşeni olan sosyal hizmet uzmanları, başta akademik başarısızlık olma üzere sorunların yalnızca çocuğun kendisinden kaynaklanmadığının farkındadırlar; çocuğun çevresini kuşatan sistemlerin veya çocuk ile çevresi arasındaki etkileşimdeki uyumsuzlukların soruna etki ettiğinin farkındadırlar. Bu nedenle, okul sosyal hizmet uzmanları, çok yönlü bir bakış açısı sunan sistem ve ekolojik yaklaşımları kullanarak çocukların sorunlarını, «çevresi içinde birey» bağlamında analiz etmektedirler(Özkan ve Kılıç, 2014:399). Bu yaklaşım, çocukların yaşadıkları sorunları daha derinlemesine anlaşılmasına ve daha etkili çözümlere ulaşılmasına yardımcı olur.

Eğitim sistemindeki zorluklar ve okulların toplumsal sorunları çözme misyonu göz önüne alındığında, okul sistemine sosyal hizmet uzmanları gibi profesyonellerin dâhil edilmesi son derece etkilidir (Zastrow, 2013: 487). Okul çevresinde görev yapan sosyal hizmet uzmanları, öğrencilerin karşılaştığı okul sorunları, aile içi zorluklar ve sosyal çevrelerinde yaşadıkları problemlerle ilg-

ilenen uzmanlardır(Barth 1988: 461). Okullarda sosyal hizmetin varlığı, öğrencilerin iyi olma halini desteklemek için hayati öneme sahiptir. Sosyal hizmet uzmanları, akademik başarıyı engelleyen bariyerleri kaldırmak, risk altındaki öğrencileri korumak ve okul iklimini iyileştirmek için çalışırlar. Sosyal hizmet uzmanları, öğrenci, aile, okul ve toplum arasında bir köprü vazifesi görür. Bireysel müdahalelerin yanı sıra politika düzeyinde de savunuculuk yaparak her öğrencinin eğitim hakkından yararlanmasını sağlamayı amaçlarlar. Okullarda sosyal hizmetin varlığı, öğrencilerin refahı ve toplumsal adaletin gerçekleşmesi için elzemdir.

Belirtilen sosyal hizmet alanı, zihinsel sağlık krizlerine müdahale etme ve çocukların topluma katılımını kolaylaştırma gibi doğrudan hizmetlerin yanı sıra uzmanlaşmış hizmetler sunar. Okul sosyal hizmet uzmanları, disiplinler arası bir ekip üyesi olarak görev yaparlar ve sadece okuldaki çocuklara ve ailelerine müdahale etmekle kalmazlar; aynı zamanda çocuğun bağlı olduğu sistemleri de değerlendirirler. Bu sistemler, okulun genel yapısı, yönetimi, öğretmenleri, diğer öğrencileri ve ailelerini içerir. Sonuç olarak, aileleri ve çocukları sorun çözme sürecine dâhil ederler (Allen-Meares, 2013; Austin, 1972). Okul sosyal hizmet uzmanları, okullardaki özel görevlerini yerine getirirken sadece öğrencilere değil, aynı zamanda okul, aile, mahalle ve toplum düzeylerinde öğrencilere yardımcı olma fırsatına sahiptirler (Dupper, 2003:5). Böylece sorunlara, ekip ruhu ile işbirliği içerisinde çözümler üretilmektedir.

Sosyal hizmet uzmanları, okullarda şu temel sorumlulukları üstlenmektedirler(Nadir ve Aktan, 2016:82):

1. Öğrencinin ihtiyaçlarının tespiti, program planlama ve değerlendirme.
2. Öğrenci odaklı hizmet sunma.
3. Savunuculuk yapma.
4. Konsültasyon sağlama.
5. İş birliği ve işbirliği yapma.
6. Yönetim ve organizasyon görevlerini yürütme.

Bu görevler, okullardaki sosyal hizmet uzmanlarının öğrencilerin başarısını ve iyi oluşunu desteklemek için kapsamlı bir rol oynamaktadır.

Okul sosyal hizmet uzmanlarının rolleri çok yönlüdür. Birincil görevleri,

öğrencilerin sosyal ve duygusal ihtiyaçlarını ele alarak, okul içinde ve dışında yardımcı olmaktır. Bu görevler, bireysel ve grup danışmanlık, kriz müdahalesi, akademik zorluklarla başa çıkma becerileri öğretme, ailelere rehberlik sağlama ve okul topluluğuna eğitim programları sunma gibi faaliyetleri içerebilir. Aynı zamanda öğrencilerin yaşadığı sorunları değerlendirip çözüm yolları önerirken kriz durumlarında hızlı bir müdahale yaparlar. İhtiyaçları belirlemek ve risk altındaki öğrencilere yardım etmek de önemli bir sorumluluktur. Okul sosyal hizmet uzmanları, eğitimde adaleti ve eşitliği destekler, eşitsizliklerle mücadele eder ve topluluk içinde farkındalık yaratırlar. Okul yönetimi, öğretmenler, aileler, sürece katılan diğer profesyoneller ve toplumsal kaynaklarla etkili bir işbirliği içinde çalışmanın önünü açmaktadır.

Sosyal hizmet uzmanları, öğrencilere sadece müdahale etmekle kalmaz; aynı zamanda çocuğun okul bölgesi, okul yönetimi, diğer öğrenciler, aileler, aile içi sorunlar, okula ulaşım gibi öğrencinin yaşamını etkileyen her alanı dikkate alırlar(Kuli ve Yıldırım, 2019:560). Bu amaçla:

- Okul sosyal hizmet uzmanları öncelikle öğrencilerin sosyal, duygusal ve davranışsal ihtiyaçlarını karşılamakla yükümlüdür. Bu, akran ilişkileri, aile sorunları, madde bağımlılığı gibi konularda danışmanlık sağlamayı içerir.
- Akademik başarıyı artırmak için bire bir ve grup temelli müdahaleler yaparlar. Öğrencilerin motivasyonunu artırıcı programlar ve etkinlikler düzenlerler.
- Okula devam konusunda politikalar geliştirir ve devamsızlık vakalarını yakından takip ederler. Devamsızlığın altında yatan nedenleri araştırırlar.
- İstismar ve ihmal vakalarını tespit eder ve bildirirler. Risk altındaki öğrencileri belirler ve desteklerler.
- Öğrenci davranışlarını olumlu yönde etkilemek için okul çapında müdahaleler yaparlar. Olumlu davranış yönetimi uygularlar.
- Öğretmen, idareci ve velilerle yakın işbirliği içinde çalışırlar. Ailelerin okul sürecine katılımını teşvik ederler.
- Kaynak yönlendirmesi ve koordinasyonu sağlarlar. İhtiyaç sahibi öğrencilere hizmetler konusunda rehberlik yaparlar.

Okul sosyal hizmet uzmanları, eğitim kurumlarında öğrencilerin sosyal, duygusal ve akademik refahını desteklemek için çok yönlü roller üstlenirler. Okul sosyal hizmet uzmanları öncelikle bire bir öğrencilerle çalışarak onların kişisel sorunları, ailevi durumları, akademik gelişimleri gibi alanlarda rehberlik yapar ve psikososyal destek sağlarlar. Aynı zamanda risk altındaki öğrencileri belirleyerek ihmal, istismar, madde bağımlılığı, okul terki gibi problemlerin önlenmesi için çalışırlar.

Okul sosyal hizmet uzmanları öğrenciler kadar aileleriyle de yakın çalışma yürütür. Aile ziyaretleri ve eğitim programlarıyla aileleri güçlendirir, onları destek kaynaklarına yönlendirirler. Bunun yanı sıra, okul yöneticileri ve öğretmenlerle de işbirliği içinde öğrencilerin ihtiyaçlarını karşılamak üzere programlar geliştirir ve uygularlar. Özetle okul sosyal hizmet uzmanları, öğrencilerin akademik, sosyal ve duygusal iyi oluşunu bütüncül bir şekilde destekleyen kritik aktörlerdir.

3. OKUL SOSYAL HİZMETLERİNİN ÖĞRENCİ BAŞARISI ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ

Okul sosyal hizmeti, öğrencilerin okul başarısı ve performansını etkileyen biyopsikososyal faktörlere odaklanan bir sosyal hizmet dalıdır (Turner, 2005). Okul sosyal hizmeti, öğrencilerin sadece akademik başarılarıyla değil, bütünsel iyi olma halleriyle ilgilenir. Sosyal hizmet uzmanları, öğrencilerin biyolojik, psikolojik, sosyal ve çevresel ihtiyaçlarını karşılamak için çalışır. Sağlık sorunları, akademik başarısızlık, ailevi sorunlar, akran ilişkileri, ekonomik zorluklar gibi pek çok etmen öğrencilerin eğitim hayatlarını etkileyebilir. Okul sosyal hizmeti, bu faktörleri ele alarak her öğrencinin potansiyelini gerçekleştirmesine yardımcı olmayı amaçlar. Böylece öğrencilerin hem akademik hem de sosyal-duygusal gelişimlerini destekler.

Okul sosyal hizmetinin temel amacı, öğrencilerin okul başarılarını artırmaktır. Aynı zamanda ailelerle işbirliği yaparak onların da eğitim sürecine aktif katılımlarını teşvik etmek ve öğrencilerin akademik başarılarına ek olarak ihtiyaç duyabilecekleri tüm hizmetlerden en iyi şekilde faydalanmalarını sağlayarak topluma katkıda bulunmaktır (Duyan ve Özbesler, 2009:24). Bu amaca ulaşmayı engelleyebilecek her türlü sorunu ele alan; eğitim düzenlemelerinden, öğrenciye, okul yaşamına, ailelere ve topluma destek sunan kapsamlı hizmetler

ve çeşitli düzeylerdeki müdahalelerin ekolojik sistem perspektifine dayandığı ve disiplinler arası işbirliğiyle sunulduğu bir sosyal hizmet alanıdır (Yeşilkayalı, 2017b:29). Okul sosyal hizmetinin odağında öğrencilerin refahı yer alır. Sosyal hizmet uzmanları, öğrencilerin akademik, sosyal, duygusal ve davranışsal gereksinimlerine bütüncül bir yaklaşım benimserler. Öğrenciyi merkeze alarak bireysel, aile, okul, toplum düzeyinde çalışmalar yürütürler. Önleyici ve müdahale edici hizmetler sunarak kaynakları harekete geçirir, savunuculuk yaparlar. Amaçları her öğrencinin potansiyelini gerçekleştirebileceği adil ve destekleyici bir eğitim ortamı oluşturmaktır. Çok boyutlu müdahaleleriyle öğrencilerin eğitim haklarından yararlanmalarını sağlamaya çalışırlar.

Öğrencilerin akademik başarıları, bireysel, ailesel, çevresel ve toplumsal düzeylerde bir dizi sorun nedeniyle olumsuz etkilenebilir. Örneğin, bir öğrenci evden aç geliyorsa, zihinsel, fiziksel veya ruhsal sağlık sorunları varsa, yasa dışı faaliyetlerin yoğun olduğu bir mahallede yaşıyorsa, evde ve okulda farklı diller konuşuluyorsa, ebeveynlerinin eğitim seviyesi düşükse ve aile desteği yetersizse, aşırı yoksul bir aile ve çevre içinde büyüyorsa, kalabalık sınıflarda ve yetersiz fiziksel kaynaklara sahip okullarda eğitim alıyorsa veya okul dışındaki boş zamanlarını etkili bir şekilde değerlendiremiyorsa, akademik başarıya ulaşmak ve hatta okula devam etmek oldukça zor olabilir. Bu nedenle, okulların temel amacı öğrencilere eğitim vermek olsa da, öğrencilerin başarısını ve okula devamını olumsuz etkileyen faktörlerin bütüncül bir perspektifle incelenmesi gerekmektedir (Yeşilkayalı, 2017a: 170).

Okul sosyal hizmeti, öğrencilerin davranış problemlerinin nedenlerini ve bu problemlerin okul başarıları üzerindeki etkilerini incelemeye odaklanır (Dağ, 2018a:23). Bu nedenle, özellikle sosyal sorunların çözülmesi ve önlenmesi konularında okul sosyal hizmetinin uygulanması ve genişletilmesi son derece önemlidir (Reçber, 2022:22). Öğrenci başarısını artırmak için okul yönetimi, öğretmenler ve velilerin işbirliği yapmaları gereklidir. Okul sosyal hizmet uzmanları ve eğiticiler ise aile katılımının gücünü kullanarak eğitim sonuçlarını ve öğrencilerin refahını iyileştirmeyi amaçlarlar (Chavkin, 2017: 2).

Bir öğrencinin sağlıklı bir sosyal eğitim süreci geçirmesi ve başarılı bir eğitim hayatı sürdürebilmesi için, öncelikle sağlıklı bir aile ortamında büyümesi gerekmektedir. Ayrıca toplumsal çevresiyle olumlu ilişkiler kurmalı ve okulda arkadaşları tarafından akran gruplarına dâhil edilmelidir (Dağ, 2018b:179). Okul sosyal hizmeti uygulamalarının temel hedefi, öğrencilerin kişisel ve ruh-

sal sorunlarını çözerak akademik başarılarını artırmak ve eğitim ortamlarını daha işlevsel hale getirerek eğitim kalitesini yükseltmektir (Nadir ve Aktan, 2016:79).

Okul sosyal hizmeti, sosyal hizmet disiplininin özel ve önemli bir alanıdır ve sosyal hizmet uzmanları, okuldaki mevcut sistem içinde kendilerine özgü bilgi, beceri ve deneyimlerini sunarlar. Okul sosyal hizmet uzmanlarını diğer okul personelinden ayıran en önemli özellik okulun akademik işlevini yerine getirirken aynı zamanda ev, okul, çevre ve toplum arasındaki ilişkileri güçlendirmeyi amaçlamalarıdır (Özkan ve Selcik, 2016:432). Bu amaçla çocukların psikososyal gelişimlerini tamamlamaları ve akademik başarılarını artırmaları için aile ve okul arasındaki işbirliğinin son derece kritik olduğu bir gerçektir. Okuldaki eğitimin evde de desteklenmesi, olumlu davranışların pekiştirilmesi açısından önemlidir ve değerli bir yaklaşım olarak kabul edilmektedir (Babahanoğlu ve Başer, 2017:655). Okul sosyal hizmetinin odağında öğrencilerin refahı yer alır. Sosyal hizmet uzmanları, öğrencilerin akademik başarılarını ve psikososyal gelişimlerini desteklemek için çok boyutlu müdahalelerde bulunurlar. Bireysel, aile, okul ve toplum düzeyinde çalışarak öğrencilere destek olurlar. Ailelerle işbirliği içinde okul ile ev arasında sinerji yaratarak önleyici ve müdahale edici hizmetler, savunuculuk faaliyetleriyle her öğrencinin potansiyelini gerçekleştirmesine yardımcı olurlar. Okul sosyal hizmetinin nihai amacı, öğrencilerin refahını artırmak ve eğitimde fırsat eşitliğini sağlamaktır.

Okul ortamında faaliyet gösteren okul sosyal hizmeti, öğrencilerin okul performansına etki eden biyopsikososyal faktörlere odaklanır. Bu alanda çalışan sosyal hizmet uzmanları, hem çocukların hem de ailelerin sosyal işlevlerini geliştirmeye yönelik çalışmalar yaparak dengeyi korur. Amaçları, öğrencilerin okula düzenli katılımını sağlamak, akademik başarısızlık riskini azaltmak ve başarısızlıktan kaynaklı eğitimlerini, erken dönemde bırakmalarını engellemektir (Turner 2005: 331). Okul Sosyal Hizmeti, öğrencilerin başarısını artırırken aynı zamanda okulun genel atmosferine de olumlu etkiler sunar. Bu hizmetin öğrenci başarısına nasıl katkı sağladığına dair anahtar noktalar olarak şunlardan bahsedilebilir:

1. Öğrencilerin Sorunlarıyla Başa Çıkmada Yardımcı: Okul sosyal hizmet uzmanları, öğrencilerin zorluklarını ele alarak öğrencilerin derinleş-

ine öğrenmelerine odaklanmalarına yardımcı olurlar.

2. **Okul Devamsızlığını Azaltma:** Okul sosyal hizmet uzmanları, devamsızlıkla mücadelede önemli bir rol oynar ve öğrencilerin devamını artırıcı çalışmalar yürütürler.
3. **Duygusal İyilik Hali:** Öğrencilerin duygusal sağlığını güçlendirmek ve okulda daha başarılı olmalarına yardımcı olurlar.
4. **Ailelerle İşbirliği:** Ailelerle işbirliği yaparak aile içi sorunların çözülmesi ve ailelerin öğrencilere destek olmaları sağlanır.
5. **Okul Ortamını İyileştirme:** Okul sosyal hizmeti, öğrencilere daha destekleyici bir okul ortamı sağlamak için çaba gösterir, bu çaba öğrencilerin öğrenme isteklerini artırır.

Okul sosyal hizmeti, çocukların karşılaştığı akademik başarıda engelleri tanımalı ve bu sorunları çözüme kavuşturmalıdır(Ayktut, 2019:188). Okul sosyal hizmeti, öğrencilerin akademik başarılarını etkileyen engelleri belirlemekle kalmaz; aynı zamanda bu engellerin arkasındaki nedenleri anlamaya çalışır. Sosyal hizmet uzmanları, öğrencilerin bireysel, ailevi, okul ve çevreyle ilgili ihtiyaçlarına bütüncül bir yaklaşım benimser. Sorunların altında yatan psikolojik, sosyal, ekonomik, sağlıkla ilgili etmenleri ele alırlar. Öğrencilere, ailelere ve okul sistemine yönelik çok boyutlu müdahaleler yaparak akademik başarının önündeki engelleri kaldırmayı amaçlarlar. Böylece her öğrencinin potansiyelini gerçekleştirebileceği adil bir eğitim ortamının oluşmasına katkı sunarlar.

Okul sosyal hizmetinin aktif hale getirerek okullarda rehberlik servisleriyle işbirliği yapabilen ve dezavantajlı gruplara yönelik çalışmalar yürütebilen sosyal servislerin kurulması, öğrencilerin akademik motivasyonlarını artırabilir(Cenikli, 2019:75). Okul sosyal hizmetleri, öğrencilerin akademik başarılarını doğrudan ve dolaylı olarak birçok yönden olumlu etkilemektedir. Öncelikle, okul sosyal hizmet uzmanları akademik olarak risk altındaki öğrencileri tespit ederek onlara bire bir ve grup temelli akademik destek sağlamaktadır. Böylece bu öğrencilerin başarıları artmaktadır. İkinci olarak, okul sosyal hizmetleri öğrencilerin okula devamını yakından takip ederek devamsızlıkla mücadele etmekte ve öğrencilerin derslere katılımını teşvik etmektedir. Yüksek devamsızlık akademik başarıyı olumsuz etkilediği için destekleyici

çalışmaların sonucunda başarı artmaktadır.

Üçüncü olarak, okul sosyal hizmeti öğrencilerin duygusal iyi oluşunu destekleyerek onların derse odaklanma ve öğrenme motivasyonlarını yükseltmektedir. Bu da akademik verimliliği artırmaktadır. Dördüncü olarak, ailelerle yapılan işbirliği çalışmaları ve eğitimler sayesinde aileler öğrencilere daha fazla destek olabilmektedir. Bu da olumlu sonuçlar doğurmaktadır. Son olarak, okul sosyal hizmetleri öğrencilerin ihtiyaçlarına yönelik çalışmalar yürüterek onların okula aidiyet hislerini ve motivasyonlarını yükseltmektedir. Tüm bu çalışmalar, araştırmaların da gösterdiği gibi, okul sosyal hizmetlerinin öğrenci başarısı üzerinde çok boyutlu ve olumlu etkiler oluşturduğuna işaret etmektedir.

Sonuç olarak araştırmalar, okul sosyal hizmetlerinin tüm bu yollarla öğrenci başarısını olumlu etkilediğini göstermektedir. Okullarda sosyal hizmetlerin yaygınlaştırılması önemlidir. Okul sosyal hizmetinin bu etkileri, öğrenci başarısını artırmak ve okulda daha iyi bir öğrenme deneyimi sunmak için önemlidir. Bu hizmet, öğrencilerin eğitim süreçlerini olumlu bir şekilde etkilerken, aynı zamanda okulun genel başarı ve iklimini iyileştirir. Bu nedenle, okullarda sosyal hizmetin daha fazla yaygınlaştırılması ve desteklenmesi hayati önem taşımaktadır.

SONUÇ

Okul Sosyal Hizmeti, öğrenci başarısını artırmada etkili bir araç olarak öne çıkar. Bu hizmet, öğrencilere duygusal ve sosyal destek sunarken aynı zamanda ailelerle işbirliği yaparak daha sağlıklı ve başarılı bir öğrenme ortamı oluşturmaya katkı sağlamaktadır. Okul sosyal hizmet uzmanlarının etkili bir şekilde çalışması, öğrencilerin akademik başarılarını artırmanın ötesinde, onların yaşam kalitesini ve gelecekteki başarılarını şekillendirmede önemli bir rol oynar. Bu nedenle, okulların bu değerli hizmeti daha geniş bir öğrenci kitlesine sunma çabaları desteklenmelidir. Bu bölümde sunulan bilgiler ışığında, okul sosyal hizmetlerinin öğrenci başarısı üzerindeki olumlu etkileri ortaya konmaya çalışılmıştır. Okul sosyal hizmeti, öğrencilerin akademik, davranışsal ve duygusal ihtiyaçlarını kapsamlı bir şekilde ele alarak öğrencilerin okula bağlılığını ve motivasyonunu artırmakta, ailelerini sürece dâhil etmekte ve nihayetinde öğrencilerin akademik başarılarını yükseltmeye yönelik katkılar

sunmaktadır.

Mevcut araştırmalar ve örnek vaka çalışmaları, okul sosyal hizmetlerinin okula devam, akademik performans, olumlu davranışlar ve aile katılımı gibi öğrenci başarısının farklı boyutları üzerinde olumlu bir etki oluşturduğuna işaret etmektedir. Öğrencilerin akademik başarıları, cinsiyet, sınıf düzeyi, aile yapısı gibi bireysel özelliklerden etkilenmektedir. Ancak sosyoekonomik zorluklar ve ebeveynlerin sürece katılamaması daha belirleyici olabilmektedir. Yoksulluk, şiddet, ihmal ya da göç gibi olumsuz yaşam olayları, öğrencilerde ciddi uyum sorunlarına yol açabilmektedir. Tüm bu etkenler öğrencilerin okul başarılarını olumsuz etkileyebilmektedir.

Okul sosyal hizmeti, öğrencilerin akademik, sosyal, duygusal ve davranışsal gelişimlerinde bütüncül bir destek sunarak onların eğitimdeki başarılarını doğrudan etkileme potansiyeline sahiptir. Okul sosyal hizmeti, risk altındaki öğrencileri tespit edip desteklemekte, aileleri sürece dâhil ederek okul iklimini iyileştirmekte ve öğrencilerin aidiyet duygularını güçlendirerek öğrencilerin motivasyonlarını artırmakta ve potansiyellerini gerçekleştirmelerine yardımcı olmaktadır. Dolayısıyla eğitim politikalarında okul sosyal hizmetlerine önem verilmesi, yatırım yapılması ve uzman istihdamının yaygınlaştırılması, öğrencilerin başarısını desteklemek için kritik öneme sahiptir. Okul sosyal hizmeti, öğrenci başarısını doğrudan ve olumlu biçimde etkileyen güçlü ve değerli bir araçtır.

Sonuç olarak okul sosyal hizmeti, öğrencilerin eğitimdeki potansiyellerini gerçekleştirebilmeleri için okullarda sosyal hizmetler bölümünün varlığı ve genişletilmesi büyük önem taşımaktadır. Eğitim sistemimizin daha fazla öğrenciye başarı ve fırsat sunmasına yardımcı olmak için okul sosyal hizmeti, güçlü bir araç olarak kabul edilmelidir. Bu hizmetin etkili bir şekilde uygulanması, öğrencilerimizin gelecekteki başarılarını şekillendirme potansiyeline sahiptir. Bu nedenle daha iyi bir eğitim ve daha parlak bir gelecek için okul sosyal hizmetlerine daha fazla yatırım yapma ve uzmanların kapasitelerini geliştirme son derece önemlidir.

KAYNAKÇA

- Abay, A. R. & Keleşoğlu, F. (2016). “Okul Sosyal Hizmeti Perspektifinden Lise Öğrencilerinin Akademik Başarı Düzeylerinin Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi”. *Yalova Sosyal Bilimler Dergisi*, 11, 9-25.
- Austin, M.J. (1972). *Continuing Education in Social Welfare: School Social Work and the Effective Use of Manpower. System of Florida*, Tallahassee.
- Aykut, S. (2019). *Türkiye’deki Suriyeli Çocukların Eğitim Sorunları: Farklılıklara Saygı Eğitimi Odağında Okul Sosyal Hizmeti Önerisi*. [Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi] Yüksek Öğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi. (Tez No:549278)
- Babahanoğlu, R. & Başer, D. (2017). “Türkiye’de Okul Sosyal Hizmetinin Önemi ve Gerekliliği: Konya Örneği”. *Journal of International Social Research*, 10 (51), 650-655.
- Barth, R. P. (1988). *Social work practice to reduce underachievement Urban Education*. 22, 460-475.
- Beki, A. (2015). *Türkiye’de Sosyal Hizmet Uygulamaları*. İstanbul Üniversitesi Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi Sosyal Hizmetler Ön Lisans Programı.
- Cebeci, F. (2023). *Türkiye İçin Okul Sosyal Hizmeti İhtiyacının Değerlendirilmesi*. [Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa] Yüksek Öğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi. (Tez No:815992)
- Cenikli, B. (2019). *Okul Sosyal Hizmeti Kapsamında Sosyal Desteğin Akademik Motivasyona Etkisi*. [Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi]. Yüksek Öğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi. (Tez No:597504)
- Chavkin, N. F. (2017). *Family Engagement With Schools Strategies For School Social Workers And Educators*. United States of America: Oxford University Press.
- Dağ, A. (2018a). *Akran gruplarında dışlanma*. Kitabı Yayınları: İstanbul.
- Dağ, A. (2018b). “Okul Sosyal Hizmeti Bağlamında Disiplin Cezası Uygulamaları:Sakarya Liselerinde Nitel Bir Araştırma”. *Turkish Studies (Elektronik)*, 13(10), 169 - 191.

- Dupper, R.D. (2003). *School Social Work Skills and Interventions for Effective Practice*. Hoboken New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Duman, N. (2014). “Okul Sosyal Hizmetinin Tanımı, Kapsamı ve Çocuk Koruma Sistemi İçindeki Yeri. *Journal of Social Work*, 1-7.
- Gökgöz, E. A. & Kesgin, B. (2015). “İlkokullarda Okul Sosyal Hizmetinin Gerekliliğinin Öğretmen Gözüyle Değerlendirilmesi”. *Yalova Sosyal Bilimler Dergisi*, 5 (9), 179-198. DOI: 10.17828/yasbed.97483
- Kalkan, K. (2019). *Okul Sosyal Hizmetinin Türkiye’de Değerlendirilmesi*. [Yüksek Lisans Tezi, Üsküdar Üniversitesi]. Yüksek Öğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi. (Tez No: 587976)
- Kahvecioğlu, A. (2023). Her Okula Bir Sosyal Hizmet Birimi Kuracak. 24 Şubat 2014 <https://www.memurlar.net/haber/458331/her-okula-sosyal-hizmet-birimi-kuracak.html>
- Karakuş, B. (2022). Sosyal Hizmet. Özdemir, A. (Ed.), *Türkiye’de Okul Sosyal Hizmetinin Durumu Kararlar ve Dayanaklar* (1. Baskı) içinde (pp. 28-47). Sosyal Hizmet Uzmanları Derneği Yayını.
- Keller, J. & Grumbach, G. (2022). *School social work: A skills-based competency approach*, New York: Springer Publishing Company.
- Kılıç, E. (2014). *Aile Danışmanlığında Yeni Bir Model: Okul Temelli Aile Danışmanlığında Sosyal Hizmetin Rolü ve Önemi*. [Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi]. Yüksek Öğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi. (Tez No:351443)
- Kuli, G. ve Yıldırım, Ş. (2019). “Rehberlik Öğretmenlerinin Okul Sosyal Hizmetine İhtiyaç Duydukları Sorun Alanlarının Belirlenmesi”. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 30(2), 555-582.
- Kök, H. (2023). Üstün Yetenekli Çocuklar ve Aileleri İçin Okul Sosyal Hizmeti İhtiyacı. *Türkiye Sağlık Bilimleri ve Araştırmaları Dergisi*, 6 (1) , 63-90. DOI: 10.51536/tusbad.1233439
- Nadir, U. ve Aktan, M. C. (2016). “Okul Sosyal Hizmeti ve Okul Sosyal Hizmet Uzmanının Rollerine İlişkin Bir Tartışma: Kurgusal Bir Vaka Sunumu”. *Sağlık ve Toplum*, 25(3), 78-88.
- Özbesler, C. & Duyan, V. (2009). “Okul Ortamlarında Sosyal Hizmet”. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 34(154), 17-25.

- Özgülven, İ.E.(2000) *Evlilik ve Aile Terapisi*, Ankara:Pdrem Yayınları.
- Özkan, Y. ve Kılıç, E. (2014). Okul Sosyal Hizmet Uygulamalarında Ekolojik Yaklaşımın Önemi. Işıkkhan, V. (Ed), *Sosyal Hizmet ve Toplumla Çalışma*. (Doç. Dr. Şener Koçyıldırım'a Armağan) içinde (pp.74-81). Sosyal Hizmet, Araştırma ve Uygulama Derneği.
- Özkan, Y. & Selcık, O. (2016). "Klinik Çalışmadan Sosyal Politikaya: Okul Sosyal Hizmet Uzmanlarının Roller ve Sorumlulukları", *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 46, 431-437.
- Reçber, B. (2020). "Türkiye'de Okul Sosyal Hizmetinin Konumu ve Gerekliliği". *TESAM Akademi Dergisi*, 7 (1) , 11-36. DOI:10.30626/tesamakademi.695730
- Sağlık, S. (2021). *Ortaöğretimde okul sosyal hizmetinin gerekliliğine dair yönetici, öğretmen ve rehber öğretmenlerin görüşlerinin incelenmesi: Karma desen araştırması*. [Doktora Tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi]. Yüksek Öğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi. (Tez No:668522)
- Seyyar, A. ve Y. Genç; (2010), *Sosyal Hizmet Terimleri Sözlüğü*, (1. Baskı) Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Tomanbay, İ., (1999), *Sosyal Çalışma Sözlüğü*, Selvi Yayınevi, Ankara.
- Turner, F.J. (2005). *Encyclopedia of Canadian Social Work*. Waterloo, Ontario, Canada: Wilfrid Laurier University Press.
- Tunç, B. (2019). Türkiye'de Okul Sosyal Hizmetinin Hayata Geçirilmesinin Önemi Üzerine Bir Araştırma. [Yüksek Lisans Tezi, Üsküdar Üniversitesi]. Yüksek Öğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi. (Tez No:377458)
- Ünlü Baştuğ, N. (2019). Okul Sosyal Hizmeti Bağlamında Üstün Yetenekli Öğrencilerin Kariyer Gelişimlerinde Rehberlik Hizmetleri Yalova İli Örneği. [Yüksek Lisans Tezi, Yalova Üniversitesi]. Yüksek Öğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi. (Tez No:579796)
- Yesilkayalı, E. (2016). "Okul Sosyal Hizmeti Uygulamasında Yaklaşım ve Model Örnekleri". *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(1), 135 - 152.
- Yeşilkayalı, E. (2017a). "Okul Sosyal Hizmetinde Okul Bağlantılı Hizmetler". *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 15 (3), 169-188. DOI: 10.18026/cbayarsos.340983

Yeşilkayalı, E. (2017b). Okul Sosyal Hizmeti ve Kapsamı. Taner, A. (Ed.), *Okul Sosyal Hizmeti*.(1.Baskı) içinde (pp.23-33). İstanbul Üniversitesi Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi Sosyal Hizmet Lisans Tamamlama Programı.

Yeşilkayalı, E. ve Bölükbaşı, H.D. (2017). “Özel eğitim hizmetleri ekibinin bir parçası olarak okul sosyal çalışmacıları”. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 5(43), 248-260.

Zastrow, C. (2013). *Sosyal Hizmete Giriş*. (D.B. Çiftçi, Çev.), Ankara: Nika Yayınevi.

4. BÖLÜM

DİJİTAL OYUN AFİŞLERİNE YAPISÖKÜMSEL BİR OKUMA: OYUNDA KADININ VAR

Dr. Öğr. Üyesi Başak KALKAN

Eskişehir Teknik Üniversitesi

Görsel- İşitsel Teknikler ve Medya Yapımcılığı Bölümü

basakkalkan@eskisehir.edu.tr

<https://orcid.org/0000-0001-5310-2412>

GİRİŞ

Toplumsal cinsiyet eşitliği çalışmaları tüm dünyada dijital iletişim araçlarında yeniden üretilen eşitsizlik çalışmalarına odaklanırken, dijital oyunlar bu çerçevede incelenmesi gereken önemli araçlar olarak dikkat çekmektedir. Toplumsal cinsiyet kodları, insanların yaşadıkları çevrelere ve çevrelerin üretimine nasıl katıldıklarını etkileyen sosyal yapılar ve inançlar tarafından belirlenmektedir. Bu nedenle bir dijital oyun tasarımında da tasarım süreci, tasarımın sadece teknik özelliklerini değil, aynı zamanda sosyal, politik ve ekonomik faktörlerin de sonucudur.

Dijital oyunlar ve toplumsal cinsiyet arasındaki anlam üretimi süreçlerinin dijital oyun afişleri üzerinden değerlendirileceği çalışma kapsamında dijital oyunların artan popülaritesi çerçevesinde, dijital oyunlarda yeniden üretilen toplumsal cinsiyet eşitsizliği tartışılmaktadır. Toplumsal cinsiyet, bir toplumdaki sosyal ve kültürel yapılar tarafından üretilirken, üretilen bu yeni ve ege-men tarafından pasifize edilmiş özne için dijital oyunlarda tasarlanan karakter, dijital oyunlarda kadının yeniden üretiminde önemli tasarım öğelerinden

biri olarak kabul edilen mekan ilişkisi çerçevesinden de ele alınacaktır. Dijital oyun tasarımı sadece algoritmalarından, programlama dillerinden oluşan bir yapı sunmaz. Dijital oyun dünyası, hedef kitlesinde insanların olduğu, etkileşimli bir sosyal olgudur. Bu nedenle tasarım süreçlerinde sanal dünyanın gerçekle kurduğu ilişki, oyun araçlarını anlaşılabilirliği, inandırıcılığı, oyuncunun oyundan aldığı keyif önemli tasarım kriterleri olarak dikkat çekmektedir (Bostan & Tingöy, 2015). Bu noktada oyuncunun iletilen dünyaya girebilmesi ve o dünyada söz sahibi olması tasarımın gücünü gösteren yapılardır. Oyunun gücü mutlak bir sanal, mutlak bir gerçek tanımlamasına sıkışmadan kurulan bir tasarımda kendini göstermektedir.

Dijital oyunlar toplumsal cinsiyet rollerinin üretilmesinde ve yeniden üretilmesinde önemli bir rol oynamaktadır. Bu bağlamda dijital oyun karakterleri, oyuncuların cinsiyet kimliklerinin ve rollerinin oluşumunda etkili olmaktadır. Bu etki genellikle kadın karakterlerin her zaman erkek karakterlerden daha az çeşitliliğe sahip olması şeklinde gelir. Dill ve Till'in (2007) çalışması, video oyunu karakterlerinin toplumsal cinsiyet temsiline ve rol değerlendirmelerine odaklanmaktadır. Çalışmada 125 üniversite öğrencisinin katıldığı bir anket çalışması incelenmiş, katılımcıların video oyunu karakterlerinin cinsiyet temsili ve bu karakterlerin cinsiyet rollerinin temsili hakkındaki görüşlerini ortaya koymuştur. Çalışma video oyunu karakterlerinin toplumsal cinsiyet rollerinin yeniden yaratılmasında önemli bir rol oynadığını göstermektedir. Erkek karakterler ağırlıklı olarak şiddet içeren eylemlerde bulunurken, kadın karakterler öncelikli olarak cinsel obje olarak gösterilmekte ve erkek karakterlere yardımcı karakterler olarak sunulmakta ve bu etki erkek oyuncularda daha güçlü olmaktadır. Bu sonuçlar, video oyunlarının toplumsal cinsiyet rollerini oluşturmada ve yeniden üretmede etkili olduğunu göstermektedir.

Dijital oyunlar ve toplumsal cinsiyet eşitliği çerçevesinde yapılacak bir çalışmada üzerinde durulması gereken bir diğer önemli konu dijital oyunda mekan ve kadın karakterin dijital oyun mekanında temsili olacaktır. Valentine'in (1993) kadınlar ve yapıları çevre üzerine yaptığı araştırma, kadınların çevrelerindeki alanların üretimini ve kullanımını etkilediğini gösterirken, kadınların kamusal alanlara erişiminin sınırlı olduğunu, güvenlik endişeleri nedeniyle geceleri dışarı çıkmaktan kaçındıklarını ve etraflarındaki alanların tasarımının bu endişeleri artırdığını göstermektedir. Örneğin, kötü aydınlatılmış sokaklar veya karanlık ve ıssız parklar, kadınların kendilerini dışarıda güvende hisset-

memelerini neden olur. Dijital oyunlar da mekansal üretim kavramı çerçevesinde incelendiğinde, oyun mekansal tasarımı, oyun dünyasının kurulmasında ve oyun hikayesinin anlatılmasında önemli bir rol oynamaktadır. Oyun dünyaları toplumsal cinsiyet klişelerini yansıtabilir veya yeniden üretebilir. Örneğin, bazı oyunlar erkek karakterleri güçlü ve baskın, kadın karakterleri cinsel ve zayıf olarak tasvir ederek toplumsal cinsiyet kalıp yargılarını güçlendirirken, kadın karakterin oyun içinde kodlandığı mekan tasarımının fiziksel özellikleri (ıssız, karanlık) oyunun içine giren kadın oyuncunun sanal dünya ile gerçek dünya arasında kurduğu bağı güçlendirecektir.

Dijital oyun afişlerinin toplumsal cinsiyet eşitliği çerçevesinde tartışılacağı bu çalışmada, önemli bir markalama aracı olan oyun afişlerinin incelenmesinin nedeni her geçen gün büyüyen bir pazar olarak oyun sektöründe rekabet hızla artarken, oyun afişleri oyuncuları oyuna çeken vitrin olması yanında, oyunun tasarımsal kimliğini yansıtması açısından da önemli görülmektedir (Altıntuğlu, 2022). Araştırmada dijital oyun afişleri toplumsal cinsiyet eşitliği çerçevesinde incelenecek ve dijital oyunların toplumsal cinsiyet eşitsizliğini yeniden üretip üretmediği ele alınacaktır.

1. ALAN TARAMASI

Kadını yeniden inşa etme çabası ve toplumsal cinsiyet kavramı, 1970’li yıllardan itibaren, Ann Oakley’in “Cinsiyet, Toplumsal Cinsiyet ve Toplum” adlı eserinden sonra, toplumsal cinsiyet kavramının toplumsal tahlillerde giderek yaygınlaştığı dikkat çekmektedir. Ekonomide cinsiyetçi işbölümü ve istihdam açısından, siyaset biliminde vatandaşlık tartışmaları ve katılım açısından psikolojide benliğin oluşması açısından toplumsal cinsiyet kavramıyla kadın yeniden inşa edilmeye çalışılmıştır. Bütün bunlar üretim- yeniden üretim; kamusal, özel; özerklik, ilişkisellik gibi ikiliklerin sorgulandığı ama diğer taraftan cinsiyet farklarının dayandırıldığı temeller olarak yeniden üretildiği çalışmalar olmuştur (Bora, 2005).

1980’ler toplumsal cinsiyet tartışmalarının boyutlarının genişlediği dönem olarak dikkat çekmektedir. 1980’lerde fark artık kadınlarla kadınlar arasındadır. Siyah ve üçüncü dünyalı feministler tarafından başlatılan çalışmalar lezbiyenler ve işçi sınıfı kadınların katılımıyla genişlemiştir. 1980’lerle genişlemeye başlayan toplumsal cinsiyet tartışmalarında yapısalcılık sonrası yaklaşımların

etkisi görülmektedir (Bora, 2005).

Serpil Sancar'a göre, "toplumsal cinsiyet kavramı cinsler arasındaki eşitsiz ilişkilerin toplumsal bağlamlarına ve anlamlarına dikkat çekerek, cinsiyetin sadece biyolojik bir özellik olarak algılanmasını" reddetmektedir (Sancar, 2009). Giddens "ise toplumsal cinsiyet, erkek ve kadınları farklı kılan fiziksel niteliklere değil, erkekliğe ve kadınlığa dair toplum tarafından oluşturulmuş özelliklere vurgu yapmaktadır (Giddens, 2000). Aslında kimilerine göre kadının ya da erkeğin "doğası" olarak ya da dinsel göndermelere dayanarak "fitrat" olarak adlandırılan bazı özellikler, insanların doğuştan sahip oldukları özellikler değil, bütünüyle toplumsal yaşamın ve kültürel kalıpların insanlara dayattığı modellerdir. Bu anlamında cinsiyet; milliyet, dinsel aidiyet gibi bir toplumsal yapıdır (Tanrıöver, 2007).

Toplumsal cinsiyet, (kendi kavrayışı ve davranışına gönderme yapar) ve cinsiyet (anatomi ve fizyolojiye gönderme yapar) ayrımının ilk dönem feminist kullanımı, kuramsal ve politik olarak üretken olduğu düşünülmektedir. "Biyoloji kaderdir" düşüncesine meydan okumak için önemli bir feminist proje olarak görülmektedir. Kadınlara daha çok fırsat verilmesi için her iki cinsiyetin kapasite ve eğilimlerinin kavramsallaştırma biçimlerine ihtiyaç duyulmaktadır. Young, 1980'lerde, feminist kuramın dönüm noktası olan metinlerin, dişi olarak toplumsal cinsiyetlendirilmiş kimliğin toplumsal ve psikolojik özelliklerine ve toplumsal cinsiyet rollerinden türemiş toplumsal bakış açısına yöneldiklerini söylemektedir. Kadınlar ve erkeler arasındaki biyolojik farklılıklar üzerinden tam açıklanmamış olsa da eril ve dişi olarak toplumsal cinsiyetlendirilmiş eğilimler ve deneyimler arasında kadınlar ve erkeklerin psikik yaşamlarında, birbirleriyle etkileşimlerinde, çocuk bakımında ve ya otorite kullanmadaki eğilimlerinde birtakım sonuçlara yol açan derin toplumsal bölünmeler bulunmaktadır (Young, 2009).

Lefebvre (1991) ve Valentine'in (1993) çalışmaları, toplumsal cinsiyet rollerinin üretimi ve yeniden üretiminde mekânın oynadığı rolü anlamak açısından önemlidir. Bu çalışmalar, mekânın toplumsal cinsiyeti inşa etmede ve sürdürmede nasıl bir araç olduğunu vurgulamaktadır. Fiziksel kentsel alanlar gibi dijital oyunlar da toplumsal cinsiyet rollerinin üretilmesinde ve yeniden üretilmesinde önemli bir rol oynayabilir. Bu nedenle, dijital oyunların mekansal özelliklerinin toplumsal cinsiyet kalıp yargılarına nasıl yansıdığını anlamak önemlidir. Valentine'in araştırması cinsiyet ve mekân arasındaki ilişkiye

odaklanırken, ona göre kadın ve erkek mekânı farklı deneyimlemekte ve bu deneyimler toplumsal cinsiyet rollerinin yeniden üretimine katkıda bulunmaktadır (Valentine, 1993). Ayrıca erkeklerin bir odada daha fazla yer kaplaması, kadınların kendilerini dışlanmış hissetmelerine neden olabilmekte, odanın sadece sosyal bir alan değil, aynı zamanda sosyal, ekonomik ve politik bir yapı olduğunu vurgulamaktadır. Ona göre mekân, iktidar ilişkileri tarafından üretilir ve yeniden üretilir. Bu nedenle, mekânın toplumsal cinsiyet stereotiplerinin yeniden üretilmesinde önemli bir rol oynadığı düşünülebilir.

Dijital oyunların mekân ve cinsiyet ilişkisini anlamak, oyunun mekansal yapısına dikkat etmeyi gerektirmektedir. Creutzfeldt'in sanal coğrafya üzerine çalışması bu bağlamda önemli bir referanstır. Creutzfeld, oyun dünyası ile gerçek dünya arasındaki ilişkiyi ve bunların mekansal algı üzerindeki etkilerini incelemektedir. Oyun dünyası çeşitli konumlar içerir ve oyuncuların oyunun hikayesine göre bu alanları keşfetmesi, etkileşim kurması ve kullanması beklenir (Creutzfeld, 2013). Kitchin ve Thrift'in şehir "duyarlı" konsepti, oyunun mekansal yapısını anlamak için başka bir bakış açısı sağlar. Bu kavram, şehrin sadece fiziksel bir yapı olmadığı, çevresindeki insanlara, şeylere ve verilere "tepki verdiği" anlamına gelir. Etkileşime vurgu yapan bu yapı, aynı zamanda aktörlerin toplumsal cinsiyet klişelerini nasıl deneyimlediğini ve yarattığını da etkileyebilir (Kitchin & Thrift, 2013). Creutzfeld, Kitchin ve Thrift'in çalışmaları, oyuncunun oyun dünyasındaki eylemlerinin oyun dünyasını nasıl yeniden şekillendirdiğine ve oyuncunun deneyimini nasıl etkilediğine odaklanır. Bu bağlamda, dijital oyunların mekansal yapısı, oyuncuların cinsiyet kimlikleri ve cinsiyet kalıp yargılarıyla nasıl başa çıktıklarını anlamak için de önemlidir. Dijital oyunlar mekansal toplumsal cinsiyet kalıplarına katılabilir ve bunları yansıtabilir. Bu nedenle dijital oyunların mekansal doğası, toplumsal cinsiyet eşitsizliği ve cinsiyetçilikle mücadele için bir alanı yansıtabilir veya sağlayabilir.

Bir oyuncunun cinsiyeti ve mekansal farkındalığı, oyun deneyiminin kendisine ve cinsiyetin dijital oyunlarda nasıl temsil edildiğine bağlıdır. Oyuncular, dijital oyunların yarattığı sanal alanları keşfederken kendilerini farklı şekillerde ifade edebilir ve bu alanlarda farklı cinsiyet rollerini benimseyebilirler. Bu, oyun deneyimini ve cinsiyet algısını şekillendirmede önemli bir faktördür. Oyuncuların oyun deneyimi üzerine yapılan bir araştırma, cinsiyet ve konumun oyun deneyimlerini nasıl etkilediğini göstermektedir. Video oyunu yazarı

ve eleştirirni Brendan Keogh, oyuncuların dijital oyunlar dünyasında kendilerini nasıl temsil ettiklerine dair özellikle etkileyici bir analiz sunmaktadır. Keogh, oyun deneyiminin cinsiyet rolleri, ırk, cinsellik, sınıf ve diğer faktörler dahil olmak üzere birçok faktöre bağlı olduğunu açıklar (Keogh, 2018).

Can tarafından yapılan çalışma ise erkeklerin vahşi, rekabet ve şiddet içeren oyun türlerini tercih ettiği, kızların ise şiddet içermeyen ve vahşet içermeyen oyunları tercih ettiği görülmektedir (Can, 2003). Pala ve Erdem tarafından yapılan araştırma sonuçları ise, kadınların erkeklere göre tek kişilik ve kişiselleştirebildikleri oyunları tercih ettiklerini, erkeklerin ise stratejik planlama yapabilecekleri oyunları tercih ettiklerini göstermektedir (Pala & Erdem, 2016).

Adrian Shaw'ın araştırması ise, oyun kültürünün oyuncuların kimliklerini ve cinsiyetlerini nasıl algıladıkları üzerinde büyük bir etkisi olduğunu açıklamaktadır (Shaw, 2012). Shaw, dijital oyunlardaki kadın karakterlerin erkek ağırlıklı olmaları nedeniyle cinsiyetçi olarak tasvir edildiğini savunmaktadır.

Toplumsal cinsiyet eşitliği merkezinde yapılan oyun çalışmaları, oyunlara ve oyun kültürüne ilişkin toplumsal cinsiyet konularına dikkat çekmeyi ve bu alanları eşitlikçi ve kapsayıcı hale getirmenin yollarını önermeyi amaçlamaktadır. Bu noktada konu sadece toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı bir oyun tasarımının ötesinde, toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı bir toplum yapısının inşasında da önemli görülmektedir.

2. DİJİTAL OYUN AFİŞLERİNDE TOPLUMSAL CİNSİYET KALIPLARININ SORGULANMASI

Türkiye tüm dünyada en çok video oyun oynayan 7. ülke konumundadır. Bu durum oyun firmaları için Türkiye pazarının daha çekici hale gelmesine olanak sağlıyor. We Are Social Global Dijital 2023 Raporu'na globalde savaş, aksiyon, spor ve simülasyon oyunları ön sıralarda yerini almaktadır. Dijital oyunların özellikle 16-34 yaşa arasındaki bireylerin yaşamlarında bu denli yer alması toplumsal cinsiyet kalıplarının sorgulanacağı/ sorgulanması gereken mecralar haline gelmesine neden olmaktadır. Dijital oyunların cinsiyet ayrımcılığına yol açabilecek cinsiyetçi kalıplarının incelenmesi bu çerçevede önemli görülmektedir.

Dijital oyun afiş tasarımları, oyununun özelliklerini niteleyen göstergeler

barındırmaktadır. Ayrıca oyun afişlerinin etkileyici olması oyuncunun oyunu merak etmesine ve oyunu oynamak istemesine neden olurken, oyunun görsel kimliğini tamamlayarak oyunun genel tasarımı ile biçimsel ve işlevsel bir bütünlük sağlamaktadır (Altınoğlu, 2022). Kuramsal çerçeve ve toplumsal cinsiyet eşitliği kuramlarından hareketle, çalışmada dijital oyunların afişlerinde kadın kimliğinin yeniden üretiminde nasıl rol oynadığını ortaya koymak amaçlanmıştır. Nitel araştırma yönteminin benimsendiği çalışmada Valve Corporation tarafından geliştirilen aylık 67 milyon aktif oyuncu sayısını gören platform üzerinden en çok tercih edilen ve “kadın karakter” olarak kategorilendirilmiş dört oyun Derrida’nın yapı-sökümü ile analiz edilecektir. Derrida’ya göre herhangi bir gösterge okunulduğunda anlamının apaçık olmadığını söylemektedir. Göstergeler yokluğu göstermekte ve anlam sürekli olarak bir gösterenler zinciri boyunca devinmekte, asla kesin yerlerinden emin olunmamaktadır. Non- location olarak da ifade edilebilecek bu durum anlamın asla bir göstergeye bağlı olmadığını ifade etmektedir (Sarup, 2004).

2.1. Bayonetta

Bayonetta, Hideki Kamiya tarafından yaratılan, PlatinumGames tarafından geliştirilen ve Sega’ya ait bir dizi aksiyon-macera oyunudur. 2009 yılında tanıtılan oyunun 2014 ve 2022 yıllarında Bayonetta 2 ve Bayonetta 3 adlı iki devam oyunu yayınlandı. Oyunda oyuncular, Bayonetta lakaplı bir cadıyı kontrol etmektedir. Oyunun ana karakteri olan bu cadı çift tabanca kullanmakta, yüksek topuklu atıcıları ve ölümcül bir silaha dönüşen uzun, sihirli bir şekilde dönüşen saçları ile bir savaşçıya dönüşmektedir. Oyunun afişinde de Bayonetta uzun siyah saçları, yüksek topuklu ayakkabıları ile gösterilirken, Bayonetta’nın yüzü afişte görülmemektedir. Mavi ve siyahın hakim olduğu afişte, tipografik unsurda kırmızı rengin tercih edildiği görülmektedir. Bayonetta oyun afişinde kadını beden algısı üzerinden tanımlayan bakış açısı, siyah ve mavi renkler ile gücü temsil ederken; kadın karakter Bayonetta cadı olarak tanımlanmakta, kadına yüklenen naif, yumuşak, güçsüz toplumsal kodları cadı tanımlaması ile ortadan kaldırılmakta, kadına ait uzun saç ve topuklu ayakkabı gibi imgeler cadının silahları ile kodlanmaktadır.

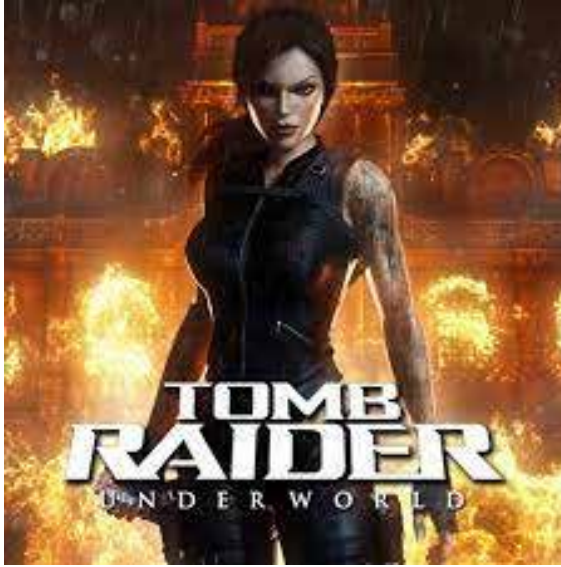


Şekil 1. Bayonetta Dijital Oyun Afişi¹

2.2. Tomb Raider

Tomb Raider serisinde ana karakter olarak bir kadın arkeolog ve araştırmacı Lara Croft görülmektedir. Küçük yaşta ailesini kaybeden zeki, cesur ve mitlere oldukça ilgili olan karakter babasından kalan araştırmaların peşine düşer ve maceraya atılır. Oyun Lara'nın vahşi doğada hayatta kalma mücadelesi, girdiği ormanlar, mağaralar, kayalıklar ve bir çok uç mekânlar ile dikkat çekmektedir. Kadın ve mekan ilişkisini tersine okuyan bu yapılar içinde Lara ve kadın yeniden üretilmektedir. Tomb Raider 2013 oyunu karakterleri incelendiğinde Lara Croft üzerine kurulu bir hikaye olsa da geminin kaptanı Conrad Roth ve geminin teknikeri Alex Weiss Lara'nın en büyük yardımcıları hatta Conrad akıl hocası olarak tanımlanmaktadır. Eril dünya kodlarının yansıtıldığı karakter tanımlaması dikkat çekmektedir. Tomb Raider oyun afişlerinde de kadın bedeni cinsel kimliği ile ön plana çıkartılarak, sert, keskin bakışlı Lara inşa edilmiştir. Babasının kalan araştırmaların peşine düşen, küçük yaşta ailesini kaybeden tanımlaması kadını aile ve özel alanda tanımlayan mutlak tanımlamaların dışına iterken, eril dünyanın kadını üreten kodlarını yeniden yazmaktadır.

¹ <https://tr.pinterest.com/pin/744360644635714740/>



Şekil 2. Tomb Raider Dijital Oyun Afışı²

2.3. Pubg: Battlegrounds

Türkiye’de de aktif kullanıcılar arasında en çok tercih edilen oyunlar arasında yer alan PUBG:BATTLEGROUNDS’da en fazla 100 oyuncu ile oynanmaktadır. Rotası belirlenmiş bir uçağın içinde oyuna başlayan oyuncular, istedikleri zaman uçaktan atlarlar ve adaya inebilmektedirler. Oyuncuların temel amacı çeşitli diğer oyuncuları öldürerek kalan son oyuncu olmaktır. Oyun içinde belirlenen güvenli alan her ölen oyuncu ile birlikte küçülmektedir. Harita küçüldükçe, küçük bir alanda yoğunlaşan oyuncular birbirlerini daha rahat oyun dışı bırakabilmektedir. Oyunda en son hayatta kalan oyuncu/takım oyunu kazanır. Oyunda temel kadın karakterler incelendiğinde Sara tam bir araba meraklısı ve araba tamirinden çok iyi anlayan bir karakteri canlandırmaktadır. Sara karakteriyle arabadayken aracınız daha az hasar alır. Oyuna sonradan eklenen kadın karakter Anna, Avustralyalı araştırmacı gazeteci bir babanın kızıdır. Anna, babası gibi araştırmacı gazetecedir. Eril karakter, babaya öykünme üzerinden gücün tanımlandığı karakter, babasının, bir küresel şirketin çalışanlarının şüpheli ölümlerini ortaya çıkarması ve bu olayın üstüne gitmesinden

2 https://wall.alphacoders.com/by_sub_category.php?id=195416&name=Tomb+Raider+%3A+Underworld+Wallpapers

sonra ormanda öldürülmesiyle hikaye başlar. Anna kendini hikayenin içinde bulur. Araştırma ve parçaları bulup büyük resmi ortaya çıkarmada uzmandır. Oyun içindeki erkek karakterler ise ateşli silahlar konusunda uzman, oyunda hız istiyorsanız tercih edeceğiniz karakterler olarak tasarlanmıştır. Seviye yükselmelerde de erkek karakterleri tercih etmeye yönelik stratejik tasarımlar, oyun dünyasında cam asansörü düşündürmektedir. Kadınların iş dünyasında karşılaştığı en önemli engellerden olan cam asansör, erkeklerin hızlı yükselişini temsil etmektedir. Oyun afişi de filmin içindeki eril yapıları açıkça ortaya koyan bir afiştir. Hayatta kalan güç ve bu gücü temsil eden erkektir. Düz anlamda hayatta kalan ve yüzlerini görememize karşın zayıf ve dışı hatlarla temsil edilen kadın görselleri, güçlü erili takip eden konumundadır. Savaşçı kıyafetlerine karşın sivil ve kırvat gibi imgeler ile tanımlanmış erkek, sadece fiziksel gücü değil, yönetsel gücü de temsil etmektedir. Mekan tasarımında tüm incelenen oyunlarda olduğu gibi karanlığı temsil eden renklerin PUBG:- BATTLEGROUNDS’da da tercih edildiği dikkat çekmektedir.



Şekil 3. Pubg: Battlegrounds Dijital Oyun Afişi³

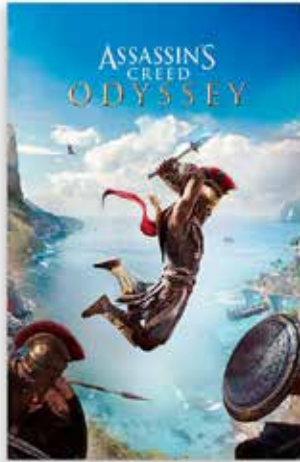
2.4. Assassin’s Creed: Odyssey

ASSASSİN’S CREED: ODYSSEY, aksiyon-rol yapma oyunudur. Oyun MÖ 431 yılında Atina ve Sparta arasındaki Peloponez Savaşı’nın kurgusal bir tarihini anlatmaktadır. Oyuncu, karakter olarak erkek veya kadın paralı asker

³ <https://pubg.com/tr/main>

olabilmeyi seçebilmektedir. Karakter ailesini birleştirmek için her iki taraf için de savaşa katılır. Erkek ve kadın karakterlerin seçimine olanak veren oyunun afişi incelendiğinde oyuna davet yine erkek karakter ile sağlanmaktadır. Açık mavi ile sonsuzluğun yakalandığı afişte, derinlik algısı ile görselin hiyerarşisi eril güç ile yeniden inşa edilmektedir. Kalkan, miğfer gibi korunma, güvenlik ifade eden imgeler ve savaşçı erkek dijital oyunlardan eril egemenliğini göstermektedir. Odyssey oyuncuya kadın ve erkek karakter seçme şansını sunan Assassin's Creed'in ilk oyunudur. Bir başka dikkat çekici durum ise, Odyssey'in sunduğu iki farklı karakterin Cassandra ve Alexios adlarında iki kardeş olmaları ve seçilmeyen karakterin de oynanmayan karakter olarak hikâyede yer almayı sürdürmesidir.

Assassin's Creed: Odyssey oyununu oyuncular çerçevesinde inceleyen araştırmada dijital oyunlar arasında kadın karakter seçeneği sunan oyunları oynayan erkek oyuncuların bu karakterleri oynarken geliştirdikleri davranışları, toplumsal cinsiyet eşitliğine bakış açılarını, karakterin cinsiyetinin oynama tarzına nasıl yansıdığı incelenmiştir. Ergen tarafından 2022 yılında araştırma sonuçları erkek oyuncuların Cassandra özelinde kadın karakterler ile girdikleri çatışma sahnelerinde gizlenerek bir taktik geliştirdiklerini, erkek karakterlerde ise açık dövüşü tercih ettiklerini belirtmişlerdir (Ergen, 2022). Bu araştırma bulguları göstermektedir ki oyuncuların toplumsal algıları oyuna ve oynanış tarzına etki etmektedir.



Şekil 4. Assassin's Creed: Odyssey Dijital Oyun Afişi⁴

⁴ <https://oynasana.com/products/assassins-creed-odyssey-gold-edition>

3. DERRIDA İLE DİJİTAL AFİŞLERE BİR SON YAZMAK...

Dijital oyunlar insan çağının kadın öznesini toplumsal cinsiyet eşitsizliği kalıpları içinde yeniden üretirken, Derridacı bir okuma mutlak tanımlara sıklıkla sıklıkla sosyo- kültürel bir okumanın kapılarını aralamaktadır. Derrida'nın dil anlayışına göre gösteren doğrudan doğruya gösterilene bağlı değilken, gösteren ile gösterilen arasında doğrudan doğruya Saussure'ün ifade ettiği gibi karşıtlıklar üzerine kurulu bir ilişki yoktur. Derrida için asla sözcük ile düşünce bir ve aynı olamaz. Gösterenler ile gösterilenler sürekli olarak yeni birleşimler içinde olmalarına bağlı olarak ya birbirlerinden koparlar ya da bir araya gelirler. Göstergeler yokluğu göstermekte ve anlam sürekli olarak bir gösterenler zinciri boyunca devinmekte, asla kesin yerlerinden emin olunmamaktadır. Non- location olarak da ifade edilebilecek bu durum anlamın asla bir göstergeye bağlı olmadığını ifade etmektedir. Yapı-söküm yöntemi Derrida'nın "bulunuş metafiziği" olarak adlandırdığı şeyle ilgilidir. Derrida'nın temel eleştirisi "dolaysız bir kesinlik alanı"na iken, Derrida bu noktada "bulunuş" olanağını red etmektedir. Bulunuşu red etmekle Derrida, "şimdi" diye tanımlanabilecek belli bir tikel "an" a karşılık gelen bulunuş görünüşünü de red etmektedir (Sarup,2004). An'ı hikayenin anında yakalayan ve bu iç görüyü sahiplenen dijital oyun hikayesinin içinde kadını yeniden okumak bu nedenle önemlidir.

Derrida'nın karşıtlıkların, diğeri içinde var olabileceğini gösterdiği ve metinleri alt üst ettiği analizi ne anlamın tamamıyla göstergeden muaf olarak, bilince saydam biçimde verilmesi, ne de bilen bilincin doğrudan gördüğü anlamı ötekine sunmasını sağlayan saf ifade diye bir şey ortada kalmamaktadır (Direk, 2004). Bu çerçevede incelenen dijital oyun afişleri, kadını toplumsal cinsiyet eşitliği kodlarında yeniden üretirken, kadın ve erkek ikili karşıtlığına sıklıkla sıklıkla bir dizi değişken ile kodlanmaktadır. Dijital oyun tasarımının kavram tasarımından bitiş aşamasına, hatta kavram tasarımına uygun olarak oyunun kimliğini tamamlayan afiş çalışmasına kadar aşamasında kadın öznenin toplumsal kodlarla işlendiği görülmektedir. Eril dünyanın güçlü, savaşçı kadınları, eril dilin dünyasında renklerin, çizgilerin sisteminde yeniden üretilirken, dijital oyun dünyası Derrida'nın kaosmozundan tüm toplumsal yapıları birlikte çalıştıracağı sosyoloji ve psikolojinin izlerinin izini sürerek kodladığı yapılar ile çıkacaktır. Bu nedenle Derridacı bir okumada dijital oyunların

afişlerine dair bir sonuç yazmak oldukça güçtür. Kadının toplumsal cinsiyet kodlarını yeniden üreten yapının söküme uğratılabilmesi için sadece teknik bir yapının tüm göstergeler sistemini sökmek yeterli sonucu vermemekte, afiş tasarımcısından, bir dijital oyun tasarımı sürecinde arkeolojik veri ve oyunun kuralları ile kurulan anlatı yapısını kuran tasarımcıya; programlayan, görsel tasarımı yapan tasarımcıdan, senariste kadar tüm tasarımcı öznenin de izlerini sürmek gerekmektedir. Afişlerin izinde kadını eril dünyanın kodlarından yeniden üreten dijital oyun dünyasında atlanılmayacak son değişken ise oyun mekânında kendi an'ını kuran oyuncudur. Dijital oyun dünyasının erkek egemen dünyasının dili oyuncu- oyun- tasarımcı labirentinden çıkmadan çözülemez.

KAYNAKÇA

- Altıntuğlu, H. (2022). *Video oyunlarındaki arayüz tasarımının oyun afişi üzerindeki yansımaları*, *Medya ve Kültür*, 2 (2), 208-237 .
- Bora, A. (2005). *Kadınların sınıfı*, İstanbul: İletişim Yayınları, 2005, 39-40.
- Sancar, S. (2009). *Erkeklik: imkânsız iktidar*, İstanbul: Metis Yayınları, 176.
- Bostan, B. & Tıngöy, Ö. (2015). *Dijital oyunlar: tasarım gereksinimleri ve oyuncu psikolojisi*, *AJIT-e: Academic Journal of Information Technology* , 6 (19) , 7-21 .
DOI: 10.5824/1309-1581.2015.2.001.x
- Can, G. (2003). *Perceptions of prospective computer teachers toward the use of computer games with educational features in education*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ortadoğu Teknik Üniversitesi, Ankara.
- Creutzfeldt, N. (2013). *The virtual geographies of video games*. In R. J. Kitchin & J. N. Kneale (Ed), *Handbook of Human Geography*, Sage Publications, 529-541.
- Dill, K. E., & Thill, K. P. (2007). *Video game characters and the socialization of gender roles: Young people's perceptions mirror sexist media depictions*. *Sex Roles*, 57(11-12), 851-864.
- Direk, Z. (2004). *Derrida'nın düşüncesinin fenomenolojideki kaynakları*, Çağdaş Fransız Düşüncesi, Der. Zeynep Direk, Refik Göremen, Ankara: Epos Yayınları, 141.
- Ergen, M. D. Ö.(2022). *Erkek video oyuncularında toplumsal cinsiyet algısı*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Radyo Televizyon ve Sinema Anabilim Dalı, Ankara, 145.

- Giddens, A. (2000). *Sosyoloji*, Haz. Cemal Güzel, Hüseyin Özel, Ankara. Ayraç Yayınevi, 621.
- Keogh, B. (2018). *A Play of Bodies: How We Perceive Videogames*. Cambridge, MA: MIT Press.
- Kitchin, R., & Thrift, N. (2013). "The "sentient" city and what it may portend." *Big Data & Society*, 1(2), 205395171348089.
- Lefebvre, H. (1991). *The production of space (Vol. 142)*. Blackwell: Oxford.
- Pala, F. K. ve Erdem, M. (2011). Dijital oyun tercihi ve oyun tercih nedeni ile cinsiyet, sınıf düzeyi ve öğrenme stili arasındaki ilişkiler üzerine bir çalışma. *Journal of Kirsehir Education Faculty*, 12(2), 53-71.
- Sarup, M. (2004). *Post- modernizm ve post-yapısalcılık*, Çev. Abdülbaki Güçlü, Ankara: Bilim Sanat Yayınları, 52-54.
- Shaw, A. (2012). *Do you identify as a gamer? Gender, race, sexuality, and gamer identity*, *New Media & Society* 14(1), 28-44.
- Tanrıöver, H. U. (2007). *Medyada kadınların temsil biçimleri ve kadın hakları ihlalleri*, (ed.). Sevda Alankuş, *Kadın Odaklı Habercilik, İstanbul, IPS İletişim Vakfı Yayınları*, 2007.
- Valentine, G. (1993). *Women and the built environment: a review of the literature*, *Journal of Planning Literature*, 8(1), 4-18.
- Young, I. M. (2009). *Yaşanan bedene karşı toplumsal cinsiyet: toplumsal yapı ve öznelik üzerine düşünceler*, (Çev) Rüya Kalıntaş, *Cogito Feminizm Sayı:58/ Bahar*, İstanbul: Yapı Kredi Yayınları, 40-41.

5. BÖLÜM

METAVERSE VE ÖRGÜT YAŞAMINA YANSIMALARI

Yüksek Lisans Öğrencisi Burçin KESKİN
Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
burcinkeskinn@outlook.com
<https://orcid.org/0009-0000-0686-3366>

Doç. Dr. Muhammet Hamdi MÜCEVHER
Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi
Uluborlu SKMYO
mhmucevher@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0002-3474-5073>

GİRİŞ

Hepimiz internetin öğrenme şeklimizde devrim yarattığını biliyoruz. Özellikle son birkaç yıldan itibaren de metaverse varsayımsal olmaktan gerçeğe doğru ilerleyen, hızla gelişen ve genişleyen bir alan olmaktadır. Büyük ölçekte dijitalleşmeyi hızlandıran ve dünya genelindeki örgütleri kendilerini dijital dünyaya kaptırmaya iten salgınla birlikte metaverse, sadece kurgusal ya da bilimkurgu bir gelecek olmaktan çıkmıştır. Aslında metaverse'e olan ilgi, Covid-19 salgını ile birlikte artmıştır. Kendisini bir metaverse şirketi olarak tanımlayan Journee'nin kurucu ortağı Thomas Johann Lorenz'e göre de Covid-19 salgını sırasında evden çalışmak, sanal dünyalara olan talebi hızlandırmıştır (www.cnbc.com). Son dönemde, insanların çevrimiçi olarak çalışma ve çevrimiçi eğitim süreçlerini artırmalarıyla birlikte, çevrimiçi iletişimi daha gerçekçi kılacak tekniklere olan taleplerde önemli bir artış gözlenmektedir. Bu

küresel salgından öğrendiğimiz bir şey varsa o da aslında insanların bağlantı kurmaya can attığıdır. Temelde sosyal medya platformları, insanların günlük yaşamlarının içine yerleşmiş durumdadır. Bu açıdan bakıldığında, metaverse'ün köklerinin zaten toplumda mevcut olduğu söylenebilir. Çalışma, oyun ve sosyalleşme biçimimizi dönüştürebilme kapasitesiyle birlikte metaverse kavramı, potansiyel olarak insanlara çekici gelmektedir (cointelegraph.com).

Covid-19 pandemisi, herkesi yeni çalışma yöntemlerine alışmaya, her büyüklükteki kuruluşu geri dönüşü olmayan değişikliklere uyum sağlamak için gelişmeye zorlamıştır. Dünya, geleneksel ofis çalışmasından uzaklaşarak, sanal iş birliğinin olduğu hibrit bir çalışma sistemine geçmiştir. Bunun yanı sıra çalışanın işinin ne zaman, nerede, neden ve nasıl olduğu da büyük bir değişikliğe uğramıştır. Artık çalışanlar, örgütlerinden esneklik ve çeviklik talep etmektedir. Örgütler de çalışanlarına çevik bir yaklaşım sunarak onlardan en iyi şekilde yararlanabilmektedir (www.europeanbusinessreview.com). Covid-19 pandemisinden önceki dönemde örgütlerdeki iş modelleri genellikle yüz yüze etkileşimlerle uygulanmaktayken Covid-19 pandemisi ile birlikte birçok alanda verilmekte olan hizmet ve yapılan etkinlikler, salgının daha da artmasını önleme gereklilikleri nedeniyle (Durukal & Armağan, 2022: 1896) yüz yüze devam ettirilememiş ve örgütler ya karma çalışma modelleri uygulamış ya da mevcut işlerini bütünüyle dijital platformlara taşımışlardır. Bu durum, dijital platformların öneminin ne kadar arttığının yanı sıra pandemi sürecinde sanal dünya merkezli olan metaverse'ün de dikkat çekmesine neden olmuştur (Sis Atabay & Sarı Aytakin, 2022: 22).

Bu çalışmada, birçok alanı etkisi altına alan metaverse'ün örgüt yaşamına yansımaları konu edinilmiştir. Çalışmada, öncelikle metaverse kavramı ve metaverse ile ilintili artırılmış gerçeklik, sanal gerçeklik, karışık gerçeklik, sanal ikiz ve blockchain kavramları açıklanmıştır. Bu kavramların yönetim anlayışı ve örgüt kültürü bağlamında örgüt yaşamına etkileri üzerinde durularak çalışma tamamlanmıştır.

1. METAVERSE KAVRAMI

Metaverse, fiziksel yaşantımızın her alanında dijitalleşmeyi daha da kolaylaştırmak için icat edilmiş bir kavramdır (Lee et al., 2021: 1). Metaverse kavramı ilk olarak Neal Stephenson'ın 1992'de yayınlanan ikonikleşmiş olan cyberpunk -distopik bir gelecekte geçen bilim kurgu alt türü- romanı olan Snow Crash'te kullanılmıştır. “*Meta*” terimi “öte” anlamına gelmekte ve “*verse*” terimi ise “evren” anlamına gelmektedir. Metaverse kavramı romanda, dünya çapında fiber optik ağda halka sunulan, sanal gerçeklik gözlüklerle yansıtılan ve paylaşılan bir “hayali alem” olarak tanımlanmıştır. Bu bakımdan metaverse, sanal gerçeklik (VR) ya da artırılmış gerçeklik (AR) ile geliştirilmiş dijital ortamlar için geçerli olmaktadır.

Metaverse, insanlara çeşitli alanlarda deneyimler ve fırsatlar sunarak fiziksel gerçekliği aşabilecek bir artırılmış gerçeklik deneyimi sağlamayı amaçlamaktadır (cointelegraph.com). Aslında metaverse sistemi, bir sanal dünya değil birçok sanal dünya yaratmakla ilgilidir. Yani, kullanıcılar istedikleri gibi farklı sürükleyici deneyimler elde etmek için çok sayıda sanal dünyayı dolaşabilirler (Lee et al., 2021: 34). Bazı kullanıcılar, metaverse kavramını, oyuncuların etrafta dolaşıp diğer oyuncularla etkileşime girebilecekleri sanal dünyalara atıfta bulunmak için de kullanmaktadır. Örneğin, geliştiricilerin gerçekte var olmayan binalar ve parklar inşa edebildiği bir dünya olmaktadır (cointelegraph.com). Metaverse, son derece kişiselleştirilmiş avatarlar kullanarak ve başkalarıyla doğrudan etkileşimi güçlendirerek bu dijital ikiz konseptini genişletmektedir. Basitçe ifade etmek gerekirse, avatarımız doğuştan gelen niteliklerimize, yeteneklerimize ve becerilerimize sahip olacak ancak proje, uygulama veya gereksinimler tarafından belirlendiğinde, diğer avatlardan farklı bir boyutta çalışması gerekecektir (www.forbes.com).

Kullanıcılar, metaverse evreninde, NFT (Non-Fungible Token / Nitelikli Fikri Tapu) sanat eserlerini satabilecek veya Decentraland'daki sanal bir konsepte ya da farklı bir gösteriye giriş için ücret alabileceklerdir. Yine kullanıcılar, son yıllarda değeri her geçen gün artan arazilerin de ticaretini yaparak ya da oyunlarına erişim için diğer kullanıcılardan ücret alarak Roblox ve benzeri uygulamalarda da para kazanabilirler (cointelegraph.com).

Metaverse, bu şekilde giderek gelişirken ve daha değerli hale gelirken yasa

koyucular ve düzenleyiciler tabii ki de bu alana daha fazla dikkat edecektir. Bu, kötü bir durum olarak algılanmamalıdır. Çünkü benzer şekilde uluslararası bankacılık sisteminde olduğu gibi, kurallar işlemleri kolaylaştırır, yatırımcılara güven sağlar ve kullanıcıların sisteme bağlılığını temin eder. Kullanıcılar iş birliği yaparken veya mevcut varlıklara dayalı içerik veya mülk oluştururken bazı belirsizlikler ortaya çıkabilir. Ancak temelde yasal durum nettir. Başka birinin fikri mülkiyetini kullanmak için izin almanız gerekmektedir (www.cit-yam.com).

Metaverse, gerçekliğin bir tezahürü olsa da sanal bir dünyaya dayalıdır. Metaverse'ün temel nitelikleri şu şekilde tanımlanabilir:

Metaverse, senkronize ve canlıdır. Metaverse'de tıpkı fiziksel yaşantımızda olduğu gibi önceden planlanmış ve bağımsız olaylar gerçekleşmekte ve bunun yanı sıra herkes için sürekli ve gerçek zamanlı deneyimler de sunmaktadır.

Metaverse, kalıcıdır. Metaverse, hiçbir zaman sıfırlanmamakta, duraklamamakta veya bitmemekte ve sonsuza kadar devam etmektedir.

Metaverse, bireysel ve senkronize olarak mevcuttur. Herkes metaverse'ün bir parçası olabilmektedir. Belirli bir etkinlikte/yerde/aktivitede aynı anda ve metaverse'teki temsilcileriyle yer alabilmektedir.

Metaverse'ün tam anlamıyla işleyen bir ekonomisi vardır. Metaverse dünyasında, işletmeler ve bireyler, diğer kullanıcıların da kabul ettiği çok çeşitli değerler yaratabilmelerine, sahip olabilmelerine, yatırım yapabilmelerine, satabilmelerine ve bunun karşılığını alabilmelerine imkân tanımaktadır.

Metaverse, kapsayıcıdır. Metaverse, sanal ve fiziksel dünyaları, özel ve genel ağları/deneyimleri, açık ve kapalı platformları kapsamaktadır.

Metaverse'ün geniş bir katılımcı yelpazesi mevcuttur. Metaverse evreni, birçok kişi tarafından geliştirilen ve yürütülen içerik ve deneyimlerle dolu olup, serbest meslek sahipleri veya ticari amaçlı organize edilmiş işletmelerin çeşitli katkılarına sahiptir.

Metaverse, uygulamalar arasında senkronize çalışabilirlik sunmaktadır. Her deneyim, dikkate değer veri, dijital varlık, içerik ve diğer senkronize çalışabilirlik sunan unsurları içermelidir. Örneğin, Rocket League veya Porsche'nin internet sitesi için özel olarak tasarlanmış bir otomobil, taşınabilir bir şekilde Roblox ve benzeri uygulamalarda kullanılabilir olmalıdır (cointelegraph.com). Metaverse dünyasında buna imkân tanımaktadır.

Elbette, metaverse sanal bir dünyaya dayanıyor olabilir; ancak her sanal dünya aslında bir meta evren değildir. Sanal dünyalar belirli bir amaç (genellikle oyun) için oluşturulmuş hayali ve sentetik bir evren olmakla birlikte bu tür dünyalar gerçek zamanlı olarak gerçek insanlarla doludur. Ancak yine de sanal dünyalara tam anlamıyla metaverse denilemez çünkü metaverse çok daha kapsamlı bir kavramdır ve hemen hemen eşzamanlı içerik güncellemelerini sağlamaktadır. Sanal bir dünyada var olma hissi, bir metaverse için yeterli değildir. Metaverse'ün bazı oyun benzeri amaçları olabilir ancak kendi başına bir oyun olmadığı gibi belirli hedeflere de odaklanmış değildir. Dolayısıyla metaverse ne sadece sanal gerçeklik ne de sadece bir oyundur (cointelegraph.com). 2030 yılına kadar metaverse kavramının şu an olduğundan daha fazla hayatımızda olacağına da inanılmaktadır (Balaban et al., 2022: 6)

2. ARTIRILMIŞ GERÇEKLİK (AR) / SANAL GERÇEKLİK (VR) / KARIŞIK GERÇEKLİK (MR) ve DİJİTAL İKİZ (AVATAR) KAVRAMLARI

Metaverse'ün doğru anlaşılması için öncelikle *artırılmış gerçeklik* (augmented reality/AR), *sanal gerçeklik* (virtual reality/VR), *karişik gerçeklik* (mixed reality/MR) ve *avatar* (dijital ikiz) kavramlarının tam olarak neyi ifade ettiği üzerinde durulmalıdır.

Artırılmış gerçeklik kavramı ilk olarak 1990 yılında Boeing'de fabrika işçilerine rehberlik etmek için kullanılan, pahalı diyagramları ve işaretleme cihazlarını geliştirmesi istenen araştırmacı Tom Caudell tarafından icat edilmiştir (Mekni & Lemieux, 2014: 205). Ayrıca AR, ilk olarak otomotiv endüstrisinde reklamcılık için kullanılmıştır (Mekni & Lemieux, 2014: 209).

Sanal gerçeklik, popüler medya tarafından yalnızca bilgisayarlarda ve zihnimizde var olan hayali dünyaları tanımlamak için yaygın olarak kullanılmaktadır. "Özde veya etkide olan ancak gerçekte olmayan" olarak da tanımlanabilmektedir. İyi bir sanal gerçeklik sistemi, kullanıcıların nesnelere etrafında fiziksel olarak dolaşmasına ve bu nesnelere gerçekmiş gibi dokunmasına olanak tanımaktadır (Mekni & Lemieux, 2014: 206). Gerçek, artırılmış gerçek ve sanal gerçeklik arasındaki farkı, Şekil 1'de görmek mümkündür.



Şekil 1. Gerçek, Artırılmış Gerçeklik ve Sanal Gerçeklik Arasındaki Fark

Kaynak: Mekni & Lemieux, 2014; akt. Milgram & Kishino, 1994: 206.

Gerçeklik-sanallık kavramlarının ortasında yer alan **karışık gerçeklik** kavramı ise AR ve VR'ın bir kombinasyonudur. Aslında MR, AR'ın "daha güçlü" bir versiyonu olarak karşımıza çıkmaktadır. MR, metaverse'ün başlangıç noktası olarak kabul edilmektedir (Lee et al., 2021: 8).

İnsanlar metaverse evreninde **avatarlarıyla** var olmaktadır (Lee et al., 2021: 8). Avatar kavramı, sıradan dünyada insan veya hayvan olarak görünen bir Hindu tanrısının enkarnasyonunu tanımlamaktadır (Lee et al., 2021: 28). Avatarlar, nesne hareketleri, sıcaklık ve hatta işlev dâhil olmak üzere kullanıcılarının özelliklerini yansıtmaktadır. Fiziksel gerçekliğin dijital bir kopyası (Lee et al., 2021: 2) olan avatarların, son derece yaratıcı ve üretken olmalarının yanı sıra hem fiziksel hem de sanal deneyimleri dengelemek için bazen eş zamanlı olacak şekilde iş akışlarında çalışması beklenmektedir (www.forbes.com).

2. BLOCKCHAIN

Blockchain (blok zinciri) kavramından, 2008 yılında yayınlanan Satoshi Nakamoto'nun "Bitcoin" başlıklı makalesinde bahsedilmiştir (Göktaş & Aksu, 2021: 285). Blockchain, merkezi olmayan ve siber güvenlik saldırılarına karşı dayanıklı olan bir veri tabanıdır (Altay Morgül, 2022: 421). Blockchain'de fiziksel varlıklar, sistemler ve kullanıcıların avatarları, çeşitli alanlarda büyük ölçekli ve ayrıntılı harita dâhil olmak üzere her şey dijitalleştirilmektedir. Tüm bunların sonucunda da akıl almaz derecede büyük miktarda veri üretilmekte-

dir. Bu tür dev verilerin merkezi olarak bulut sunucularına yüklenmesi, sınırlı ağ kaynakları nedeniyle imkânsız olmaktadır (Lee et al., 2021: 16).

Blockchain finansal alanda da yaygın olarak kullanılmaktadır. Blockchain tabanlı veri depolama sistemleri, yüksek ölçeklenebilirlik ve esnekliğe sahiptir. Kullanıcılar bu depolama kaynaklarına, blok zincirlerine katkıda bulunur. Her kullanıcı hem veri talep eden hem de veri sağlayan olabilmektedir. Ayrıca veriler şifrelenip, depolama için anonim bir düğüme taşınır. Bu da veri güvenliğini daha da artırmaktadır. Blok zincirlerindeki tüm düğümler veri konumunu kaydeder. Böylece veri sahipleri verilerine çok rahat bir şekilde ulaşabilmektedir (Lee et al., 2021: 17).

Peki neden meta veri deposunun doğru çalışabilmesi için şifrelemeye ihtiyaç duyulmaktadır? Blok zincirinin değişmez, hacklenemez ve ele geçirilemez olması herhangi bir VR teknolojisinin dünya genelinde kullanılabilmesi için önemlidir. Günümüz teknoloji döneminde bilgisayar korsanlığı ya da verilerin ihlal edilebilmesi oldukça yaygındır. Bu bakımdan insanların artık bütünüyle çevrimiçi ve sanal bir ortamlarda çalışması gerekli olduğunda, çalışacakları bu çevrimiçi ve sanal platformların da güvenli olması gerekmektedir. Blockchain teknolojisi ile sadece bilgiler hızlı bir şekilde doğrulanmakla kalmamakta, aynı zamanda kriptografik olarak da güvenli ve korunmalı işlemler yapılmaktadır. Blockchain ve kripto varlıklar, sanal gerçekliğin temel ve ayrılmaz bir yünüdür.

Metaverse, blockchain ve kripto varlıkların etkin bir şekilde işleyebilmesi için yardımcı olacak işlemleri talep edecektir. VR ortamının bahsedildiği gibi çalışabilmesi için birtakım işlemlerin olması gerekecektir. Bu işlemler güvenli ve hızlı olmalıdır. Bu teknolojiye kullanıcılar sanki yüz yüzeymiş gibi kolayca işlem yapmalarının ve etkileşimde bulunmalarının yanı sıra bu işlemlerin sorunsuz bir şekilde tamamlanacağına da güvenmeleri gerekmektedir. Kanıtlanmış ve uygulanabilirliği de yüksek olan bir yöntem olan kripto varlık işlemleri ile kişiler ve kurumlar hem izlenebilir hem de gerçek zamanlı olarak işlem yapabilmektedir. Bununla birlikte blok zinciri ve kripto varlık teknolojisi sürekli bir şekilde kullanılmasa bile yine de sanal ve çevrimiçi ödemelere yönelik eğilimin arttığı görülmektedir. Visa, MasterCard ve PayPal ile birlikte yapılan kripto ödemelerinin benimsenmesiyle de birlikte çevrimiçi platformlarda işlem ya da ticaret yapmak daha da yaygın hale gelmektedir (cointelegraph.com).

3. METAVERSE'ÜN ÖRGÜT YAŞAMINA YANSIMALARI

Metaverse'ün yaygınlaşması ile birlikte yavaş yavaş tüm sektörlerde değişimlerin yaşandığı açıktır. Bu değişimlerin örgüt yaşamına, özellikle örgüt yapısı, çalışan profili veya iş tanımları, işin yapılış şekli gibi örgütü yansıtan temel değişkenler üzerinde çeşitli etkileri mevcuttur (Sis Atabay & Sarı Aytekin, 2022: 29). Metaverse'ün örgütler üzerinde yarattığı bu etkinin, dijital örgütlerden daha çok fiziksel olarak var olan örgütler üzerinde olacağı söylenebilir. Dijital örgütler, dijitalleşme ve sanal dünyada kurulmuş zaten kendini orada büyütme hazırlanmış örgütlerdir. Ancak fiziki olarak var olan örgütler için metaverse kavramına ayak uydurabilmek biraz daha farklı olacaktır (Balaban et al., 2022: 6).

Metaverse, fiziki olarak var olan örgütlerin içindeki takımlarda iş birliği ve fikir paylaşımı gibi konuları her zamankinden çok daha erişilebilir ve etkili hale getirecektir. Çalışanlar metaverse ile birlikte, örgütsel ve kişisel hedeflere ulaşmak ve iş birliği yapmak için daha ilgi çekici bir ortama sahip olacaklardır. Metaverse, çalışma yeri ve çalışma biçimleri için birden fazla seçeneğe sahiptir. Örneğin daha önce yüz yüze etkileşim gerektiren işlerde artık sanal seçeneklere sahip olunacağından dolayı bu durum, serbest ve uzaktan çalışmaların daha da yaygınlaşmasına yol açacaktır. Serbest ve uzaktan çalışmaya geçişi kolaylaştırmak için örgütler çalışanlarına dijital çalışma kültürünü teşvik edeceklerdir. Günlük işe gidip gelmelerden, pahalı iş gezilerinden veya yüz yüze yapılan toplantılardan yorulan çalışanlar artık ihtiyaç duydukları özgürlüğe ve alana sahip olacaklar ve çalışanlar artık metaverse ortamında yapabildikleri işler için kasvetli ofislerine kapalı kalmalarına gerek kalmayacaktır (www.europeanbusinessreview.com).

Metaverse ile birlikte ortaya çıkan *workrooms* kavramı, herhangi bir yerden daha verimli bir şekilde iş birliği yapılmasına imkân sağlayan sanal bir toplantı alanı olarak tanımlanabilir. Workrooms ile bir konferansa, toplantıya veya sunuma kişisel avatarımızla birlikte katılabilmekte veya bilgisayarımızla sanal toplantı odasına görüntülü bir şekilde arama yapılabilmektedir. Katıldığımız toplantıda sanal, beyaz bir tahta kullanarak fikirlerimizi paylaşabilmekte ve başkalarıyla iş birliği yapabilmek için daha çok yüz yüzeymişsiniz gibi hissettirebilen etkileyici tartışmalar yapılabilmektedir (cointelegraph.com).

Metaverse teknolojisinin gelişimi ile birlikte ortak çalışma alanları yaratılırken diğer taraftan organizasyonlar yine metaverse teknolojisi ile hem var olan hem de yeni müşterilere ulaşma konusunda daha hızlı olabileceklerdir. Bunun yanı sıra örgütler, müşterileri için kişisel ve özelleştirilebilir kullanıcı deneyimleri de üretebileceklerdir (Nart et al., 2022: 326). Yeni iş fırsatlarının oluşmasına da katkıda bulunan metaverse teknolojisi ile siber-fiziksel köprüler kurma yeteneği olan imalatçılara ihtiyaç olacaktır. Çünkü karmaşık bir ürünü fiziksel olarak üretmeden önce sanal olarak sanayileştirmek organizasyonlar için daha ekonomik olacaktır. Metaverse ortamında kullanılan bu üretim stratejisi, üretilecek ürünleri sanal olarak belirlemek veya düzenlemek, yeni ürün tanıtımlarının hem mevcut tutunamama riskini hem de maliyetini azaltacak ve üretim performansını optimize etmek için kullanılabilir (www.forbes.com).

Bunun yanında metaverse, ürünlerin pilot test uygulamalarında önemli bir yere sahip olacaktır. Ürünler piyasaya sürülmeden önce yüksek dağıtım maliyeti veya güvenlik gibi sebeplerle genellikle küçük bir kullanıcı grubu tarafından test edilmektedir. Ancak artık örgütler metaverse teknolojisini, ürünleri için daha az güvenlik kaygısı güderek ya da daha düşük bir maliyetle ürünlerinin fiziksel dünyadaki piyasaya sürülmesinden önce test edilebilmesi için ideal bir yöntem olarak kullanabilecektir (Durukal & Armağan, 2022: 1900).

Metaverse teknolojisi örgütler için maliyet avantajı sağlamanın yanı sıra fiziksel toplumun çeşitli gereksinimlerini (alış-veriş, eğitim, sanat gibi) büyük ölçüde karşılayabilecektir. Ayrıca metaverse ile birlikte sağlanan maliyet avantajıyla örgütler, üretim maliyetlerini de düşürebilme fırsatı yakalayabileceklerdir (Durukal & Armağan, 2022: 1905). Bu anlamda metaverse teknolojisinin örgütler için olumlu etkileri olduğunu söyleyebiliriz. Bununla birlikte organizasyonların sadece metaverse evreninde yani sanal dünyada var olan ürün ve hizmetler üreterek de yeni bir ekonomi koridoru oluşturmaları beklenmektedir (Nart et al., 2022: 326).

3.1. Metaverse ve Yönetim Anlayışı

Metaverse'ün blockchain tabanlı bir veri tabanına sahip olması ile birlikte merkezi olmayan otonom örgütler (Decentralized Autonomous Organization/DAO) ortaya çıkmaktadır. Bir DAO, halka açık bir blok zincirinde dağıtılan ve yönetim için merkezi olmayan yani merkezi kontrolden bağımsız bir dizi kendi kendini yürüten kuralın aracılık ettiği, insanların kendilerini koordine

etmelerini ve yönetmelerini sağlayan blok zincir tabanlı bir sistemdir (Hassan & de Filippi, 2021: 2).

Teknoloji alanında sürekli olarak meydana gelen ciddi gelişmeler sonucunda ortaya çıkan metaverse, iş hayatı için de ciddi değişiklikleri de beraberinde getirmektedir. Örnek olarak, şu an birçok işletme iş görüşmelerini veya toplantılarını çevrimiçi yapmakta ve bu görüşmeler, toplantılar iki boyutlu olarak gerçekleştirilmektedir. Metaverse ile birlikte, yapılacak olan bu toplantılar veya görüşmeler üç boyutlu ortamlarda gerçekleştirilebilecektir (Bolger, 2021: 8). Tabii ki bu değişimler, sadece CV göndermek ya da çevrimiçi bir toplantı ile kalmamaktadır. Kullanıcılar veya çalışanlar, fiziksel olarak bir işe girmeyecekler ancak metaverse evreninde girdikleri işlerde avatarlarını çalıştırarak ve yatırımlarını bu yönde yaparak para kazanacaklardır. Çevrimiçi çalışmak, örgütlerin metaverse evreninde bulunmasının ne olduğunu tam olarak cevaplamamaktadır. Ancak bu aslında fiziki olarak insanların bir işi yapmaları için aslında orada bulunmalarına gerek olmadıkları ve sanal bir dünya üzerinden de saniyeler içinde işlerini yapabilecekleri şeklinde cevaplanabilir. Bu durumun örgütler ve çalışanlar için bir avantaja dönüştüğü söylenebilir. Örgütler evden çalışan personeline daha az masraf yapacak ve evden çalışan personel ise hayatını kısıtlamadan, günlük hayatına devam ederek aynı zamanda işini de yaparak para kazanabilecektir (Balaban et al., 2022: 7).

Metaverse, kuruluşları hem ofis tabanlı hem de çevrimiçi çalışanlar için sürükleyici bir deneyim oluşturmaya teşvik etmektedir. Metaverse, çalışanları oldukça girişken ve rekabetçi hale getirebileceğini öne sürmektedir. Amaç, çalışanın deneyimini zenginleştirmeye ve farklı çalışma modlarını kullanan çalışanlar için “oyun alanını” eşitlemektir. Metaverse, çalışanlara kurumsal hedeflere yönelik iş birliği yapmaları ve birlikte çalışmalarını için yaratıcı yollar sunmayı vaat etmektedir (www.europeanbusinessreview.com). Springer da örgütlerin işe alım için metaverse platformlarını kullanmasını beklemektedir. Ancak veri koruma ve güvenliğinin yanı sıra sanal dünyaların etkinliği konusunda da endişe duyulmaktadır. Sonuç olarak örgütler insanları sadece becerileri veya yetenekleri için işe almayacak, onları, takım için çok uygun biri olup olmadıklarını anlamak ve bir insanla bağlantı kurduklarında hissettiği duyguya işe alacaklardır (www.cnbc.com).

3.2. Metaverse ve Örgüt Kültürü

Fiziksel olarak sürekli ya da hiçbir zaman bir araya gelemeyen veya coğrafi olarak uzak birimlerde bulunan ancak eşgüdümlemiş bir şekilde çalışması gereken örgüt üyeleri arasındaki iletişim için video konferans uygulamaları sıklıkla tercih edilen bir yöntemdir. Ancak teknoloji, bu uygulamaların ötesine geçerek üç boyutlu ortamların yaratılmasına imkân tanımaktadır. Bu noktada metaverse önemli bir kaynak olarak öne çıkmaktadır (Sis Atabay & Sarı Aytekin, 2022: 27). Özellikle son zamanlarda yaşanan pandemi koşulları göz önüne alındığında, örgütlerin varlığının devamlılığını sağlamak için teknolojik gelişmelere ayak uydurmanın zorunlu hale geldiği görülmektedir (Adejare et al., 2021). Örgütler, hızlı iletişim kuramazsa, hızlı karar veremezlerse ve özellikle bilgi ve iletişim teknolojilerindeki hızlı gelişmelere ayak uyduramazlarsa rekabette geri kalacaklardır (Ventura, 2003: 82). Bu bağlamda, metaverse teknolojisinin örgütler için önemli bir potansiyel sunduğu düşünülmektedir. Metaverse, kişiselleştirilmiş avatarlar, kişiye özel tasarlanmış ofis ortamları ve bu ortamlarda kullanılan semboller aracılığıyla örgüt kültürünü yansıtan izleri üç boyutlu sanal dünyaya taşıyarak örgüt kültürünün devamlılığına katkıda bulunabilir (Sis Atabay & Sarı Aytekin, 2022: 29). Metaverse teknolojisi ile birlikte çalışanlar arasında etkileşimi artırabilir ve ekip ruhu desteklenebilir. Çeşitli uzak coğrafi bölgelerden gelen çalışanlar, sanal bir ortamda bir araya gelerek iş birliği yapabilir ve verimliliklerini artırabilirler. Aynı zamanda, metaverse teknolojisi, eğitim ve öğrenme süreçlerini de geliştirebilir. Sanal eğitim ve simülasyonlar, yeni becerilerin ve bilginin öğrenilmesini destekleyebilir ve çalışanların sürekli olarak kendilerini geliştirmelerine olanak tanıyabilir. Aslında metaverse teknolojisi, örgütlerin rekabet gücünü artırmak, verimliliklerini yükseltmek ve yenilikçi bir çalışma ortamı yaratmak için değerli bir araç olarak kullanılabilir.

Kültür, toplumsal ve örgütsel açıdan değerlendirildiğinde, paylaşılan dil, değerler, semboller, törenler ve normlar gibi birçok enstrümandan oluşturmakta ve nesiller boyunca aktarılmaktadır (Varol, 1989). 2020'lerde geleneksel organizasyon kültürlerinde değişimler yaşanmaktadır. Liderler, personellerinin çalışma ortamı için engelleri kaldırma ve çeşitli seslere kulak verme ihtiyacının önemini artık daha iyi anlamaktadır. Bu geçişte, paylaşılan metaverse alanları ve sunduğu fırsatlar, insanları yeni şekillerde bir araya getirme konusunda

önemli bir rol oynayacaktır.

Öğrenmenin sadece dinleme ile değil aynı zamanda eyleme geçirmeyle gerçekleştiğinin hepimiz farkındayız. Günümüz karmaşık dünyasında, öğrenme süreci sadece resmi eğitimle sınırlı kalmamalı, yaşam boyu devam etmelidir. Metaverse'ün, dünyanın her yerindeki ve her sektördeki çalışanlara, kendi alanlarının en iyilerini izleme, yan yana gelme ve onlardan öğrenme fırsatı sunacağı düşünülmektedir. Metaverse, akıl hocaları çağına hazırlanma potansiyeline sahiptir. Bu sayede sınırları ortadan kaldırmaktadır. Bugünün iş dünyasında, çalışma yaşamı genellikle bir mekân hiyerarşisiyle yapılandırılmaktadır. Ancak metaverse, yeni ve radikal bir mekân ve fiziksel mevcudiyet demokrasisine izin vermektedir. Bu, sadece pratik bir devrim değil, aynı zamanda örgüt kültürü için de bir devrim anlamına gelebilir. Metaverse ve sanal gerçeklik, ekip çalışmasından öğrenmeye, örgüt kültüründen iş dünyasının geleceğini dönüştürmeye, birlikte olabilme yeteneği, gerçek zamanlı iş birliğine imkân sağlayan somutlaştırılmış bir internet olarak düşünülebilir (www.workplace.com).

Metaverse, örgüt üyelerinin kendi tercihlerine göre vücut şekli, ten rengi, giyim tarzı, saç stili ve hatta ayak izi gibi unsurları belirledikleri ve temelde sanal ortamdaki dijital ikizleri aracılığıyla aynı mekânda buluşarak yazılı veya sesli iletişimde ve etkileşimde bulunmalarını sağlamaktadır (Chávez-Aguayo, 2009: 54). Örgüt üyelerini temsil eden dijital ikizlerinin kıyafet seçimlerinde, örgüt kültürünü oluşturan önemli sembollerden biri olan kıyafetlerin kültüre uygun olarak seçilmesinin, kültürün devamlılığına ve aktarımına yardımcı olacağı düşünülmektedir (Köse et al., 2001: 230). Ayrıca, Metaverse evreninde oluşturulan ortamlar da örgüt kültürünün izlerini taşıyabilir (Sis Atabay & Sarı Aytekin, 2022: 26). Bununla birlikte, örgütün sahip olduğu kültürel değerlere, normlara inanmayan ve yüz yüze etkileşimde de bunu açıkça göstermeyen örgüt çalışanlarının, dijital ikizlerini fiziksel dünyada sahip oldukları değerlere veya normlara uygun olarak belirlemesi/düzenlemesi gibi bir durumun meydana gelebileceği düşünülmektedir. Bu durum sanal ortamda gerçekleşse bile örgüt ve çalışan arasındaki doğacak kültürel uyumsuzluk örgüt kültürünün oluşturulmasında istenmeyen sonuçlara yol açabilecektir (Sis Atabay & Sarı Aytekin, 2022: 27).

3.3. Metaverse ve Sanal Takım

Covid-19 salgını ile birlikte bazı sektörlerde sanal takım oluşumlarının arttığı görülmektedir. Her koşulda müşterinin taleplerine cevap vermek için

örgütler, sanal takımlar oluşturarak pazardaki varlıklarını sürdürmeye devam etmek istemektedir (Kılıç Özkaynar, 2022: 132). Sanal takımlarda, kişiler, elektronik olarak faaliyet göstermektedir. Sanal takımlar, nadiren yüz yüze görüşebilmektedirler. Sanal takımlar, örgütsel bir görevi başarmak için iletişim ve bilgi teknolojilerinin birleşimiyle oluşturulan, coğrafik ya da örgütsel olarak farklılaşmış çalışanlar grubu olarak tanımlanabilmektedir (Yılmaz, 2004: 114-115).

Sanal takımlarda, bütün iletişim süreci elektronik ortam üzerinden sağlanmaktadır. Sanal takımlarda, çalışanlar herhangi bir mekâna ve zamana bağlı olmadan çalışma imkânı bulmaktadır (İnce et al., 2004: 431). Sanal takımlarda görev alan kişiler, spesifik bir konuda uzmanlığa sahip, iletişim kurma becerisi yüksek, yenilikçi, yetenekli ve yaratıcı olan kişilerden oluşmaktadır. Sanal takımlar, örgütler için maliyet azaltan, hızlı iletişim sağlayabilme gibi avantajlara sahiptirler (İnce et al., 2004: 432). Metaverse ve sanal takımlar internet tabanlı faaliyet gösterdiklerinden benzeşmektedir (Kılıç Özkaynar, 2022: 132).

Metaverse de sanal ortamda faaliyet gösteren bir yapılandırma. Bununla birlikte örgütler sanal takımlara gereksinim duyabilirler. Dolayısıyla örgütler klasik yönetim süreçlerini geride bırakmalı ve kendilerini sürekli olarak güncel tutmaları gerekecektir. Metaverse ile birlikte akla gelen her şeyin dijital ortama aktarılabilirliğini söylemek mümkündür. Metaverse ile yeni iş ortamları ve yeni mesleklerin ortaya çıkması beklenmektedir (Kılıç Özkaynar, 2022: 142). Bunun yanında sürekli değişen çevre, teknoloji, iletişim ve etkileşim şekilleri ve bir arada olma hallerinin sürekli değişmesiyle birlikte metaverse'ün örgüt kültürü üzerinde nasıl bir etki yaratacağı ise tam olarak bilinmemektedir (Sis Atabay & Sarı Aytekin, 2022: 25).

3.4. Metaverse ve İstihdam Edilebilirlik

Metaverse ile birlikte ortaya çıkabilecek ekonomik fırsatlar dikkat çekmektedir (Nart et al., 2022: 326). Metaverse ile birlikte yeni ekonomi koridorları, yeni meslekler, yeni iş olanakları ve yeni ticari gelirlerin oluşması beklenmektedir (Nart et al., 2022: 324). Bu yeni oluşumlarla birlikte çalışanlara farklı mekânlarda çalışma imkânı sunulmaktadır (Kılıç Özkaynar, 2022: 134). Daha esnek çalışma ortamı oluşacağı beklentisi nedeniyle “çalışma” tanımının yeniden yapılmasına neden olacağı öne sürülmektedir (Nart et al., 2022: 326). Birçok şeyi metaverse dünyasına aktarırken istihdam olanağı doğacaktır. Örneğin;

sanal gözlük veya dokunsal eldiven gibi metaverse ile ilgili ürünlerin üretimi sanayilerde yapılacağından dolayı yeni istihdam edilebilirlik meydana gelecektir (Aka, 2022: 63).

Bireyler metaverse evreninde iş başvurusunda bulunabilecekleri gibi tam zamanlı ya da yarı zamanlı çalışabilecek hatta yatırım yapabileceklerdir. Bu teknolojik gelişim ile birlikte hem teknoloji hem de tasarım alanlarında çalışabilecek işgücüne ihtiyaç duyulacaktır (Nart et al., 2022: 327). Tüm yeni teknolojilerde olduğu gibi, örgütler, bu yenilikleri nasıl uygulanabileceğini anlayan, bilen, öğrenen kişilere/çalışanlara ihtiyaç duymaktadır (www.cnbc.com). Ancak yine de metaverse teknolojisi henüz erken bir aşamada olduğundan metaverse'ün çalışma şeklini ve iş dünyasını yeniden nasıl tanımladığını anlamak biraz zaman alacaktır. Avukat, varlık danışmanı, dijital satış uzmanı, moda tasarımcısı, dijital alışveriş asistanı, tur rehberi, aktör/aktris, yapımcı, VR oyun tasarımcıları, dijital eğitmenler, risk yönetimi uzmanı, dijital dedektif, sanal mimar, sanal emlak uzmanı vb. gibi uzmanlık alanları gelecekte talep edilecektir (Nart et al., 2022: 237). Gerçek dünyada var olan ancak metaverse evreninde de ihtiyaç duyulabilecek bazı meslekler olarak şu mesleklerden bahsedilebilir:

Avukat: Teknoloji ve iletişim ağlarının bir kombinasyonu tarafından yönlendirilen değişiklikler, metaverse evreninde apaçık olmaktan çok uzak olduğundan dolayı kişisel veri veya güvenlik ihlalleri olabileceği için metaverse evreninde kişiler, haklarını ve güvenliklerini koruyabilmelerine fırsat verilmesi için avukatlara ihtiyaç olacaktır.

Finans danışmanı: Metaverse evrenindeki varlık danışmanı, gerçek dünyada bir finans danışmanı olarak düşünülebilir. NFT'lerin ve Kripto para kullanımının artmasıyla birlikte, metaverse'de varlık danışmanlarının talep görmesi beklenmektedir. Kullanıcılara varlık satın alma ve yatırım yapma konusunda yardımcı olacaklardır. *Metaverse finans danışmanının* sorumlulukları, çoğunlukla piyasanın durumunu anlamak ve müşterilerinin yatırımlarını buna göre değiştirmesine yardımcı olmak olacaktır.

Moda tasarımcısı: Metaverse'de avatarlar, kullanıcıların kendilerinin yansımasıdır. Oynadığımız oyunlardaki avatarlarımız için kıyafet seçme konseptinde yeni olmasak da Balenciaga, Dolce & Gabbana, Gucci, Casablanca ve Oscar de la Renta gibi büyük markalar, şimdiden sanal dünyaya girmeye hazırlanmaktadır. Metaverse'ün popülaritesinin artmasıyla birlikte, avatarlar

yaratmak, onları kişinin kişiliğine uyacak şekilde giydirmek için metaverse evreninde moda stilistleri için büyük bir potansiyel bulunmaktadır. Bir *metaverse moda stilisti*, müşterileri için NFT tabanlı giysiler satın almaktan, onları giydirmekten ve müşterileri için alışveriş yapmaktan sorumlu olacaktır.

Tur rehberi: Biz insanların ne kadar yaratıcı olduğu düşünüldüğünde metaverse'ün yeni bir turizm biçiminin kapılarını açma olasılığı vardır. Sanal kitleler, farklı sanal dünyalarda gezebilmek ve bu sanal dünyaları keşfedebilmek için *metaverse tur rehberlerine* ihtiyaç duyabilir. Bir metaverse tur rehberinden, diğerlerinin yanı sıra tarih, sanat tarihi, oyun ve kültürlerle ilgi duyması beklenmektedir.

Aktörler/Yapımcılar/Yazarlar: Hint film endüstrisi Bollywood kendi sanal evreni Bollyverse'e kavuşmaktadır. Paralel Bollywood evreni, prodüksiyon evleri, markalar, ünlüler, müzik örgütleri, oyun stüdyoları ve animasyon örgütleriyle iş birliği içinde inşa edilmiştir. Bollyverse, sıradan insanların Legend ve Hero NFT'leri aracılığıyla hikâyelerini ve yıldızlarını paylaşmalarına olanak tanımaktadır (analyticsindiamag.com).

SONUÇ

Metaverse'ün örgüt yaşamına yansımaları oldukça çeşitlidir ve metaverse'ün potansiyel olarak önemli etkileri bulunmaktadır. Bu yeni dijital dünya, işletmeler ve kuruluşlar için bir dizi fırsat ve zorluk sunmaktadır. Metaverse iş dünyasında daha etkili ve verimli bir iş birliği ve iletişim ortamı sağlayabilir. İşletmeler, uzaktan çalışma ve dağınık ekipler için ideal bir platform olarak metaverse'ü kullanabilirler. Gerçek zamanlı iletişim ve iş birliği araçları, farklı coğrafi konumlarda bulunan çalışanların etkileşimde bulunmasını ve proje tabanlı iş birliği yapmasını kolaylaştırabilir. Bu durum, işletmelerin esnek çalışma modellerine geçmelerini ve daha verimli bir şekilde çalışmalarını sağlayabilir.

Metaverse, iş süreçlerinin daha otomatik hale getirilmesi ve verimliliğin artırılması açısından da büyük potansiyel sunmaktadır. Blockchain teknolojisi gibi inovasyonlar, iş süreçlerinin otomatikleştirilmesini ve veri paylaşımının güvenli bir şekilde gerçekleştirilmesini sağlamaktadır. Bu da maliyetleri düşürme, hataları azaltma ve iş süreçlerinin daha hızlı ve verimli bir şekilde yürütülmesini sağlama fırsatı sunmaktadır.

Metaverse aynı zamanda çeşitlilik, kapsayıcılık ve iş birliği kültürünü teşvik etme açısından da önemli bir rol oynayabilir. Sanal dünyalarda, coğrafi sınırların ortadan kalkması ve fiziksel engellerin azalması nedeniyle farklı kültürlere ve toplumlara daha kolay erişim sağlanmaktadır. Bu durum, iş dünyasında küresel bir perspektifin benimsenmesini teşvik etmenin yanı sıra çeşitlilik ve kapsayıcılık ilkelerine uyumu artırmaktadır. Aynı zamanda, sanal toplantılar, etkinlikler ve projeler aracılığıyla farklı uzmanlıklara ve farklı disiplinlere sahip insanların bir araya gelerek iş birliği yapmasını da kolaylaştırmaktadır. Metaverse ile birlikte işletmeler, daha ilgili ve üretken bir çalışma kültürüne sahip olacaklardır (www.europeanbusinessreview.com).

Metaverse'ün örgüt yaşamına yansımalarıyla ilgili bazı zorluklar da mevcuttur. Güvenlik ve gizlilik endişeleri, sanal dünyalarda ticari faaliyetlerin yürütülmesi sırasında dikkate alınması gereken önemli konulardır. Veri güvenliği, kimlik doğrulama ve yetkilendirme gibi konular öncelikli olarak ele alınmalıdır. Ayrıca, dijital ayrımcılık ve sanal suçlar gibi riskler de göz önünde bulundurulmalıdır.

Metaverse'e erişim konusunda fizyolojik, psikolojik ve etik riskler de bulunmaktadır. Artırılmış gerçeklik donanımlarının kullanımı, dikkat dağınıklığı gibi durumlara ve uzun süreli kullanım sonucunda gerçek ile sanal arasındaki ayrımın belirsizleşmesine bağlı psikolojik sorunlara yol açabilir (Özdemir & Özdemir, 2022: 163). Metaverse, özellikle genç kullanıcı kitlesine hitap ettiği için herkesin buna uyum sağlayamayabileceği bir gerçektir. Bu nedenle birçok kişi metaverse dünyasında iş bulma konusunda zorluklarla karşılaşabilir (B. K. Lee, 2021: 17).

Ek olarak metaverse teknolojisi, kitlelerin kültürel farklılıkları üzerinde olumsuz bir etki yaratacağı ve kültürel çeşitliliğin de azalmasını hızlandırabileceğinin yanı sıra aynı zamanda bireylerin sahip olduğu kültürün üzerinde de yıkıcı etkileri olabileceği konusunda farklı görüşler de bulunmaktadır (Sis Atabay & Sarı AYTEKİN, 2022). Metaverse dünyasında gerçekleştirilen eylemlerin gerçek dünyada da sonuçları olacaktır. Ancak bunun tersi de mümkün gözükmemektedir. Metaverse büyük umut vaat ediyor ve çok fazla iş fırsatı sunuyor olsa da gerçek şu ki yasa koyucular ve düzenleyiciler için de zorlayıcı durumlar ortaya çıkabilecektir (www.cityam.com).

Metaverse örgüt yaşamında büyük bir dönüşüm potansiyeline sahiptir. İşletmeler, bu yeni dijital dünyayı fırsatlarından yararlanmak ve zorluklarını yö-

netmek için metaverse'ü dikkatli bir şekilde değerlendirmelidir. İşletmeler, bu yeni dijital dünyayı dikkatli bir şekilde yönetmeli, güvenlik, gizlilik, etik ve sosyal sorumluluk gibi konuları göz önünde bulundurmalıdır. Doğru stratejiler ve uygun önlemlerle, metaverse'ün örgüt yaşamına pozitif bir etkisi olabilir ve metaverse, gelecekte iş dünyasını şekillendiren önemli bir faktör haline gelebilir. Yönetim düzeyinde, tüketiciyle doğrudan etkileşimde olan işletmeler, metaverse ortamında koruma, sömürü ve ihlalleri önlemek için hızla kendi yol kurallarını oluşturmalıdır. Metaverse, oluşturma ve paylaşma araçlarının ve yaratıcılığın derinleştiği bir ortam olduğundan, bu işletmelerin daha fazla dikkat göstermesi gerekmektedir (www.cityam.com).

KAYNAKÇA

- Adejare, B. O., Olaore, G. O., Udofia, E. E., & Adenigba, O. A. (2021). COVID-19 Pandemic and Business Survival as Mediation on the Performance of Firms in the FMCG-Sector. *Athens Journal of Business & Economics*, 7, 1-22. <https://doi.org/10.30958/ajbe.X-Y-Z>
- Aka, D. C. (2022). Metaverse'ün İşletmeler Üzerindeki Potansiyel Etkisi. In M. Dalkılıç (Ed.), *INSAC Contemporary Trends in Humanities and Social Sciences*. 55-68. <https://www.researchgate.net/publication/358957267>
- Altay Morgül, Ü. (2022). *İnsan Kaynakları Yönetiminde Dijital Dönüşüm ve Yapay Zekâ: Endüstri 4.0, Blockchain ve Kripto Para Devri*. 411-431. <https://www.researchgate.net/publication/360914857>
- Balaban, Ö., Bölükbaş, S., & Gür, B. S. (2022). VUCA ve Metaverse Dünyasının Örgütlere Yansımaları. In *Proceedings Bildiriler Kitabı*. 1-11. www.icpess.org
- Bolger, R. K. (2021). Finding Wholes in the Metaverse: Posthuman Mystics As Agents Of Evolutionary Contextualization. *Religions*, 12(768), 1-15.
- Chávez-Aguayo, M. A. (2009). Democratization of Creativity and Cultural Production in Virtual Worlds: A New Challenge for Regulation and Cultural Management. In L. Morgado, N. Zagalo, & Ventura-Ana Boa (Eds.), *SLACTIONS 2009 International Conference*. 53-59.
- Durukal, E., & Armağan, E. (2022). Metaverse ve Pazarlamaya Etkileri. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 11(3), 1890-1909.
- Göktaş, P., & Aksu, B. (2021). Endüstri 4.0 ile Beraber Blok Zincir (Blockchain) Tek-

- nolojisi, Bitcoin ve Sanal Paraların Gelecekteki Olası Etkileri. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 26(3), 279–293.
- Hassan, S., & de Filippi, P. (2021). Decentralized Autonomous Organization. *Internet Policy Review*, 10(2), 1-10.
- İnce, M., Bedük, A., & Aydoğan, E. (2004). Örgütlerde Takım Çalışmasına Yönelik Etkin Liderlik Nitelikleri. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 423-446.
- Kılıç Özkaynar, G. (2022). Metaverse İşletmeleri Sanal Takımlara Sürükler Mi? *Giresun Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 8(1), 132-145. <https://doi.org/10.46849/guiibd.1121257>
- Köse, S., Tetik, S., & Ercan, C. (2001). Örgüt Kültürünü Oluşturan Faktörler. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(1), 219–242.
- Lee, B.-K. (2021). The Metaverse World and Our Future. *Journal of Contents Korean Society*, 19(1), 13–17.
- Lee, L.-H., Braud, T., Zhou, P., Wang, L., Xu, D., Lin, Z., Kumar, A., Bermejo, C., & Hui, P. (2021). All One Needs to Know about Metaverse: A Complete Survey on Technological Singularity, Virtual Ecosystem, and Research Agenda. *Journal of Latex Class Files*, 14(5), 1-66. <http://arxiv.org/abs/2110.05352>
- Lee, L.-H., Braud, T., Zhou, P., Wang, L., Xu, D., Lin, Z., Kumar, A., Bermejo, C., & Hui, P. (2021). All One Needs to Know about Metaverse. 1-66. <http://arxiv.org/abs/2110.05352>
- Mekni, M., & Lemieux, A. (2014). Augmented Reality: Applications, Challenges and Future Trends. *Applied Computational Science*, 205–214.
- Milgram, P., & Kishino, F. (1994). A Taxonomy of Mixed Reality Visual Displays. *IEICE Transactions on Information Systems*, E77-D(12), 1-15. http://vered.rose.utoronto.ca/people/paul_dir/IEICE94/ieice.html
- Nart, S., Çolakoğlu, C., & Toygar, A. (2022). Metaverse ve Çalışma Yaşamına Etkisi. *International CEO Communication, Economics, Organization & Social Sciences Congress*, 320-328. www.ceocongress.org
- Özdemir, S. & Özdemir, F. (2022). Metaverse Kavramı ve İş Dünyasına Etkileri. Filiz Tufan Emimi (Ed), *Sosyal, Beşerî ve İdari Bilimler: Alanında Uluslararası Araştırmalar XVI*. 149-167.
- Sis Atabay, E., & Sarı Aytekin, S. (2022). Metaverse: Örgüt Kültürünün Geleneksel-

den Dijitale Evrimi. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 36, 21-36.
<https://doi.org/10.18092/ulikidince.1130922>

Varol, M. (1989). *Örgüt Kültürü ve Örgüt İklimi*. 44(1), 195-222.

Ventura, K. (2003). Pazarlama Araştırmaları Kapsamında Yaşanan Teknoloji-Tabanlı Değişim. *Ege Akademik Bakış*, 3(1), 78–89.

Yılmaz, H. (2004). İşletme Yönetiminde Sanal Takım Modeli ve İşletmelere Sağladığı Yararlar. *Verimlilik Dergisi*, 1, 113–131.

İnternet Kaynakları

What Is The Metaverse Workplace? Top Benefits & Opportunities. Erişim tarihi: 11.07.2023, <https://www.workplace.com/blog/how-we-work-in-the-metaverse>.

What The Metaverse Needs To Learn From Manufacturing. Erişim tarihi: 25.11.2022, <https://www.forbes.com/sites/forbestechcouncil/2022/02/07/what-the-metaverse-needs-to-learn-from-manufacturing/?sh=21b51ef61207>.

What Is Metaverse In Blockchain? A Beginner's Guide On An Internet-Enabled Virtual World. Erişim tarihi: 25.11.2022, <https://cointelegraph.com/blockchain-for-beginners/what-is-metaverse-in-blockchain-a-beginners-guide-on-an-internet-enabled-virtual-world>.

The Metaverse: Real World Laws Give Rise To Virtual World Problems. Erişim tarihi: 25.11.2022, <https://www.cityam.com/the-metaverse-real-world-laws-give-rise-to-virtual-world-problems/>.

Meet Avatar Dan What The Future Of Manufacturing Could Look Like With AR/VR. Erişim tarihi: 17.02.2023, <https://www.forbes.com/sites/forbestechcouncil/2020/08/25/meet-avatar-dan-what-the-future-of-manufacturing-could-look-like-with-arvr/?sh=2647f8792ac4>.

Looking For A Job You Might Get Hired Via The Metaverse, Experts Say. Erişim tarihi: 28.01.2023, <https://www.cNBC.com/2021/11/30/looking-for-a-job-you-might-get-hired-via-the-metaverse-experts-say.html>.

Digitalized World: Workplace Culture Through The Lens of Metaverse. Erişim tarihi: 15.11.2022, <https://www.europeanbusinessreview.com/digitalized-world-workplace-culture-through-the-lens-of-metaverse/>.

Career Opportunities In The Metaverse. Erişim tarihi: 28.01.2023, <https://analyticsindiamag.com/career-opportunities-in-the-metaverse/>.

6. BÖLÜM

POST TRUTH'UN SOYKÜTÜĞÜ

Dr. Öğrt. Üyesi Engin KOCA

*İstanbul Medeniyet Üniversitesi, Edebiyat Fakültesi,
Felsefe Bölümü*

engin.koca@medeniyet.edu.tr

<https://orcid.org/0000-0003-4505-2886>

ÖZET

İnsan tarih boyunca doğanın üzerine inşa ettiği kültürü temellendirmek için evrensel bir söze ihtiyaç duymuştur. İnsanların toplum içerisinde huzurlu bir şekilde yaşamaları için, herkesin üzerinde mutabık olduğu bir adalet anlayışı kabul edilmelidir. Dinin aksine felsefe, bu adalet tanımını ikna üzerinden insanlara kabul ettirmeye çalışır. Platon, bu anlamda bir adalet tanımı yapmış ve bunu diyaloglarında tartışarak muhataplarını ikna etmeye çalışmıştır. Fakat felsefe ve bilim tarihindeki gelişmeler Platonik iddiaların altını boşaltmış ve bugün içinde yaşadığımız *Post Truth* durumunu meydana getirmiştir. Bu makale, “hakikat sonrası” olarak tercüme dileyebilecek fenomenin nasıl oluştuğunun tarihçesini açıklamaya çalışmaktadır.

ABSTRACT

Throughout history, humans have needed a universal word to ground the culture that nature has built on. In order for people to live peacefully in society, a concept of justice that everyone agrees on must be accepted. Unlike religion, philosophy tries to make people accept this definition of justice through per-

suasion. Plato made a definition of justice in this sense and tried to convince his interlocutors by discussing it in his dialogues. However, developments in the history of philosophy and science have undermined Platonic claims and created the *Post Truth* situation we live in today. This article tries to explain the history of how the phenomenon that can be translated as “post-truth” came into being.

Key Word: Post Truth, Plato, Hume, Positivism, Evolution

GİRİŞ

Bu makalede *Post Truth* kavramı, bilginin metalaşması ve bir tüketim ürününe dönüşmesini durumunu ifade etmektedir. Son birkaç yıldır sıkça kullanılan kavram, içinde yaşadığımız çağın özelliklerinden birini adlandırmaktadır. Bu çağ, 1980’lerden itibaren dünyada uygulamaya konan neoliberal ekonomi politikalarının neticesinde ortaya çıkan, devletin tüm üretim ve hizmet sektörlerini özel şirketlere terk etmesi neticesinde yaşanan kriz çağıdır. *Post Truth*, bu krizin dışavurumlarından biridir. Şirketlerin yeraltı ve yerüstü kaynaklarını denetimsiz kullanımı bir iklim krizine, değerlerin içinin boşalması bir etik krize, aşırı finansallaşma bir ekonomik krize yol açtığı gibi, sosyal medyanın yaygınlaşması neticesinde görünür hale gelen bilginin metalaşması da *Post Truth* adını verdiğimiz krize yol açmıştır.

Kamu otoritesinin serbest piyasadaki denetiminin ortadan kalkması, anti-tekel yasalarının hızla kaldırılması neticesinde ortaya çıkan büyük şirketler, artık sadece ürün ve hizmet değil bir yaşam biçimi satmaktadırlar. Küresel finans akışlarına maruz kalan ulus devletlerin kaçınılmaz olarak çökmesi neticesinde, toplumu bir arada tutan ve bir tür tutkal vazifesi gören ortak hedefler ve idealler inandırıcılıklarını yitirmiş, bir tür nihilizm yaratmıştır. Bir toplumu ulus haline getiren, Halduncu anlamda asabiyeyi yaratan anlatıların eski işlevlerini yerine getirememesi neticesinde insanlar atomize olmuşlar, kamusal yarar için eylemde bulunmak da anlamını yitirmiştir.

Bencil atomize bireyler için bilginin değeri, onun doğru olmasıyla değil para etmesiyle ölçülmektedir. Doğrunun yerini yanlış değil alternatif doğrular almıştır. Açıktır ki bir insanın davranışlarını belirleyen en önemli unsur ötekidir; eğer ortak bir erdeme inanılmıyorsa, ötekinin bakışı ile kişi kendine

bakmayacak ve suçluluk da hissetmeyecektir. Toplumsal çözülmenin ve atomizasyonun ortaya çıktığı ortamda, kamusal hiçbir güvenceye sahip olmayan bireyler, kamusal ortak değerlere de inançlarını yitirdikleri için, etik görelileşmiş, bunun neticesinde “öteki” de ortadan kalkmış veya düşmanlaşmıştır.

Açıktır ki insan, serbest piyasa ekonomisinin iddia ettiği gibi maddi çıkarlarının peşinde koşan, sermayesini arttırmak için sürekli yatırım yapan bir *homo economicus*'a indirgenemez. Fakat birey, aşırı finansallaşmış sistem içerisinde bir kaybeden olmamak için sürekli performans sergilemek, kendisinin değerini sürekli arttırmak zorundadır. *Post Truth* olarak nitelenen durum içinde bilginin değeri doğru olmasından değil, nicelikle, yani peşine takılan insanların sayısı ile ölçülür hale gelmiştir. Bir kitabın değeri çok satmasıyla, bir dizinin değeri çok izlenmesiyle, bir sosyal medya hesabının değeri çok takip edilmesiyle ölçülmektedir. Diğer bir deyişle bilgi, özellikle sosyal medya mecrasında alınır satılır bir metaya indirgenmiştir. Yüzyıllar boyunca bilgi üreten insanlara yönelik saygı yerini onlara yönelik bir kayıtsızlığa, bilimsel teoriler yerini komple teorilerine bırakmıştır. Bilginin değeri onu satın alacak insanların sayısı ile ölçüldüğü için, ister istemez bilgi bir enformasyona indirgenmiştir. Tüketim toplumunda herhangi bir metanın değerini belirleyen müşteri olduğu için, bilgi de müşterinin inanç ve kanaatlerini olumlamak durumdadır. Bu ise insanları yankı odalarına hapsetmiş, aynı gerçekliği çok farklı biçimlerde gören ve iletişim kuramayan topluluklar ortaya çıkmıştır.

Bu makale, piyasa ekonomisinin ortaya çıkardığı doğal ve kültürel krizin dışavurumlarından biri olan *Post Truth* durumunu hazırlayan gelişmeleri tarihsel bir seyir içerisinde sunmayı hedeflemektedir. Buna göre öncelikle Klasik Yunan felsefesinin kurucu ismi Platon'un sofistlere yönelik eleştirisi ve *Post Truth* gibi bir durumun ortaya çıkmaması için gerekli olan çözümü ele alacaktır. Sonrasında Platonik gerekçelerin nasıl ortadan kalktığının nedenleri tartışılacaktır.

İki İnanç: İnsan Rasyoneldir ve Gerçekliği Bilebilir

Ahlak ve siyasetten ekonomiye, oradan sanata kadar tüm kültürel yapıları belirleyen iki temel varsayım olduğu söylenebilir. Bunlardan birincisi, söz ile gerçeklik ilişkisinin ne olduğu ve nasıl kurulduğuna yönelik ortak inançtır. İkincisi ise, insan doğasının ne olduğu ve doğanın diğer unsurları ile ilişkisinin nasıl kurulduğuyla ilgili sahip olunan ortak kanaattir. Bu iki ilkenin oluşmasını sağlayanlar genel olarak din ve felsefede gerçekleştirilen tartışmalardır.

Felsefe tarihi söz konusu olduğunda, modern öncesi olarak adlandırılan zaman dilimleri genel olarak ölçünün ve düzenli hiyerarşik ilişkilerin olduğu, insanın tinselliğinin onun özü olarak kabul edildiği ve gerçekliğin fenomenal (duyulur) değil numenal (düşünülür) olduğuna inanıldığı dönemlerdir. Aynı şekilde Klasisizm için bilgiyi kanaatten ayıran birtakım standartlar olduğuna inanılmıştır. Bu bilgilerden hareketle bir etik üretilmiş, ortak idealler ve erdemler tespit edilmiştir. Bu inançlardan hareketle insan eşref-i mahlukat olarak görülmüştür.

Antik dönemde ve sonrasında Orta Çağ felsefesinde hâkim olan bu klasik düşünme biçimi, kendi içinde farklılaşmasına rağmen, Platonik iki aksiyomun üzerinde yükselmiştir. Bu iki aksiyom söz konusu olduğunda Aristoteles'i de resmin içine katabiliriz. Eğer Platoncu ve Aristotelesçi düşünme biçimlerine klasik düşünme biçimi denirse, buna göre insan doğasının en önemli özelliği akıl sahibi olmasıdır. İnsan, bir yanıyla bedensel bir yanıyla ruhsal bir varlıktır. İnsan ruhunun pek çok melekesi vardır ama onu üstün kılan ruhun rasyonel yanındır. İnsan *logos* sahibidir, bundan dolayı konuşabilir ve düşünebilir. Konuşma ile eşgüdüm içinde devinebilme, düşünme ile hayvanların tabi olduğu doğa yasalarına göre değil, kültürün yasalarına göre eyleyebilme ayrıcalığına sahiptir. O halde insan hayvanlardan üstün bir varlıktır. Hayvanların tersine bedensel içgüdülerini ketleyebilen ve bu içgüdülerin zorlamalarına rağmen eyleyebilen bir varlıktır. Buna göre insan, doğa yasalarına göre değil, kültürün yasalarına göre devindiğinde doğasına uygun davranmış olacaktır; aksi takdirde kendi doğasına göre davranmamış olacak ve mutsuz olacaktır. Çünkü bir şey hangi amaçla varlığa geldiyse onu gerçekleştirmek ister. Tohum toprağa düştüğünde patlayıp büyüme, bir ağaç olmak ister çünkü doğasına uygun davranış budur. Platon ve Aristoteles evreni, belirli amaçları yerine getirmek için varoluşa gelip duran somut nesnelere dünyası olarak kurgulamışlardır. Bu nesnelere de bir hiyerarşi oluştururlar; cansız maddeler, bitkiler, hayvanlar ve en yukarıda da insanın olduğu, bir alttakinin de bir üsteki tarafından tüketilmesinin ve kullanımının meşru olduğu bir evren söz konusudur.

Kısa bir örnekle açıklamak gerekirse şöyle düşünülebilir; adalet diye bir düşünülür vardır, biz insanların adalet ile ilgili kendi yaşam deneyimimizden hareketle oluşturduğumuz kanaatler olabilir; ama iki insan adaletin ne olduğu konusunda anlaşamazlarsa, Platon'a göre gidip bakılacak ıslık ıslık parlayan bir adalet ideası vardır. Onun bilgisine ulaşmak mümkündür. Yapılması gereken

önce geometri öğrenmek, sonra sırasıyla diğer bilimleri muhakemenin sınırları içerisinde tüketmektir. Bu, mağaranın içindeki zincirlerin farkına varmak ve onlardan kurtulmak için gereklidir. İkinci yapılan işlem ise arkaya dönmek, yüzünü gölgelerden çevirip (*periagoge*) gerçekliğin kendisine bakmaktır. Platon bu bakışa, ya da “düşünülürleri dolaysızca bilme” tecrübesine *Noesis* adını verir. Bu bir tür üçüncü gözün açılması durumudur. İşte insan orada İyi'nin, Doğru'lugun, Güzel'in biçimlerini apaçık görür (Haşlakoğlu, 2016).

Diyaloglar boyunca doğruluk diye tercüme edilen Yunanca *Dike* terimi, aslında hem doğruluk hem de adalet anlamına gelmektedir. Bunun nedeni, Platon'un temel iddiası olan sınırların (dünyayı tasnif ederken kullandığımız idealar kendileriyle aynı, kendisi olmayandan gayridir) kültürel ya da yapay değil doğal olduğuna inanmasıdır. Herhangi bir şeyin bir sınırı vardır, bu sınırın ihlal edilmesi adaletsizliktir. Peki, doğruluğun bununla ilgisi nedir? Bir sınır söz konusu değilse, o sınırın bilinebilmesi de mümkün değildir. Şu halde doğruyu söylemek, söz konusu varlığın sınırları hakkında, o sınırlara uygun bir söz söylemek anlamına gelmektedir. Dolayısıyla doğruluk-adalet vardır demek, söz konusu varlığın-gerçekliğin kişiden kişiye, kültürden kültüre değişmeyen nesnel sınırları vardır demektir. Etik de bu bağlamda, söz konusu bu sınırları gözetererek eylemek olacaktır. Platon için mutlu bir yaşam, toplumun üyelerinin bu sınırları dikkate alarak yaşadığı bir devlette mümkündür (Peters, 2004).

Platon için böyle bir doğruluğun-adaletin olabilmesi, ancak ruhun maddeye önceliği olduğunun, ruhun ölümsüz olduğunun gösterilmesine bağlıdır. Aksi takdirde sofistlerin sahip oldukları inançlar toplumdaki hâkim inançlar haline gelecek, bilgi metalaşacak ve ticaretin konusu olacaktır. Nitekim sofistler tam da bu nedenle insanlara para karşılığı bilgi vermektedirler. Doğruluğun-adaletin olmadığı inancını paylaşan insanların nasıl bir doğa kavrayışı içinde olduklarını Platon *Yasalar* isimli kitabında şu şekilde özetler:

“Onların dediğine göre en büyük ve en güzel şeyleri doğayla rastlantı yaratmıştır, küçük şeyleri de sanat; sanat ilk büyük eserlerin oluşum ilkelerini doğadan alarak, hepimizin “sanat eseri” dediği bütün küçük şeylere biçim vermiş ve ortaya koymuştur... Onlara göre, ateş, su, toprak ve hava, bunların hepsi doğa ile rastlantının ürünüdür sanatla hiçbir ilgileri yoktur; bunlardan sonraki cisimler de yer, güneş, ay ve yıldızlar, tamamıyla cansız olan bu öğelerden oluşmuştur. Her biri kendi içindeki güçle, sıcakla soğğun, yaşla kurunun katıyla yumuşağın ve karşıt unsurların rastlantı sonucu birbirine karışmasıyla zorunlu

olarak ortaya çıkan ne varsa hepsinin uyum içinde birleştiği şekilde, rastgele hareket ederek bu şekilde ve bu nedenle tüm gökyüzünü, bütün gökcisimlerini, bütün hayvanları ve bitkileri oluşturmuştur. Bütün mevsimler de bir akıl, bir tanrı ya da bir sanat sayesinde değil, dediğimiz gibi doğa sayesinde ve rastlantı sonucu bundan oluşmuştur” (Platon, 1998: 889a-b).

Platon on yedinci yüzyıldan beri gelişmekte olan ve günümüzün hâkim bilimsel paradigması haline gelmiş mekanik fiziğin doğa tasarımını özetlemektedir. Bu tasarımın altının boşaltılması ise tek bir şeyle mümkündür: “Doğa derken ilk nesnelerin oluşumunu anlıyorlar; ama ateşle havanın değil de, ruhun ilk olduğu, ilk yaratılanlar arasında olduğu kanıtlanacak olursa, ruhun kesinlikle doğal olduğunu söylemek çok doğru olacak. Ruhun maddeden önce olduğu kanıtlanırsa, bu böyle, yoksa değil” (Platon, 1998: 892c).

Platoncu perspektifte herhangi bir nesnenin, o nesneyi oluşturan maddi unsurların özellikleri ve birbirleriyle ilişkilerine hükmeden yasalar cinsinden açıklaması verilemez (Platon, 2002: 29c-d). Aynı şekilde Aristoteles için de ruh doğanın bir parçasıdır; bu nedenle “ruh araştırması doğa felsefesi altına düşmelidir” (Aristoteles, 2010: 403a). Platon, ruhun maddeden önce olduğunu *Phaidon* isimli diyalogta kanıtlamaya çalışır.

Platon için nesnenin maddi unsurlarını önceleyen bir form-idea, insan söz konusu olduğunda bir ruh var olmalıdır. Mekanik fiziğin perspektifinde ise herhangi bir nesnenin açıklaması, tam olarak o nesneyi oluşturan unsurların birbirleriyle ilişkileri cinsinden verilebilirdir. Şu halde mekanik fizik, unsurları önceleyen bir formun ya da ruhun varlığını kabul etmez. Bu nedenle Descartes, ruhu maddi dünyanın dışına çıkarmış, bedensel olanın oluş ve deviniminin, maddenin ve ona hükmeden yasalar cinsinden açıklamasının verilebileceğini söylemiştir (Gaukroger, 2003). Descartes için doğadaki her türlü nesne, insan bedeni de dâhil olmak üzere mekanik yasalara göre devinir (Hesse, 1961). Descartes *Meditasyonlar*'da insanı, sinirden ve kastan yapılmış bir makine olarak gördüğünü söyler ve şöyle devam eder:

“İnsan bedenini de sinirlerden, kaslardan, damarlardan, kan ve deriden yapılmış olan ve eğer onda hiçbir akıl olmasaydı bile şimdi iradenin denetimi olmaksızın ve dolayısıyla aklın yardımı olmaksızın, ama yalnızca organlarının düzenlenişi yoluyla devindirildiği zaman yaptıkları ile aynı devinimleri yerine getirecek bir tür makine olarak görebilirim” (1996b: 192).

Descartes'in doğaya dair formülasyonu, doğal düzen ile makinelerin dü-

zeni arasında özdeşlik varsaydığı için, doğa bilgisi (fizik) ile makine bilgisi (mekanik) de özdeşleşir (Roux, 2004). Aristoteles'in sanat ürünleri ile doğal ürünler arasında yapmış olduğu ayrımı kaldıran Descartes için mekanik, fiziktir (Hattab, 2005) Descartes, *Felsefenin İlkeleri*'nde sanat eserleri ile doğal nesnelere arasında bir fark görmediğini (1996c), mekanik biliminin aslında fizik olduğunu, dolayısıyla bir saatin çalışma prensibiyle bir tohumun ağaca dönüşme prensibinin aynı olduğunu ifade eder (1996c). Descartes şöyle devam eder:

“Makinelerle uğraşan bir insan, işleyişini bildiği bir otomatı alıp onun belli parçalarına bakarsa, görmediği diğer parçaların nasıl dizayn edildiğini anlayabilir. Aynı şekilde benim niyetim, doğal şeylerin bazı parçalarının ürettiği gözlemlenebilir sonuçlardan hareketle, bu sonuçları üreten ve duyularla algılayamayan nedenleri belirlemektir” (1996c: 289).

Peki, ruhun önceliği kabul edilmediği durumda doğruluk ve adaletten nasıl söz edilebilir. Ruhun öncelenmediği bir perspektiften, doğruluğun-adaletin nasıl tanımlanabileceği, Platon'un *Devlet* diyalogundaki üç figür üzerinden verilir. Bu üç figürün doğruluk-adalet ile ilgili fikirleri, aynı zamanda *Post Truth*'un ya da bilginin metalaşmasının da gerekçeleridir. Bu figürler, doğruluğun olmadığını ifade eden Thrasymakhos, bir tür uzlaşım olduğunu söyleyen Glaukon ve doğruluğun mutluluk getirmediğini ifade eden Adeimantos'tur.

İlk tartışmada Thrasymakhos, “doğruluk, güçlünün işine gelendir” (Platon, 2010: 338c) tespitini yapar. Buna göre her toplum yönetenler ve yönetilenlerden oluşur; güçlü olan yöneticiler de her zaman yasaları kendi çıkarlarına hizmet edecek şekilde çıkarırlar. Bu yasalara uymayı da doğruluk olarak tanımlarlar.

“Her yönetim, kanunlarını işine geldiği gibi koyar. Demokratlık demokratlığa uygun kanunlar, zorbalık zorbalığa uygun kanunlar, ötekiler de öyle. Bu kanunları koyarken kendi işlerine gelen şeylerin, yönetilenler için de doğru olduğunu söylerler; kendi işlerine gelenden ayrılanları da, kanuna, doğruluğa aykırı diye cezalandırırlar. İşte, dostum, benim dediğim bu... Doğruluk güçlüünün işine gelendir” (Platon, 2010: 338e-339a).

Uzun bir tartışmadan sonra ikinci iddia Glaukon tarafından ortaya atılır. Onun için doğruluk bir tür uzlaşımın başka bir şey değildir. Nitekim özellikle Descartes ile birlikte ruhun maddeye önceliği iddiası yıkıldığında, toplum sözleşmesi kuramlarının ve doğal hukuk tartışmalarının ortaya çıkması tesadüf değildir. Glaukon, adaletin-doğruluğun bir toplumsal uzlaşım olduğunu söyler.

“Derler ki, tabiatla haksızlık etmek İyi, haksızlığa uğramak kötü bir şeydir. Haksızlığa uğrayanlar ise haksızlık edenlerden çok daha fazladır. İnsanlar, birbirlerine haksızlık ede ede haksızlığa uğraya uğraya, birinin tadım, ötekini acısını duymuşlar. Haksızlığa uğramaktan sakınamayacaklarını, haksızlık etmeyi de her zaman beceremeyeceklerini anlayınca, bir anlaşmaya varmayı düşünmüşler, kanun koymuşlar, kimse haksızlık etmeyecek, haksızlığa uğramayacak diye. Kanunun buyurduğuna, kanuna uygun olana da doğru demişler. İşte doğruluğun kaynağı, özü budur” (Platon, 2010: 358e-359a).

Adeimantos ise doğru-adil yaşamın, Sokrates'in iddia ettiği gibi insanı mutlu etmeyeceğini söyler; buna karşı eğriliğin pek çok faydası vardır. Ona göre doğru görünmek ama eğri yaşamak insana zenginlik ve şeref getirecektir. Adeimanto'ya göre insan, doğru yaşayıp doğru görünmediği zaman herhangi bir şey kazanmaz ve cezalara çarptırılır; öte yandan doğru görünüp eğri yaşadığında pek çok kazanç sağlar. Görünüş gerçeği alt eder ve insanı mutlu eder. Ona göre retorik sanatıyla insanları kandırıp kendi çıkarımıza onları kullanırız ve bununla pek çok fayda elde ederiz. Adeimantos sözlerini şu şekilde nihayetlendirir:

“Diyeceksin ki: Tanrıların gözünden bir şey kaçmaz, onlar zora da gelmez. Doğru, ama ya Tanrılar yoksa ya da insanlarla uğraşmıyorlarsa, ne diye onlardan boşuna saklanmaya çalışalım? Yok, eğer Tanrılar varsa ve bizimle uğraşmıyorlarsa, onlar üstüne ne duymuşsak, ne biliyorsak hepsini efsanelerden, Tanrıların soyunu sopunu anlatan şairlerden biliyoruz. Gene o şairler, Tanrıların kurbanlar, yatıştırıcı adaklar, armağanlarla kandırılabilceğini söylerler. İnsan ya inanır, ya inanmaz bu söylenenlere. İnanırsa eğrilikten yana gitmeli ki, Tanrılara keseceği kurbanların parasını çıkarısın” (Platon, 2010: 365c-e).

Platon, *Yasalar* isimli eserinde, bu üç adalet-doğruluk tespitlerini ve etik sonuçlarını kaleme alır. Buna göre bu tip adalet- doğruluk tanımı yapanlar Platon'a göre ya tanrıların varlığına kabul etmeyen birisidir, ya kabul etse bile tanrıların insanlarla ilgilenmediklerine inanmayan biridir ya da tanrıların adaklarla ve dualarla kandırılabilceğini düşünen biridir (1994).

Platon *Devlet* diyalogu boyunca doğruluğun-adaletin kendisinde tecelli edeceği bir devlet tasarlar. Eğer böyle bir devlet çelişkiye düşmeden düşümlü olabilirse, adalet ideasının var olduğu iddia edilebilir. Ama bunun da olabilmesi, ruhun maddeye önceliğinin olmasını ve ruhun ölümsüz olmasını da gerektirecektir. Zira tüm toplumsal sınırlar nesnel olduğu için böyle bir devlet tasarlanabilmiştir. Bu sınırlara uygun bir yaşam ancak mutlu bir ya-

şam olacaktır.

Platon'un *Devlet* diyalogunda ortaya koyduğu kanıtlamalar modern döneme kadar felsefe kamuoyunu iki temel ilke konusunda ikna etmiştir. Makalenin başında ifade edilen iki sorunun cevabı şu şekilde verilmiştir: İnsan asli olarak bir ruh varlığıdır; gerçekliğin kendinde sınırları vardır; o sınırları ihlal etmemek adalet, o sınırlara uygun söz söylemek de doğrudur. Modern döneme kadar, istisnalar kenarda tutulacak olursa, tüm epistemolojik ve etik tartışmalar, bu iki ilke doğru kabul edilerek yapılacaktır. Makalenin bundan sonraki kısmında, ilk olarak bilgi gerçeklik ilişkisinin nasıl değiştiği, ikinci olarak insanın doğasına yönelik temel kabulün nasıl ters yüz olduğu tartışılacaktır.

1. HUME'UN ÇATALI

Tarih boyunca gerçekliğin düşünülür değil duyulur olduğunu, düşünülürlerin duyular yoluyla elde edilen verilerden sentezlendiğini ortaya koyan filozoflar (*nominalistler*) olmuştur. Fakat hâkim paradigma her zaman Platonik varsayım etrafında şekillenmiş, asli varlığın düşünülür olduğu kabul edilmiştir. Felsefe kamuoyunda bu inancın değişmesindeki en önemli figürün Hume olduğu söylenebilir. Descartes için, kendisinin “tabiat ışığı” adını verdiği bir akli sezgi (*noesis*) hala söz konusu iken (1996a: 68), Hume insan zihninin düşünülürleri dolaysızca bilebilme gibi bir yeteneği olduğunu radikal biçimde reddeder.

Hume için sahip olduğumuz tüm düşüncelerin kökeninde duyuşsal algılarımız ve onların zihinde bıraktığı izlenimlerimiz vardır. Ona göre “zihinde algılardan başka hiçbir şey olamaz; görme, işitme, yargılama, sevme, nefret etme ve düşünme eylemlerinin tümü algı başlığı altında ele alınır” (2009: 307). Hume için izlenimlerden hareketle yapılan bir sentez faaliyeti düşünülürleri yaratır (1975).

Hume'a göre zihin, basit idealardan daha karmaşık olanları türetebilir ve bunu çağrışım-ilişkilendirme (*principles association*) ilkeleri adı verilen zihinsel güçlerle yapar. Bu ilkeler benzerlik (*resemblance*), zamanda ve uzayda bitişiklik (*contiguity*) ve nedensellik (*cause and effect*) (1975). İnsan zihni bir ideadan bir başkasına benzerlik gücüyle geçebilir, uzay zamanda bitişik unsurları birbiriyle ilişkilendirir ve birbirini izleyen iki olay arasında nedensellik

bağı kurar. Bu üçüncüsü özeldir çünkü inançlarımızın oluşmasındaki en temel ilkedir (Hünler, 2003). Hume için bir resim bizi doğal olan gerçeğine götürür; herhangi bir yapının bir unsurunu düşündüğümüzde diğer unsurlar hakkında bir soruşturmaya başlarız; yine bir yara onu izleyen acının düşünülmesine yol açar (1975).

Hume için bütün idealarımızın kaynağında izlenimler olması gerektiği için nedensellik ilkesinin de temelinde izlenim olmalıdır. Hume'a göre zihin sadece A olayından sonra gerçekleşen B olayını görür, fakat ilkinin, ikincisinin nedeni olduğunu ve bu ilişkinin zorunlu olduğunu görmez. Tecrübeye ortaya çıkan tek şey A ile B'nin arasındaki öncelik ve sonralık ilişkisidir (2009).

Genel kabul, nedensellik ilişkisine göre, A olayından *a priori* olarak B olayının türetilmesini gerektirmektedir. Oysa bizler sadece izlenimlerine sahip olduğumuz şeyler arasındaki ilişkiyi biliriz. Bir ekmek yenildiğinde, ekmeğin kavramın *a priori* analizi ile onun besleyici olduğu sonucuna varamayız; ancak izlenimlerimizle varırız. Demek ki insan iki olay arasında nedensellik ilişkisini kurmayı, zihnin bu temayülünden ve bu ilişkinin zorunlu olduğu zannından almaktadır. Biz nedensellik ile ilişkileri izlenimlerden alıyorsak, o halde nedensellik ilişkisinin zorunlu olduğu savı tümevarıma dayanmaktadır. Oysa tümevarım geçerli bir çıkarım değildir. Tümevarımda, tüm dengelin aksine öncüller çıkarımı zorunlu olarak doğru kılmaz. Şu halde neden-sonuç ilişkisinin zorunlu olduğu temellendirmemiş bir varsayımdır. Hume için bu varsayımın arkasında doğanın düzenliliğine yönelik başka bir inanç vardır ve o da tümevarıma dayanır. Mevcut durumda temellendirilmiş bilimsel ve etik bilgilerimizin kökeninde, temellendirilmemiş inançlarımız vardır (Çelebi, 2010).

Bu tespitler, gerçekliğin düşünülür olduğu, akılla bilinebileceğine yönelik Platonik ilkeye büyük bir darbe vurmuştur. Buna göre var olan salt fenomenlerdir; fenomenler arası ilişkilere yönelik her türlü bilgi, insan zihninin çağrışım ilkelerince inşa edilir. Doğaya dair hiçbir evrensel ve zorunlu bilgi elde edilemez; dolayısıyla bu bilgiler *sentetik a posteriori*'dir. Zorunlu olan ilişkiler mantıksaldır ve empirik olmayan ile ilgilidir; onlar *analitik a priori*'dir. Bilgi keşfedilen değil inşa edilen bir şeydir. İnsan doğayı ve gerçekliği, o kendinden nasılsa öyle değil, insan onu nasıl modellediyse öyle bilebilir. O halde kesin bir doğa bilgisi de söz konusu olamaz. Bu ikili ayrım literatürde "Hume'un Çatalı" denmektedir.

“İki dik kenarın karelerinin toplamı, hipotenüsün karesini eşittir” önermesi, figürler arasındaki bir ilişkiyi ifade eder. Ya da “üç ile beşin çarpımı on beştir” önermesi, sayılar arasındaki ilişkiyi ifade eder. Bu tarz önermeler Hume için, kaba düşünsel işlemlerle keşfedilir. Doğada matematiksel nesnelere karşılaşmayız ama Öklid tarafından ortaya konan doğrular kesindir. Bu tarz önermeler *analitik a priori* önermelerdir. Hume, aritmetiğin ve geometrinin kesin ve apaçık olması, bu iki bilimin önermelerinin analitik a priori olmasından kaynaklanmaktadır. Ona göre bu tip önermeler “evrende var olan herhangi bir şeye dayanmadan, sadece düşüncenin işlemesi ile oraya çıkartılabilir” (Hume, 1975: 21-22).

Sentetik a posteriori olan ikinci tip önermelere ise Hume olgu durumları adını vermektedir. İnsan zihninin ikinci tür nesnelere olan olgu durumları asla bir çelişki ima etmezler. Çünkü geçerliliklerini çelişmezlik ilkesinden değil tecrübeden alırlar. Tecrübeye elde edilen bilgi de tümevarıma dayandığı için, bu ilişkinin zorunlu ve evrensel olduğu asla iddia edilemez. Hume için bekârın evli olması imkânsızdır, çünkü bu bir *analitik a priori* önermedir. Oysa “ısıtılan metaller genişler” önermesi, “ısıtılan metaller genişmez” önermesi kadar rasyoneldir. Bu tip önermeler doğruluklarını düşünsel işlemde değil deneyden alırlar. “Metal” ve “ısınan” kavramlarının analizi neticesinde genişleme kavramına ulaşmayız. Çünkü “metal” ve “ısınan” terimlerinin anlamında “genleşme” manası yoktur. Matematiksel doğrular, tüm tanımlamaları insan tarafından yapıldığı için kesindirler. “İki nokta arasındaki en kısa mesafe bir doğru parçasını belirler” tanımı, tıpkı bekarın evli olmamasının tanımı gibidir. Şu halde matematik doğa hakkında bir şey söylemez, bu nedenle kesindir. Bir şey söylemeye başladığı anda kesinliğini yitirecektir (Hume, 1975).

Hume’un ortaya koyduğu bilgi gerçeklik ilişkisine dair kuramı, batı felsefesinin kırılma noktasında duran Kant’ı hazırlamıştır. Kant için de asıl varlık fenomenlerdir, bilgi insan zihninin sahip olduğu *a priori* fakültelerde inşa edilir. Kendi felsefesini de, zihnin bu *a priori* fakültelerinin analizini yapmak anlamında *Transsendental Felsefe* olarak adlandıracaktır. Hume’un nedensellik ile ilgili tespitlerini de, neden-etki ilişkisinin, zihnin *a priori* kategorilerinden biri olduğunu söyleyerek aşmaya çalışmıştır (Koca, 2022).

Kant’ın temel hedefi, mekanik fiziğe göre devinen bir doğa içinde, insanın özgür neden olarak çelişkiye düşmeden nasıl düşünülebileceğini tespit ederek bir etik kuramı oluşturmaktır. Bu nedenle ahlak yasasını *sentetik a priori*,

yani evrensel ve zorunlu olduğunu iddia etmiştir. Fakat Kant'ın etik kuramı en nihayetinde uzay ve zamanın, duyuların *a priori* formları olduğu iddiasına dayanmaktadır. Öte yandan Öklidçi olmayan geometrilerin keşfi, uzayın *a priori* bir form olmadığını ortaya koymuştur (Ürek, 2008).

Sonrasında Kantçı *sentetik a priori* bilgilerin olduğuna yönelik iddiası büyük bir darbe almış ve bilgi gerçeklik ilişkisinin Hume'cu kuramı, özellikle Viyana Çevresi olarak bilinen mantıkçı pozitivistlerce geri getirilmiştir.

Viyana çevresinin kurucu ismi Schlick'in kaleme aldığı *Pozitivizm ve Realizm* isimli makale, mantıkçı pozitivistlerin mottosu haline gelecek olan anlam kuramını ele alır. Schlick için Kantçı anlamda sezgisel bilgiden (bir tür *noesis*) söz edilemez. Bu durumda herhangi bir önermenin anlamı, onun doğrulanabilme yöntemidir. Schlick, her türlü felsefe yapmanın birinci adımını, o iddianın anlamının olguyla ilişkisinin gösterilmesiyle başladığını ifade eder. Dolayısıyla bir önermenin anlaşılması, o önermenin içinde geçen sözcüklerin anlamının anlaşılmasıyla, sözcüklerin anlamının anlaşılması ise en nihayetinde olguya işaret etmesiyle mümkündür (Schlick, 1979)

Schlick için bir önermenin anlamı, onun nasıl doğrulanabileceğini, önermesel içeriğin neye karşılık geldiğinin gösterilmesi olarak tanımlanmıştır. Fakat Popper, bu ölçütün bilim ile bilim olmayanı ayıran bir ölçüt olarak kabul edilemeyeceğini iddia etmiştir. Ona göre karmaşık bir önermesi, onu oluşturan n tane gözlem önermesinin bir bileşkesi değildir. Aynı şekilde bu doğrulama işlemi tümevarımsal olduğu için, geçerli bir çıkarım da değildir. Buna göre bilim ile bilim olmayan arasına bir ölçüt çizilecekse, bu doğrulanabilirlik değil yanlışlanabilirlik olmalıdır. Tıpkı serbest piyasa ekonomisinde, şirketlerin rekabet etmesi ve piyasanın zor koşullarında sınanması ve başarılı ya da başarısız olması gibi, bilim piyasasında da kuramlar aynı şekilde sınanmalı ve başarılı olanlar seçilmelidir. Popper, evrim kuramını bilgi ekolojisine-piyasasına uygulamıştır. Popper "Diğerlerinden üstün olan kuram, rakip kuramlar arasında yapılan ayıklamalarda, kendini daha iyi öne çıkaran; en katı biçimde sınanabilen ve o ana kadarki tüm katı sınamalara karşın hala dayanıklı kalan kuramdır" der (2017: 133).

Peki, o zaman kesin bir bilgiden, evrensel ve zorunlu doğa bilgisinden söz edilebilir mi? Popper bunun artık mümkün olmadığını, kesin bilgi idealinden vazgeçmemiz gerektiğini söyler: "Bilim insanı olarak amacımız, nesnel doğruya ulaşmaktır; daha doğruya, daha ilginç doğruya, daha iyi anlaşılır doğruya.

Mantıken amacımız kesinliğe varmak olamaz. İnsansal bilginin yanlış olabileceğini kabul edersek, doğru konusunda hiçbir zaman emin olamayacağımızı da anlamış oluruz” (2001: 14).

Kant sonrası Pozitivizm ve Pragmatizm olarak ikiye ayrılan ampirist geleneğin ikinci ayağının kurucu ismi Peirce da Popper’den farklı düşünmemektedir. İnancın Sabitlemesi (*The Fixation of Belief*) isimli makalesinde Peirce, insanın bilmeyi arzulamadığını, daha ziyade inançlarını sabitlemeye çalıştığını ifade eder. Ona göre inançları sabitlemede dört yöntem vardır: inat etme, otoriteye tabi olma, *a priori* akıl yürütme ve bilimsel kamuoyunun üzerinde uzlaştığı her neyse ona tabi olma. Peirce sırasıyla bu sabitleme yöntemlerini ele alır ve ilk ikisinin insanın hayatta kalma ve başarılı olma noktasında bir fayda sağlamadığını söyler. Özellikle otoriteye tabi olma üzerinden inşa edilen toplumsal sistemlerde “zulümler her zaman bu sisteme eşlik eder ve bu sürekli olarak uygulandığında, herhangi rasyonel bir inanın gözünde, en korkunç türde bir vahşet haline gelirler.” (1877: 7) Üçüncü yöntem hakkında Peirce şunları söyler:

“Bunun en mükemmel örneğini metafizik felsefe tarihinde bulmak mümkündür. Bu tür sistemler genellikle en azından büyük ölçüde gözlemlenen gerçeklere dayanmaz. Temel önermeleri “mantık açısından kabul edilebilir” görüldüğü için benimsenmişlerdir. Bu uygun bir ifadedir; deneyimle uyumlu olan değil, inanma eğiliminde olduğumuz şey anlamına gelir... Fakat bu yöntem, araştırmayı zevkin gelişimine benzer bir şey haline getirir; ama ne yazık ki zevk her zaman az ya da çok bir moda meselesidir ve bu nedenle metafizikçiler hiçbir zaman sabit bir anlaşmaya varamamışlardır. Ancak sarkaç, ilk çağlardan günümüze kadar materyalist ve spiritüel felsefe arasında ileri geri sallanmıştır” (1877: 8-9).

Bu durumda inançlarımızı sabitlemenin tek yolu bilimsel çalışmaların neticelerini temel almaktır. Bir bilgiyi doğru ya da yanlış kılan bir ölçüt olmadığı durumda, doğru ile yanlış ayırma imkânı kalmadığından, yapılabilecek şey evrimsel ölçüte başvurmaktır. Bir bilgi eğer bizim hayatta kalmamıza ve başarılı olmamıza, örneğin teknoloji geliştirmemize izin veriyorsa, başka bir deyişle işimize yarıyorsa, o bilgiye inanılmalıdır (Peirce, 1877).

Artık gerçekliğin düşünülür olduğu ve zihnin özel bir sezgisel bilme gücüyle bilinebileceği iddiası tamamen ortadan kalkmıştır. Ruhun maddeye önceliği inancı Descartes ile, bir tür akli sezgi ile dolaysızca düşünülürleri bilme kana-

ati ise Hume ile ortadan kalkmış, Kant'ın müdahalesi yeterli olmamış ve kesin bilgi idealinden vazgeçilmiştir.

Bilginin metalaşması için gerekli olan ikinci aksiyom ise insanın hayvanlardan üstün olduğu inancının değişmesidir. Makalenin bundan sonraki kısmında, evrim kuramı üzerinden bu ilkenin nasıl değiştiği ele alınacaktır.

2. EVRİM KURAMI

Platon, Devlet diyalogunun altıncı kitabında, bölünmüş çizgi analogisi adı verilen bir varlık hiyerarşisi ortaya atar. Bu varlık hiyerarşisinin en tepesinde İyi ideası, yani Tanrı vardır. Ona yönelinen ruhsal melekeye göre adı adalet-doğruluk ve güzel adlarını da alan Platon'un Tanrı'sı, bu dünyadaki Güneş gibidir. Bölünmüş çizgi analogisi, hem epistemolojik hem de ontolojik bir sınıflandırmadır. Çizginin üst bölümünde düşünülür nesnelere, altında ise duyulur nesnelere vardır. Bu çizginin en tepesindeki İyi ideası, sadece kendisinden sonraki düşünülürlerin varlığını değil, onların bilinebilmesinin de yegâne nedenidir. Platon, kendi Tanrısını açıklamak için Güneş analogisine başvurur:

“Görünen dünyada, göz ve görünen nesnelere için güneş neyse, kavranan dünyada da iyi, düşünce ve düşünülen şeyler için odur. ... İşte, nesnelere gerçekliğini, kafaya da bilme gücünü veren iyi ideasıdır. Bunu iyi bil. Bilinen şeyler olarak gerçeğin ve bilimin kaynağı odur. Ama bilim ve gerçek ne kadar güzel olursa olsunlar, şuna inan ki, iyi ideası onlardan ayrı, onların çok üstündedir. Görünen dünyada ışığın ve gözün güneşle yakınlığı olduğunu düşünmek doğru, ama onları güneş saymak yanlış olduğu gibi, kavranan dünyada da bilim ve gerçeği yakın saymak doğru, ama onları iyinin ta kendisi saymak yanlıştır. İyinin yeri elbette ikisinin de üstünde, çok yükseklerdedir” (2010: 508c-d).

Platon için ruhun maddeye üstün olması, düşünülürlerin duyulurlara üstün olması gibidir. Örneğin müzik, maddesiz tek sanat olduğu için diğer sanatlardan üstündür. İyi ideasından sonra diğer düşünülürler ve matematiksel nesnelere gelmekte, onun aşağısında da duyulur evren karşımıza çıkmaktadır. Büyük varlık zincirine göre bu duyulur evrende en şerefli varlık insandır; oradan aşağıya doğru diğer hayvanlar ve bitkiler gelmektedir. Platonik sınıflandırmaya göre insanın bu şerefli konumda olmasının nedeni, düşünülürleri dolaysızca bilen akıl (*nous*) sahibi olmasından kaynaklanır (2010).

Darwin'in kaleme aldığı *Türlerin Kökeni* isimli eser 1859 yılında basılmış ve sadece bilim kamuoyunu değil toplumun temelindeki tüm kültürel kodları etkilemiştir. Evrim düşüncesini ortaya atan ilk isim Darwin değildir; fakat seçilim mekanizmaları üzerinden fenomenleri açıklayan kuramı oluşturan kişi odur. Aslında Hume ile birlikte konu batı düşüncesinde tartışılmaya başlanır; çünkü eğer asıl varlık düşünülürler değilse, duyuşal nesnelere de sabit değişmez ideallerden pay alan kusurlu kopyalar değilse, o halde canlılar nasıl var olmaktadır? Mekanik fiziğin tasvir ettiği doğa içerisinde, eğer herhangi bir nesnenin varoluş ve değişimiyle ilgili açıklama, sadece onu oluşturan unsurların özellikleri ve unsurlar arasındaki ilişkileri belirleyen doğa yasaları cinsinden verilebilirse, şu halde canlıların da nasıl var oldukları, canlıların biyolojisine ve çevresel etkilere bakılarak açıklanabilir olmalıdır.

Darwin'e göre canlı türleri dinamik bir biçimde değişken popülasyonlarda meydana gelmekte ve evrim, bu popülasyonları oluşturan bireylerde ortaya çıkan değişimlerin nesiller boyunca taşınmasıyla oluşmaktadır. Buna göre her canlı hayatta kalmak için kendisini, içinde bulunduğu çevre koşullarına adapte etmek zorundadır. Evrim sürecinde çevre koşullarında kendisine avantaj sağlayan özellikler geliştiren tür üyeleri hayatta kalacak, diğerleri elenecektir. Darwin buna "doğal seçim" mekanizması adını verir (Mayr, 2016). Darwin, doğal seçilimin iş görmesinin ise çok uzun süreler aldığını ifade eder (2013).

Fakat Darwin'in 1871'de yayınladığı *İnsanın Türeyişi* isimli kitabı, insanın diğer canlılardan üstün olduğu inancına büyük bir darbe vurmuştur. Bu metinde Darwin, insanın özel olarak yaratılmamış olduğunu, diğer canlılar gibi evrimle meydana geldiğini iddia etmiştir. Evrim sürecinin amaçlarının olmadığını söyleyen Darwin, teleolojik düşünülmemesi gerektiğinin altını çizmektedir. Evrim süreci rastgele ilerlemektedir; belirli özellikler çevresel koşullarda hayatta kalma şansını artırıyororsa seçilmekte, sonraki nesillere aktarılmaktadır (Mayr, 2016).

Tarih boyunca tüm uygarlıklar, evrenin ve canlıların nasıl oluştuğuna yönelik bir yaratılış anlatısına sahip olmuştur. Bu yaratılış anlatılarında da dünya hep insan için yaratılmış, diğer canlılar onun amaçlarını gideren araçlar olarak tasarlanmıştır. Fakat Darwin, geliştirmiş olduğu evrim kuramıyla, insanlarla kuyruksuz maymunların aynı ortak atadan geldiğini iddia etmektedir. Özellikle genetik biliminin gelişmesi ve kuyruksuz maymunlarla yüzde 98'lara varan gen ortaklığı iddiayı güçlendirmektedir. Peki, düşünme fiili neden diğer pri-

matlarda ortaya çıkmamıştır? Darwin soruyu ilgili eserinde soruyu, metafizik bir tartışma olarak görür ve tartışmaya girmez (2013).

SONUÇ

Eğer insanı diğer hayvanlardan ayıran, ona farklı bir köken inşa eden perspektif anlamsız ise, güçlü olanın zayıfı ezmesine engel olacak herhangi bir sınır nerede bulunabilir? Bu durumda gerçekliğin kendinde, Platoncu anlamda sınırları yoksa, o sınırlara uygun söz söylemek de mümkün değildir. Kültürün yasaları sofistlerin dediği gibi yapay ise, bu durumda bilgi insana, diğer insanları manipüle edebileceği bir araç olarak gereklidir. Bu çerçevede üretilen argümanlar ancak Trashymakhos'un, Gluakon'un ve Adeimantos'un argümanları olacaktır.

Aydınlanma düşünürleri, olabilecek en mantıklı çözüm olan Glaukoncu toplum sözleşmesi perspektifini benimsemişlerse de, 80 sonrası uygulanan neoliberal politikalarla birlikte bu sözleşmeler çözülmüş ve *Post Truth* dediğimiz durumu ortaya çıkarmıştır. Sermayenin küresel çapta kuralsızca hareket edebilmesi ama emeğin hareket edememesi, toplumlar arasında büyük eşitsizlikler yaratmış, insanlarda Trahymakhos'un dediği gibi "adalet, güçlünün işine gelendir" düsturunun kabul edilmesine yol açmıştır.

Eğer doğruluk iktidar sahibi olmakla özdeşse ve Platonik anlamda nesnel sınırlar yoksa, sözün değeri onu satın alan insanların sayısı ile ölçülebilir hale gelecektir. Özellikle sosyal medya piyasasında dolaşıma giren bir ticari meta olarak bilgi de, insanları birer bilgi tüketicisine dönüştürmüştür. Artık tamamen manipülasyon için üretilen bilgiler, insanların gerçeklik algısını da tamamen bozmuştur. Devletlere ve bilim insanlara yönelik güvenin de sarsıldığı böyle bir ahvalde, insanlar alternatif açıklamalara yönelmiş, bu da komplo teorilerine ilgiyi arttırmıştır.

Bilgi tüketim ürünü haline geldiğinde, ticarete müşteri memnuniyeti asıl olduğundan, insanları memnun edecek bilgiler dolaşıma girmiş ve insanları küçük yankı odalarına hapsetmiştir. Küresel sermaye, eşitsizlikleri görünmez kılmak için de "öteki" düşmanlığı üzerinden bilgi piyasasını manipüle etmektedir. Yukarıda da ifade edildiği üzere büyük şirketler bir yaşam biçimi satmaktadır. Bu yaşam biçiminin tek erdemi servet sahibi olmak, günlük ritüeli tüke-

tim ve gösteriş yapmak, idealleri lüks rezidanslarda yaşamak olan bir varoluş biçimi insanlara kanıksatılmıştır. Bir zamanların eşref-i mahlûkatı olan varlık, kuralsızlığın kural haline geldiği bir dünyada, enformasyon bombardımanı altında değerini tüketimde bulmaya çalışmaktadır.

KAYNAKÇA

- Aristotle (2010). *De Anima: On the Soul*. (Trans., M. Shiffman). Newburyport: Publishing R. P. Co.
- Çelebi, E. (2010). "David Hume'da Nedensellik Bağlamında Tanrı Problemi". *Felsefe Dünyası*. Sayı 52: 182-195
- Darwin, C. (2013). *Türlerin Kökeni*. (Çev. Öner Ü.) İstanbul: Evrensel Basım Yayın.
- Darwin, C. (2002). *İnsanın Türeyişi*. (Çev. Orhan Tuncay). İstanbul: Gün Yayıncılık.
- Descartes, R. (1996a). "Yöntem Üzerine Kurallar." *Söylem, Kurallar, Meditasyonlar*. (Çev. Aziz Yardımlı). İstanbul: İdea.
- Descartes, R. (1996b). "İlk Felsefe Üzerine Meditasyonlar." *Söylem, Kurallar, Meditasyonlar*. (Çev. Aziz Yardımlı). İstanbul: İdea.
- Descartes, R. (1996c). "Principles of Philosophy." *The Philosophical Writings of Descartes Vol. 1*. (Ed. J. Cottingham, R. Stoothoff, D. Murdoch). Cambridge: Cambridge University Press.
- Haşlakoğlu O. (2016). *Platon Düşüncesinde Tekhne*. İstanbul: Sentez.
- Hattab, H. (2005). "From Mechanics to Mechanism: The Quaestiones Mechanicae and Descartes' Physics." *Science of Nature in the Seventeenth Century: Pattern of Change in Early Modern Natural Philosophy*. (Ed., P. R. Anstey and J. S. Schuster). Dordrecht: Springer.
- Hesse, M. (1961). *Forces and Fields: The Concept of Action at a Distance in the History of Physics*. (London; New York: T. Nelson).
- Hume, D. (1975). *İnsanın Anlama Yetisi Üzerine Bir Soruşturma*. (Çev. Oruç Aruoba). Ankara: Hacettepe Üniversitesi Yayınları.
- Hume, D. (2009). *İnsan Doğası Üzerine Bir İnceleme*. (Çev. Ergün Baylan). Ankara: Bilgesu Yayınları.
- Gaukroger, S. (2003). *Descartes' System of Natural Philosophy*. Cambridge: Cambridge University Press.

- Koca, E. (2022). “Kant’ın Etik kuramında Özgürlük”, *Kavramlar Tarihi: Özgürlük*. (Ed. A. Öztürk ve C. Çevik) İstanbul: Doğu Batı: 311-332.
- Mayr, E. (2016). *Evrim Nedir?* (Çev. Nurdan Soysal). İstanbul: Say Yayınları.
- Peters, F. (2004). *Antik Yunan Felsefesi Terimler Sözlüğü*, (Çev. Hakkı Hünler). İstanbul: Paradigma.
- Platon (1998). *Yasalar* (Çev. C. Şentuna ve S. Babür). İstanbul: Kabalıcı.
- Platon (2002). *Timaios*. (Çev. E. Güney ve L. Ay). İstanbul: Sosyal Yayınları.
- Platon (2010). *Devlet*. (Çev. S. Eyüboğlu ve M. A. Cimcöz). İstanbul: İş Bankası.
- Pierce, C. S. (1877). “The Fixation of Belief”. *Popular Science Monthly* 12: 1-15.
- Popper, K. (2017). *Bilimsel Araştırmanın Mantığı*. (Çev. İlknur Aka, İbrahim Turan). İstanbul: YKY.
- Popper, K. (2001). *Daha İyi Bir Dünya Arayışı*. (Çev. İlknur Aka) İstanbul: YKY.
- Roux, S. (2004). “Cartesian Mechanics.” *The Reception of the Galilean Science of Motion in Seventeenth-Century Europe*. (Ed. C. R. Palmerino and J. M. M. H. Thijsen). Dordrecht: Springer.
- Schlick, M. (1979). *Philosophical Papers (1925-1936) Vol. II*. (Ed. H. Mulder ve V. Schlick). Boston: D. Reidel: 259-284
- Ürek, O. (2011). “Kant’ta A Priori Sentetik-Pratik Bir Önerme Olarak ahlak Yasası ve Saygı Duygusu”. *Kaygı* 2011/8: 11-20

7. BÖLÜM

2008 KRİZİ SONRASI HETERODOKS MAKRO İKTİSAT

Dr. Ezgi AYDOĞAN

Kırklareli Üniversitesi

İktisat Bölümü

ezgi.uysal@klu.edu.tr

<https://orcid.org/0009-0002-4851-1785>

ÖZET

İktisatta ortaya çıkan kriz dönemleri mevcut teorilerin sorgulanmasına yol açar. 2008 Krizi sonrası ise denge temelli yaklaşımlar ve ana akım iktisadın sorgulanmasına yol açmıştır. Çalışmada 2008 krizi sonrasında daha da popüler olan heterodoks iktisat okulların görüşlerine değinilecektir. Bu görüşler ana akım iktisat tarafından boş bırakılmış ve bu teorilerin kriz sonrası önemi daha da anlaşılmıştır. Heterodoks iktisadın öne çıkmasındaki en önemli nedenlerden biri ise krize kadar çok popüler olan ve ana akım iktisadın devamı olarak görülen DSGE modelleridir. Bu modellerin en büyük handikapı ise denge temelli yaklaşımlar olmasıdır. Çalışmada ana akım iktisat ve DSGE modelleri heterodoks iktisat üzerinden sorgulanarak incelenmeye çalışılmıştır

GİRİŞ

1980'ler ile başlayan ve 2007'ye kadar devam eden süreç “büyük istikrar” dönemi olarak adlandırılmaktadır. Bu dönemde hem işsizlik oranları hem de enflasyon oranları düşük düzeyde, büyüme oranlarında oynaklıklar çok fazla görülmez, finansal piyasalar gelişmiş ve finansal serbestleşme artmış bunlara ilaveten teknolojinin de nimetlerinden faydalanarak DSGD modelleri kullanılıyordu. Her şey gayet güzel görünüyordu. Ancak 2005'e doğru gelirken bazı iktisatçılarda kriz hakkında konuşmaya başladılar. 2008 krizinin yaşanmasıyla birlikte her şey bu kadar güzel giderken ve teknolojinin de nimetlerinden bu kadar faydalanıyorken yanlış olan ya da gözden kaçan nedir? gibi sorular sorarak mevcut durum sorgulanmaya başladı. Bunun akabinde 2008 Krizi sonrasında New York Times'ta Paul Krugman'ın çok ses getiren bir makalesi yayınlanmıştır. Makalede Krugman son yaşanan krizde ekonomistlerin nasıl yanıldığını sorgulamış ve ekonomistlerin kurdukları modeller ile gerçek yerine güzelliği satın aldıklarını savunmuştur. Ve makalenin devamında ekonomistlerin işlerinin bundan sonra çok daha zor olduğunu çünkü model kurarken irrasyonel ve tahmin edilmesi en güç davranışları da hesaba katmaları gerektiğini ayrıca politika önerisinde bulunurken de çok dikkatli olmaları konusunda uyarmıştır. Krugman makalenin devamında özellikle bireylerin rasyonelliğini, etkin piyasa hipotezini ve piyasanın kendi kendine bırakılarak piyasa her şeyi çözer inancını savunmanın çok daha zor olduğundan bahsetmiştir. Son yaşanan kriz ekonomide anaakım teorilerin sorgulanmasına neden olmuştur. Bu durum iktisatta ikinci plana itilen heterodoks akulların ön plana çıkmasını sağlamıştır.

Çalışmada 2008 krizine kadar olan süreçte ana akım teorilerin başarısızlığa uğraması ve bununla birlikte heterodoks makro iktisat olarak kabul edilen okulların bazı kavramlarının 2008 krizi ve sonrasında bizzat yaşanmasından dolayı bu kavramların popülerlik kazanmasından bahsedilecektir.

1. KRİZ SONRASI ÖNE ÇIKAN HETERODOKS GÖRÜŞLER

2008 Krizi sonrası ana akım iktisat ve onun en popüler yaklaşımı olan Dinamik Stokastik Genel Denge modelleri sorgulanmıştır. Bu durum iktisatta o zamana kadar ikinci plana itilen heterodoks okulların ve politikaların detaylı incelenmesi ve sonucunda uygulanmasıyla sonuçlanmıştır. 2008 krizi sonrası ön plana çıkan heterodoks görüşler aşağıda incelenmiştir.

1.1. Talep Yönlü Yaklaşımların Önem Kazanması

M. Lavoie (2018) makalesinde son kriz sayesinde toplam talebin potansiyel çıktığı üzerinde ne kadar önemli bir etkisinin olduğunu gösterdiğinden bahsetmiştir. Ayrıca makalenin devamında Lavoie talebin öneminin fark edilmesiyle faiz oranları ve dışlama etkisi arasındaki negatif ilişkinin sorgulanmasından ve histeris etkisi ve talep arasındaki ilişkininde tekrar gündeme gelmesinden bahsetmiştir.

Keynes ve Post-Keynesyen düşünce için efektif talep prensibi makro iktisatın temel taşı oluşturur. Palley (1996) makalesinde Post Keynesyen ekonomi için yatırımı ve üretimi belirleyeninde toplam talep olduğundan bahseder ve üreticilerin geleceğe yönelik toplam talep beklentilerine göre üretim düzeyini belirlediklerinden bahseder. Stockhammer (2018) çalışmasında Post Keynesyen iktisat için efektif talebin önemine değinmiş ayrıca ekonomide çıktı düzeyini yatırım, tüketim, hükümet harcamaları ve net ihracatın oluşturduğu toplam harcamaların belirlediğinden bahseder. Ekonomide konjonktür dalgalanlarının sebebi ise harcamalar özellikle yatırım harcamalarındaki değişimdir.

Stockhammer (2018) çalışmanın devamında Post Keynesyen ve Neo Klasik teori karşılaştırarak şöyle bir analizde bulunmuştur. Her iki yaklaşımda da mal piyasalarındaki denge yatırım ve tasarrufun birbirine eşitliği ile sağlanmaktadır. Ancak Yatırım ve tasarruf arasındaki nedensellik ilişkisi birbirinden farklıdır. Neo-Klasik yaklaşıma göre; ekonomide yatırım düzeyini tasarruf seviyesi belirler yani yatırım tasarruf düzeyi ile kısıtlanmıştır. Ancak Post-Keynesyen iktisada göre; yatırımlar çarpan mekanizması sayesinde yeni gelirler yaratır bu da ek tasarruf sağlar. Yatırım tasarruf düzeyi ile sınırlandırılmaz lakin kredinin kullanılabilirliği ile sınırlandırılır. Her iki yaklaşımda da mal

piyasasındaki dengeden bahsetmemize rağmen ikisinin anladığı denge de aslında birbirinden farklıdır. Neo-Klasik iktisatta mal piyasasında dengede ise aynı zamanda toplumsal olarak ekonominin optimal olduğu yaklaşımını savunur. Halbuki Post-Keynesyen iktisada göre; mal piyasasındaki denge genelde gönülsüz işsizlik ile birliktedir. Toplam talebin önem kazanmasıyla birlikte bu durum beklentilerin belirsizliğe de dikkat çeker. Palley(2017)' e göre Keynes'in dünyasının yapı taşı belirsizliktir. Keynes yatırım talebini belirsizlik ile ilişkilendirir. Belirsizliğin olduğu bir dünyada insanların neden paraya özellikle de likit paraya ihtiyaç duyduğunu açıklar. Bireyler kendilerini geleceğin belirsizliğinden korumak için likit kaynakalara başvururlar. Böylelikle daha çok likit para tutmaya çalışırlar bu durum da bireylerin harcamalarını ve toplam talebi azaltıcı bir sonuç yaratır. O zaman denilebilir ki belirsizlik bireylerin harcama,yatırım ve para talebini belirler.Palley vd. (2016) Keynes'in genel Teorisinin gönülsüz işsizliği açıklaması ve ekonomideki çıktı seviyesi üzerinde toplam talebe biçtiği rol ile gerçek dünyayı keşfettiğini söylemişlerdir.Toplam talebe dayalı görüşler önem kazanmıştır ancak Lavoie(2018)' e göre bu durum arzın tamamen reddedilmesi anlamına gelmez.

1.2.Maliye Politikası Önemi/ Devlet Müdahalesi Gerekliliği

Palley vd. (2016) Keynes'in Genel Teorisinin 80. Yılına ithafen yazdıkları makalede 2008 krizinin 1929 krizi ile benzer özelliklerinin olduğunu ancak bu kez geleneksel Keynesyen düşüncenin doğrudan ayırt edici özelliklerinin ekonomiye devlet müdahalesi gibi politikaların uygulanması sayesinde depresyondan kaçınıldığından bahseder.Yine makalenin devamında Keynes'ten sonra gelen ve 2008 Krizinden sonra gündeme outtran iki okul Post-Keynesyen ve Yeni- Keynesyen ki her ne kadar bu iki okul arasında farklılıklar olsa da hepsinin en önemli ve 2008 krizi sonrası daha da önemi artan ortak noktası ekonomiye müdahalenin gerekli olduğu varsayımıdır.

Stockhammer, Gechert, Qazizada(2016) çalışmalarında 2008 krizinden sonra bazı ülkelerde maliye politikalarının talep yönlü etkisini incelemişlerdir. Makalelerinde eksik istihdam ile çalışan bir ekonomide bütçe tarafından ile finanse edilen devlet harcamalarının güçlü bir istikrar olduğu yönünde sonuca ulaşmışlardır. Palley (2017) Keynesyen düşünce 2008'deki krizin İkinci Büyük Buhrana dönüşmesini engelleyerek bir kez daha haklılığını ortaya koymuştur. Özellikle de ekonomik politika müdahaleleri sayesinde en kötüsü

engellendi. Ancak durgunluk bir süre daha devam etti bunun en büyük nedeni kırk yıl boyunca uygulanan neoliberal politikalarından toplam talep üretim sürecinin büyük zarar görmesiydi. Sau (2018) 2008 krizi ile birlikte tekrar önem kazanan borç deflasyonu sarmalından kurtulmak için Keynes'in ve Post Keynesyen iktisadın maliye politikası yaklaşımının öneminden bahseder.

1.3. Kapitalizm Doğası Gereği İstikrarsızdır

Geleneksel iktisat yaklaşımında serbest piyasa kapitalizmi istikrarlı ve dengededir. Dengeden sapma durumunda devlet müdahalesine gerek yoktur ekonomi kendiliğinden dengeye gelir. Ekonomide kriz, bunalım, depresyon gibi olumsuz bir durum devlet müdahalesinden kaynaklanabilir. Anaakım iktisadın krizi açıklamadaki en büyük eksikliklerinden biri olarak denge yaklaşımını savunması görülür. 2008 yılına kadar makro iktisatta hakim yaklaşım denge iktisadı üzerinedir. Ancak 2008 kriziyle birlikte denge iktisadı sorgulanmaya başlamış ve yerine kapitalizm istikrarsız olduğunu vurgulayan isimlerin yaklaşımları önem kazanmıştır.

Kapitalizmin istikrarsızlığına vurgu yapan iktisatçılardan biri Minsky'dir. Minsky (1975) Neo- Klasik iktisat ve Keynes'in yaklaşımları arasında karşılaştırma yaparken en önemli vurgusu Keynes'te iktisadi sistemlerin doğası gereği istikrarsız olduğu iken Neo-Klasik sentezin buna karşın denge yaklaşımını savunmasıdır. Keynes'te sonuç olarak krizler içsel nedenlerle ortaya çıkarken Neo-Klasik görüşte ise dışsal şoklardan kaynaklanmaktadır.

Akerlof ve Shiller (2009) yazdıkları kitapta Adam Smith'in görünmez eli nasıl iktisat biliminin temel öğretisi olarak kabul ediliyorsa Keynes'in hayvansal güdüler de farklı bir iktisadın temel öğretisidir. Keynes'in hayvansal güdüler yaklaşımı kapitalizmin temelinde yatan istikrarsızlıkları açıklar. Hayvansal güdüler ile yönlendirilen ekonomi bizi devletin rolüne götürür.

Keynes'in hayvani güdeleri ve Post-Keynesyenlerin bekleyişlerin subjektifliği ekonominin hareketli ve değişken yapısına vurgu yapar. Böylelikle ekonomide bekleyişler yatırımlar ve dolayısıyla çıktı ve istihdam üzerinde etkilidir. Eğer bireylerin geleceğe ilişkin beklentileri olumlu ise yatırım ve üretim artar, işsizlik düşer. Ancak burada işsizlik oranları düştükten ya da arttıktan sonra tekrar eski istihdam düzeyine döndürecek bir mekanizma yoktur. Bekleyişlerindeki değişiklik istihdam oranlarında bir değişikliğe neden olur, böylelikle doğal işsizlik düzeyinden söz edilemez. (Blanchard,2018)Hayva-

ni güdülerin olmadığı ekonomideki aktörlerin tamamen rasyonel olduğu bir dünyada belirsizlikten bahsedilemez ve ekonominin ne yöne doğru gideceğini kestirilebilir. Ancak gerçek dünyada bireyler subjektif beklentilere sahiptir ve hayvani güdüler ile hareket ederler. Bu durumda ekonominin bu yana bir bu yana savrulması olağan bir durumdur. Belirsizliğin olduğu böyle bir dünyada devletin devreye girmesi ekonominin istikrar kazanmasını sağlar. (Akerlof, Shiller, 2009). Thomas Palley (2017) ekonomideki mevcut koşullar ve dalgalanmalar Keynesyen devrimi sürekli canlı kalmasını sağlayarak ekonomide tekel haline gelen anaakım görüşlerin üstesinden gelecektir. Farmer (2017) makalesinde büyük durgunluğun heterodoks iktisatçılar ile Yeni Keynesyenler arasında bir melezleşme yaratacağını umut eder ve devamında Neo-Klasik çağdaşlarım altmış yıl boyunca Post-keynesyen iktisatçıların söylediklerini dinlemesi gerekecek diye eklemiştir. Post Keynesyen iktisatçılar Yeni keynesyen iktisatçılara ve Neo-Klasik iktisatçılara neyi yanlış yaptıklarını açıklamaları gerekir. Post-Keynesyen DSGE modellerinin geleceğin makro ekonomisi olduğundan bahseder. Farmer (2017) Keynes'in düşüncelerinin üç önemli noktasından bahseder. İlki finans piyasasının reel ekonomiyi etkilemesi, ikincisi ekonomi dengede olsa dahi işsizliğin olabileceği ve devlet müdahalesidir. Finansal piyasalara aynı şekilde Minsky'de önem atfetmiştir. Minsky Neo-Klasik iktisatçıları da finansal ilişkileri bu kadar dışarıda bıraktığı için eleştirmiş ve Minsky analizinde finansal piyasaları ve kurumları merkeze koymuştur. (Miller, 2018) Minsky (1986) güvenli yatırım döneminden ponzi yatırım dönemine geçişe neden olan en önemli unsur finansal yeniliklerdeki artış olarak görür. Çünkü sürekli olarak yeni finansal araçların çıkması bireylerin kolaylıkla borçlanmasını sağlar. Minsky'e göre ekonomide istikrar geçici bir dönemdir ve finansal yeniliklerin sürekli olarak artması kapitalist ekonomi de istikrarsızlığın çıkmasının nedenidir. Finansal piyasalardan bahsetmişken 2008 krizi ile birlikte krizin esas patlak verdiği yer olan gölge bankacılık sistemi önem kazanmıştır. Gölge bankacılık sisteminin engellenemeyeceği ancak Minsky'nin de üzerinde durduğu gibi kapitalizm istikrarsız doğası krizlerin çıkması normaldir yapılması gereken her kriz sonrası düzenleme ve denetlemelerle yeni durumlara uygun yeni kurumsal yapıların kurulmasıdır. Böylelikle gölge bankacılık engellenemez ancak krize yol açacak etkiler yaratması bertaraf edilebilir. (Botta vd., 2016). Kapitalizmin bir başka özelliği insanlara sadece istediklerini satmaz aynı zamanda istediklerini sandıkları şeyleri de satar. Bu durum özellikle finans piyasalarında bireylerin aşırılıklara kaçmasına neden olur. (Akerlof ve Shiller, 2009)

1.4.Fisher-Tobin-Minsky Borç Deflasyonu

Borç Deflasyonu ilk olarak 1929 kriziyle beraber ortaya atılmış ancak esas popülerliğini 2008 Krizine borçludur. Eğer fiyat düşmeleri tamamen üretim artışının bir sonucu olursa deflasyona üretim ve istihdam artışı eşlik eder. Ancak bankacılık sektöründeki rahatsızlıkların sonucu olarak para arzı daralmışsa, deflasyon üretim ve istihdamdaki azalma eşlik eder. Borç deflasyonunun özünde aslında finansal sistemin küresel hale gelip serbestleşmesi yatmaktadır. Piyasanın ve finans sektöründeki serbestleşme, ekonomik ve finans sektörünün küreselleşmesi ve bilgisayar bilimindeki gelişmeler sonucu finansal sistem kendini dönüştürmüştür. Bu sayılan üç özellik sonucu sıkı kontrol edilen, ulusal olarak düzenlenen ve ticari bankacılığın etrafında dönen finansal sistemi; kendi kendini düzenleyen, küresel olarak rahatlıkla erişilebilen ve yatırım bankacılığı etrafında dönen bir sisteme dönüştürmüştür. Finans sektörünün serbestleşmesi ile birlikte kontrolün kaybedilerek sürekli yeni finansal araçların piyasaya girmesi ve bunun sonucunda borçlanmanın kolay hale gelmiştir. Borçlanmanın kolay hale gelmesiyle birlikte finansal risk algısı azalarak spekülasyon kazanç gittikçe artmaya başlamakta ve borçlanma daha kolay hale gelmeye başlar. Borçlanmanın bu kadar kolaylaşması bireyleri sürekli borçlanmaya itmektedir. Spekülasyonların artması ile varlık fiyatlarının artması birbirini besleyen bir yapıya dönüşmüş ve bireylerin borçlanarak daha fazla varlık almalarına sebep olmuştur. Ancak sistemin bir çıkmaza dönmesine yol açan süreç kriz süreciyle birlikte başlar. Krize neden olan yüksek fiyatlar kriz anında hızla düşmeye başlar. Bireyler kriz anında borçlu oldukları için borçlarını bir an önce ödeme telaşına düşüyorlar ve sahip oldukları malları satmaya çalışıyorlar ancak fiyatlar çok düştüğü için ellerindeki mekul veya gayrimenkulleri aldıkları değerlerin çok altında satıyorlar. Bir yandan da borçlu oldukları için borçlarının reel değerleri de sürekli bir artış halindedir. Bu durum ekonomide toplam talebin azalmasına yol açmakta deflasyonu daha şiddetlendirir. Borç-deflasyon paradoksu ortaya çıkar. Borç deflasyonunun özünde aşırı borçluluk varlık satışına ve parasal daralmaya yol açarak finansal sistemin işleyişini bozar ve bu nedenle toplam talebi düşürerek ekonominin daralmasına ve deflasyonun şiddetlenmesine yol açar. Finansal yenilikler borçlanmayı kolaylaştırması borç deflasyonunun önünü açar.

1.4.1. Fisher'in Borç Deflasyon Teorisi

Fisher, teorisini oluştururken 1929 yılında yaşanan durgunluğun neden 1921-22 yıllarında yaşanan durgunluktan daha uzun sürdüğünü sormakla başlar. Hem 1929 yılında hem de 1921-22 yıllarında borsa çöküşü yaşanmasına rağmen 1929 yılında yaşanan çöküş daha uzun ve daha derin etkileri olmuştur. Fisher bunun cevabını 1929 krizinde özel borçların daha yüksek olmasına bağlamış ve borç deflasyonu teorisi böyle doğmuştur. Fisher aşırı borçlanma ve onun sonucunda ortaya çıkan borç deflasyonu üzerinde durmuştur. Aşırı güven, aşırı yatırım borçlanma ile yapılmadığı takdirde zararsız olduğundan bahseder. Örneğin aşırı borçlanma ile yapılmamış bir yatırım zararsızdır.

Fisher aşırı borçlanmaya neden olarak bireylerin kolay para kazanma isteği olduğunu vurgular. Bireyler böylelikle risk almaya, daha fazla borçlanmaya, spekülatif yatırımlar yapmaya başlar. (Fisher,1933)

Fisher borç deflasyonunu dokuz adımda açıklar. Aşırı borçluluk halinde alacaklıdan gelebilecek herhangi bir uyarı borçlunun likit paraya ihtiyaç duymasına neden olur. Böylelikle;

- 1- Ortaya çıkan likit isteği zorunlu satışlara neden olmaktadır.
- 2- Kriz zamanında bireyler bankalara varlık satışı yaptıktan sonra borçlarını ödemeye çalışırken bir yandan bankalarda kredilerini güvence altına almak için ellerindeki parayı dolaşıma sokmazlar ve piyasada para arzı ve paranın dolaşım hızı gittikçe azalmaya başlar.
- 3- Bu azalma fiyatlarda düşmeye neden olur. Eğer politika yapıcılar uygun bir müdahalede bulunmazsa reflasyon gibi (reflasyon: fiyatlar genel düzeyi yükselmeden toplam talebi canlandırmak)
- 4- Varlık değerlerinde daha da bir azalma söz konusu olur.
- 5- Karlar ve kayıplar gittikçe artmaya başlar.
- 6- Bu durum üretim ve istihdamı düşürür.
- 7- Geleceğe ilişkin beklentiler olumsuz hale geldikçe
- 8- Bireyler , firmalar kendilerini korumak için daha fazla tasarruf etmeye başlarlar ve bu durum paranın dolaşım hızının daha da azalmasına neden olur.
- 9- Bu durum faiz oranları arasındaki ilişkinin bozulmasına neden olur.

Nominal faiz oranları sıfıra yaklaşırken reel faiz oranları yükselir ve yatırımlar daha da azalır. Süreç sonunda borç deflasyonu ortaya çıkar. (Fisher,1933)Fisher'ın teorisinde başlangıçta bireylerin kolay borçlanabilmesi sayesinde artan spekülasyonlar ve varlık fiyatları kriz zamanı bireylerin piyasaya olan güveninin azalmasına likitidelerini arttırma isteğine yol açar.Likidasyon artışı sonucu piyasada para arzı ve paranın dolaşım hızı azalmaya başlar.Beklentilerinde olumsuz olması sonucu bütün etkiler birleşince toplam talep düşer, durgunluk daha da derinleşir ve ekonomi borç deflasyonuna girer.

Borç deflasyonu sonucunda önemli noktalardan biri de ekonomide gelir dağılımının borç veren lehine dönüşmesidir. Ancak burada Pigou'nun servet etkisi ile Fisher'in borç deflasyonu etkisi çelişmektedir. Pigou'nun servet etkisine göre; tüketim ve servet arasında çok sıkı bir ilişki bulunmaktadır. Buna göre, fiyatlarda bir azalma olduğu zaman, halkın elindeki likit servetlerin değeri yükselir,bireylerin hedefledikleri bir tasarruf oranı söz konusu olduğu için eğer hedefledikleri tasarruf oranı aşırsa bireyler tüketim harcamalarını arttırırlar. Yani Pigou'ya göre deflasyon harcamaları artırırken Fisher'a göre harcamaları azaltır. Ancak Pigou'nun servet etkisine getirdiği eleştiri ile Tobin borç deflasyonu teorisine önemli bir katkı yapmıştır.

1.4.3.Tobin'in Borç Deflasyon Teorisi

Tobin borç deflasyonuna getirdiği yorumda borç alanların marjinal tüketim eğiliminin borç verenlerin marjinal tüketim eğiliminden yüksek olduğunu ve tüketimin azalarak bu nedenle Fisher'ın görüşlerinin ekonomide daha ağır basacağını söylemektedir. Ayrıca deflasyon bireylerde fiyatların daha da düşeceği beklentisi uyandırarak tüketimi azaltırken bir yandan da piyasada zaten güvensiz bir ortam olduğu için bireyler harcama ve yatırım yapmak istemezler. (Tobin,1980)

1.4.4.Minsky'nin Borç Deflasyon Teorisi

Minsky'nin teorisini oluştururken merkeze finansal kurumları koymuştur. Finansal piyasalar ve kurumlar analizin temelini oluştururken ekonomide ortaya çıkan istikrarsızlıkları finansal kurumlar ile açıklamaktadır. Minsky kapitalizmin evrimini belirleyecisinin finansal yapıdaki değişmeler olduğunu söyler.

Finansal yapının giderek daha karmaşık hale gelmesinin sonucunda ekonomi finansal yapıya daha bağımlı hale gelir. Bu durumda finansal ilişkilerden kaynaklanan nedenler ekonomiyi daha kırılgan hale getirecektir. Minsky'e göre kapitalist bir ekonominin temel belirleyicisi yatırımlar ve daha özelinde yatırımların nasıl finanse edildiğidir. Yatırımların finansmanında içsel ve dışsal olmak üzere iki tür finansman bahsedebiliriz. İçsel finansman firmanın gerçekleştirdiği faaliyetleri sonucu elde ettiği nakit paradır. Dışsal finansman kaynağı ise banka ve benzeri aracı kuruluşlardan borçlanmasıdır. Minsky finans kapitalizminde firmaların artan şekilde dışsal finansmana başvurduğundan bahseder ve modern kapitalizmde artık yatırım yapma kararını " olarak nitelendirir. (Sau,2018) Ancak burada önemli olan bir husus "özel kesimin borcunun istikrarsızlık yaratmasıdır." Tıpkı Fisher'ın 1929 krizine neden olan durumu özel kesimin borçlanmasına atfettiği gibi Minsky'de özel kesimin borçlanma yapısının ekonomide istikrarsızlık yaratacağından bahseder.

Minsky'nın finansal istikrarsızlık hipotezi aslında borcun sisteme olan yansımalarını inceleyen bir teoridir ve doğal olarak borcun çeşitlerini de önem verir. Minsky yatırımların nasıl finanse edileceğine dair üç tür finansman yönteminden bahseder. Korunaklı(hedge), spekülative ve pozitif finansman türüdür. Korunaklı(hedge) finansman türünde firmanın faaliyetlerinden elde ettiği gelirler hem kısa dönem hem de uzun dönem borçlarını ödemeye yetecek kadar yüksektir. Firma yatırımların büyük ölçüde içsel kaynaklarla gerçekleştirdiği için finansal piyasada meydana gelecek olumsuz durumlardan doğrudan etkilenmez. Spekülative finansman türünde ise firmanın faaliyetlerinden elde ettiği geliri uzun dönemli borçlarını ödemeye yetse de kısa dönemli borçlarını ödemede firma zorlanabilir. Firmalar borçlar üzerinde faiz ödemelerini karşılayabilir lakin kısa dönemli borçlarının anaparasını ödemekte zorlanır: Bu durumda firma yeniden borçlanır. Ponzi durumunda ise firmaların gelirleri hem uzun dönemli hem de kısa dönemli borçlarını karşılamaya yetmez Ponzi finansman durumunda firma borçlarını ödeyebilmek için ya yeniden borçlanır ya da varlıklarını elden çıkarır. Sistemin hedge fondan başlayıp ponzi türü borçlanmaya kadar giden süreçte krizin başladığı çöküş noktasına "Minsky Anı" denilmektedir. Minsky Anı'na çok çeşitli tanımlar verilir. Örneğin "kendi kendini besleyen borç deflasyon süreci", aşırı borçlanmış yatırımcıların kendi sağlam varlıklarını satmaya zorlandıkları zaman, kredi daralması, kredi arzının daralmaya başladığı nokta, bir finansal takıntının paniğe dönüştüğü nokta

olarak tanımlanır.

Minsky ‘‘istikrar istikrar bozucudur’’ diyerek aslında kapitalist sistemin doğası gereği istikrarsız olduğunu kabul etmekte ve krizin kapitalist sistem için kaçınılmaz olduğundan bahseder. Minsky bir takım müdahaleler sonucu sistemin daha istikrarlı bir yapıya dönüşebileceğini savunur. (Sau,2018)Minsky’nin önerdiği politikalar şunlardır:

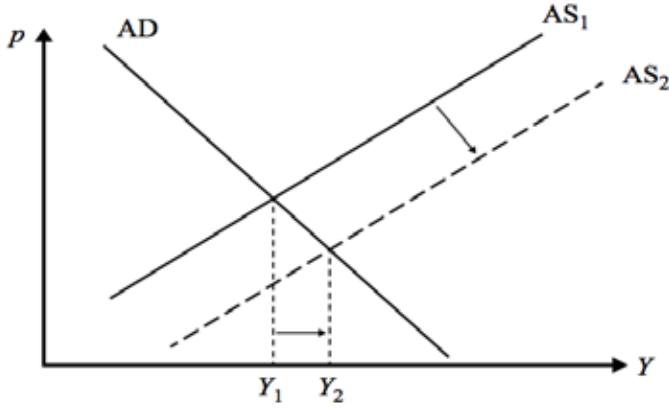
1. Büyük Devlet

Minsky devletin ekonomi içindeki payı artırılması ile kapitalist yapının daha istikrarlı hale geleceğini savunur. Devlet açık vererek izlediği büyüme politikasının sonucunda üretim,istihdam ve karların sürdürülmesi mümkün olur. Devlet hakimiyetinin yüksek olduğu bir politikanın uygulanması sonucunda özel sektörün portföyleri daha çok güvenli yatırımdan oluşacak ve özel sektörün bilançosunun giderek kırılan bir yapıya dönüşmesinin engellenecektir. Avrupa’da deflasyon sarmalı yaşayan ülkelerin Minsky’nin önerilerin aksine kemer sıkma politikası uygulamaları sonucu durumun daha da kötüleştiğini vurgulamıştır (Sau,2018).

2. Kapitalist Sistemin Doğası

Minsky Kapitalist sistemin doğası gereği istikrarsız olduğundan bahseder. Sistemin dinamik bir yapıya sahip olduğunu ve her kriz sonrası evrim geçirerek ayakta kalmaya devam eder. Bu yüzden politika yapımcıların kapitalist sistemin bu canlı yapısını çok iyi anlamaları gerekir ve sürekli evrim geçirerek yenilen sisteme yeni düzenlemeler getirilmelidir.

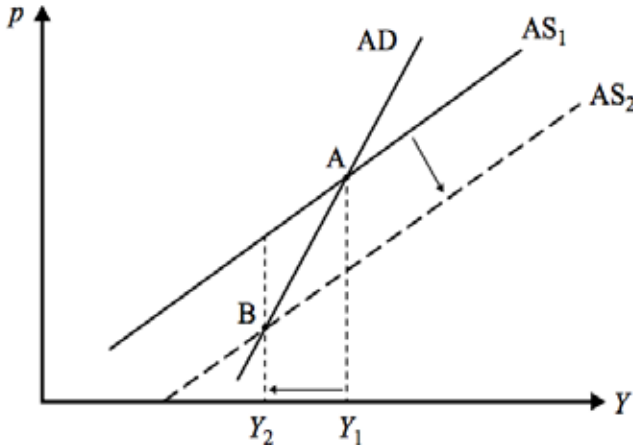
Şekil 1’de ana akım iktisadın bakış açısına göre düşen fiyatların ekonomide çıktı düzeyini arttıracığından bahseder. Şekilde bu durum Pigou’nun servet etkisiyle açıklanmıştır. Şöyle ki; Keynes’te tüketim cari gelirin bir fonksiyonudur. Bireylerin cari gelirleri arttıkça tüketimleri de artar. Pigou Keynes’in tüketim kalıbına reel serveti de ekleyerek açıklama getirmiştir. Pigou’ya göre tüketim hem gelirin hem de reel servetin bir fonksiyonudur. Ayrıca bireylerin kendilerine göre belirledikleri bir tasarruf miktarı vardır. Ekonomide fiyatların düşmesi sonucunda bireyler belirledikleri tasarruf düzeyine kolaylıkla ulaşabileceklerdir. Fiyatların düşmesi aynı zamanda bireylerin reel servetlerini de arttıracığı için bireylerin tüketimleri artar.



Şekil 1. Fiyatlar genel düzeyinin düşmesi (Pigou Etkisi)

Kaynak: Lavoie M. Rethinking macroeconomic theory before the next crisis

Şekil 2’de Fisher-Tobin-Minsky’e atfedilen borç deflasyon teorisi çerçevesinde düşen fiyatların ekonomiye etkisini göstermektedir. Burada farklı olan bir durum var ki o da toplam talep eğrisinin pozitif eğimli olmasıdır. Çünkü borç deflasyonu ortamında hem üretici üretim yapmak için hem de tüketici tüketim yapmak için geleceğe dair fiyatlarda artış beklentisinin gerçekleşmesi gerekir. Eğer bireyler geleceğe dair fiyatlarda artış bekliyorsa bu durum tüketim ve yatırımları artırarak ekonomi genişler. (Lavoie, 2018)



Şekil 2. Fiyatlar genel düzeyinin düşüşü
(Fisher-Tobin-Minsky Borç Deflasyonu)

Kaynak: Lavoie M. Rethinking macroeconomic theory before the next crisis

Borç deflasyonu ile ilgili ilginç bir durum 2008 krizinden sonra Avrupa’da Euro bölgesi içinde yaşanmıştır. 2008 krizinden önce Euro bölgesindeki geleceğe dair güvenin artması, beklentilerin olumlu olması ve bununla birlikte düşük faiz oranlarının da olması borçlanma maliyetlerini düşürmüş hem özel sektörün hem de kamunun borçlanması artmıştır. (Szczygielski,2012) Amerika’da olduğu gibi Avrupa’da da konut balonları görüldü ve Amerika’da başlayan krizin yayılmasıyla Avrupa’da da bankaların bilançolarında yüksek oranlarda varlığa dayalı menkul kıymetlerin bulunması bankaların zararlarını artmıştır. Devlet kurtarma paketleri açıklıyor ve Amerika’dakine benzer şeyler bu açıdan uygulanmaya çalışılmıştır.

2009’un sonlarına doğru Euro bölgesi ülkeleri düzelmeye aşamasına girse de Yunanistan’ın yayınladığı ekonomik verilerde oynama yaptığının anlaşılması , bütçe açıklarının açıklanan rakamlardan çok daha yüksek olduğunun ortaya çıkması bir panik havası yaratmıştır. Özellikle de PIIGS ülkeleri (Portekiz, İtalya,İspanya,İrlanda, Yunanistan) için durum daha tehlikeli hale gelmiştir. Fisher ve Minsky’nin teorilerinde görüldüğü gibi borç deflasyonunda üzerinde durulan nokta özel sektörün ait borçların çok yüksek olmasıdır. Ancak Avrupa’da 2008 krizinden sonra PIIGS ülkelerinde ortaya çıkan tabloda hem özel sektör borçları hem de devlet borçları çok yüksektir. Özel sektörün borçlanmasının çok yüksek olduğu borç deflasyonuna dönüşen durumda uygulanması gereken politikaların başında Yoğun devlet müdahalesi Minsky’nin tabiri ile ‘büyük Devlet’ yaklaşımı gelmektedir. Ancak kamu borçları da yüksek olunca ülkeler yardım almaya çalışmışlar ve Avrupa İstikrar Mekanizmasına başvurmuşlardır. Avrupa İstikrar Mekanizması’da bu ülkeler için içinde bütçe açığını azaltmaya yönelik programlarında olduğu bir yardım paketi önermiştir. Böylelikle ülkeler hem kemer sıkma politikası uygulamışlar aynı zamanda GSYİH daralmalar meydana gelmiştir. Sau(2014) çalışmasında borç deflasyon teorisinin günümüzde meydana gelen durumları açıklamakta yetersiz kaldığı için yakın zamanda yaşanan krizlerde gözden geçirilerek tekrar düzenlenmesi gerektiğini önerir.

1.5. Değişen Para Politikaları

2008 krizinin en büyük değişimlerinde birini para politikası amaçları ve araçları üzerinde yaratmıştır. Krize geleneksel para politikalarının çözüm olmadığı geleneksel olmayan para politikası ortaya çıkmıştır. Akerlof ve Shil-

ler(2009) kitaplarında şöyle bir ifade kullanıyorlar: ‘Normal politikaların çok sınırlı olduğu dönemler vardır. Ne yazık ki bunlar tam da bu tür denetimlere en acil ihtiyaç duyulan şiddetli durgunluk dönemleridir. Blanchard vd(2010) 2008 krizi öncesi politikalarda izlenen yolu kısaca şöyle özetlemiştir

- MB tek amacı sabit ve düşük enflasyon ve buna ulaşmak için kullanacağı tek araç politika faiz oranıdır. Ayrıca maliye politikası olabildiğince sınırlı olmalı ve finansal regülasyon bir araç olarak görülmez.
- Krizden sonra düşük enflasyon politikası finansal istikrarı sağlamayı garanti etmez hatta deflasyon dönemlerinde düşük enflasyon oranları para politikasının etkinliğini ortadan kaldıran bir hal alır. Durum böyle olunca geleneksel olmayan para politikası araçları devreye girmiştir.

2008 Krizinden sonra paranın içsel ve yanlı olduğu görüşü önem kazanmıştır. Aslında para arzının içselliği-dışsallığı tartışmasının temelinde ekonominin mal para ekonomisi mi yoksa kredi para ekonomisi mi olduğu düşüncesi vardır ve böylelikle bir ekonomide para nasıl bir rol oynar reel kesimi etkiler mi ya da para sadece parasal değerler üzerinde bir etkiye mi sahiptir bunun ayrımı yapılmaktadır. Parasal kesimin reel kesimi etkilemediği görüşü takas ekonomileri için geçerlidir. Şöyle ki takas ekonomilerinde para sadece işlem ve mübadele kolaylığı sağlayan bir araçtır. Paranın piyasadaki döngüsü Mal-Para-Mal şeklinde olur. Para, piyasada hem mübadele etmeyi kolaylaştıran hem de ödeme aracı olduğu için reel ekonomiyi de etkilenemez. Halbuki kapitalist üretim sürecinde üretim yapmanın esas amacı kar sağlamaktır. Böylelikle kapitalist bir sistemde bireyler borçlanarak ya da tassaruf ederek sahip oldukları para ile ürettikleri mal ve hizmetlerini satmalarının esas nedeni daha fazla para elde etmek. Paranın piyasadaki döngüsü Para-Mal-Para şeklinde olur. Para ayrılmaz bir parça haline gelir. Nitekim Keynes’in spekülatif güdüyle para talebinde bireyler faiz oranı ve paranın likit kalmasının maliyetini karşılaştırarak elde edecekleri kar oranlarına göre karar verirler. Post- Keynesyenlerde de paranın içsel olduğunu kabul ederler ve mekanizmayı çalıştırmaya önce paranın yaratılması ile başlarlar. Güçlü firmalar ve ticari bankalar kredi koşullarını pazarlık yaparak belirler. Para ve kredi üretimden önce gelmektedir. Para ve Kredi- nin üretimden önce gelmesini Minsky’nin teorisinde de görmek mümkündür. Minsky’nin teorisinde krize giden süreçte firmalar güvenli finansmandan ponzi finansmana yani aldığı borcun ne faizini ne de anaparisını ödeyemeyecek

durumda olmasıdır. Sonuç olarak paranın içsel olması finansal krizlerin çıkmasına yol açar. (Deleidi,2017)

Sau (2018) ekonomide hem likitide tuzağı hem de deflasyon olduğu durumda reel faiz oranları yükselir ve bu durum ekonomiyi daha da uzun durgunlağa götürür. Geleneksel para politikası araçlarının bu durumdaki ekonomiyi düzeltmek için yetersiz olduğu 2008 Krizinden sonra hem Amerika’da hem de Euro Bölgesindeki bazı ülkelerde görülmüştür. Sau (2018) bu durumu kısaca Merkez Bankasının mühimmatı tükenmiştir şeklinde özetler.

1.6.Dinamik Stokastik Genel Denge Modelleri

Son zamanlarda ‘‘yeni Neo-Klasik Sentez’’ ya da Neo-Walrasian Makro Ekonomi’’ olarak adlandırılan makro ekonominin güncel biçimi Dinamik Stokastik Genel Denge modelleridir.Lucas’ın anti-Keynesyen devriminden bu yana geçen kırk yıl içinde ana akım iktisadi düşüncede gerçekleşen dönüşümün nihai sonucudur. (Marchionatti, Sella;2017) bir grup iktisatçıya göre ise; hem Yeni Klasikleri hem de Yeni Keynesyen düşüncüyü barındırdığı için aslında bir mutabaktın sonucudur. (Marchionatti, Sella;2017) Yeni teorinin ampirik uygulamaları ise Merkez bankaları tarafından kullanılan çok yaygın bir analiz aracı haline gelmişti.

2008 krizi ile birlikte DSGE modellerinin krizi öngöremediği için güvenirliliğini kaybetmiştir. Marchionatti, Sella (2017), modellerin teorik yapısı tamamen oturtulmuştur yani bireyler rasyonel, denge, etkin piyasa hipotezi gibi yaklaşımlar kabul edilmiş ve modeller bunların üstüne kurulmuştur. Kabul ettiği teoriler dışındaki herhangi bir durum incelenemez. Bu durum modellerin zayıf öngörü gücüne sahip olmasına neden olmuştur. Hatta yazarlar çalışmada Edgeworth ve Walras arasındaki mektuplaşmadan bahsetmişler ve Edgeworth’un Walras’a dediği gibi ‘‘soyutlamanın fazlası risktir’’ ya da Marshall’ın ekonomi bilimi yaşamın gerçek mesellerini asla gözden kaçırmamalıdır. Özellikle DSGE modellerinin eleştirilen iki noktası rasyonel beklentiler hipotezi ve etkin piyasa hipotezidir (Marchionatti, Sella;2017)

Rasyonel Birey; kendisi, diğer insanlar ve kurumlarla ilgili tam, kesin, maliyetsiz bilgiye sahip, tek amacının bireysel çıkarlarını maksimize etmek olduğu bir dünyada yaşar. Gerçek dünyada ise kısıtlı bilişsel yeteneğe , sınırlı bir hafızaya sahip birey herhangi bir iktisadi karar verirken duygu ve düşüncelerini de işin içine katarak kendisine en çok fayda sağlayanı değil akla yatan,

en çok tatmin eden kararı verir. Bu durum Herbert Simon tarafından sınırlı rasyonellik olarak tanımlanmıştır. Sınırdan kasıt burada bireyin sahip olduğu kısıtlı bilgidir. Aslında sınırlı rasyonel birey tanım olarak sınırlı rasyonelliğe sahip olsa da geleneksel iktisadın tanımladığı birey anlayışından daha gerçekçi birey anlayışını temsil eder.

Mükemmel rasyonellik makro boyutta modellemeyi kolaylaştırırken, sınırlı rasyonellik gerçek dünyayı açıklamaya ve anlamaya daha elverişlidir. Neoklasik iktisatta olan faydacı-rasyonellikten ziyade artık sınırlı rasyonellikten, sınırlı iradeden ve sınırlı kişisel çıkardan bahsedilir. Temsili Ajan Yaklaşımının kullanılması bireysel ve toplumsal davranışlar bir ilişki kurmayı kolaylaştırır böylelikle modellerde denge yaklaşımına ulaşılmasına kolaylık sağlar. Makro iktisatçıların denge analizini haklı çıkarmak için yalancı mikro temeller sağlayabilmek için kurgudur. (Marchionatti, Sella;2017)

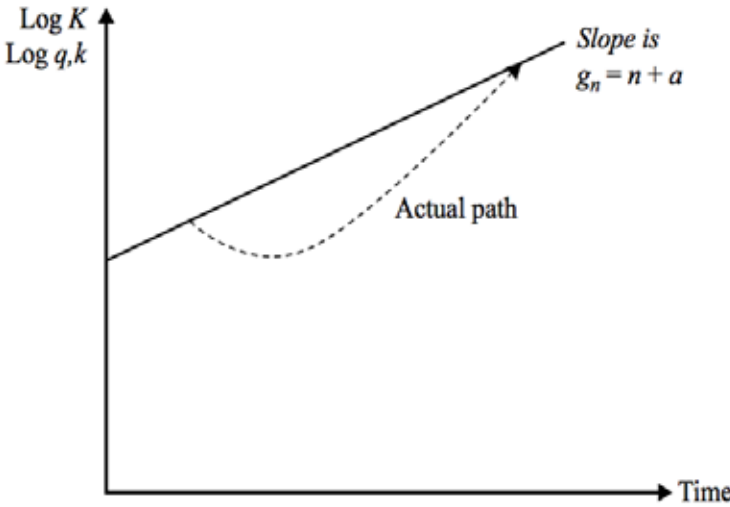
İkinci nokta etkin piyasa hipotezinin geçerliliğine eleştiriler getirmiştir. (Kao, Velupillai,2015) Etkin piyasa hipotezinde etkinlikten kast edilen bilginin etkin olmasıdır. Piyasadaki yatırımcı menkul kıymetle ilgili her türlü bilgiyi bilir çünkü menkul kıymetin fiyatı tüm bilgiyi yansıtır yani yatırımcıların ekstra bilgi bilerek kar etme durumları söz konusu değildir. Menkul kıymetin fiyatının değişmesi demek yeni bilginin gelmesidir ancak yeni bilgi önceden bilinemez ve yeni bilgi geçmiş bilgilerden tamamen bağımsızdır. Bu durumda yeni bilgiler geçmiş bilgilerden bağımsız olacağı için menkul kıymetlerin fiyatlarının ne yönde değişeceği de kestirilemez. Finans piyasalarında bazı anomalilerin (normal dışı davranışlar) modellere dahil edilmesiyle etkin piyasa hipotezi geçerliliğini yitirmiştir.

Anomalileri açıklamak için davranışsal modellerden yararlanılmaya başlanmıştır. Psikolojik faktörlerin modellere dahil edilmesiyle birlikte finans piyasalarında kabul edilen rasyonellik ortadan kalkar. Bu demektir ki menkul kıymetlerin fiyatı menkul kıymetle ilgili tüm bilgiyi yansıtmaz ya da yatırımcı menkul kıymetle ilgili tüm bilgiye hakim olsa bile psikolojik faktörlerden dolayı rasyonel davranmaya bilir. Örneğin takvimsel anomaliler (calendar effects) etkin piyasalar hipotezinin aksine menkul kıymet fiyatlarının bazı gün, ay ya da mevsimlerden etkilenmesidir. Belli dönemelerde menkul kıymet fiyatları düşebilir ya da yükselebilir. Yapılan çalışmalarda ortaya çıkan sonuçlardan bir tanesi kış mevsiminde yaz mevsimine oranla yatırımcılar risk almaktan kaçınırlar. Finans piyasalarının doğasından ve fonksiyonundan dolayı yüksek

data girişleri ve sık sık dalgalanmalar görülür. Bu yüzden son zamanlarda davranışsal ve kompütasyonel iktisat bu modellerin değerlendirilmesinde birlikte kullanılır.

Anlatılacak ilginç bir hikayeniz varsa, bunu DSGE modelinde artık söyleyemezsiniz. Lucas devriminin hayal kırıklığı yaratan sonuçlarının üstesinden gelmek ve gerçek dünyanın karmaşıklığını ele almak için, bir kez daha Keynes'e ve karmaşıklığa yönelik metodolojik ve teorik yaklaşımına geri dönmemiz gerekiyor. (Marchionatti, Sella;2017)

1.7.Histeresis Etkisi

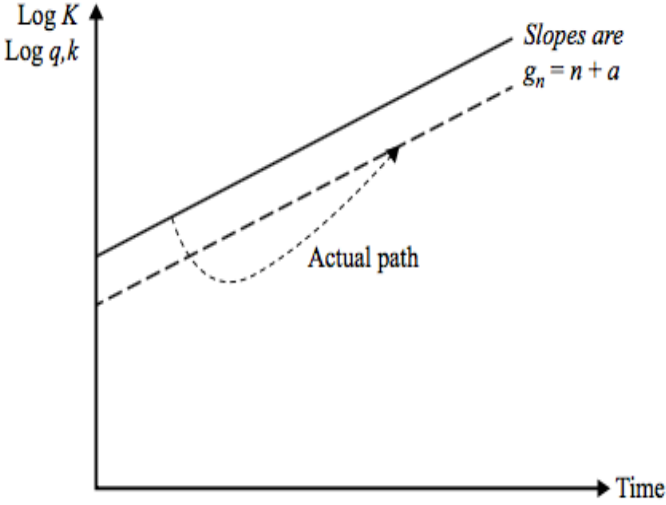


Şekil 3. Ana akımın görüşü (DSGE modelleri)

Kaynak: Lavoie M. Rethinking macroeconomic theory before the next crisis

2008 krizine kadar geçerli olan durum Şekil 3'te resmedilmiştir. Buna göre ekonomide kısa zamanda dengeden ve potansiyel çıktı düzeyinden bir sapma olsa dahi ekonomi dengeye gelir ve eski potansiyel çıktı düzeyine ulaşır. Ancak yaşanan krizle birlikte talebe yanlı miktar etkileri arz yanlı fiyat etkisinden daha fazla rol oynamaktadır. Yaşanan son finansal krizin histeresiz etkisinin ekonomi üzerinde bugüne kadar bilinenden daha fazla etkisinin olduğu kanıtlanmıştır. Özellikle istihdam oranları azalmış, sermaye birikimi azalmış ve

krizle birlikte esas dikkat çekilen nokta ise verimlilik artış hızında yavaşlama olmuştur. (Lavoie,2018)



Şekil 5. Süper Histeresis Etkisi

Kaynak: Lavoie M. Rethinking macroeconomic theory before the next crisis

Şekil 5'te Süper Histeresis etkisinde ekonomi ski potansiyel çıktı düzeyini de uzun dönemli büyüme oranlarını da yakalayamıyor. Blanchard(2018) makalesinde de 2008 krizi öncesi ve sonrası ABD ve Avrupa Birliği ülkeleri değerlendirmiş ve kriz sonrasında potansiyel çıktının gittikçe düştüğünden ve büyüme oranlarındaki azalmaya vurgu yapmıştır. Makalenin devamında Blanchard(2018) histeresis etkisinin ekonomide görülmesiyle birlikte Friedman'ın doğal oran hipotezinin iktisat için ders kitaplarından öteye gidemeyecek bir öneme sahip olduğundan bahseder. Milton Friedman tarafından geliştirilen doğal işsizlik oranı kavramına göre toplam talepte meydana gelen değişimler arz yanlı faktörler tarafından belirlenen doğal işsizlik oranı züerinde kısa dönemli bir etkisi olsa bile uzun dönemde bu etki ortadan kalkar. Daha sonra bu teori Yeni Keynesyen okul tarafından geliştirilerek ismine NAIRU (enflasyonu hızlandırmayan işsizlik oranı) denilmiştir.

DSGE modelleri tarafından kullanılan NAIRU arz yönlü faktörler tarafından belirlenir. Ekonomide sapma olsa dahi her zaman NAIRU noktasına geri döner. Hem DSGE modelleri hem de Klasik denge modelleri (CGE) kulla-

nılsa da herhangi bir şok durumunda denge durumundan sapma meydana gelse de ekonomi yine denge noktasına geri döner ve bu modellerde histeresis etkisi görülmez. Bu modellerde toplam talep yönlü faktörler göz ardı edilir. (Lavoie,2018) Ancak krizle birlikte talep şoklarının uzun dönemli negatif etkilerinin olduğu anlaşılmıştır. Toplam talebin potansiyel çıktı üzerindeki etkisi anlaşılınca NAIRU'nun da talep yönlü faktörlerden etkilendiği anlaşılmıştır. Kriz sayesinde NAIRU'yu reddeden çalışmalar daha çok itimat kazanmıştır.

Lavoie(2018) makalesinde küresel finansal krizin talep yönlü miktar etkilerinin arz yönlü fiyat etkilerinden çok daha fazla rol oynadığını göstermiştir. Emek gücünün katılım oranının düşmesi, uzun dönemli üretim büyüme oranlarının düşmesi talep yönlü miktar etkileridir ve aynı zamanda histeresis etkisi ve talep arasındaki önem de vurgulanmıştır.

SONUÇ

Akerlof ve Shiller (2009) son yaşanan ekonomik krizi bir lunaparka benzetmişlerdir. ABD ekonomisi başlangıçta bir lunapark treni gibi hızla yükselmekteydi. 2007 yılında düşüş başladı ancak bir lunaparkın aksine anormal olan durum yolcular ekonomi düşüşe geçtikten sonra çok çılgın bir yolculuğun içinde olduğunu anladılar ve bir anda panik havası yaşanmaya başladı üstelik lunapark yönetimi de bu dikkatsizliğe ortak olmuş yolcuların çıkabileceği yükseklik konusunda ne onları sınırlanmış ne de herhangi bir düşme duruma karşı da güvenlik önlemi almıştı. Birçok iyi iktisatçının içinde bulunduğu insanları ekonominin iyi olduğuna ve her şeyin yolunda olduğuna inandıran ana akım iktisat teorisidir. Kriz ile birlikte ana akım teorisinin eksik ve yanlış olan yönleri sorgulanmaya başlamıştır. Bu ortamda farklı noktalar ön plana çıkmaya başladı. Bunlar Heterodoks görüşlerin vurguladığı noktalardır.2008 krizinden sonra krizlerin kapitalist sistemin bir parçası olduğundan dolayı krizler içsel kabul edilmiştir. Bu yüzden yapılması gereken ekonomiyi krizden çıkması için yoğun bir devlet müdahalesi gereklidir.Finansal piyasaların önemi anlaşılmıştır. Finansal piyasaların sık sık denetlenmesi ve düzenlenmesi gerekir.Finansal yenilikler devletin kontrolünde olmalıdır.Toplam talebin önemi anlaşılmış ve toplam talebin çıktı düzeyinin önemli belirleyicisi olmuştur.

Borç deflasyonu 2008 krizi ile yeniden önem kazanmış lakin 2008 krizinden sonra Avrupa'da yaşanan borç deflasyonunun eksik yönlerinin görülmesini

sağlamıştır. Borç deflasyon sarmalını önlemek için uygulanacak politikaların başında Minsky'nin önerdiği gibi yoğun devlet müdahalesi gelmektedir. Lakin 2008 krizi sonrasında PIIGS ülkelerinde yaşanan durum hem kamu borcu hem de özel sektör borcunun olduğu ortamlarda büyük devlet yaklaşımı borç deflasyonundan çıkmaya çözüm olmaz. Bu durumda Çözüm yine Minsky'nin teorilerinden gelir. Minsky'e göre kapitalizmin krizlerle birlikte sürekli yenilenecek evrim geçirir. Evrim sonucu kurumsal yapı sürekli değişir. Politika yapıcılarının kapitalist sistemin bu canlı yapısını çok iyi anlamaları gerekir ve sürekli evrim geçirerek yenilen sisteme yeni düzenlemeler getirilmelidir.

Ekonomilerde denge temelli yaklaşımlara duyulan şüpheler artmış ayrıca 2008 krizi ile super hysteresis etkisinin yaşanması sonucu denge temelli olan doğal çıktı oranı, doğal işsizlik düzeyi gibi kavramalar karşı sesler yükselmeye başlamıştır. Paranın içselliği yaklaşımının önem kazanması ve onun da ötesinde para, kredi kapitalist ekonomilerin esas oyuncusu haline gelmeye başlamıştır. Belirsizlik, iyimser-kötümser beklentiler, Keynes'in hayvani güdülerini önem kazanmıştır. Bu durum yine devlet müdahalesinin önemi gündeme getirmiştir.

DSGE modelleri krizi öngörememelerinden ötürü sorgulanmaya başlamış Özellikle Rasyonel beklentiler hipotezi, etkin piyasa hipotezi ve temsili ajan modelin başlıca hataları olarak görülmektedir. Rasyonel beklentiler hipotezi yerine sınırlı rasyonelite daha çok konuşulmaya başlamıştır. Temsili ajan yerine heterojen ajanlar ile modellerin kullanılması önerilmiştir. Sınırlı rasyonellik kavramının tekrar gündeme gelmesiyle H. Simon ve çalışmaları yeniden popülerlik kazanmıştır.

KAYNAKÇA

- Akerlof G., Shiller R. (2009) *Hayvani Güdüler: İnsan Psikolojisi Ekonomiyi Nasıl Yönlendirir ve Küresel Kapitalizm Niçin Önemlidir?* Çev: N.Domaniç. 1bs. Skala Yayıncılık.
- Blanchard, O. (2018) “*Should We Reject the Natural Rate Hypothesis?*” *Journal of Economic Perspectives*, 32(1), 97-120
- Blanchard, O., Dell’Ariccia, M., P. “*Rethinking Macroeconomic Policy*” IMF Staff Position Note, 2010

- Botta A., Caversazi, E., Tori D. (2016) “*The Macroeconomics of Shadow Banking*” Post Keynesian Economics Study Group, Working Paper 1611
- Davidson P. (2015) “*What was the primary factor encouraging mainstream economists to marginalize post Keynesian theory*” *Journal of Post Keynesian Economics*.37(3). 369-383.
- Deleidi M. (2017) “*Post Keynesian endogenous money theory: A theoretical and empirical investigation of the credit demand schedule*” *Journal of Post Keynesian Economics*.41(2).185-209.
- De Grauwe, P., Ji, Y. (2013). ‘*Panic-driven austerity in the Eurozone and its implications*’ *VOX CEPR’s Policy Portal*.
- Eggertson, G. The Paradox of Toil Gauti Eggertson Federal Reserve Bank of New York Staff Reports, Mart 2010, no:433
- Farmer, R.(2017) “*Post Keynesian Dynamic Stochastic General Equilibrium Theory*”, National Bureau Of Economic Research.
- Fisher, I. (1932) *Booms and depressions* New York: Adelphi
- Fisher, I. (1933) “The debt-deflation theory of Great Depressions.” *Econometrica*, 1, 337-357
- Kao YF., Velupillai K. (2015) ‘*Behavioural Economics: Classical and Modern*’ *The European Journal of the History of Economic Thought* 22 (2), 236-271.
- Krugman, P., (2009), “How Did Economists Get It So Wrong”, *New York Times*; 9 Eylül 2009
- Gechert S., Stockhammer E., Qazizada W.(2016) “*Demand Effects of Fiscal Policy since 2008*”, Post Keynesian Economics Study Group, Working Paper,
- Lavoie M. (2018) “*Rethinking macroeconomic theory before the next crisis*” *Review of Keynesian Economics*, 6(1),1-21.
- Mathy, G., Stekler, H. (2018) “*Was the deflation of the depression anticipated? An inference using real-time data*” *Journal of Economic Methodology*, 25(2), 117-125
- Marchionatti R., Sella L. (2017) “*Is neo-Walrasian macroeconom(etr)ics a dead end? An assessment of recent criticisms of DSGE models*”, *Journal of Post Keynesian Economics*.40(4). 441-469.
- Miller R. (2018) “*Minsky’s financial instability hypothesis and the role of equity: The accounting behind hedge, speculative, and Ponzi finance*” *Journal of Post Keynesian Economics*.41(1).1-13.

- Minsky, H.P. (1986) ‘ *The Evolution of Financial Institutions and the Performance of The Economy*’ Joournal of Economic Issues.20(2).345-353.
- Minsky, H. P. (1963). *Can ‘It’ happen again? Essays on instability and nance*. New York: M.E. Sharpe, 1963
- Minsky, H. P.(1982) ‘Debt de ation process in today’s institutional environment.’ Banca Nazionale Del Lavoro. 143. 375-393.
- Sau, L. (2014). ‘*Debt de ation worries: A restatement.*’ CESMEP Working Papers, 2
- Sau, L. (2018) ‘ *Coping with deflation and the liquidity trap in the eurozone: A Post Keynesian approach*, Journal of Post Keynesian Economics.40(1).1-26.
- Stockhammer, E. ‘ *Post-Keynesian economics*’ Rethinking Economics, 2018
- Szczygielski, P. (2012). ‘*Examining the dynamics of European Debt Crisis: Projections and lessons learned for Portugal*’ Contraditorio Policy Paper, 11(15), 1-68.
- Palley, T. (1996). *Post Keynesian Economics: Debt, Distribution and the Macro Economy*. Macmillan, London.
- Palley, T., (2017). ‘ *The general theory at 80: reflections on the history and enduring relevance of Keynes? Economics*’ Macroeconomic Policy Institute Working Paper, 2017
- Palley T, Rochon L., Vernengo V. (2016)‘ *The relevance of Keynes’s General Theory after 80 years* ‘Review of Keynesian Economics, 4(1). 1-13.
- Rogers C.(2018). ‘*The New Macroeconomics has no clothes* ‘Review of Keynesian Economics, 6(1).20-23.
- Tobin, J. (1980). *Asset accumulation and economic activity: Re ections on contemporary macroeconomic theory*. Chicago: University of Chicago Pres.

8. BÖLÜM

MUHASEBE BİLGİ KALİTESİ, VERGİDEN KAÇINMA VE ŞİRKET PERFORMANSI ARASINDAKİ İLİŞKİ: TEORİK BİR BAKIŞ

Dr. Öğr. Üyesi Fatih Ömür BİNİCİ

Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi-Eleşkirt MYO

Finans- Bankacılık ve Sigortacılık Bölümü

fobinici@agri.edu.tr

<https://orcid.org/0000-0001-6147-1955>

ÖZET

Şirketlerin daha iyi bir performans sergilemeleri için verdikleri kararlar önemlidir. Bu kararların doğru ve etkili olması doğru, ilgili, zamanlı ve eksiksiz özelliğe sahip olan yüksek kaliteli bilgiye bağlıdır. Aynı zamanda bu özelliklere sahip veriler işletmeye rekabet avantajı sağlayarak, performanslarını iyileştirmesine yardımcı olur. Bu ihtiyacın karşılanmasında muhasebe bilgi sistemi ve muhasebe sistem tarafından üretilen kaliteli bilgiler önemli rol oynar. İşletmenin isabetli kararlar verebilmesi için bu sistemde üretilen bilgilerin gerçeği yansıtan, manipüle edilmemiş, tarafsız ve hileden arındırılmış olması, diğer bir ifadeyle muhasebe bilgilerinin kaliteli olması gerekir. Bu doğrultuda muhasebe bilgi kalitesi, vergiden kaçınma ve şirket performansı arasındaki ilişkinin teorik olarak incelenmesi çalışmanın temel amacını oluşturmaktadır.

GİRİŞ

Şirketlerin daha iyi bir performans sergilemeleri verdikleri kararlara bağlıdır. Bu kararlar, karar verme sürecini geliştirecek şekilde düzenlenmiş verilerden elde edilen bilgiye bağlıdır. Doğru, ilgili, zamanlı ve eksiksiz özelliğe sahip olan yüksek kaliteli bilgiler doğru ve etkili kararlar alınmasını sağlar (James ve George, 2011: 353). Şüphesiz kaliteli ve faydalı bilgi, etkili bir muhasebe bilgi sistemi tarafından üretilir (Fitrios, 2016: 192). Dolayısıyla iyi kurgulanmış bir muhasebe bilgi sisteminin olmayışı, bilgi üretimin aksamasına, yönetimin yanlış kararlar almasına ve şirketlerin rekabet avantajlarını kaybetmelerine sebep olacağı yaygın bir görüştür. Ayrıca vekalet teorisi perspektifi doğrultusunda yüksek muhasebe bilgi kalitesi, yöneticilerin fırsatçı davranışlarının kontrol altına almakta, yöneticilerdeki bilgi asimetrisini azaltmakta ve yatırım fırsatlarını artırmaktadır (Alsmady, 2022: 1). Bunlara ek olarak, tahakkuk esaslı muhasebe bilgi kalitesi göstergelerinin şirket performans göstergeleri üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğunu gösteren kanıtlarda literatürde bulunmaktadır. Bu doğrultuda çalışmada literatüre katkı sunmak amacıyla muhasebe bilgi kalitesi, vergiden kaçınma ve şirket performansı arasındaki ilişki teorik olarak incelenmiştir.

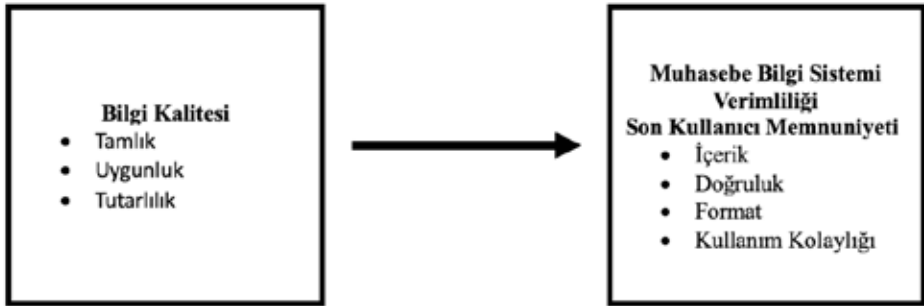
1. MUHASEBE BİLGİ KALİTESİ

İşletmeler değişen ekonomik koşullarda varlıklarını devam ettirebilmek için sürekli olarak doğru bilgiye ihtiyaç duymaktadır. Bu bilgilerin bir kısmı işletme dışından elde edilirken, çoğunlu muhasebe bilgi sistemi aracılığıyla elde edilir. İşletmenin isabetli kararlar verebilmesi için bu sistemde üretilen bilgilerin gerçeği yansıtan, manipüle edilmemiş, tarafsız ve hileden arındırılmış olması, diğer bir ifadeyle muhasebe bilgilerinin kaliteli olması gerekir (Koca, 2023: 130).

Ancak bilgi teknolojisi kuruluşlar tarafından etkinliği artırmak ve verimlilik elde etmek için kullanılması muhasebe bilgi sistemi tarafından üretilen bilgi miktarının artmasıyla bilgi sistemlerine ve bilgi depolama merkezlerine ilgi artmıştır. Bunun sonucu olarak kuruluşların iş süreçlerini ve karar almayı desteklemek için veri tabanlarına giderek daha fazla bağımlı hale gelmesine

sebepler olmuştur. Büyük miktarda verilerden oluşan bu veri ambarlarında toplanan verilerde hata ve hataların organizasyonel etkisi muhtemelen artmaktadır (Xu vd., 2003: 461). Örneğin, envanter veri tabanındaki hatanın yöneticilerin yanlış karar almasına neden olabileceğini ve bunun da fazla stok veya yetersiz stokla sonuçlanabileceğini belirtir (Al-Hiyari vd. 2013: 28). Bu sebepten dolayı geniş bir literatür, şirketlerin muhasebe bilgi kalitesinin önemi üzerinde durmuştur (Elaoud ve Jarboui, 2017: 620).

Muhasebe bilgilerinin kalitesi iki şekilde değerlendirilmektedir. Bunlardan ilki, değerlemenin kullanılabilirliğidir. Bu durum, bilginin karar vermek isteyen yatırımcılar için yararlı olduğu anlamına gelir. Muhasebe bilgilerinin fiyatlandırma fonksiyonunu yansıtır. İkincisi ise, sözleşme geçerliliğidir. Muhasebe bilgilerinin özellikle yatırımcılar ve yöneticiler arasındaki sözleşmelere fayda sağladığı gösterir. Ayrıca bilginin yönetim işlevini yansıtır. Buna göre muhasebe bilgisinin iki temel işlevi vardır: fiyatlandırma ve yönetim (Zhai ve Wang, 2016: 253).



Şekil 1. Bilgi Kalitesi ve MSB Verimliliği Faktörleri

Muhasebe bilgi kalitesi literatürde iki yaklaşımla ölçmektedir. Birincisi, esas olarak mali tablolara dayalı olarak, tahakkuk kalitesi ve kazançların kalıcılığı, öngörülebilirlik, yumuşatma, agresiflik ve zarardan kaçınma gibi kazanç özellikleri olarak ölçülür. İkinci yöntem, kazanç değeri uygunluğu, kazançların zamanlılığı ve kazanç ihtiyatlılığı gibi muhasebe bilgilerinin kalitesini ölçmek için bir şirketin hisse senedi fiyatını kullanmaktır (Zhai ve Wang, 2016: 255). Muhasebe bilgilerinin kalitesini tahmin etmek için, ihtiyari gelirleri kazanç yönetiminin bir aracı olarak gören Stubben (2010) tarafından önerilen yöntem bulunmaktadır (Elaoud ve Jarboui, 2017: 620). İhtiyari tahakkukların incelen-

mesinin mantığı, yöneticilerin raporlanan kazançları artırmak için muhasebe kararları üzerindeki takdir yetkilerini kullanabilmeleridir. Ancak, kasıtlı kazanç yönetiminin yokluğunda bile muhasebe bilgileri, bir firmanın temel faaliyet ortamındaki dalgalanmaların yanı sıra sektöre ve firmaya özgü özelliklerden de etkilenir. Zayıf tahakkuk kalitesi, kazanç yönetimi yoluyla yaratılıp yaratılmadığına bakılmaksızın, dış yatırımcılar için bir firmanın gerçek performansı hakkında daha fazla belirsizlik yaratmasıdır (Lee ve Masulis, 2009: 448).

Muhasebe bilgisinin kalitesini etkileyen önemli faktörler vardır. Örneğin, Muhasebe bilgi sisteminin uygulanması muhasebe bilgilerinin kalitesini önemli ölçüde etkilemektedir. Ayrıca kullanıcı eğitiminin muhasebe bilgi sistemi uygulaması üzerindeki etkisi önemli ölçüdedir. Üst yönetimin taahhüdü ve kullanıcı eğitimi, muhasebe bilgi sisteminin uygulanmasını eş zamanlı ve önemli ölçüde etkiler. Üst yönetimin bağlılığı ve kullanıcı eğitimi ile muhasebe bilgi sistemi uygulaması arasındaki ilişki kavramı teorisini ve bunların muhasebe bilgi kalitesi üzerindeki etkisini kanıtlamıştır. Üst yönetimin bağlılığının iyileştirilmesi ve kullanıcı eğitimi yoluyla muhasebe bilgi sistemi uygulaması ve muhasebe bilgi kalitesi sorununu çözmek için değinilen bir konudur (Fitrios, 2016:196).

Xu (2003) muhasebe bilgi kalitesi dört önemli özelliği ve kritik başarı faktörlerini incelemiştir. Muhasebe bilgilerinin kalitesini doğruluk, zamanlılık, tamlık ve tutarlılık olmak üzere dört nitelikte değerlendirmiştir. Kritik başarı faktörlerini ise, bilgi üreticileri, bilgi saklayıcıları, bilgi tüketicileri ve bilgi tüketicileri olarak belirlemiştir. Organizasyon meselesinin, sistemin ve insan meselesinin muhasebe bilgi kalitesi açısından önemli olduğunu ileri sürmüştür.

Bu durumun aksini belirten Al-Hiyari vd. 2013 yılında yaptıkları çalışmada muhasebe bilgi sistemi uygulamasını ve muhasebe bilgi kalitesini etkileyen faktörleri Universiti Utara Malezya öğrencilerinin bakış açısıyla insan kaynakları, veri kalitesi ve yönetim taahhüdünün muhasebe bilgi sistemi ve bilgi kalitesi üzerindeki etkisini incelemiştir. Çalışma hipotezlerini test etmek amacıyla 119 katılımcıdan oluşan bir anket yapmışlardır. Elde edilen sonuçlar yönetim taahhütleri, veri kalitesi ve muhasebe bilgi sistemi arasında anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir. Ancak bu ilişkinin insan kaynakları ile çok fazla bir ilişkisi olmadığı sonucuna ulaşmışlardır.

Diğer taraftan muhasebe bilgilerinin kalitesizliğini bilgi riski olarak algılamaktadır. Bu nedenle muhasebe bilgi kalitesi sıklıkla bilgi riskinin bir gösterge-

si olarak kullanılır. Dolayısıyla muhasebe bilgilerinin kalitesizliği ve ilgili bilgi riski, yatırımcı tepkilerini ve beklentilerini tetikler (Kwakye ve Ahmed, 2023:2).

2. MUHASEBE BİLGİ KALİTESİ VE ŞİRKET PERFORMANSI İLİŞKİSİ

Şirket için performansı artıran faktörlerin belirlenmesi oldukça önem arz eden bir konudur. Yönetim bilgi sistemlerinden biri ve işletmenin stratejik ve rekabet avantajı sağlayacak ardından performansını geliştirecek en önemli etkenlerden bir de muhasebe bilgi sisteminin kullanılmasıdır. Muhasebe bilgi sistemi (MBS), finansal muhasebe, maliyet muhasebesi ve yönetim muhasebesini içine alan mali nitelikteki geçmişe ait ve geleceğe dönük verileri bilgi kullanıcılarının taleplerini karşılayacak niteliklerde bilgilere dönüştüren, raporlayan ve ilgili kişilere sunan bir bilgi sistemidir (Sürmeli vd.,1996:32).

Firmaların MBS'yi aktif ve efektif kullanmaları firma içindeki kaynakların etkin, iç kontrolün eksiksiz ve sayısal verilerle firma içindeki insan unsurunun davranışsal eğilimlerinin yönlendirilmesi ve en nihayetinde firmanın karlılığının artmasına olanak tanır (Patel, 2015). Diğer taraftan firmanın yasal zorunluluklar gereği hazırlaması gereken vergi ve benzeri prosedürlerin eksiksizliği sağlanarak dış bilgi kullanıcılarına zamanında ve doğru bilgilerin sunulması bunun da yine firma performansına olumlu yansımaları mümkündür. Yani firma içini ilgilendiren operasyonel ve özellikle firma dışını ilgilendiren karar verme mekanizmaları açısından etkili ve verimli çıktılar sunacaktır (Lee ve Masulis, 2009).

Muhasebe bilgisinin kalitesi ne kadar iyi olursa, işletmenin başarısı da o kadar artar ve bunun nedeni muhtemelen muhasebenin, makro ve mikro ekonomik faaliyetlere hizmet edecek bir bilgi ölçüm ve iletişim sistemi olarak görülebilmesidir. Ayrıca kaliteli raporlamanın performans yönetimi çabasının kritik bir parçası olduğu, iç ve dış paydaşlarla iletişimi geliştirdiği, daha iyi karar almaya yol açtığı ve sonuçta performansı iyileştirdiği de belirtildi (Bukanya, 2014:191). Bu durumu destekler nitelikte yakın tarihte yapılan Dalkılıç vd. (2021) tarafından yapılan çalışmada muhasebe bilgi kalitesinin firma performansı ve firma değeri üzerinde etkisinin olup olmadığını incelemişlerdir. Regresyon analizi sonuçları, tahakkuk esaslı muhasebe bilgi kalitesi göstergelerinin firma performans göstergeleri üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğunu göstermiştir. Ayrıca Chi vd. (2009); Alsartawi (2018); Alsmady (2023) mu-

hasebe bilgi kalitesinin şirket performansı üzerinde olumlu bir etkisi olduğuna dair kanıtlar sunan diğer yazarlardır.

3. VERGİDEN KAÇINMA VE ŞİRKET PERFORMANSI

Vergi, ekonomik kalkınmaya katkıda bulunurken aynı zamanda sosyal sorumluluğun bir yönüdür. Yine de şirketler ekstra karları sağlamak için vergiden kaçınabilirler (Chen ve Tsai, 2018). Vergiden kaçınma, vergi yönetimi veya vergi agresifliği terimleri ile sıklıkla birbiri yerine kullanılır ve vergi planlama faaliyetleriyle vergilendirilebilir gelirin azaltılmasını amaçlayan bir yaklaşımı ifade eder (Lanis ve Richardson, 2012: 86). Vergiden kaçınma, bir vergi avantajı elde etmek için vergi yasalarından ve düzenlemelerinden yararlanma girişimidir. Dolayısıyla vergiden kaçınmanın hukuki boyutu yerine etik boyutu ön plana çıkmaktadır. Vergiden kaçınma faaliyetlerinin temel karakteristik özelliklerinden biri, genellikle vergi yükümlülüğü ortaya çıkmadan önce vergi mükellefinin işlerini düzenlemek için gerekli adımları atmaya gerektirmesidir (Büyükdeniz, 2014: 9).

Miller & Oats vergiden kaçınmayı kabul edilebilir ve kabul edilemez olarak ikiye ayırıyor. Kabul edilebilir kaçınma, vergi yükünü en aza indirmek için vergi kanunlarından en iyi şekilde yararlanmayı içeren faaliyetler olarak tanımlanırken, kanunun ruhuna aykırı olan faaliyetler ise kabul edilemez vergiden kaçınma olarak tanımlanmaktadır.

Vergiden kaçınma, genellikle vergi kaçakçılığı kavramı ile karıştırılmaktadır. Vergi kaçakçılığı genellikle suç teşkil eden kasıtlı, planlı ve yasadışı faaliyetlerle vergi yükümlülüğünün azaltılması amacıyla gerçekleştirilen bir eylemi ifade eder (Çelikay, 2019: 356). Vergi kaçakçılığı, vergi ödemekten kaçınma veya ödenecek vergi miktarını azaltma amacıyla verilerin kasıtlı olarak yanıltıcı yöntemlerle değiştirilmesi, gerçekleri ve rakamları gizleme olarak tarif edilir (Farayola, 1987).

Vergi kaçınmada hukuka uygunluk ve vergi yükünün azaltılması unsurları aynı anda ve birlikte gerçekleşmelidir. Zira hukuka uygun olmadığı takdirde yapılan işlemler vergi kaçırma kapsamına girmektedir (Altay, 2022: 79).

Mükellefler, vergiden kaçınma amacıyla bir dizi teknik kullanmaktadır ve genellikle başvurulan yöntemler muhasebe teknikleridir. Örneğin, vergi

kanunlarında yer alan istisna ve muafiyetlerden yararlanmak, azalan bakiye yöntemiyle amortisman uygulamak, yeniden değerlendirme yapmak, nakit sermaye artışları sağlayarak vergiden kaçınma faaliyetlerini sürdürebilirler (Artar, 2013: 161). Ayrıca vergiden kaçınma, vergilendirilen malı satın almamak, gelecekte muhtemelen daha yüksek bir vergi ödemenin beklenen malları şu an stoklamak suretiyle gelecekte olası daha yüksek vergilerden kaçınmak ve vergiyi gerektiren olayı vergilendirmenin olmadığı alanlara kaydırmak gibi yollarla da gerçekleştirilebilir (Kılıçer, 2018: 68).

Geleneksel olarak vergiden kaçınma, servetin devletten şirketlere aktarılmasına yönelik bir taktik olarak düşünülür ve bu da firma değerini etkin bir şekilde artırır. Bu nedenle kurumlar vergisinden kaçınmanın firma performansı ile en azından servet etkisinden dolayı pozitif yönde ilişkili olması beklenmektedir. Öte yandan vergiden kaçınmanın, uygulama maliyeti, itibar kaybı ve açığa çıkması durumunda devletin vereceği cezalar dahil olmak üzere kendi maliyetleri vardır (Chen vd., 2014).

Vergiden kaçınma faaliyetleri firmanın değerini etkileyebilir. Firma değeri bir şirketin performansı ile ilişkili olduğundan, şirketler daha iyi bir vergi sonrası gelir elde etmek için vergiden kaçınma yapabilir (Austin ve Wilson, 2017). Bununla birlikte, vergiden kaçınma eylemi hâlâ uyumsuzluk faaliyetleri olarak sınıflandırılmaktadır ve ayrıca vergiden kaçınmanın yasayı ihlal ettiği vergi makamları tarafından kanıtlanırsa cezalar ve itibar kaybı gibi yüksek risklere sahiptir (Armstrong vd., 2015). Çeşitli araştırmalar, yatırımcıların vergiden kaçınma faaliyetleri yürüten şirketle ilgilenmeyeceğini, çünkü yönetimin sahte mali raporları kamuya bildirme eğiliminde olduğunu gösterdi (Pratama, 2018; Chen vd., 2014). Bu nedenle vergiden kaçınma uygulamasının firma değeri ile negatif bir ilişkiye sahip olduğu düşünülmektedir. Vergiden kaçınmanın firma performansı üzerindeki etkisi önemlidir. Vergiden kaçınma, vergi yükümlülüklerini azaltarak nakit akışlarını artırabileceğinden, şirketin mevcut ve gelecekteki nakit akışları üzerinde hem doğrudan hem de dolaylı etkiler yaratabilir. Vergiler firmaların nakit akışının önemli bir bölümünü oluşturduğundan, paranın devletten hissedarlara yönlendirilmesi hissedarların servetini artırmaktadır. Bu durum vergiden kaçınmanın firma performansı üzerine olumlu bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir (Desai ve Dharmapala, 2006; Wang, 2010; Wahab ve Holland, 2012; Inger, 2013). Ancak vergiden kaçınmanın olumsuz sonuçlarının olduğu da görülmektedir. Bunlar arasında gerçek finansal perfor-

mansı gölgeleyen ve bilgi asimetrisini artıran, vergi kaçınması için gereken aşırı karmaşık ticari işlemler yer alıyor. Bu durum da yöneticilerin imparatorluk kurma faaliyetlerini teşvik eder. Ayrıca vergiden kaçınma, tespit edilmesi durumunda dava riskini, itibar kaybını ve vergi makamlarından ceza alınması riskini artırabilir (Cook vd., 2017; Dyreng vd, 2016; Graham vd, 2014).

SONUÇ

Muhasebe bilgisinin kalitesi, vergiden kaçınma ve şirket performansı ile ilgili geniş bir literatür bulunmaktadır. Muhasebe bilgi kalitesinin artırılmasının işletmenin başarısı da katkı sağladığı birçok yazar tarafından kanıtlanmıştır. Ayrıca kaliteli raporlamanın performans yönetimi çabasının kritik bir parçası olduğu, iç ve dış paydaşlarla iletişimi geliştirdiği, daha iyi karar almaya yol açtığı ve sonuç olarak şirket performansını iyileştirmektedir. Vergiden kaçınmanın şirket performansı ile olumsuz ilişkili olduğunu, organizasyonel operasyonları karmaşıklaştırdığı ve yönetimsel fırsatçılığı ve kurum gevşekliğini kolaylaştırdığı açıktır. Şirketlerin daha iyi performans göstergelerine sahip olmasının temelinde muhasebe bilgilerinin kaliteli olması ve vergiden kaçınmaması gerekliliği vurgulanmalıdır.

KAYNAKÇA

- Al-Hiyari, A., Al-Mashregy, M. H. H., Mat, N. K., & Alekam, J. E. (2013). Factors that affect accounting information system implementation and accounting information quality: A survey in University Utara Malaysia. *American Journal of Economics*, 3(1), 27-31.
- Alstartawi, A. M. (2018). Online financial disclosure and firms' performance: Evidence from the Gulf Cooperation Council countries. *World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*, 14(2), 178-190.
- Alsmady, A. A. (2022). Accounting information quality and tax avoidance effect on investment opportunities evidence from Gulf Cooperation Council GCC. *Cogent Business & Management*, 9(1), 2143020.
- Alsmady, A. A. (2023). Accounting Information Quality, Tax Avoidance and Companies' Performance: the Moderate Role of Political Connection. *International Journal of Professional Business Review: Int. J. Prof. Bus. Rev.*, 8(1), 1.
- Altay, A. E. (2022). Vergi Planlaması Bağlamında Vergiden Kaçınma Hakkı. Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Armstrong, C. S., Blouin, J. L., Jagolinzer, A. D. & Larcker, D. F. (2015). Corporate Governance, Incentives, and Tax Avoidance. *Journal of Accounting and Economics*, Vol. 60, No. 1, pp. 30-42.
- Artar, Y. (2013). Vergi Kaçakçılığı İle Vergiden Kaçınmaya İlişkin Düzenlemeler, Görüş ve Öneriler. *Legal Mali Hukuk Dergisi*, 103(9), 111-118.
- Austin, C. R., & Wilson, R. J. (2017). An Examination of Reputational Costs and Tax Avoidance: Evidence from Firms with Valuable Consumer Brands. *The Journal of the American Taxation Association*. Vol. 39, No. 1, pp. 67-93.
- Bukenya, M. (2014). Quality of accounting information and financial performance of Uganda's public sector. *American Journal of Research Communication*, 2(5), 183-203.
- Büyükdenez, T. (2014). Tax planning or tax avoidance? The multinational company's perspective. The University of Dundee, Master Dissertation.
- Chen, K. S., & Tsai, H. (2018). Taxing the rich policy, evasion behavior, and portfolio choice: A sustainability perspective. *Cogent Business & Management*, 5(1), 1-25. <https://doi.org/10.1080/23311975.2018>.
- Chen, X., Hu, N., Wang, X., & Tang, X. (2014). Tax avoidance and firm performance: Evidence from China. *Nankai Business Review International*, 5(1), 25-42.
- Chi, W., Liu, C. ve Wang, T. (2009). Muhasebe muhafazakarlığını ne etkiler: Kurumsal yönetim perspektifi. *Çağdaş muhasebe ve ekonomi dergisi*, 5 (1), 47-59
- Cook, K. A., Moser, W. J., & Omer, T. C. (2017). Tax avoidance and ex ante cost of capital. *Journal of Business Finance & Accounting*, 44(7-8), 1109-1136.
- Çelikay, D. Ş. (2019). Muhasebe Perspektifinden Vergiden Kaçınma Kavramı. *Journal of Accounting and Taxation Studies*, 12(2), 353-376.
- Dalkılıç, E., Temiz, H. ve Özkan, A. (2021). The Effect of Accounting Information Quality on Firm Performance and Firm Value: Evidence From Turkey, *Journal of Business Academy*, 2 (3): 284-301.
- Desai, M. A. & Dharmapala, D. (2006). Corporate Tax Avoidance and High-Powered Incentives. *Journal of Financial Economics*, 79 (1), ss. 145-179.
- Dyreg, S. D., Hoopes, J. L., & Wilde, J. H. (2016). Public pressure and corporate tax behavior. *Journal of Accounting Research*, 54(1), 147-186.
- Elaoud, A. and Jarbouï, A. (2017). Auditor specialization, accounting information quality and investment efficiency. *Research in International Business and Finance*, Elsevier B.V., 42, 616-629.
- Farayola, G.O. (1987). Guide to Nigerian Taxes, Lagos: All Crowns Nig. Ltd.
- Fitrios, R. (2016). Factors that influence accounting information system implementation and accounting information quality. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 5(4), 192-198.
- Graham, J. R., Hanlon, M., Shevlin, T., & Shroff, N. (2014). Incentives for tax planning and avoidance: Evidence from the field. *The Accounting Review*, 89(3), 991-1023
- Inger, K. K. (2013). Relative valuation of alternative methods of tax avoidance. *The Journal of the American Taxation Association*, 36(1), 27-55.
- James, A. B., & George, M. M. (2011). Management information systems. Mc-

Graw-Hill/Irwin, New York.

- Khuong, N. V., Liem, N. T., Thu P. A. & Khanh T. H. (2020). Does corporate tax avoidance explain firm performance? Evidence from an emerging economy. *Cogent Business & Management*, 7(1), 1-17.
- Kılıçer, İ. P. (2018). İşletmelerde Bir Vergiden Kaçınma Yöntemi Olarak Vergi Planlaması: Muhasebe Meslek Mensuplarının Vergi Planlaması İle İlgili Algılarına Yönelik Bir Araştırma. Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Koca, N. (2023). Muhasebe Bilgi Kalitesinde Bağımsız Denetim Bilincinin Etkisi: Nitel Bir Araştırma. *Denetim ve Güvence Hizmetleri Dergisi*, 3(2), 129-146.
- Kwakyie, T.O. and Ahmed, K. (2023). Business strategy and the cost of equity: the mediating role of accounting information quality. *Journal of Applied Accounting Research*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/JAAR-05-2022-0120>.
- Lanis, R., & Richardson, G. (2012). Corporate social responsibility and tax aggressiveness: an empirical analysis. *Journal of Accounting and Public Policy*. 31(1), 86-108.
- Lee, G., & Masulis, R. W. (2009). Seasoned equity offerings: Quality of accounting information and expected flotation costs. *Journal of Financial Economics*, 92(3), 443-469
- Miller, A., & Oats, L. (2014) Principles of International Taxation (Fourth Edition). Bloomsbury Professional.
- Patel, F. (2015). Effects of accounting information system on organizational profitability. *International Journal of Research and Analytical Reviews*, 2(1), 168-174.
- Pratama, A. (2018). Do Related Party Transactions and Tax Avoidance Affect Firm Value? Review of Integrative Business and Economics Research, Vol.7, No. 1, pp. 106-116.
- Stubben, S. R. (2010). Discretionary revenues as a measure of earnings management. *The accounting review*, 85(2), 695-717.
- Sürmeli, F., Erdoğan, M., Erdoğan, N., Banar, K., Kaya, E., & Sevim, A. (1996). Muhasebe Bilgi Sistemi, TC. *Anadolu Üniversitesi Yayını*, (1644).
- Wahab, N.S.A. & Holland, K.(2012). Tax Planning, Corporate Governance And Equity Value. *The British Accounting Review*, (44), 111-124.
- Wang, X. (2010). Tax avoidance, corporate transparency, and firm performance. (Doctoral thesis), University of Texas at Austin.
- Xu, H. (2003). *Critical success factors for accounting information systems data quality* (Doctoral dissertation, University of Southern Queensland).
- Xu, H., Horn Nord, J., Daryl Nord, G. and Lin, B. (2003). Key issues of accounting information quality management: Australian case studies. *Industrial Management & Data Systems*. 103(7), 461-470. <https://doi.org/10.1108/02635570310489160>
- Zhai, J., & Wang, Y. (2016). Accounting information quality, governance efficiency and capital investment choice. *China Journal of Accounting Research*, 9(4), 251-266.

9. BÖLÜM

KURUMSAL YÖNETİME DAVRANIŞSAL FİNANS AÇISINDAN YAKLAŞIM

Dr. Arş. Gör. Gönül ÇİFÇİ

Adıyaman Üniversitesi

İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

gcifci@adiyaman.edu.tr

<https://orcid.org/0000-0002-5788-7461>

GİRİŞ

Dünyanın modernleşmesi birçok alanda olduğu gibi yönetim anlayışında da bazı değişimlere ivme kazandırmıştır. Oluşturulan modern yönetim yaklaşımı işletmelerde sahiplik ve kontrol mekanizmasının ayrışmasını sağlamıştır. Kurumsal yönetim ise ayrışma neticesinde ortaya çıkan yönetici, yatırımcı ve kreditorler arasındaki çıkar çatışmalarını ve asimetrik bilgi sorununu minimize ederek işletmelerin bu sorunlar nedeniyle ortaya çıkan maliyetleri yok etmeyi amaçlayan yeni bir mekanizma olarak karşımıza çıkmıştır. (Doğan, 2018; Kıyılar ve Belen, 2005).

Kurumsal yönetimin oluşumundaki temel amaç; şirket sahiplerinin yöneticilerin faaliyetlerini gözlemleyerek bu faaliyetlerin ortakların getirilerini maksimize etmek amacıyla ile mi yaptıklarını değerlendirmektir. Bu, bir anlamda kurumsal yönetimin menfaatleri koruma güdüsüne dayandığını ve bu güdüye bağlı olarak oluşturulmuş bir kontrol sistemi olduğunu ifade etmektedir (Jeb-ran ve Chen, 2023).

Kurumsal yönetimin nasıl olması gerektiğine dair kesin kurallar yoktur. Genel olarak her ülkenin kendi kültürel yapısına, iş dünyasındaki yazılı/ ya-

zımsız kurallara ve ülkenin kanunlarına bağlı olarak oluşturulmuş bir kurumsal yönetim düzenlemeleri söz konusudur. Örneğin; Kıta Avrupası sisteminde, yöneticilere pay verilmeyerek, paylar şirket sahiplerinde kalır. Bu sayede şirketin kontrolü her zaman şirket sahiplerinde olmaktadır (Zengin ve Yılmaz, 2017).

Ancak genel olarak bakıldığında, ülkeler oluşturdukları kendi kurumsal yönetim ilkelerinde çoğunlukla OECD gibi uluslararası kuruluşların ilkelerini referans almaktadırlar (Telçeken, 2021). Türkiye’de de kurumsal yönetim desteklenmekte ve bu amaçla devlet kurumları ve borsa tarafından yapılmış çeşitli çalışmalar bulunmaktadır. İlk çalışma 2007 yılında Borsa İstanbul (BİST)¹ tarafından hesaplanmaya başlayan *Kurumsal Yönetim Endeksi(XKURY)*’ dir. Bu endeks kurumsal yönetim puanı yüksek olan ve BİST’de işlem gören paylardan oluşmaktadır. Diğer bir çalışma ise 2011 yılında Sermaye Piyasası Kurulu (SPK) tarafından oluşturulan 21 maddelik kurumsal yönetim ilkeleridir. SPK borsada işlem gören tüm şirketlerin bu ilkelere uymasını zorunlu kılmıştır (Zengin ve Yılmaz, 2017).

Hem Türkiye’ de hem de dünyada şirketlerin kurumsal yönetime sahip olmaları ileride de desteklenecek bir konudur. Çünkü kurumsal yönetimin şirketlere ve piyasalara sağladığı çeşitli faydalar söz konusudur.

Kurumsal yönetim bir işletmenin hangi kurallar ile yönetileceğini belirleyip daha sonra da bu kurallara uyulup uyulmadığı hususundaki değerlendirmesini kamu ile paylaşmasını sağlar. Bu nedenle işletmelerin şeffaf bir şekilde yönetilmesini destekleyip işletmelere duyulan güveni olumlu yönde etkileyecektir (Turnacıgil ve Doğukanlı, 2018). Artan güven duygusu ise yerli ve yabancı yatırımcıların yatırım yapmaları için önemli olan unsurlardan biridir. Özellikle yabancı yatırımcılar işletmelerin kurumsal yönetimdeki başarılarına bakarak bir ülkede yatırım yapmanın ne kadar güvenli ve etkin olduğu konusunda bir öngörüye sahip olarak yatırım yapacaklardır (Ngwube, 2013). Artan yerli ve yabancı yatırımlar neticesinde ülkede uzun vadeli fonların maliyetleri de azalacaktır ve işletmelerin hem ulusal hem de uluslararası piyasalarda rekabet avantajı elde etmelerini sağlayacaktır (Zengin ve Yılmaz, 2017; Turnacıgil ve Doğukanlı, 2018). Ayrıca, şirketin itibarının ve etkinliğinin artırılması, işletme içi çatışmanın azaltılması gibi sonuçlar da kurumsal yönetimin başarısı ile ilişkilendirilmektedir (Telçeken, 2021). Başarılı kurumsal yönetimin yatırım-

¹ İstanbul Menkul Kıymetler Borsası (İMKB) adı 5 Nisan 2013 tarihi itibari ile Borsa İstanbul olarak değiştirilmiştir.

cıları cezbetme becerisi de bulunmaktadır. Kurumsal yönetim açısından zayıf uygulamaların ve kanuni gerekliliklerin az olduğu finansal pazarlara yatırımcılar daha az ilgi göstermekte, dış kaynak kullanımı zorlaşmaktadır (Zengin ve Yılmaz, 2017). Amerikan piyasalarında işlem gören firmalarının kurumsal yönetimlerinin performans açısından önemli olduğu ve piyasa likiditesini dahi arttırdığı görülmüştür (Bhide, 1994). Ayrıca, sigorta şirketleri gibi önemli finans kuruluşlarının finansal başarılarının da kurumsal yönetim yapısı ile ilgili olduğu gözlenmiştir (Önder ve Kavak, 2019).

Kurumsal yönetimin dezavantajları ise yarattığı maliyetler ve iş yüküdür. İşletmede bir yönetim yapısı oluşturmak için kontratlar oluşturulmalı, iş süreçlerinde gerekli değişiklikler yapılmalı, işleri başarı ile gerçekleştirebilecek kalifiye çalışanlara ulaşılmalı, paydaşlar yönetime dahil edilerek yönetim kurulunda gerekli değişiklikler yapmak gibi bir çok farklı işlem gerçekleştirilmelidir (Telçeken, 2021). Tüm bu işlemler işletme için hem iş yükünü arttırmakta hem de bu işlerin neden olduğu maliyetler oluşturmaktadır. Ancak kurumsal yönetimin avantaj ve dezavantajları kıyaslandığında bu kavram hala önemini korumaktadır.

Yönetimin tamamen beşeri bir yapıda olması kurumsal yönetimin finansal parçasında da bu özelliğin etkili olacağı fikrini akla getirmektedir. Kurumsal yönetimin yatırımcıları davranışsal olarak ne şekilde etkilediğini ve yatırımcıların kurumsal yönetim sistemini ne şekilde etkilediğini, yani kurumsal yönetim ile yatırımcı davranışları arasındaki ilişkiyi anlamak önem arz etmektedir. İşletmelerin başarı ve performansları açısından özellikle işletme sahipleri ve dışsal yatırımcılar bu ilişkiye ilgi göstereceklerdir. Bu nedenle kurumsal yönetim-yatırımcı davranışları konusunda mevcut literatürün ışığında teorik bilgi sunulmaya çalışılacaktır.

Çalışmanın devam eden bölümü şu şekilde planlanmıştır; birinci bölüm kurumsal yönetimin amacı hakkında bilgi verilecektir. Ayrıca kurumsal yönetime dair geliştirilmiş olan bazı teoriler açıklanacaktır. İkinci bölümde ise kurumsal yönetimi etkileyen faktörler ve davranışsal finans alanında kurumsal yönetim hakkında yapılmış olan çalışmalar incelenecektir. Üçüncü bölüm ise çalışmanın sonuç bölümünü kapsamaktadır.

1.KURUMSAL YÖNETİM AMACI VE İLGİLİ TEORİLER

Kurumsal yönetim işletmelerin yönetimine ilişkin devlet ve işletmenin kendisi tarafından oluşturulan kural ve prensiplere ne kadar uygun bir şekilde yönetimin görevini yerine getirdiğini ifade eder. Kurumsal yönetim genel olarak yönetim performansının maksimize edilmesini amaçlamaktadır. Bunun dışında alt amaçlar olarak nitelendirebileceğimiz amaçlar ise şu şekildedir; (Çatıkkaş, 2013; Aktan, 2014; Onbulak, 2018).

- Şirket yöneticilerine verilmiş olan yetki ve gücün kötüye kullanımını engellemek
- Yönetim kurulu ve tüm çalışanların görev ve yetkilerinin belirlenmesi
- Dış paydaşlarının çıkarlarını koruyarak işletmenin piyasalardaki güvenine katkı sağlamak
- Faaliyetler için gerekli olan kaynakların etkin kullanımının sağlanması,
- İşletmenin faaliyetlerini kamuya duyurarak işletmenin şeffaflığını sağlamak
- Büyük ortakların azınlık hisselerine el koyma riskinin engellenmesi,
- Vekâlet maliyetlerinin düşürülmesi,
- Piyasalardaki yasa dışı faaliyetlerin önüne geçmek.

Kurumsal yönetime dair geliştirilmiş bazı teoriler söz konusudur. Bu teoriler daha çok kurumsal yönetim sırasında karşılaşılabilecek engelleri ifade etmektedir. Çalışmada vekâlet teorisi, kontrat teorisi, paydaş teorisi, yönetsel egemenlik teorisi, miyop teorisi, işlem maliyeti teorisi ve kaynak bağımlılığı teorilerine yer verilmiştir.

1.1.Vekâlet Teorisi

İlk teori vekâlet teorisidir. Vekâlet teorisi yönetim için vekil olan ile bu vekâleti veren grup arasındaki çıkar çatışmasını ifade eder. Çalışan ile işveren arasında anlaşılan sözleşme, çalışana çeşitli yasal ve ekonomik yükümlülükler vermektedir (Aytekin, 2022). İşletmelerdeki tüm yöneticiler, işletme sahip

veya ortaklarına vekâlet ederek yönetim fonksiyonlarını kullanmaktadırlar. Yöneticilerden beklenen vekâlet ettikleri bu sahip veya ortakların menfaatlerini maksimum düzeyde gözetmeleridir. İşletme sahibinin, yöneticilerden beklentileri işletmenin dolayısıyla işletme sahibinin menfaatlerini korumalarıdır. Ancak, yöneticiler görevlerini yerine getirirken kendi bireysel menfaatlerini de korumak isteyeceklerdir. Vekâlet teorisi böyle bir durumda çıkar çatışmalarının kaçınılmaz olduğunu ifade etmektedir; kişiler öncelikle kendi faydalarına dokunacak veya kendi menfaatlerini en üst düzeye çıkaracak şekilde davranacaklardır (Doğan, 2018). İşletme sahipleri için risk doğuran bu çatışma şekli vekâlet teorisinin doğuşuna yol açmıştır.

Yapılan bazı çalışmalarda özellikle gelişmekte olan ülkelerdeki yasal çerçevenin yetersiz olmasının kanunlarda bazı açıklıklar yarattığını ve bu nedenle çalışan ile işveren arasında çatışmaya uygun bir ortam olduğu gibi sonuçlara ulaşılmıştır (Young vd., 2008). Yasal çerçevedeki ve işletme kurallarındaki eksikliklerin dışında çalışanın (yani vekilin) gerçekte ne yaptığının tam olarak bilinmemesi de vekâlet sorununu yaratmaktadır (Aytekin, 2022). Ayrıca, yöneticilerin işletme hakkında herkesten hatta işletme sahiplerinden bile daha özel bilgilere sahip olması asimetrik bilgi sorununu yaratabilmektedir. Bu nedenle, vekâlet teorisinin asimetrik bilgi sorununa yol açabileceği de tartışılan bir konudur.

Vekâlet eden sahip olduğu asimetrik bilgiyi kendi menfaatleri doğrultusunda kullanabilirler. Bu durumun piyasalara yansması ise öncelikle firmanın pay geniş alış-satış fiyat aralığı (Ajina, Lakhal & Sougne, 2015), getirilerde volatilité (Brunnermeier ve Pedersen, 2007) ve pay likiditesini düşüş (Bhide, 1994) şeklinde olacaktır. Asimetrik bilginin özellikle piyasadaki likidite sorununu daha da kötü hale getirebilmesi vekâlet sorununu daha önemli kılmaktadır (Iqbal, 2012).

Vekâlet verilmesinin yaratabileceği diğer sorunlar ise vekâlet maliyetlerinin artması, yönetimde fırsatçılığın artışı, ahlaki tehlike ve tersi seçim şeklinde ifade ve riskten edilebilir (Arslan ve Çetin, 2021). Bu muhtemel sorunları engelleyebilmek için yöneticilere yatırım yapma yasağı getirilmesi veya yöneticilere performans ve/veya kara dayalı prim sistemi uygulamaları yapılabilir (Doğan, 2018). Ancak yöneticilere verilen kar payı da kontrat teorisi ile açıklanan başka bir sorunu yaratmaktadır.

1.2. Kontrat Teorisi

Vekâlet teorisine bağlı bir teori gibi kabul edilebilecek kontrat teorisi vekil ile vekâlet eden arasındaki sözleşmelere dayalı olarak geliştirilmiş bir teoridir. Buna vekil ile vekâlet eden arasında imzalanan sözleşmeler vekili bazı yükümlülükler altına sokarken, vekâlet verene bazı maliyetler yaratmaktadır. Söz konusu taraflar arasında kusursuz bir sözleşme yapılması durumunda vekâlet problemi de oluşmayacaktır. Mükemmel kontrat ile kastedilen şey gelecekteki tüm çıkar çatışmalarını öngörebilen ve bunları engelleyebilen bir kontrattır (Zengin ve Yılmaz, 2017). Ancak gerçek yaşamda geleceği tamamen tahmin edebilmek mümkün değildir. Çıkar çatışması ile karşılaşan yöneticiler kendi kazançlarını arttırmayı amaçlayabilirler. Firma sahipleri yöneticilerin bu davranışlarının önüne geçebilmek için opsiyon hakkı verme, kar payı verme, hissedar yapma gibi yöntemleri deneyebilirler. Ancak, yine de yöneticiler firma karını fazla göstererek kendi kar paylarını arttırma, ellerindeki opsiyon hakkını kullanma veya manipülasyon yaparak hisse senedi fiyatlarında balona yol açma gibi durumlara neden olabilirler. Kontrat teorisine göre bunlar kontrat imzalamanın sonucunda oluşan maliyetlerdir (Zengin ve Yılmaz, 2017).

1.3. Paydaş Teorisi

Paydaş teorisi, işletmenin çıkarlarının yanı sıra paydaşların çıkarlarını da gözetmektedir. Bu teoriye göre; işletmeler, paydaşlarının beklenti ve ihtiyaçlarını dikkate almalı, bu beklenti ve ihtiyaçları karşılamak için çaba gösterilmesi gereklidir (Becan, 2011). Bir işletmenin amacı uzun dönemli başarıdır. Bu başarıyı etkileyen ve başarıdan etkilenecek bütün kesimlerin varlığı dikkate alınmalıdır (Doğan, 2018). Yöneticiler bu gruplara karşı ve işletmenin sahiplerine karşı sorumludurlar. Paydaş teorisi çeşitli yazarlar tarafından incelenmiş ve yönetime bu teori çerçevesinde önerilerde bulunmuşlardır. Bu çalışmalardan biri de Freeman (1984) yapılan çalışmadır. Buna göre işletmeler paydaşlarını göz önüne alarak üç aşamadan oluşan bir yönetim planlaması gerçekleştirebilirler. Birinci aşamada (hazırlık aşaması) firma kendi paydaşlarının kim olduğuna karar vermelidir. Bu sayede, paydaşların firmadan beklentileri net olarak ortaya konulabilir. Bir paydaş haritası oluşturulacaktır. İkinci aşama (süreç aşaması), işletmenin dış paydaşlarının belirlenmesi aşamasıdır. Dış paydaşların firmaya etkisi, yönetimde ne gibi değişikliklere yol açabileceği gibi konular

incelenmelidir. Son aşama (işlevsel aşama) ise firma ile paydaşlar arasındaki ilişki ağlarına bakılmaktadır. Bu iki grup arasında ne tür anlaşmaların yapıldığı, işlemlerin ilerleyişi ve bunların oluşturulmuş olan paydaş haritası ile uyumu incelenmektedir (Ertuğrul, 2008). Paydaş teorisi, firmalara dış çevrede değişen koşullara uyum sağlayabilecekleri stratejiler geliştirme olanağı sunmaktadır. Bu noktada, önceki dönem yönetim ve ekonomi teorilerinden ayrışmakta ve yöneticilere çalışma şekilleri hakkında daha fazla bilgi vermektedir (Doğan, 2018).

1.4. Yönetmel Egemenlik Teorisi

Yönetmel egemenlik teorisi vekâlet teorisinden farklı olarak vekil- vekâlet eden ayrımını desteklememektedir. Şirket sahiplerinin yönetici sıfatında görev alabilecekleri fikrini savunmaktadır (Kılıçlı ve Kıpçak, 2023). Görevlerin ayrışması, şirketin büyük hissedarlarının yönetimi kontrol edebilme gücünü azaltmaktadır. Denetimden uzaklaşılması yöneticilerin kendi menfaatleri doğrultusunda hareket etmesine zemin hazırlamaktadır. Bu teoriye göre CEO yönetim kurulu üyelerinin seçilmesinde ve belirmesinde bile etkili olabilmekte, yönetim kurulunun kararlarını etkileyebilmekte, hissedarların menfaatlerini koruyabilecek üyeler azalabilmektedir (Alp ve Kılıç, 2014; Doğan, 2018).

Bu noktada yöneticilere aidiyet duygusunun kazandırılması muhtemel sorunların geçilmesini sağlayacaktır. Yönetici kendisini de firmanın bir parçası olarak kabuk ederse firma ve hissedarların menfaatlerine önem verecek, performanslarını bu amaçla arttıracaklardır (Kılıçlı ve Kıpçak, 2023).

1.5. Miyop Piyasa Teorisi

Miyop piyasa teorisi bir anlamda vizyon ile ilgili bir teoridir. Bu teoriye göre, yatırımcılar genel olarak kısa vadeli yatırımların başarısını önemsemektedirler. Bunun nedeni yatırımcıların uzun vadedeki faydaları görebilme yetilerinde olmamaları veya uzun vadeli yatırımlar ile ilgilenmemeleri olabilir (Doğan, 2018; Tenteriz ve Akkaya, 2021). Ancak, sadece kısa döneme odaklanmak uzun vadedeki muhtemel başarılarla gölge düşürebilmekte, uzun vadeli hedeflerin başarısı için gerekli olan stratejilerin belirlenmesi ve uygulanması sekteye uğrayabilir.

1.6. İşlem Maliyeti Teorisi

Bu teorinin temeli, firmaların ürettikleri ürün/ hizmetin değişim işlemlerini maliyet minimizasyonu yaparak organize etme istekleridir (Doğan, 2018). Firmaların üzerinde anlaştıkları sözleşmelerde bazı açıklıklara sahip olabilirler. Bu durum beklenmedik işlem maliyetleri doğurabilir. Ancak sahiplik paylaşımının yapısına bağlı olarak işlem maliyetleri azaltılabilir (Tenteriz ve Akkaya, 2021).

İşlem maliyeti teorisine göre firmalar bir dizi işlemler açısından oluşmaktadır. Firmalar da ise önemli olan üretim süreci veya ürün değil, üretilen bu mal ve hizmetin değişimini yönlendiren örgüt yapısıdır (Doğan, 2018).

1.7. Kaynak Bağımlılığı Teorisi

Firmalar, sistemlerinin devamlılığı için içsel ve dışsal kaynaklara ihtiyaç duymaktadır. Bu nedenle firmalar kendisini çevresinden soyutlayamazlar. Örgütler kendilerine kaynak sağlayacak başka örgütler ile iletişim halinde olmak zorundadırlar. Kaynak bağımlılığı teorisi örgütler arası ilişkiler, çevre ile ilişkiler, örgüt içi ilişkiler ile ilgilenmektedir (Karadal, Eser& Saygın, 2014). Kaynak bağımlılığı teorisinde ana fikir örgütlerin kaynak sağlama zorunluluğundan birbirine bağımlı olduklarıdır (Doğan, 2018). Firmalar kaynaklara sahip oldukları ölçüde güçlüdürler. Bu nedenle ya kaynaklara sahip örgütlerle iyi iletişimlere sahip olmalıdırlar veya kaynaklara ulaşabilecekleri teknolojik yeniliklere sahip olmalıdırlar. Bu nedenle işletmenin çevresi ile olan ilişkileri, iç ve dış aktörlerin davranışları önemlidir (Ergin, 2022; Çiftçi, 2011). Firmalar kendilerine kaynak sağlayabilecek aktörler ile sıkı bir iletişim ağı oluşturabilirler. Dış aktörlerin sayısı arttıkça kaynaklara ulaşma ihtimali artmakta, sonucunda firmanın performansı yükselmektedir (Kalaycıoğlu, 2011). Kaynak bağımlılığı teorisi tüm bu ilişkilerin yönetimi, kaynakların bu şekilde temini ve çevresel ilişkilerden kaynaklanan işlem ücretlerin ile ilgilenmektedir (Doğan, 2018).

2.LİTERATÜR İNCELEMESİ

2.1. Kurumsal Yönetim Başarısını Belirleyen Unsurlar Nelerdir?

Kurumsal yönetimin başarısı konusunda yapılan çeşitli çalışmalar firmalara bu konuda yol göstermektedir. Klapper ve Love (2004) ülkenin yasal çerçevesinin sağlamlığının da kurumsal yönetim için önemli olduğunu göstermiştir. Yasal çerçevenin zayıf olduğu ülkelerde kurumsal yönetimin de zayıf olmaktadır. Gelişmekte olan ülkelerdeki yasal yetersizlikler firmaların yönetiminde kurumsallığı azaltmaktadır. Ayrıca asimetrik bilgi sorununun ve kontrat uyumsuzluğunun kurumsal yönetim için önemi vurgulanmıştır. Faaliyet performanslarındaki başarı ve piyasa değeri ile kurumsal yönetim arasında yüksek korelasyon bulunmaktadır. Cornelius (2005) yasal yapının, politikanın, kültürel ve tarihsel unsurların kurumsal yönetim için önemli olduğunu ifade etmiştir. Genel olarak gelişen ülkeler kurumsal yönetim açısından gelişmiş ülkelere göre daha zayıftır. Pamukçu (2011) yatırımcıların yatırım kararı alırken finansal raporlardan elde edebilecekleri bilgilerden fazlasına ihtiyaç duyduklarını ifade etmiştir. Bu nedenle firmalara dair mümkün olduğunca doğru bilgiye ulaşmak isterler. Bu anlamda firmaların şeffaf bir yapıya sahip olmaları firmalara olan yatırımcı ilgisini arttıracaktır.

Ngwube (2013) kurumsal yönetimin başarısını çalışma kurulunun varlığı, fısıltının olmaması, şeffaflık, güç konsantrasyonu, CEO faaliyetlerinin periyodik ve resmi olarak kontrol edilmesi, güçlü piyasa yapısı, dışsal kurallar ve izlenme, kamuyu aydınlatma konusunda belirlenmiş kurallar, çalışanlarla yöneticiler arasındaki ilişkinin biliniyor olması gibi unsurlarla ilgili olduğunu belirtmiştir. Kurumsal yönetim, işletmenin yönetimi için belirlenmiş olan kuralları uygulamak ve faaliyetlerin bu kurallara uygunluğunu denetlemek amacıyla kurullar oluştururlar. Bu kurallardan beklenen işletmenin amaç ve hedeflerine bağlı olarak stratejiler belirlemesi ve politikalar oluşturmasıdır. Tüm bunları şeffaflık içerisinde gerçekleştirmeleri ve kamuyu aydınlatmaları yatırımcılar için önemli bir unsurdur. Kurumsal yönetimin temel unsurlarından biri olan şeffaflık; finansal ve finansal olmayan tüm bilgilerin zamanında, doğru, eksiksiz olarak kamuya duyurulması anlamına gelir. Bu açıdan, şirketlerin kurumsal yönetim sistemine sahip olmaları kamuyu aydınlatma düzeyini ve firmanın şeffaflığını arttırarak firmaya fayda sağlayacaktır (Pamukçu, 2011).

Yatırımcılar kendi haklarını ancak bu şekilde müdafaa edebileceklerdir ve işletme açısından bakıldığında şeffaf olan işletmelerin etik olduğu kabul edilmektedir. Bu bağlamda şeffaflık da kurumsal yönetim için gereklidir.

Mamatzakis ve Bermepe (2015) bankalarda CEO'nun yetkinliği kurumsal yönetim için olumlu bir faktördür. Diğer yandan faaliyet zincirinin karmaşıklığının ve yönetim kurulu büyüklüğünün kurumsal yönetimin performansından olumsuz olduğunu, yönetim kurulunun 10 kişiden fazla olması vekâlet maliyetini arttırdığının kurumsal yönetimi olumsuz etkileyebilmektedir. Bu nedenle özellikle ekonomik kriz dönemlerinde kurul boyutunun küçük tutulması tavsiye edilmektedir. Benzer şekilde, Doruk (2021) vekâlet maliyetlerinin kurumsal yönetim üzerindeki olumsuz etkisine vurgu yapmıştır. Vekâlet maliyetinin olumsuz etkisinden kurtulabilmek için yabancı ortaklara sahip olmak önemli olacaktır. Yabancı ortaklar, vekâlet maliyetlerini azaltmaktadır. Bu nedenle, özellikle kriz dönemlerinde kurumsal yönetim için yabancı ortaklık yapısına sahip olmak firmalara avantaj sağlayacaktır.

Gör, Terzi & Şen (2016) yönetim kurulu üye sayısı, genel müdür ve yönetim kurulu başkanının farklı kişiler olması, yabancı ortak bulunması, işletme aktif büyüklüğü ve dipnotlarda yapılan açıklamaların düzeyinin, Aytekin ve Sönmez (2016) ise yönetim içerisindeki kurumsal yatırımcı payı, yabancı yatırımcı payı ve halka arz oranı ile aktif karlılık arasında ve yönetim kurulu üye sayısı, nitelikli pay sahipliği oranı ile öz sermaye karlılığının kurumsal yönetim açısından önem arz eden faktörler olarak tespit etmişlerdir. Sadece kurumsal yönetim kurallarının oluşturulmasının yeterli olmadığı da görülmektedir. Firma içerisinde kurumsal yönetimin güçlendirilmesi için oluşturulmuş olan sistemin çalışanlar tarafından anlaşılması ve benimsenmesi başarı getirecektir. Tsafack ve Guo (2021) firmaların yabancı ortaklara sahip olmasının kurumsal yönetim için etkilerini incelemişlerdir. Yabancı ortak oranı hem işletmenin hem de ülke genelinin yönetimi ile ilgilidir. Özgür ortamların yabancı yatırımcılar için önemli olduğunu ortaya koymuşlardır. Baskının azaldığı bir çevrede yabancı ortak sayısı artmakta ve yabancı ortaklık yapısı ile varlık getirileri ile parabol bir ilişki bulunmaktadır. Ataman vd. (2017) firmalara kurumsal yönetim sistemlerinin başarısını ölçmek amacıyla verilen kurumsal yönetim notunun çalışanlar tarafından yeterince algılanmadığını ifade etmiştir. Bu durum kurumsal yönetimi zayıflatmaktadır. Çünkü belirlenmiş olan politikalar ve hedeflere ulaşmak için belirlenmiş olan aksiyonlar çalışanlar tara-

findan gerçekleştirilebilir. Eğer çalışanlar yönetim tarafından belirlenmiş olan bu politika ve hedeflere karşı duyarsız kalır ise kurumsal yönetim sisteminde sorunlar oluşacaktır. Kurumsal risk yönetimi de bu sistemin bir parçasıdır. Firmalar karşılaşabilecekleri içsel ve dışsal kaynaklı risklere karşı kendilerine bir strateji ağı belirlemektedir. Kurumsal risk yönetimi olarak isimlendirilen bu sistemin Karaca, Şenol & Korkmaz (2018) tarafından yapılan çalışmada kurumsal yönetim ile arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Firmalarda bir kurumsal risk yönetimi olması ve bu risk yönetiminin başarılı olması kurumsal yönetim için olumlu bir durum olup yönetimin güçlenmesini sağlayacaktır. Karcıoğlu, Kurnaz, & Güner (2019) kurumsal yönetim ilkelerinin işletme çalışanları tarafından benimsenmesinin de kurumsal yönetim başarısı için gerekli görmüştür. Bu araştırmanın sonucunda şirket çalışanlarının kurumsal risk yönetimine karşı farkındalıklarının yüksek olduğunu gözlemlemişlerdir. Ancak, kurumsal risk yönetimi sistemini kurmak için gerekli olan uzman personelin eksik olması, bazı unsurların maliyetli olması, ekonomik koşullar ve devlet politikalarındaki değişkenlik sistemin oluşturulmasındaki engeller olarak belirlenmiştir.

Andries vd. (2020) firmanın yatırım riski ile kurumsal yönetim arasında doğrusal olmayan bir ilişki bulmuştur. Yatırım riskinin artışı kurumsal yönetim düzeyini de arttırmaktadır. Diğer yandan kurumsal yönetim düzeyindeki artış firmanın yatırım riskinin düşürmektedir. Tablo 1 incelenmiş olan bu çalışmaların özet bilgilerini sunmaktadır.

Tablo 1. Literatür Özeti / Kurumsal Yönetimi Etkileyen Faktörler

Yazar (lar)	Çalışmanın Yılı	İncelenen Faktörler	Etki Eden Faktörler	Etki Yönü
Klapper ve Love	2004	<ul style="list-style-type: none"> • Ülkedeki yasal çerçevenin sağlamlığı • Asimetrik Bilgi • Kontrat uyumsuzluğu 	<ul style="list-style-type: none"> • Ülkedeki yasal çerçevenin sağlamlığı • Asimetrik Bilgi • Kontrat uyumsuzluğu 	<p style="text-align: center;">+</p> <p style="text-align: center;">-</p> <p style="text-align: center;">-</p>

Cornelius	2005	<ul style="list-style-type: none"> • Ülkenin yasal yapısı • Kültürel ve Tarih-sel Faktörler • Ülkenin gelişmişlik düzeyi 	<ul style="list-style-type: none"> • Ülkenin yasal yapısı • Kültürel ve Tarih-sel Faktörler • Ülkenin gelişmişlik düzeyi 	<p>+</p> <p>+ / -</p> <p>+</p>
Pamukçu	2011	<ul style="list-style-type: none"> • Şeffaflık 	<ul style="list-style-type: none"> • Şeffaflık 	+
Ngwube	2013	<ul style="list-style-type: none"> • Çalışma kurulunun varlığı • Fısıltının varlığı • Şeffaflık • İç denetim mekanizması • Piyasanın sağ-lamlığı • Örgütsel yapı 	<ul style="list-style-type: none"> • Çalışma kurulunun varlığı • Fısıltının varlığı • Şeffaflık • İç denetim mekanizması • Piyasanın sağ-lamlığı • Örgütsel yapı 	<p>+</p> <p>-</p> <p>+</p> <p>+</p> <p>+</p> <p>+</p>
Mamat-zakis ve Bermpei	2015	<ul style="list-style-type: none"> • Yöneticilerin yet-kinliği • Yönetim kurulu-nun büyüklüğü • İşlemlerin karmaşıklığı 	<ul style="list-style-type: none"> • Yöneticilerin yet-kinliği • Yönetim kurulu-nun büyüklüğü • İşlemlerin karmaşıklığı 	<p>+</p> <p>-</p> <p>-</p>
Gör vd.	2016	<ul style="list-style-type: none"> • Yönetim kurulu-nun büyüklüğü • Güçlerin ayrış-ması • Yabancı ortaklık yapısı • Şeffaflık • İşletme aktif büyüklüğü 	<ul style="list-style-type: none"> • Yönetim kurulu-nun büyüklüğü • Güçlerin ayrış-ması • Yabancı ortaklık yapısı • Şeffaflık • İşletme aktif büyüklüğü 	<p>+</p> <p>+</p> <p>+</p> <p>+</p> <p>+</p>

Aytekin ve Sönmez	2016	<ul style="list-style-type: none"> • Kurumsal yatırımcı payı • Yabancı ortaklık yapısı • Halka arz oranı • Aktif karlılık • Yönetim kurulu büyüklüğü • Nitelikli pay sahipliği oranı • Özsermaye karlılığı 	<ul style="list-style-type: none"> • Kurumsal yatırımcı payı • Yabancı ortaklık yapısı • Halka arz oranı • Aktif karlılık • Yönetim kurulu büyüklüğü • Nitelikli pay sahipliği oranı • Özsermaye karlılığı 	+
Ataman vd.	2017	<ul style="list-style-type: none"> • Çalışanların katılımı • Kurumsal risk sisteminin varlığı 	<ul style="list-style-type: none"> • Çalışanların katılımı • Kurumsal risk sisteminin varlığı 	+
Karaca vd	2018	<ul style="list-style-type: none"> • Kurumsal risk sisteminin varlığı 	<ul style="list-style-type: none"> • Kurumsal risk sisteminin varlığı 	+
Karcıoğlu vd.	2019	<ul style="list-style-type: none"> • Çalışanların katılımı 	<ul style="list-style-type: none"> • Çalışanların katılımı 	+
Andries vd.	2020	<ul style="list-style-type: none"> • Yatırım riski 	<ul style="list-style-type: none"> • Yatırım riski 	+
Doruk	2021	<ul style="list-style-type: none"> • Vekâlet maliyeti • Yabancı ortaklık yapısı 	<ul style="list-style-type: none"> • Vekâlet maliyeti • Yabancı ortak yapısı 	- +
Tsafack ve Guo	2021	<ul style="list-style-type: none"> • Yabancı ortaklık yapısı 	<ul style="list-style-type: none"> • Yabancı ortaklık yapısı 	+/-

Kaynak: Bu tablo yazar tarafından mevcut çalışmalar kullanılarak oluşturulmuştur.

Kurumsal yönetimi etkileyen faktörlerin incelendiği bu çalışmalar, kültürel öğelerden yasal unsurlara kadar birbirinden farklı birçok etkenin kurumsal yönetim açısından önemini göstermekte olup bu unsurların kurumsal yönetimi desteklemek için nasıl kullanılabilirliği konusunda da yol göstermektedir.

2.2. Kurumsal Yönetim ve Davranışsal Finans Çalışmaları

Kurumsal yönetime davranışsal açıdan mevcut çalışmalara bakıldığında, ulaşılan çalışmaların daha çok risk kavramına odaklandığı görülmektedir. Yatırımcıların veya yöneticilerin risk davranışlarını inceleyen çeşitli çalışmalar söz konusudur.

Chen (2013) yatırımcı duyarlılığının kurumsal yönetimi kararları üzerinde ters etkisini göstermiştir. Ancak kurumsal yönetim sistemi, yatırımcı duyarlılığının kurumsal yatırım kararları üzerindeki olumsuz etkilerini azaltma gücüne sahiptir. Yatırımcı duyarlılığının kurumsal yönetim üzerindeki etkisi vekâlet sorunu nedeniyle oluşmaktadır. Yöneticiler yatırım kararlarını verirken yatırımcı duyarlılığından etkilenerek firmanın amaçlarından sapabilirler. Bu nedenle eğer firmalar yatırımcı duyarlılığının olumsuz etkisinde kurtulmak istiyorlarsa kurumsal yönetim sistemini güçlendirmelidirler. Firth, Wang & Wong (2015) kurumsal şeffaflığın yatırımcı duyarlılığına ilişkisini incelemiştir. Sonuçlar yatırımcı duyarlılığının pay piyasalarını etkilediğini ve kurumsal şeffaflığın yatırımcı duyarlılığının etkilerini azalttığını göstermektedir. Böylece kurumsal şeffaflık ile yatırımcı duyarlılığının arttığı dönemlerde pay piyasalarının olumsuz etkilenmesinin önüne geçilebilir.

Xiaolu, Jieji & Jian (2016) yatırımcı güveninin kurumsal yönetim yoğunluğu ile beraber arttırdığını bulmuştur. Kurumsal yönetim yoğunlaştıkça, yatırımcıların güveni artacak ve işletme itibarını artırma, dış finansman kaynaklarına ulaşmada kolaylığa sahip olacaktır. Ancak bu etkinin/ ilişkinin düzeyi sektörel farklılıklar gösterebilir.

Hussain vd. (2017) kurumsal yönetim ile yatırımcı duyarlılığı arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Kurumsal yönetim kurulu yapısı, sahiplik yapısı ve denetim kalitesi ile ifade edilmiştir. Sonuçlar yatırımcı duyarlılığının, kaybetme riski üzerinde pozitif yönlü etkisinin olduğunu göstermiştir. Kurumsal yönetim ise yatırımcı duyarlılığın risk üzerindeki bu etkisini zayıflatmakta dolayısıyla yatırımcıların firmalar için riske neden olmalarının önüne geçecektir.

Kula ve Baykurt (2017) kurumsal yönetim ile uluslararası bir risk iştahı endeksi olan korku endeksi (VIX) endeksleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Kurumsal yönetim göstergesi olarak Borsa İstanbul Kurumsal Yönetim endeksinin (XKURY) kullanıldığı bu çalışmada kurumsal yönetimin VIX ile uzun dönemli bir ilişkinin olduğu tespit etmiştir. Buna göre kurumsal yönetim

uluslararası piyasalardan ve yatırımcılardan etkilenmekte ve yatırımcı risk iştahı ile beraber hareket etmektedir.

Shadid ve Abbas (2019) yatırımcı güveninin kurumsal yatırım kararı üzerinde etkili olduğunu bulmuştur. Kurumsal yönetimin yüksek olduğu firmaların yatırım düzeyi diğer firmalardan fazladır. Kurumsal yönetim yatırımcı güveni ile kurumsal yatırım kararı arasındaki ilişkiyi güçlü bir şekilde etkilemektedir. Ayrıca, kurumsal yönetimin yatırımcı güvenini pozitif olarak etkilemektedir. Firmalar yatırımcıların güvenini değiştirmek için kurumsal yönetimi değiştirebilirler. Kurumsal yönetimdeki başarı yönetim kurulu üyelerinin faaliyetlerin etkinliği ve yerine getirilmesini denetlemek için güçlendirmektedir. Bu da yöneticilerin daha etkili kararlar almasını sağlar.

Öztürk, Çelik & Artantaş (2021) ise XKURY ve VIX endeksleri arasındaki ilişki ile ilgilenen başka bir çalışmadır. Çalışmanın sonucunda VIX endeksi ile XKURY arasında tek yönlü bir nedensellik ilişkisi gözlemlenmiştir.

2019 yılının sonlarına doğru ortaya çıkan ve daha sonra pandemi olarak ilan edilen Covid-19 salgının etkileri de birçok finansal çalışmaya konu olmuştur. Söz konusu salgının kurumsal yönetim açısından da incelendiği bazı çalışmalara rastlanmaktadır. Bulut ve Gürbüz (2021) kurumsal yönetim endeksi içerisinde yer alan şirketlerin performanslarının pandemi sürecindeki davranışlarını incelemiştir. Buna göre, incelenen firmaların performansları bu süreçte değişimler yaşamıştır. Khatib ve Nour (2021) da bu süreçte firmaların hem kurumsal yönetim yapılarının hem de performanslarının etkilendiği sonucuna ulaşmıştır. Hsu ve Liao (2022) ise kurumsal yönetimdeki başarının pandemiye kaynaklanan olumsuz etkileri minimize edebildiğini ifade etmiştir. Bahsi geçen bu çalışmaların bu şekilde sonuçlara ulaşmış olması yatırımcıların risk toleransı ile de açıklanabilecek bir durumdur. Pandeminin insanların ruhsal durumlarında ve piyasalarda kaos ve korku yarattığı bilinen bir gerçektir. Hissedilen bu olumsuz duygularla beraber yatırımcıların risk toleransı değişiklik gösterebileceği gibi yatırımcıların geleceğe dair öngörülerinin iyimser veya kötümser olması da muhtemel bir durumdur.

Aljughaiman ve Chebbi (2022) kurumsal yönetimin aşırı özgüvenli ve kaybetme sınırı olan yatırımcıların etkisini araştırmıştır. Aşırı özgüvenli yatırımcılar risk almayı seven yatırımcılardır. Kaybetme eşiğine sahip olan yatırımcılar ise riskten hoşlanmayan, yatırımlarındaki kaybetme ihtimaline odaklanan yatırımcılardır. Etkin bir kurumsal yönetim aşırı güvenli yatırımcıları arttırmak-

ta ve bu sayede firmanın piyasa değeri artmaktadır. Aynı zamanda kurumsal yönetim kaybetme eşiği olan yatırımcıların firma değeri üzerindeki olumsuz etkisini de azaltmaktadır.

Chakraborty vd.(2022) kurumsal yönetimin kalitesi kurumsal yatırımların hissedarlık düzeyini pozitif olarak etkilemektedir. Kurumsal yatırımcılar yatırım yaparken, firmaların şeffaflığına ve kurallara uygunluğuna önem vererek firmaların denetim ve kurul bilgileri ile ilgilenmektedirler. Bu bilgilerin ulaşılabilir olması firmaların kurumsal yatırımcı sayılarını arttıracaktır.

Bazı çalışmalar ise yöneticilerin sahip oldukları bazı özelliklere odaklanmıştı. Yi vd. (2022) yöneticilerin politik bağlantılarının yatırımcı duyarlılığına etkisi olduğunu ortaya koymuştur. Geçiş ekonomilerinde yatırımcılar CEO'ların politik bağlantılarına çok önem vermektedir. Duyarlılığın yüksek olduğu dönemde politik bağlantılar yatırımcılar için çok daha önemli bir hale gelmektedir. Ancak iç denetimin zayıf olduğu firmalarda yatırımcılar CEO'ların bağlantıları ile daha az ilgilenmektedirler. Yani iç denetim yatırımcılar için daha önemli bir yatırım kriteridir. Sah vd. (2022) kadın CEO'ların riskten hoşlanmadıkları sonucuna ulaşmışlardır. Kadın CEO'lar vekâlet çatışmalarını azaltmakta, yönetimde ise riski düşürücü politikalar belirlemektedirler. Bu risk düşürücü politikalar hissedarlar için zarar verici etkilere sahip olabilirler. Safiullah vd. (2022) kadın yöneticilerin bulunduğu şirketlerde firmanın risk alma davranışını ve performansını nasıl etkilediğini incelemişlerdir. Sonuçlar, yönetim düzeyindeki cinsiyet farklılıklarının olduğu şirketlerin defter değerinin yüksek ama piyasa değerinin düşük olduğunu göstermiştir. Firmaların kadın yöneticilere sahip olması firmalar için riski arttırmaktadır. Bu durum kadınların risk iştahı ile ilişkilendirilmektedir. Bhuyan, Okafor & Cho (2022) yönetim kurulunun dostane yapısının gerçek opsiyon değerine etkisini incelemişlerdir. Çalışmanın sonucunda kurulun dostane oluşunun gerçek opsiyon fiyatı ile güçlü anlamlı bir ilişkiye sahip olduklarını göstermiştir. Yönetim kurulunun bu şekli gerçek opsiyon fiyatlarını pozitif yönde etkilemektedir. Bu ilişki özellikle yönetsel yeteneğin az olduğu, büyüme ihtimalinin düşük olduğu, yönlendirilmeye ihtiyacı olan ve güçlü kurumsal yönetimin olduğu firmalarda daha etkilidir. Dostane yapının ayrıca ek getiri ve volatilité değişimleri ile de pozitif bir ilişkisi tespit edilmiştir.

Almaskati vd. (2023) getiri açıklamalarına yatırımcıların nasıl reaksiyon gösterdiklerini firmaların kurumsal yönetim profillerine bağlı olarak incele-

mişlerdir. Sonuçlara göre başarılı kurumsal yönetim getiri açıklamalarının etki alanını genişletmektedir. Bu hem olumlu hem de olumsuz açıklamalar için geçerlidir. Söz konusu bu ilişki duyurunun yapıldığı dönem ile sınırlı iken piyasa belirsizliği ve yatırımcı duyarlılığının açıklamaya olan tepkisi daha sonradan gerçekleşmekte ve bir süre daha devam etmektedir. Kurumsal yönetimin kapsamı ya da başarısı belirsizliği azalttığı için özellikle beklenmedik getiriler konusundaki piyasa tepkilerini azaltmaktadır.

Alduais, Alsawalhah & Almasria (2023) kurumsal yönetimin, firmaların başarısı için çok önemli olduğunu ve yatırımcıların kurumsal yönetimde başarılı olan firmaları tercih ettiğini ortaya koymuştur. Kurumsal yönetim yatırımcı güvenini arttırmaktadır. Başarılı firmaların kurumsal yönetimi yüksektir.

Chindasombatcharoen, Chatjuthamard & Jiraporn (2023) firma içerisindeki kültürel farklılıkların kurumsal yönetime etkilerini incelemişlerdir. Vekâlet teorisi doğrultusunda risk seven yöneticilerin kültürel farklılıklardan hoşlandığı ancak aynı zamanda kültürel farklılığa fazlaca yatırım yaptığı da görülmektedir. Daha başarılı bir yönetim için yönetim kurulunun bağımsızlığı, kültürel farklılığın hissedarların maksimum fayda sağlayabileceği optimum düzeye çekilmesi ve vekalet çatışmasının indirgenmesi gereklidir. Tablo 2 incelenmiş olan bu çalışmaların özet bilgilerini sunmaktadır.

Tablo 2. Literatür Özeti / Kurumsal Yönetim & Davranışsal Finans Çalışmaları

Yazar (lar)	Çalışmanın Yılı	İncelenen İlişki	Etki Yönü
Chen	2013	• Yatırımcı duyarlılığının kurumsal yönetime etkisi	+/-
Firth vd.	2015	• Kurumsal şeffaflık ile yatırımcı duyarlılığı ilişkisi	-
Xiaolu vd.	2016	• Kurumsal yönetim yoğunluğu ile yatırımcı güveni ilişkisi	+
Hussain vd.	2017	• Yatırımcı duyarlılığının kurumsal yönetime etkisi	-
Kula ve Baykurt	2017	• VIX ile XKURY arasındaki ilişki	+

Shadid ve Abbas	2019	• Yatırımcı güveninin kurumsal yatırım kararı üzerindeki etkisi	+
Öztürk vd.	2021	• VIX ile XKURY arasındaki ilişki	+
Bulut ve Gürbüz	2021	• Panik dönemlerinde kurumsal yönetim ile risk iştahı arasındaki ilişki	+/-
Khatib ve Nour	2021	• Panik dönemlerinde kurumsal yönetim ile risk iştahı arasındaki ilişki	+/-
Hsu ve Liao	2022	• Panik dönemlerinde kurumsal yönetim ile risk iştahı arasındaki ilişki	+/-
Aljughaiman ve Chebbi	2022	• Yatırımcı kişiliği ile kurumsal yönetim arasındaki ilişki	+/-
Chakraborty vd.	2022	• Kurumsal yönetim başarısının kurumsal yatırımcılar üzerindeki etkisi	+
Yi vd.	2022	• Yöneticilerin politik ilişkileri ile yatırımcı duyarlılığı arasındaki ilişki • İç denetim sisteminin yatırımcı duyarlılığı üzerindeki etkisi	+/- +
Sah vd	2022	• CEO cinsiyeti ile risk iştahı ve kurumsal yönetim kararı ilişkisi	+/-
Safiullah vd.	2022	• Kadın yöneticilerin firmanın risk iştahı üzerine etkisi	+
Bhuyan vd.(2022	• Yönetim kurulunun tutumunun opsiyon fiyatı, ek getiri ve volatilité üzerindeki etkisi	+
Almaskati vd.	2023	• Firma getiri açıklamalarına yatırımcı reaksiyonları	+/-
Alduais vd.	2023	• Kurumsal yönetim başarısı ile yatırımcı güveni ilişkisi	+

Chindasombat- charoen vd.	2023	• Yöneticilerin risk iştahı ile kurumsal yönetim kararları arasındaki ilişki	+/-
Notlar: VIX uluslararası bir risk iştahı endeksidir. Korku endeksi olarak da bilinmektedir. XKURY Borsa İstanbul Kurumsal Yönetim endeksini ifade etmektedir.			

Kaynak: Bu tablo yazar tarafından mevcut çalışmalar kullanılarak oluşturulmuştur.

Davranışsal finans kapsamında incelenen çalışmalarda kurumsal yönetim açısından bakıldığında risk iştahı, yatırımcı duyarlılığı veya yatırımcı güveni gibi risk temelli kavramların öne çıktığı görülmektedir. Genel olarak bakıldığında kurumsal yönetimdeki başarının yatırımcıların önemli olduğunu buna bağlı olarak risk iştahlarının değişim gösterdiği söylenebilir.

SONUÇ

Yapılan bu çalışmanın amacı kurumsal yönetimin davranışsal finans açısından değerlendirilmesi idi. Kurumsal yönetimin tanımı, amacı ve kurumsal yönetime dair geliştirilmiş olan finansal teoriler izah edilmeye çalışılmıştır. İşletmelerin daha önceden belirlenmiş olan kanunlar ve kurallar çerçevesinde yönetilmesi kurumsal yönetim olarak kabul edilmektedir. İşletme sahiplerinin kurumsal yönetimden beklentileri kendi faydalarını maksimum düzeye çıkarılmalarıdır. Ancak bu alandaki finansal teorilerin ifade ettiği gibi insan faktörünün olması kurumsal yönetimde bazı sorunların oluşmasına yol açabilmektedir. Bu açıdan kurumsal yönetimin güçlendirilmesi için neler yapılması gerektiği,

hangi faktörlerin destekleyici olabileceği de bilinmelidir. Çalışmanın ikinci bölümünde bu konu üzerinde durularak mevcut literatür ışığında tespit edilen faktörlerin neler olduğu paylaşılmıştır. Genel olarak firmaların şeffaflığı, yönetim kurulu yapısı ve ortaklık yapısı kurumsal yönetimin performansını arttıran unsurlardır. Finansal tabloların kurallara uygun olarak hazırlanması, firmaların finans ve finans dışı tüm bilgileri kamuoyu ile en kısa sürede paylaşması firmaların şeffaflığını arttırmaktadır. Ancak vekâlet teorisi başlığı altında da ifade edildiği gibi, firma yöneticilerinin her bilgiyi paylaşmayarak asimetrik bilgi yaratabildiği görülmektedir.

Yönetim kurulu sayısının, kuruldaki kadın/ erkek üye oranı, yabancı yatırımcı oranı, yerli/ yabancı ortak sayısı, çalışanların kurumsal yönetim kurallarını ne kadar anlayıp benimsedikleri kurumsal risk yönetim sisteminin varlığı gibi faktörlerin de kurumsal yönetim için önemli olduğu görülmüştür.

Kurumsal yönetimin işletme performansı üzerindeki olumlu etkileri firmaları kurumsal yönetim için teşvik etmektedir. Bunun dışında davranışsal finans açısından değerlendirildiğinde yatırımcıların da kurumsal yönetim ile ilgilendiği sonucunda ulaşılmıştır. Üçüncü bölüme yer verilen, bu alandaki birçok çalışma kurumsal yönetimin yatırımcıların risk davranışlarını ne şekilde etkilediğine odaklanmışlardır. Çalışmalar incelendiğinde kurumsal yönetimin başarı ve başarısızlıklarının yatırımcılar tarafından bir risk unsuru yaratabileceğinden yatırım kararlarını etkileyeceği konusunda bir fikir birliği görülmektedir. Yatırımcılar kendi risk toleransları veya duyarlılıklarına göre yatırımlarını azaltma veya arttırma kararına varacaklardır.

Çalışmaya genel olarak bakıldığında kurumsal yönetimin firmalar ve yatırımcılar için hala önemli bir konu olduğu ve kurumsal yönetimin desteklenmesi için sadece firmaların değil devletlerinde aksiyon alması gerektiği görülmektedir. Her ne kadar yatırımcıların risk davranışlarının kurumsal yönetimdeki yeri incelenmiş olsa da davranışsal finans teorilerinin kurumsal yönetim açısından incelenmediği sonucuna da ulaşılmıştır. Gelecek çalışmalarda, kurumsal yönetimi bu açılardan değerlendirmenin literatüre önemli faydalar sağlayabilme potansiyeli bulunmaktadır.

KAYNAKÇA

- Ajina, A., Sougne, D., & Lakhal, F. (2015). Corporate disclosures, information asymmetry and stock-market liquidity in France. *Journal of Applied Business Research (Jabr)*, 31(4), 1223-1238.
- Aktan, C. C. (2013). Kurumsal şirket yönetimi. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 5(1), 150-161.
- Alduais, F., Alsawalhah, J., & Almasria, N. A. (2023). Examining the impact of corporate governance on investors and investee companies: Evidence from Yemen. *Economies*, 11(1), 13.
- Aljughaiman, A. A., & Chebbi, K. E. (2022). Do investor overconfidence and loss aversion drive Saudi firm market performance? The moderating effect of corporate governance. *Sustainability*, 14(16), 10072.
- Almaskati, N., Bird, R., Yeung, D., & Lu, Y. (2023). Corporate governance, market conditions and investors' reaction to information signals. *Australian Journal of Management*, 48(1), 38-66. <https://doi.org/10.1177/03128962221096492>
- Alp, A. & Kılıç, S. (2014). Kurumsal Yönetim Nasıl Yönetilmeli (1.Baskı). İstanbul: Doğan Kitap
- Andries, A. M., Balutel, D., Ichnatov, I., & Ursu, S. G. (2020). The nexus between corporate governance, risk taking, and growth. *Plos One*, 15(2), E0228371.
- Arslan, B., & Çetin, E. (2021). Vekâlet Teorisinde fırsatçılık kavramı ve oyun teorisi arasındaki ilişki. *Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi*, 4(2), 439-454.
- Aytekin, M., & Sönmez, A. R. (2016). Kurumsal yönetim uygulamalarının işletme performansına etkisi. *Türk Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 1(2), 30-39.
- Aytekin, S. S. (2022). Yönetim kurullarını vekâlet teorisi perspektifiyle ele alan araştırmaların bibliyometrik analizi. *The Journal Of International Scientific Researches*, 7(3), 317-335.
- Ataman, B., Gökçen, G., Cavlak, H., & Cebeci, Y. (2017). Kurumsal yönetim algısı ile kurumsal yönetim notu arasındaki ilişkinin analizi. *Maliye ve Finans Yazıları*, 1(107), 162-185.
- Becan, C. (2011). Kurumsal sosyal sorumluluk kavramının paydaş teorisi ve iletişim yaklaşımı açısından değerlendirilmesi: Bankaların basın bültenlerine yönelik bir

- içerik analizi. *Selçuk İletişim*, 7(1), 16-35.
- Bhide, A. (1994). The hidden costs of investor protection: Lessons from the Us. *Rsa Journal*, 142(5452), 27-36.
- Bhuyan, M.N.H., Okafor, C.E., Cho, E. (2022). Do friendly boards impact the value of real options? *Journal Of Behavioral and Experimental Finance*, 33 (100623), doi: 10.1016/J.Jbef.2021.100623.
- Brunnermeier, M. K., & Pedersen, L. H. (2007). Market liquidity and funding liquidity. *The Review of Financial Studies*, 22(6), 2201-2238.
- Bulut, Ö. M., & Gürbüz, A. O. (2022). Kurumsal yönetim endeksinde yer alan ve yer almayan bankaların Kovid 19 salgın sürecindeki performansı. *Öneri Dergisi*, 17(58), 721-736.
- Chakraborty, D., Gupta, N., Mahakud, J., & Tiwari, M. K. (2023). Corporate governance and investment decisions of retail investors in equity: do group affiliation and firm age matter?. *Managerial Auditing Journal*, 38(1), 1-34.
- Chen, W. J. (2013). Can corporate governance mitigate the adverse impact of investor sentiment on corporate investment decisions? Evidence from Taiwan. *Asian Journal of Finance & Accounting*, 5(2), 101.
- Chindasombatcharoen, P., & Chatjuthamard, P., & Jiraporn, P. (2023). Corporate culture, cultural diversification, and independent directors: evidence from earnings conference calls, *Journal of Behavioral and Experimental Finance*, 37,100773, doi:10.1016/J.Jbef.2022.100773.
- Cornelius, P. (2005). Good corporate practices in poor corporate governance systems: some evidence from the global competitiveness report. *Corporate Governance: The International Journal of Business in Society*, 5(3), 12-23.
- Çatıkkaş, Ö. (2013). Eğitim alanı: Kurumsal yönetim ilkeleri. *Marmara Üniversitesi Sürekli Eğitim Merkezi*, 7.
- Çiftçi, U. (2011). Örgüt Teorilerinde Yöneticinin Yeniden Konumlandırılması İçin Bir Araç Olarak Sosyal Ağlar.(Doktora Tezi). Sakarya: Sakarya Üniversitesi.
- Doğan, M. (2018). Kurumsal yönetimin teorik temelleri. *Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi*, 1(1), 84-96.
- Doruk, Ö. T. (2021). 2001 finansal krizi, kurumsal yönetim ve vekâlet maliyeti: İSO 500 firmalarından bulgular. *Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi*, 23(1), 107-121.
- Ergin, N. (2022). *Kurumsal Yönetimin; Finansman, Yatırım Kararları ve Firma Per-*

- formansı Üzerindeki Etkisi: BİST Kurumsal Yönetim Endeksi'nde Bir Uygulama* (Doctoral Dissertation, Bursa Uludag University (Turkey).
- Ertuğrul, F. (2008). Paydaş teorisi ve işletmelerin paydaşları ile ilişkilerinin yönetimi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (31), 199-223.
- Freeman, R. Edward; (1984), "Strategic Management: A Stakeholder Approach", Pitman, Boston, 276s.
- Firth, M., Wang, K., & Wong, S. M. (2015). Corporate transparency and the impact of investor sentiment on stock prices. *Management Science*, 61(7), 1630-1647. doi:10.1287/Mnsc.2014.1911
- Gör, Y., Terzi, S., & Şen, İ. K. (2016). Şeffaflık açısından kurumsal yönetim uygulamalarının finansal raporlamanın süresi üzerine etkisi: Borsa İstanbul örneği. *Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi*, 18(1), 673-705.
- Hsu, Y. L., & Liao, L. K. C. (2022). Corporate governance and stock performance: The case of Covid-19 crisis. *Journal of Accounting And Public Policy*, 41(4), 106920.
- Hussain, S., Hassan, S., Ullah, S., & Rehman, A. U. (2017). Investor sentiment, corporate governance and downside risk. *Journal of Managerial Sciences*, X1 (03se), 421-441.
- Iqbal, A. (2012). Liquidity risk management: A comparative study between conventional and Islamic banks of Pakistan. *Global Journal of Management and Business Research*, 12(5), 54-64.
- Jebran, K., & Chen, S. (2023). Can we learn lessons from the past? Covid-19 crisis and corporate governance responses. *International Journal Of Finance & Economics*, 28(1), 421-429.
- Kalaycıoğlu, O. (2011). Kurumsal Yönetim Bağlamında Yönetim Kurulu Yapılarının İhracat Performansına Etkileri: Türkiye Örneği. KTÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Trabzon
- Karaca, S. S., Şenol, Z., & Korkmaz, Ö. (2018). Kurumsal yönetim ile kurumsal risk yönetimi arasındaki ilişki: Borsa İstanbul örneği. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, (78), 235-248.
- Karadal, H., Eser, F., & Saygın, M. (2014). Kaynak bağımlılığı üzerine yapılan çalışmaların içerik analizi yöntemi ile incelenmesi. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6(2), 12-24.
- Karcioğlu, R., Kurnaz, E., & Güner, M. (2019). BIST Kurumsal Yönetim Endeksi kapsamındaki şirketlerin kurumsal risk yönetimi farkındalığı üzerine bir araştırma.

- Khatib, S. F., & Nour, A. (2021). The impact of corporate governance on firm performance during the Covid-19 pandemic: Evidence from Malaysia. *Journal Of Asian Finance, Economics and Business*, 8(2), 0943-0952.
- Kılıçlı, Y. & Kıpçak, E.. (2023). Kurumsal yönetim ve finansal performans: Borsa İstanbul üzerine bir inceleme, *ODÜSOBİAD*, 13(2), 2279-2306, doi: 10.48146/Odusobiad.1105106
- Kıyılar, M., & Belen, M. (2005). “Kurumsal Yönetim Kavramı ve İlkeleri: Bir Kurumsal Yönetim Formu Olarak Türkiye’de Holding Yapılanma Biçimlerinin Değerlendirilmesi”. *İSMMM 1. Uluslararası Muhasebe Denetimi ve VII. Türkiye Muhasebe Denetimi Sempozyumu*.
- Klapper, L. F., & Love, I. (2004). Corporate governance, investor protection, and performance in emerging markets. *Journal of Corporate Finance*, 10(5), 703-728.
- Kula, V. ve Baykut, E. (2017). Borsa İstanbul Kurumsal Yönetim Endeksi (XKURY) ile Korku ndeksi (Chicago Board Options Exchange Volatility Index-VIX) arasındaki ilişkinin analizi. *AKÜ İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(2), 27-37.
- Mamatzakis, E., & Bermpei, T. (2015). The effect of corporate governance on the performance of Us investment banks. *Financial Markets, Institutions & Instruments*, 24(2-3), 191-239.
- Ngwube, A. (2013). Determinant factors for success of corporate governance in an organization. *Singaporean Journal of Business Economics and Management Studies*, 1(11), 18-23.
- Onbulak, E. (2018). Kurumsal yönetim ve Türkiye yansımaları. In *Journal of Social Policy Conferences*, 72,101-126. İstanbul Üniversitesi.
- Önder, Ş., & Kavak, N. N. (2019). Sigorta şirketlerinde kurumsal yönetim ve finansal performans arasındaki ilişki. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (62), 170-183.
- Öztürk, M. B., Çelik, M. S., & Artantaş, E. (2021). Can the VIX index be used as an indicator for the Borsa Istanbul Sustainability Index and corporate governance index?. *Turkish Online Journal of Qualitative Inquiry*, 12(3).
- Pamukçu, F. (2011). Finansal raporlama ile kamuyu aydınlatma ve şeffaflıkta kurumsal yönetimin önemi. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, (50), 133-148.
- Safiullah, M., Akhter, T., Saona, P., Azad, M.A.K. (2022). Gender diversity on

- corporate boards, firm performance, and risk-taking: New evidence from Spain, *Journal of Behavioral and Experimental Finance*, 35, 100721. doi:10.1016/J.Jbef.2022.100721.
- Sah, N.B., Adhikari, H.P., Krolkowski, M.W., Malm, J., Nguyen, T.T. (2022). Ceo gender and risk aversion: Further evidence using the composition of firm's cash, *Journal of Behavioral and Experimental Finance*, 33 (100595). doi:10.1016/J.Jbef.2021.100595.
- Shahid, M. S., & Abbas, M. (2019). Does corporate governance play any role in investor confidence, corporate investment decisions relationship? Evidence from Pakistan and India. *Journal of Economics and Business*, 105, 105839.
- Telçeken, N. (2021). Kurumsal Yönetimin Temel İlkeleri ve Yansımaları. E. Kadioğlu (Ed.), *Kurumsal Yönetim: Gelişimi, Teorileri ve Uygulamaları İçinde* (83-136 S.S.). Ankara: Gazi Kitabevi. doi: 10.5281/Zenodo.4717653.
- Tenteriz, Y., & Akkaya, G. (2021). Kurumsal yönetim üzerine bir yazın taraması. *Girişimcilik İnovasyon ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi*, 5(10), 113-133.
- Tsafack, G., & Guo, L. (2021). Foreign shareholding, corporate governance and firm performance: Evidence from Chinese Companies. *Journal of Behavioral and Experimental Finance*, 31, 100516.
- Turnacıgil, S., & Doğukanlı, H. (2018). Kurumsal yönetim uygulamalarının Türkiye'deki gelişimi ve BIST kurumsal yönetim endeks performansının incelenmesi. *Toros Üniversitesi İİSBF Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(9), 391-406.
- Xiaolu, L. I., Jieji, L. A. I., & Jian, T. A. N. G. (2016). Study of the influence of corporate governance level on investors' confidence. *Canadian Social Science*, 12(5), 8-16
- Yi, S., Wang, J., Wang, X., & Feng, H. (2022). CEO political connection and stock sentiment beta: Evidence from China. *Pacific-Basin Finance Journal*, 74, 101813.
- Young, M. N., Peng, M. W., Ahlstrom, D., Bruton, G. D., & Jiang, Y. (2008). Corporate governance in emerging economies: A review of the principal-principal perspective. *Journal of Management Studies*, 45(1), 196-220.
- Zengin, A. N., & Altıok Yılmaz, A. (2017). Kurumsal yönetim ilkeleri ve standartları. *Journal of International Social Research*, 10(48).

10. BÖLÜM

ÖRGÜTSEL DIŞLAMA DAVRANIŞINDA HEDEF SEÇİLMESİ SÜRECİ

Dr. Öğr. Üyesi İsmail Özdemir

İstanbul Gedik Üniversitesi

İktisadi, İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi

iozdemir@gedik.edu.tr

<https://orcid.org/0000-0001-6478-9168>

GİRİŞ

Günümüz çalışma hayatında meydana gelen değişimle birlikte karşılaşılan problemlerin de değiştiği ve çeşitlendiği görülmektedir. Bu kapsamda, çalışanlar üzerinde ortaya çıkan olumsuz etkisine bağlı olarak, çalışan ve örgüt ilişkisini olumsuz etkileyen çok sayıda iş tutum ve karşılaşılmaktadır. Bu davranışlar çalışanın ve örgütün başarısı üzerinde olumsuz etki yaratmaktadır. Bu davranışlardan biri de örgütsel dışlamadır. Örgütsel dışlama, çalışanın örgüt içinde, yöneticiler ve diğer çalışanlar tarafından çoğunlukla bilinçli bir şekilde yalnız bırakılmasına yönelik tutum ve davranışlardan ortaya çıkar. Örgütsel dışlamada, çalışanın örgütle ve örgüt içinde olan ilişkileri engellenerek örgütten soyutlanması hedeflenmektedir.

İnsan varlığını devam ettirebilmek için, gerek zihni, gerek ise fiziki bütünlüğünü koruyacak ve sürdürülebilir hale getirecek tedbirlerin arayışı içindedir. Bu kapsamda, kişinin içinde bulunduğu çevresel koşulların etkisi son derece önemlidir. Çünkü; kişinin çevresine uyumu ve etkileşim derecesi, onun sosyalleşme düzeyinde etkilidir. Yeterli düzeyde tesis edilemeyen uyum ve

kurulamayan etkileşim, yani yeterli olmayan sosyalleşme, yalnızlaşma duygusunun ortaya çıkmasına neden olacaktır. Kişinin bilinçli ve sistematik olarak yalnızlaştırılması, dışlaması, birey açısından yıkıcı ve yıpratıcı bir etkiye neden olabilecektir. Yeterli düzeyde sosyalleşememe, bireyin fiziksel ve ruhsal bütünlüğünü korumasını güçleştirecektir. Çünkü, sosyalleşme olarak da ifade edilebilen, uyumlu bir şekilde birlikte yaşama, sürdürülebilir bir hayatın en bilinen ve en etkili yoludur. Diğerleri ile yeterli düzeyde uyum ve işbirliğini gerçekleştiremeyen kişiler, dışlamakta ve sosyal yapılara dahil edilmesi engellenmektedir. Bu manada bir dışlama, hem sosyal, hem de iş hayatında karşılaşılan bir durumdur ve her nerede yaşanırsa yaşansın, gerek kişiye, gerek ise kişinin içinde yer aldığı örgüte ve topluma etkisi olumsuz olmaktadır.

Örgütsel dışlama, iş hayatında yaygın olarak karşılaşılan bir durumdur. Bu negatif iş yeri tutumu, çalışanların psikolojik ihtiyacının bir gereği olan sosyal etkileşim olanağını ve olumlu iletişim ortamını örgüt içinde önemli ölçüde azaltmaktadır. Bunun sonucu olarak da örgütsel dışlama, çalışanın ruhsal ve bedensel sağlığını olumsuz yönde etkilemektedir (Wu vd., 2012:179). Örgütlerin gelişmesi, büyümesi ve rekabet edebilmesi açısından çalışanlar önemli bir unsurdur. Çalışanların örgütte katkısı, örgütle ilgili olumlu duygular besliyor olma derecesine göre artacaktır. Değer gören, mutlu çalışanlar değişimin anahtarı olacak ve rekabette önemli üstünlükler sağlayabilecektir. Bu nedenle çalışan mutluluğunun sağlanmasına için, değer verilmeli, yok sayılıp dışlamamalı, sosyal ilişkileri engellenmemelidir.

Örgütler açısından olumsuz nitelikte bir örgütsel davranış olan örgütsel dışlama, üzerinde durulması gereken bir tutumdur. Bu nedenle örgütsel dışlamanın iyi anlaşılması ve bu tür olumsuz iş tutumlarına karşı ne gibi tedbirlerin alınması gerektiğinin bilinmesi önemlidir. Bu bağlamda öncelikle örgütsel dışlamanın tanımı üzerinde durulacaktır.

1. ÖRGÜT, ÇALIŞAN İLİŞKİLERİ VE ÖRGÜTSEL DIŞLAMA

Örgüt ve çalışan ilişkileri sürekli değişen bir yapıya sahiptir. Bu alanda olumlu gelişmelerin yanında, çok sayıda problemin ortaya çıktığı görülmektedir. Örneğin, örgütsel dışlama son yıllarda sıkça karşılaşılan ve önem kazanan

konulardan birisi olarak öne çıkmıştır (Halis ve Demirel, 2016: 324).

Dışlamamanın, farklı disiplinlerin ilgisini çeken ve hakkında araştırma yapılan nitelikte bir konu olması pek çok farklı tanım yapılmasına neden olmaktadır. Bu tanımlar incelendiğinde, dışlamanın; kasıtlı ve sistematik olarak uzak tutulması, yalnız bırakma ve sosyal ilişkilerden mahrum etme, izole etme (Williams, Cheung ve Choi, 2000: 750), başkası veya başkaları ile olan sosyal bağlantının reddedilmesine bağlı olarak kişinin yok sayılması (Prinstein ve Aikins, 2004: 149), gruba dahil edilmeme (Ferris vd., 2008: 1348), sosyal kabul vermeme (Twenge, Catanese ve Baumeister, 2002: 608), diğer kişinin anlamadığı bir dille konuşulması, gibi kavramlar tanımlanmaya çalışıldığı görülmektedir (Zhao vd., 2013: 220). Ancak Örgütsel dışlama bir bireyin ya da grubun, diğer bir birey ya da grup tarafından kişilerarası ilişkileri, iş başarısını ve itibarını engelleyecek düzeyde dışlaması, reddedilmesi ya da dikkate alınmaması şeklinde kapsayıcı olarak tanımlanabilir (Hitlan vd., 2006: 217).

Örgütlerde dışlama, algıya dayalı bir yönü vardır ve kişinin diğerleri tarafından önemsenmediğinin algılanması ile başlar (Leung vd., 2011:837). Bu bağlamda dışlama, kişinin başkaları tarafından dışlandığını ve göz ardı edildiğini algılama derecesi olarak tanımlamak mümkündür. Dışlama, kişinin bir gruba ait olma ihtiyacının cevaplanmadığı, yine kişinin sosyal ve zihinsel fonksiyonlarına tahrip edici olabilen, acı verici bir durumdur. Bu acının temel kaynağı kişilerin buldukları ortamda görmezden gelinmeleri, yok sayılmalarıdır. Bu durum kişilerde duygusal anlamda bir doyum yaşanmaz ve kişiler sinirlik ve kaygının eşlik ettiği bir gerginlik yaşarlar. Bu yönüyle dışlama kişiler arası ilişkinin sebep olduğu bir stres unsuru olarak da değerlendirilir. Bu dışlamanın kişi üzerinde yarattığı etkiye bağlı olarak, işten ayrılma niyetinin ortaya çıkmasına, kişinin sağlığının zayıflamasına neden olabilecektir.

Örgütsel dışlama; çalışanın bir nedene bağlı olmaksızın, diğerleri çalışanlar tarafından dikkate alınmaması ya da uzak durulması (Leung, vd., 2011:838) şeklinde bir durumla karşılaşılabilir. Bu durumda, çalışan, diğerleri tarafından dışlandığında ve örgütün bir parçası olamadıklarında, ortaya koyacakları performans, örgüte sağlayacakları her türlü olumlu katkı bu durumdan etkilenecektir. Bu noktada net olarak anlaşılabilir olan hedef seçilen kişilerin diğer çalışanlar için tehdit oluşturan ve muhtemelen performansı yüksek olan veya nitelikli kişiler olduğu anlaşılabilir. Diğer çalışanların canını sıkan ve kişiliği sevilmeyen kişilerden ziyade kendi stratejileri doğrultusunda tehdit ve engelle-

ri ortadan kaldırmaya kararlı çalışanlar örgütsel dışlama için harekete geçerler.

Hedef seçilen kişiler, etkisiz, başarısız ve düşük performanslı hale getirilmek istenen kişilerdir. Yaygın olarak örgütsel dışlama seçilmesinin nedeni, dışlamanın bulaşıcı özelliğidir (Özkan, 2021a). Dışlama davranışına diğer çalışanlar katılma eğilimindedir (Özkan, 2012b). Çalışanların bu eğilim içerisine girmelerinde çeşitli nedenler vardır. Bu nedenler arasında dışlanan kişinin yanında yer alma korkusu başı çeker. Kendisi de dışlanmak istemeyen bireyler, dışlanan kişiden uzak durmayı tercih ederler. Bu “kaçınma” süreci de aslında örgütsel dışlamaya katkıda bulunacaktır.

Örgütsel dışlama davranışını başlatan kişiler, kasıtlı davranan kişilerdir. Diğer kişiler psikopati, korku ve çeşitli nedenlerle bu davranışa katılıyor olabilirler. Örgütsel dışlama yerine diğer suistimal davranışları da tercih edilebilir, hedef alınan bireye karşı daha fazla risk alarak daha saldırgan davranmak isteyen çalışanlar bu şekilde hareket eder. Ama örgütsel dışlama, en az risk alarak gerçekleştirilen en etkili suistimal davranıştır. Bu nedenle yaygındır.

2. ÖRGÜTSEL DIŞLAMA TÜRLERİ

Örgütsel dışlamanın anlaşılmasında, örgütsel yaşamda ne tür dışlamalarla karşılaşıldığını incelemek gerekecektir. Bu kapsamda örgütsel dışlamanın sonuçlarına dayalı olarak yapılabilecek bir sınıflamada, sosyal ve psikolojik dışlamadan bahsedilebilir. Hangi tür dışlama olursa olsun, reddedilme, yok sayılma ve görmezden gelinme durumları, psikolojik ve fiziksel iyi olma halini ortadan kaldırmakta, öncelikle ait olma ve benlik binicine zarar vermektedir. Bu nedenle dışlama türlerini iyi bilmek, aratabileceği olumsuz durumların yönetilmesi açısından önem arz etmektedir.

2.1. Sosyal Dışlama

Sosyal dışlama, örgütsel davranış boyutundan ziyade, daha çok sosyoloji temelli olarak ele alınmaktadır. Kullanılmaya başlaması ve literatüre girmesi çok eski değildir. İlk olarak 1960’lı yıllarda kullanılmış, 1970’li yıllarda yaşanan kriz sonrasında daha çok kullanılmaya başlamıştır. Bu kavramın ifadesinde çoğunlukla; yoksulluk, eşitsizlik, adaletsizlik ve yoksunluk gibi kavramlar yer almıştır. Kişilerin maddi ve manevi olan haklarında mahrum bırakılmış

olmak suretiyle, toplumsal bütünleşmenin engellenmesi, sosyal dışlamanın genel çerçevesini oluşturmaktadır. Sosyal dışlamada, dışlamaya konu olan eylem veya eylemlerin bir gruptan bireye yönelik olması olağan bir durumdur. Bu nokta bireyin yalnızlaştırılması ve iletişim kurulmaktan tamamen kaçınılması söz konusudur. Genellikle birey ve grup arasında var olan ilişki bireyin gruptan çıkarılmak suretiyle dışlaması sonucu doğurur.

İnsanın yaşamını sürdürmesini sağlayan ve bir toplumun veya grubun üyesi olmaya iten neden ihtiyaçlarının karşılanmasıdır. İnsan ihtiyaçları, ekonomik, sosyal, kültürel vb. çok farklılıklar gösterse de bu ihtiyaçlar insan için bütünlük arz eder ve birini karşılanamaması, topluma katılma ile ilgili sorunların ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Bu sorunların ortaya çıkma şekli, etkisi, kapsamı yaşanan sürecin bir dışlama olup olmadığı düşüncesinin oluşmasına neden olacaktır.

Farklı boyutlardan bakılması ve ele alınması nedeniyle, sosyal dışlama ile ilgili birçok tanımla karşılaşılabilmektedir. Ancak, burada yapılacak tanımla biraz daha karşıtı olarak kabul edilen sosyal bütünleşme kavramı üzerinden yapılacaktır. Bu çerçevede sosyal dışlama; sosyal bütünleşmesinin engellenmesi, sosyal bütünleşmeyle elde edilecek faydadan mahrum olunmasına veya bırakılmasına dair tüm dinamik süreçler şeklinde ifade edilebilir. Sosyal dışlamada; kişiler maddi ve manevi yoksunluklara maruza kalır ve haklarını koruyacak her türlü destekten mahrum olurlar.

Sosyal dışlama farklı şekillerde ortaya çıkabilir. Kişilerin hayatını devam ettirebilecek bir gelirden tamamen veya kısmen mahrum bırakılması şeklinde ekonomik temelli olabileceği gibi, ekonomik nedenlerinde de eşlik edebileceği sosyal ilişkilerin zayıflaması ve sosyal destek yoksunluğuna ve de kurumsal dışlama/ destek yoksunluğuna bağlı olarak ortaya çıkabilmektedir.

Sosyal dışlama olgusu, örgütsel bazda ortaya çıkmış ise bu kapsamda yönetim araçlarının kullanılması gerekecektir. Bu ise sosyal dışlama soruna daha mikro seviyede bakılmasını gerektirir. Örgüt bazında ortaya çıkan sosyal dışlama sorunlarının çözümü veya bu sorunların ortaya çıkmasının engellenmesi amacıyla; örgütte maaş ve diğer ekonomik hakların çalışanlara adil olarak sunulması, örgüt mensupları arasında ilişkilerin geliştirilmesine önem verilmesi ve desteklenmesi, örgüt bağlamında destek mekanizmalarının etkinliğinin artırılmasına yönelik uygulamaların hayata geçirilmesi önemli olacaktır.

2.2. Psikolojik Dışlama

Psikolojik dışlamada, dışlama eyleminin odağında daha ziyade birey yer almaktadır. Sosyal bir varlık olan insan, benimsenmek, bir grubun parçası olmak ve bu gruba ilişkisinin devam ettirmek bütün bunların sonucunda sağlıklı, güvenilir sürdürülebilir bir hayat yaşamak ister. Diğer birey ve gruplar tarafından, bireye yönelen; reddetme, yok sayma, görmezden gelme veya bir guruba dahil olmanın engellenmesi şeklinde ifade edilen psikolojik dışlama, bu isteğin karşılanmasında bir tehdit oluşturmaktadır. Dışlama, kişilerin ihtiyaçların giderilmesinde sorunlara yol açmakta ve bu sorun dayalı olarak istenmeyen tepkiler ve davranışlar ortaya çıkmaktadır. Gerek, günlük yaşantıda, gerek ise çalışma hayatında psikolojik dışlama örneklerine sıklıkla rastlayabiliriz. Sıklıkla örneklerine rastlıyor olsak da, psikolojik dışlamada, dışlamanın nedeni ve amacı genellikle açık olmayabilmektedir. Bu da kişilerde, kontrol algısının kaybına, anlamlı varoluş ihtiyacının karşılanamamasına bağlı olarak, olumsuz tutum ve davranışların gelişmesine neden olabilir.

Psikolojik dışlamanın tehdit ettiği bir diğer ihtiyaçta; bir gruba ait olmaktır. Bu ihtiyaç, dışlamanın karşılanmasını engellediği diğer ihtiyaçlara nazaran daha fazla öneme sahiptir. Çünkü örgüt yapısı içinde bulunan çalışan, diğer çalışma arkadaşları tarafından değer görmek, onlarla sağlıklı ilişki içinde olmak ve bu ilişkiyi devam ettirmek ister. Bu durum, çalışanın beklentilerini karşılamayacak durumda gerçekleşirse, oluşan olumsuzluktan hem kendisi, hem de içinde yer aldığı örgüt etkilenecektir. Sonuçta bu durum daha az örgüt bağlılığı ve daha az motivasyona, doyasıyla daha düşük performansla neden olacaktır.

3. ÖRGÜTSEL DIŞLAMADA HEDEF BELİRLENMESİ VE NEDENLERİ

Negatif boyutlu bir olgu olan örgütsel dışlama tutumu, örgüt içinde ortaya çıkabilecek diğer iş tutumlarını çok çabuk etkiyebilmekte ve etkilenebilmektedir. Örgütlerde dışlama davranışı hem hiyerarşik hem de hiyerarşik olmayan ilişkilerde ortaya çıkabilmektedir (Mlika, Khelil ve Salem, 2017: 341). Sonuçları örgüt ve çalışan üzerinde etkili olan örgütsel dışlamanın nedenlerini göz önünde bulundurmamak, örgüt içinde karşılaşılan olası dışlama sorunlarının ana-

liz edilmesinde ve çözümünde yol gösterici bir rol oynayacaktır. Bu kapsamda, örgütsel dışlamanın nedenlerini iki ana başlık altında inceleyebiliriz. Bunlar; kişiye bağlı ve örgüte bağlı nedenlerdir.

3.1. Kişiyeye Bağlı Nedenler

Örgütsel içinde çalışanlar birbirlerine ihtiyaç duyarlar. Örgüt yapısı, örgütsel amaçları en etkin şekilde gerçekleştirmek üzere, çalışanlar arasındaki ilişki ve işbirliğini olanaklı kılmak üzere tesis edilir. Tesis edilen bu ilişki ve iletişim ağı ne kadar etkin kullanılır ise, performansı da o oranda örgüt için iyi olur. Ancak, çalışanlara bağlı nedenlerle, tesis edilen bu ilişki ve iletişim ağı etkin olarak kullanılmaya bilinir. Bu nedenlerden birisi de örgütsel dışlamadır. Örgüt içinde dışlanan kişi, mevcut ilişki ve iletişimin bozulmuş olmasından öncelikle mustarip olur. Bu duruma kişisel nedenler neden olabilir.

Bir örgütün başarılı bir performans gösterebilmesi örgüt içerisindeki ortamın pozitif davranışlara zemin hazırlayacak ölçüde etkin olabilmesi ile mümkündür. Bu bağlamda, zamanının büyük bir bölümünü işbaşında geçiren birey için önemli bir sosyal çevre olan örgüt, birbiri ile kaliteli ilişkiler ve ideal bağlantılar kurmuş çalışanların varlığı ile etkinleşecektir (Chung, 2015: 368). Dolayısıyla, görmezden gelme, yok sayma, izole etme ve kabul vermeme gibi kavramlarla ifade edilen örgütsel dışlama davranışları örgütsel etkinliğe zarar veren bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır.

Kişisel nedenlerin başında kişinin kişilik özellikleri gelmektedir. Uyumlu ve dışa dönük kişilik özelliklerine sahip olan bireylerin örgütsel dışlama ile negatif yönlü, nevrotik kişilik özelliklerinin ise pozitif yönlü bir ilişkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, yine kişilerin iş performansı ile örgütsel dışlama arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir Wu vd., 2011:23-26). Yani örgütsel dışlama açısından, nevrotik kişilik özelliklerine sahip, iş performansı düşük çalışanlar daha fazla maruz kalmaktadır denilebilir.

3.2. Örgüte Bağlı Nedenler

Örgütsel nedenler de dışlamaya sebep olabilir. Bu bağlamda örgütsel nedenlere bağlı olarak ortaya çıkabilecek dışlama; kasıtlı ve kasıtlı olmayan şeklinde olabilir. Kasıtlı dışlamada, grup şeklinde dışlamadır. Bu dışlamada, dışlanan grup ile arada var olan ilişkinin niteliği; benimsenmiş kültürel değerler, poli-

tika farklılıkları vb. hususlar dışlamanın nedeni olarak karşımıza çıkmaktadır. Bunun nedeni de kişilerin genellikle kendilerine yakın olan kişilerle sosyal bağlar kurma eğiliminde olmalarından kaynaklanmaktadır. Dolayısıyla örgüt üyeleri nispeten kendilerine daha az benzer örgüt üyeleri ile daha az iletişim halinde olmaktadır. Bu durum bazen çalışanlar arasında kullanılan dilin farklılığına da dayalı olabilmektedir. Aynı dili konuşmayan örgüt mensupları doğal olarak gerekli iletişimi kuramayacakları için, azınlık durumunda bulunanların dışlaması söz konusu olabilecektir. Burada dışlama bilinçli ve açık bir niyete dayalı değildir ve kişiler arasında bulunan kişisel farklılıklardan spontane bir şekilde ortaya çıkmaktadır. Kasıtlı olmayan dışlamada ise, daha çok örgütsel özellikler etkili olmaktadır. Bu bağlamda, çalışma koşulları, örgüt kültürü, işe alım ve insan kaynakları politikası, örgüt yapısı vb. unsurların dışlama üzerinde etkili olmaktadır. Örnek olarak; basık örgüt yapılarında, dik örgüt yapılarına nazaran dışlama daha az görülmektedir. Bunun nedeni dik örgüt yapılarında, daha fazla sayıda örgüt mensubu sahip olduğu formal güç ve yetki ile diğerlerini daha çok kontrol etmeye çalışmakta ve özerlerinde egemenlik kurmaya çalışmaktadırlar.

Örgüt içerisinde, istismarcı yöneticiler de yer alabilir. Bu yöneticilerin başlattığı dışlama süreç pek çok çalışan tarafından takip edilir (Özkan,2021a). İstismarcı yöneticiler, güçlerini ve etkilerini diğer çalışanları dışlama davranışına yönlendirmek için kullanabilirler. Böylece dışlanan kişi daha zor bir durumda kalacaktır.

3.3. Terfi ve Prestij

Terfi bekleyen çalışanlar, diğer çalışanların kendilerinin yerini alma ihtimalini mütemadiyen değerlendirirler. Bu süreçte bazı çalışanlar strateji üreterek kendilerinin önünü kesebilecek olan çalışanlara karşı harekete geçebilirler. Bu süreçte çalışanların niyeti çok önemlidir. Yönetici konumundaki kişiler, yeni işe giren ve kendi pozisyonunda olma potansiyelinde olan kişileri de hedef olarak seçebilirler. İş yeri güvencesizliği veya kişilik bozuklukları bu eğilimi güçlendirir.

Nitelikli çalışanlar veya diğerleri tarafından çok saygı gören çalışanlar da tepkilere maruz kalabilir. Bu tepkiler, kurumdaki prestijli çalışanların sessiz tepkileri olacaktır. Kendi saygınlıklarını başkaları ile paylaşmak istemeyen kişiler, diğer kişilere karşı dedikodular üreterek örgütsel dışlama başlatmaya çalışabilirler. Bu gibi durumlar sonucunda açılan mobbing davaları vardır.

4. KİŞİSEL NEDENLER SONUCU GERÇEKLEŞEN ÖRGÜTSEL DIŞLAMAMANIN SONUÇLARI

4.1. Örgütsel Sonuçlar

Örgütsel dışlama örgütler ve bireyler açısından çeşitli sonuçlar doğurmaktadır. Çalışanların yok sayılması reddedilmesi, göz ardı edilmesi, iletişim kurulmaması, yönetici ve diğer çalışanlarla olan ilişki ve iletişimin engellenmesi, asıl amacı sosyalleşmenin artırılması ve ilişkilerin güçlendirilmesi olan faaliyetlerden bilinçli ve sistematik olarak dışında tutulmak şeklinde gerçekleşen örgütsel dışlamanın, kişi ve örgüte yönelik birtakım sonuçlarının olması kaçınılmazdır. Buna maruz kalan kişinin kendine güveni zedelenecektir.

Kişi açısından dışlamanın etkileri dana belirgin olmaktadır. Dışlamanın olumsuz etkileri, kişinin iş arkadaşları veya grup tarafından dikkate alınmadığı, değer görmediği, ihmal edildiğini hissetmesiyle başlayacaktır. Bu durum kişilerin yalnızca sosyal etkileşimini azaltmamakta, aynı zamanda bireyin duygusal ve sosyal manadaki ihtiyaçlarını karşılayamamalarına da neden olmaktadır (Wu vd.,2012:179). Bu durumu üzüntü, stres, kaygı, hayal kırıklığı gibi duyguların da eşlik ettiği iş tatmininde azalması ve örgütsel vatandaşlığın duygusunun zayıflaması sonucuna neden olmaktadır. Bu durumun devam etmesi durumunda işten ayrılma niyetinin güçlenmesi süz konusu olmaktadır. Ayrıca, çalışanın örgüt içinde karşılayamadığı ihtiyaçlarının sonucu olarak, kontrol algısının kaybolmasına ve kişinin kendisini belirsizliğin yarattığı koşullara bağlı olarak, kaygı ve stres altında hissetmesine neden olmaktadır. Bu da kişide saldırganlık gibi olumsuz tutumların gelişmesini sağlayabilmektedir.

Dışlama,gerek çalışan, gerek ise örgüt açısından istenmeyen bir durumdur. Birey açısından açı vericidir. Bu açının birey üzerinde yarattığı strese bağlı olarak ortaya çıkan tepkinin şiddeti de artabilir. Dışlama örgütsel aidiyeti ve motivasyonu azaltmak sureti ile çalışan performansı üzerinde de olumsuz etkiye sahiptir (Hitlan vd., 2006; Hitlan ve Noel, 2009). Örgütsel dışlamanın kapsamı, hangi grup ve çalışanlara yönelik olduğuna bağlı olarak, çalışan ve örgüt üzerinde etkisi vardır. Bu etki; mutsuzluk, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık duygularının zayıflaması, uygun olmayan iş davranışı sergilemekten

kaçınmamak yani üretim karşıtı davranışlar, sapkın davranışlar göstermek, iş bırakma ya da performansın düşmesi sorunlarının yaşanmasına neden olmanın yanında (Yılmaz, 2017: 142), çalışanların psikolojik sağlıkları ve ihtiyaçları üzerinde de tahrip edici etki yaratmaktadır (Hitlan vd., 2006; Williams ve Nida, 2011; McGraw, 2016). L Örgütsel dışlama, maruz kalanlar açısından yalnızlık, umutsuzluk, öfke, depresyon gibi psikolojik etkilere bağlı olarak acı ve üzüntüye neden olmaktadır (Ramsey ve Jones, 2015). Bütün bunların sonucunda, örgütsel dışlamanın; örgütsel verimlilik, örgütsel iklim ve çalışan devir oranı (Halis ve Demirel, 2016: 331) ve işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır (Ng, 2017; Haq, 2014). Örgütsel dışlama, kişinin üzerinde işten ayrılmasına yönelik sistematik bir baskı şeklinde gerçekleşiyorsa, o zaman bu dışlama bir mobbing nedeni olarak da kabul edilebilir.

Örgütsel dışlama, örgütün performansını düşüren bir etkiye sahiptir. Nitelikli personelin düşen performansı ile darboğazlar oluşabilir ve kurumun operasyonlarında kesintiler gerçekleşebilir. Kurum, görevlerini ve faaliyetlerini sağlıklı bir şekilde yerine getiremeyebilir.

Örgütsel dışlama ile işten ayrılma niyeti de yükselir (Özkan, 2021a). Artan işten ayrılma niyeti, anahtar ve bulunması zor olan çalışanların işten ayrılması ile nihayete erebilir. Bu durumda, kurum hem yeniden işe alım maliyetlerine katlanacak, hem de nitelikli ve tecrübeli bir çalışanını kaybedecektir. Bu gibi durumlarda bir departman, tam anlamıyla çalışamayabilir ve bu durum önceki çalışanın yerini dolduracak bir çalışan bulunana kadar devam edebilir.

Dışlama örgütte ciddi sorunların yaşanmasına neden olabilir. Örgütsel dışlama en başta bir iletişim ağı olan örgüt yapısının etkinliğini azaltarak örgüt içindeki etkileşim ve bilgi akışının azalmasına neden olacaktır. Bunu yanı sıra, çalışanların birbirine misilleme yapabilmelerine yol açarak, birlikte çalışma anlayışını ve dolayısıyla ekip çalışmasına uygun olmayan bir ortam ortaya çıkartacaktır.

Örgüt ve örgüt mensuplarını, bir çok konuda olduğu gibi örgütsel dışlamanın sonuçlarından etkilenme anlamında da birbirinden ayırabilmek mümkün değildir. Dışlamanın sonuçları doğrudan örgüte alakalı olsa da, örgüt mensubu ile alakalı olsa da, nihai olarak ortaya çıkan sonuçtan her ikisi de etkilenmektedir.

Bu kapsamda bazı araştırmacılar tarafından dışlama sosyal ölüm olarak tanımlanmış (Williams, 2007) ve sosyal acı hissine neden olduğu dile geti-

rilmiştir (MacDonald ve Leary, 2005: 203) Bu anlamda dışlama, psikolojik rahatsızlığa ve insanlar arasında strese neden olmakla birlikte (Wu vd., 2012: 179), kişilerin temel ihtiyaçlarını doğrudan tehdit etmektedir.

4.2. Bireysel Sonuçlar

Örgütsel dışlamanın, psikoloji üzerindeki olumsuz etkileri bilinmektedir (Özkan, 2021). Buraya kadar yapılan anlatımlar, dışlamanın bireyler üzerinde olumsuz etkileri olabilecek bir durum olduğunu gözler önüne sermektedir. Bugüne kadar yapılmış çalışmalar, dışlamanın farklı yaş grupları, farklı kültürel ve demografik yapıda bulunan örgütlerde de görüldüğünü ortaya çıkarmıştır (Ferris, Brown, Berry ve Lian, 2008: 1351; Fox ve Stallworth, 2005). Sosyal bir varlık olan çalışan, içinde bulunduğu tüm sosyal gruplarda ihtiyacının karşılanmasını bekler ve bu kapsamda; değer verilmek, önemsenmek, bir gruba ait olmak, güvenmek ve güven içinde bulunmak, kabul görülme ister. Bu tür ihtiyaçları karşılanmayan çalışanlarda; kızgınlık, yalnızlık, mutsuzluk, depresiflik ve yetersizlik gibi olumsuz duygular ve şiddete meyiletme gibi olumsuz davranışlar gözlemlenebilir (Hawkey, Williams ve Cacioppo, 2011: 238).

Bireyler, dışlama sonrasında zarar gören psikolojilerini her zaman hızlı bir şekilde tamir edemeyebilirler. Bu durum da, bireylerin iş gücüne katılamaması ile sonuçlanabilir. Bireyin ne kadar süre bu durumda olacağı, kişisel dayanıklılığı ile ilişkilidir. Dayanıklılığı yüksek olan çalışanlar, zor durumlardan daha hızlı çıkabilirler.

Dışlama, farklı disiplinlerin ilgisini çeken ve üzerinde çok çalışılan bir konudur. Bu sebeple bu farklı disiplinlerin bakış açısı ve ihtiyaçlarına dayalı olarak yapılmış çalışmalar mevcuttur. Ancak bu çalışmalarda dışlama kavramının temel olarak kişi veya grubu hedef alan; izole etme (Williams, Cheung ve Choi, 2000: 750), sosyal kabul vermeme (Twenge, Catanese ve Baumeister, 2002: 608), gruba dahil edilmeme, reddetme ve vazgeçme (Prinstein ve Aikins, 2004: 149), görmezden gelme, dikkate almama, gibi farklı kavramlarla açıklandığı görülmektedir. Dışlamanın, çalışanlar üzerinde olumsuz etkileri olabileceği, aşikar bir durumdur ve yaş grupları, kültürler ve demografik yapılarıdaki farklılıklara rağmen dışlamanın etkileri gözlemlenmektedir (Ferris, Brown, Berry ve Lian, 2008: 1351; Fox ve Stallworth, 2005: 434; Williams, 2007: 427). Bunun nedeni ise, insanın sosyal bir varlık olması, güvenme, güvenilme, değer görme, bir gruba ait olma gibi psikososyal ihtiyaçlarının olmasıdır. Bu

tür ihtiyaçların karşılanması, çalışanın psikolojik açıdan dengeli bir durumda olmasına yardımcı olacaktır. Tam tersi durumda, yani bu tip ihtiyaçların karşılanmaması durumunda ise; dışlanmışlık, mutsuzluk, kızgınlık, depresiflik, şiddete yönelimlilik ve yetersizlik gibi olumsuz duygular hissetmesi söz konusu olabilecektir(Hawkley, Williams ve Cacioppo, 2011: 238).

Dışlama, bir nevi çalışanın buldukları ortamda yok sayılmaları ve görmezden gelinmeleri durumudur ve temel bir sosyal ihtiyaç olan, ait olma hissine zarar veren bir olgudur. (Çelik ve Koşar, 2015: 47). Diğer çalışanlar ve yöneticilerin dışladığı çalışan, görevine, ekip arkadaşlarına, örgüte olan bağlılık ve sadakati azalmakta ve önemli derecede tükenmişlik duygusuna kapılmaktadır. Çünkü, çalışan fizyolojik ve psikolojik gereksinimlerini giderebilmek için diğerlerinin desteğine, arkadaşlığına, ilgisine ve iletişimine ihtiyaç duyar. Bu ihtiyaçların giderilememesi, öncelikle kişi üzerinde olumsuz etkilere sebep olabilecektir (Ordun, 2016: 737). Kişi, benlik bütünlüğünü sağlayamadığı, kontrol algısı zayıfladığı, gelişeme olanaklarından mahrum olduğu için stres yaşar. Bu durum ilk başta, bireyin çeşitli sosyal ve zihinsel zarara maruz bırakmakla birlikte, en önemli ihtiyaçlarından birisi olan aidiyet duygusunu tehdit edecektir(Yang, 2012: 15). Bu durumda çalışanın verimliliği azaltmakta ve çalışan örgüt yararına yönelik çalışmayı bir tarafa bırakıp kendi problemiyle uğraşmaktadır(Halis ve Demirel, 2016: 319). Dolayısıyla duygusal olarak etkilenen çalışanların performansları düşmekte, işten ayrılma niyetlerinde artmaktadır. Bu durum, örgütte maliyetlerini yükselmesine, karlılığın azalmasına nedene olmakta, dolayısıyla örgüt başarısına olumsuz yansımaktadır.

Örgütsel dışlama, bireylerin psikolojik olarak acı verici olabilen bir stres yaşamalarına neden olabilmekte (Fiset, Al Hajj ve Vongas, 2017: 3) ve öfke, hayal kırıklığı ve yabancılaşma gibi duyguları ortaya çıkarmaktadır. Bu durum, dışlamaya maruz kalan çalışanların iş performanslarına olumsuz olarak yansımaktadır (Hitlan ve Noel, 2009: 480). Üstelik, yalnızca dışlamaya maruz kalan bireyler değil aynı zamanda bu davranışı gözlemleyen kişiler bile dışlamanın yarattığı olumsuz sonuçları yaşayabilmektedir. Bu sebeple dışlama olgusunun yarattığı duygular düşünüldüğünden daha hızlı bir biçimde örgüt içerisine yayılabilmektedir (Gorsalkorale ve Williams, 2007: 1177).

4.3. Toplumsal Sonuçlar

Dışlama, sosyoloji gibi disiplinler tarafından fazla ele alınmasa da sonuçları bu gibi disiplinlerin çalışma alanına girecektir. Grubu hedef alan dışlama davranışları ve ayrımcılık gibi niyetlerle birlikte ortaya çıkan grupları izole etme davranışları toplumu olumsuz yönde etkilemektedir (Williams, Cheung ve Choi, 2000: 750). Gücü elinde tutan gruplar, kişilere, davranışlara veya görüşlere sosyal olarak kabul vermeyebilir ve hatta tepki içerisine girebilirler (Twenge, Catanese ve Baumeister, 2002: 608) Toplumda dahil edilmeyen, toplumun dışında tutulmaya çalışılan bireyler olabilir, bu bireylerin ve grupları varlığı reddedilebilir ve kaynak paylaşımı gibi süreçlerin dışında tutulmaya çalışılabilirler (Prinstein ve Aikins, 2004: 149). Bu süreç toplum içerisinde dışlama davranışının ayrımcılığı da pekiştirmesine neden olacaktır. Çalışma ortamında müşteri ve tedarikçi seçiminde de bazı seçenekler dikkate alınmayabilir (Williams, Cheung ve Choi, 2000). Böylelikle toplumun yapısı şekillenir ve bazı gruplar güç kazanırken diğerleri güç kaybeder.

Dışlamanın kurbanı olan çalışanlar aslında toplum birer parçasıdır ve onlara yansıyan bu olumsuz durum toplumsal yapıda da göze çarpar. İş yeri ortamında en fazla dışlanan yaş gruplarına ait bireylerin, cinsiyete ait bireylerin ve dışlanan kültüre ait bireylerin sosyal hayata katılma konusunda çekingen davrandıkları görülmüştür (Ferris, Brown, Berry ve Lian, 2008: 1351). Bu çekingenlik, kendine güvenlerinin kırılması sonucudur ve bazen bu gibi grupların “kolektif olmama” gibi bir özelliğe sahip olduğu düşüncesinin gerçek dışı olarak gelişmesine de neden olabilmektedir. Toplumbilim uzmanlarının bu gibi yanılgılara düşmesinin sebebi, dışlama davranışının yaygınlığını, seçtiği hedefleri ve sonuçları dikkate almamalarından ileri gelmektedir. Oysa demografik özellikleri ile dışlanan bireyler, demografik özellikleri nedeniyle değil, dışlanmaları nedeniyle bazı davranışları ortaya koymaktadır (Fox ve Stallworth, 2005: 434; Williams, 2007: 427). Çünkü sosyal varlıkları zarar görmüştür, sosyalleşmekte zorluk çekerler, güvenlerinin yerini hayal kırıklığı almıştır, değer görme ihtiyaçları karşılanmamıştır ve gruba dair aidiyet duyguları oluşmadığı için psikososyal açıdan boşluk hissederek.

SONUÇ

Çalışma hayatında, çalışanların dışlamaya maruz kalmaları sık rastlanılan bir durumdur. Dışlama kişinin yaşam kalitesi, yaşam memnuniyeti düzeyi üzerinde önemli bir etkiye sahiptir ve daha az kişiler arası etkileşim içeren yeni durumlarda azalabilir (Erkasap, 2023). Çalışanın içinde yer aldığı örgütte yerine getirmiş olduğu işin, gerek çalışan, gerek ise diğerleri tarafından nasıl algılandığına bağlı olarak dışlama yaşanabilir. Ancak dışlama sürecinde hedef seçilirken, tamamen adaletsiz davranılması sık karşılaşılan bir durumdur. Özellikle örgütsel dışlama, egale edilmek istenen çalışanlara yönlendirilmektedir. Bu çalışanlar da niteliksiz veya sevilmeyen değil, aksine nitelikli ve sevilen çalışanlardır.

Dışlama davranışı, tamamen kişinin yaratıcılığı ile sınırlıdır. Çalışanın ödüllendirilmesi gereken davranışlarının, bilinçli olarak ödüllendirilmemesi, bu konuda bilinçli bir umursamazlık, görmezden gelme veya elde edilen başarının reddedilmesi söz konusu olabilir. Bu durumun uzaması durumu, çalışan üzerinde dışlama duygusunun pekişmesine neden olabilecektir. Bu duyguyu pekiştirmek için kullanılacak olan yöntem sayısı oldukça fazladır. Ama tercih edilenler, hedef olarak seçilen çalışana uygulanan bu kasıtlı davranışları en başarılı şekilde örtebilecek olan davranışlardır.

Hatalı ve eksik yönetim uygulamalar da örgütsel dışlamaya neden olabilecektir. Çalışanın yerine getirdiği İşin değersiz olduğu vurgusu, çalışanın sorumluluğuna verilen işin, sahip olduğu yetkinliğinin, potansiyelini çok altında olması ve uygun bir işin verilmemesi, belirsizlik, gelişme ve öğrenme fırsatı yaratılmaması, işin yapılmasında gerekli kaynağın verilmemesi, gereksiz çatışmaları önleyecek tedbirler alınmaması, İş güvencesi belirsizliği dışlamaya neden olmanın yanında, işini kaybetme korkusuna ve de bireyin benlik saygısının azalmasına yol açabilmektedir.

Yönetim tarzı, örgütün hiyerarşik doğası da dışlamaya neden olan etmenler arasında olup, yönetim yapısı ve yönetim tarzı dışlamanın oluşumunda etkilidir. Düşmanca davranan yöneticiler, dışlama sürecinde etkilidir. İstismarcı yönetici dediğimiz bu kişiler, hedef seçtikleri kişinin dışlanması sürecine diğer insanları da dahil ederler (Özkan, 2021). Onları bu davranışa teşvik ederler.

Örgütlerde dışlama örnekleri, kişinin sosyal çevreden izole edilmesi, etkisizleştirilmesi, zor durumda bırakılması, niteliklerinin çok altında veya çok üstünde görev verilmesi ve işten atılmakla tehdit edilmesi şeklinde uygulanabilir. Dışlama arttıkça ve süresi uzadıkça etkisi de artar. Bu durumla başa çıkamayan çalışanı bekleyen son ise kişisel benlik duygusunun önemli ölçüde zarar görmesidir.

Örgütsel dışlama bireylere zarar verdiği için topluma da zarar vermektedir. Bu süreçte hedef olarak seçilen kişilerin topluma katkıda bulunma potansiyeli olduğu düşünülürse ve örgütsel dışlama ile katkıda bulunma eğiliminin azalacağı da hesaba katılırsa bu davranışın topluma olan zararı daha iyi anlaşılabilir. Bu süreçte en kilit nokta, örgütsel dışlama davranışına maruz kalan çalışanların düşünülmenin aksine oldukça iyi niyetli, yetenekli ve uyumlu kişiler olmasıdır. İyi niyetli kişiler öncelikli hedefdir, çünkü tehdit olarak algılanmazlar. Kötü niyetli kişiler ise kendilerinden gelebilecek kötülüklerden çekinilmesi nedeniyle daha zor hedef olarak seçilirler.

Örgütsel dışlamanın en büyük zararı, örgütlere ve onların performanslarına karşıdır. Önemli ve başarılı çalışanların performansı düşünce kurumun performansı da düşer. Üstelik süreklilik arz etmesi gereken kurum faaliyetleri, örgütsel dışlama ile dikkati dağılan veya performansı düşen kilit çalışanlar nedeniyle sekteye uğrayabilir. Bu çalışanların örgütsel dışlama nedeniyle daha fazla dayanamayarak işten ayrılması ise örgütü daha da fazla zarara uğratacaktır.

KAYNAKÇA

- Chung, Y. W. (2015). The mediating effects of organizational conflict on the relationships between workplace ostracism with in-role behavior and organizational citizenship behavior. *International Journal of Conflict Management*, 26(4), 366-385. *Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24(2), 47-62.
- Çelik, C. ve Koşar, A. (2015). Örgüt Kültürü ve İşyerinde Dışlama Arasındaki İlişkisi, Ç.Ü. Sosyal
- Erkasap, A. (2023). The Effect Of Fear Of Covid-19 On Stress, Depression, Anxiety, Life Satisfaction And Well-Being: A Meta-Analysis Study. *Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 229-240. DOI: 10.52122/nisantasisbd.1351119
- Ferris D. L., Brown D. J., Berry J. W. ve Lian H. (2008). The Development and Validat-

- tion of the Workplace Ostracism Scale. *The Journal of Applied Psychology*, 93(6), 1348-1366.
- Ferris, D. L., Brown, D. J., Berry, J. W., ve Lian, H. (2008). The development and validation of the Workplace Ostracism Scale. *Journal of Applied Psychology*, 93(6), 1348-1366.
- Fiset, J., Al Hajj, R., ve Vongas, J. G. (2017). Workplace ostracism seen through the lens of power. *Frontiers in Psychology*, 8(1528), 1-19.
- Fox, S., ve Stallworth, L. E. (2005). Racial/ethnic bullying: Exploring links between bullying and racism in the US workplace. *Journal of Vocational Behavior*, 66, 438-456.
- Gorsalkorale, K., ve Williams, K. D. (2007). The KKK won't let me play: Ostracism even by a despised outgroup hurts. *European Journal of Social Psychology*, 37, 1176-1186.
- Halis, M. ve Demirel, Y. (2016). Sosyal Desteğin Örgütsel Soyutlama (Dışlama) Üzerine Etkisi. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11, 318-335.
- Hawkey, L. C., Williams, K. D., ve Cacioppo, J. T. (2011). Responses to ostracism across childhood. *Social, Cognitive and Affective Neuroscience*, 6, 234-243.
- Hitlan, R. T. ve Noel, J. (2009). The influence of workplace exclusion and personality on counterproductive work behaviours: An interactionist perspective. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 18(4), 477-502.
- Hitlan, R. T., Clifton, R. J. ve DeSoto, M. C. (2006). Perceived Exclusion in the Workplace: The Moderating Effects of Gender on Work-Related Attitudes and Psychological Health. *North American Journal of Psychology*, 8(2), 217-236.
- Leung, A. S. M., Wu, L. Z., Chen, Y. Y. ve Young, M. N. (2011). The Impact of Workplace Ostracism in Service Organizations. *International Journal of Hospitality Management*, 30(4), 836-844.
- MacDonald, G. ve Leary, M. R. (2005). Why Does Social Exclusion Hurt? The Relationship Between Social and Physical Pain. *Psychological Bulletin*, 131(2), 202-223.
- Mlika, M., Khelil, M. B., ve Salem, N. H. (2017). Organizational Ostracism: A potential framework in order to deal with it. *Safety and Health at Work*, 8, 398-401.
- Ng, T. W. H. (2017). Can Idiosyncratic Deals Promote Perceptions of Competitive Climate, Felt Ostracism, and Turnover? *Journal of Vocational Behavior*, 99, 118-131.

- Ordun, G. (2016). İşyerinde Dışlama. P. Kanten ve S. Kanten, (Ed.), *Örgütlerde Davranışın Aydınlik ve Karanlık Yüzü* içinde (733-762). İstanbul: Nobel Yayınları.
- Özkan, A.H. (2021). Abusive supervision climate and turnover intention: Is it my coworkers or my supervisor ostracizing me? *Journal of Nursing Management*, 30(6), 1462-1469. <https://doi.org/10.1111/jonm.13398> (SSCI-Q1)
- Özkan, A.H. (2021). İş yeri dışlaması ve kişilik özellikleri: bir derleme çalışması. *ASBİ Abant Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(3), 573-588.
- Prinstein, M. J., ve Aikins, J. W. (2004). Cognitive moderators of the longitudinal association between peer rejection and adolescent depressive symptoms. *Journal of Abnormal Child Psychology*, 32(2), 147-158.
- Twenge, J. M., Catanese, K. R., ve Baumeister, R. F. (2002). Social exclusion causes selfdefeating behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 83, 606-615.
- Williams, K. D. (2007). Ostracism. *Annual Review of Psychology*, 58, 425-452.
- Williams, K. D., Cheung, C.K.T., ve Choi, W. (2000). Cyber ostracism: Effects of being ignored over the internet. *Journal of Personality and Social Psychology*, 79(5), 748-762.
- Wu, L.Z., Yim, F. H., Kwan, H. K. ve Zhang, X. (2012). Coping With Workplace Ostracism: The Roles of Ingratiation and Political Skill in Employee Psychological Distress. *Journal of Management Studies*, 49(1), 178-199.
- Yang, J. (2012). Workplace Ostracism and Performance Related Outcomes: A Process Model Incorporating Social Influence and Social Identity Theories. State University of New York Post Graduate Dissertation, USA.

11. BÖLÜM

YENİ MEDYA ÇALIŞMALARI ULUSAL KONGRELERİNDE MEDYA OKURYAZARLIĞINA YÖNELİK BİLDİRİLERİN İNCELENMESİ

Dr. Mehtap UYAR

Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi,

İletişim Fakültesi

mehtap.gunes@ohu.edu.tr

<https://orcid.org/0000-0001-7613-883X>

ÖZET

Medya eğitiminin gerek diğer ülkelerde gerekse ülkemizde tüm bireyler açısından önemli bir konu olduğunu iddia eden bu çalışma, alanında uzman akademisyenlerin katılımıyla düzenlenen Yeni Medya Çalışmaları Ulusal Kongrelerinde medya okuryazarlığı konusunu ele alan bildirileri incelemeyi amaçlamaktadır. Yeni Medya Çalışmaları Ulusal Kongre'nin birincisi 2013 yılında gerçekleştirilmiştir. Daha sonra kongreler her iki yılda bir düzenli olarak yapılmaya devam edilmiştir. Yeni Medya Çalışmaları Ulusal Kongreleri günümüze kadar beş kongre düzenlemiştir ve düzenlenen tüm kongreler bu çalışmanın kapsamına dahil edilmiştir. Çevrimiçi olarak erişilen kongre bildiri kitapları nitel araştırma yöntemlerinden olan doküman incelemesi yöntemi ile incelenmiştir. Buna göre, Yeni Medya Çalışmaları Ulusal Kongreleri kitaplarında toplam 312 adet çalışmanın olduğu tespit edilmiştir. Yıllara göre farklılık göstermekle birlikte, tam metin olarak yayınlanan bildirilerin sayısının özet olarak yayınlanan bildiriye oranla daha fazla olduğu görülmüştür. Bu bil-

diriler arasında medya okuryazarlığı/dijital okuryazarlık/bilgi okuryazarlığı/bilişim okuryazarlığı gibi medya eğitimini içeren kavramları temel alan çalışmaların sayısının az olması ulaşılan önemli sonuçlar arasında yer almaktadır.

Anahtar Kelimeler: Yeni Medya Çalışmaları Ulusal Kongreleri, Medya Okuryazarlığı, Tam Metin, Özet, Doküman İncelemesi.

GİRİŞ

Gelişmiş ülkelerde yaklaşık otuz yıldır gündemde olan medya okuryazarlığı, akademisyenler ve eğitimcilerin yanı sıra ebeveynlerin de ilgisini çeken bir konudur. Ebeveynler genel olarak medya okuryazarlığı ismine tam anlamıyla aşina olmayabilirler ancak çocuklarının medyaya maruz kalma riskinden endişe duydukları için medya eğitimine yönelik araştırmalar içerisinde bulunabilmektedir. Dolayısıyla medya okuryazarlığı çocukluk döneminden itibaren başlamak üzere, yetişkinler de dahil olmak üzere, tüm bireylerin hayatında önemli bir yere sahiptir.

Ülkemizde medya okuryazarlığı konusuna dair çalışmalar 2000’li yılların başlarında gündemde yerini almıştır. Medya okuryazarlığı dersinin müfredata eklenmesi önerisi 2003 yılında görüşülmeye başlanmıştır. Ders, 2006 yılından itibaren de önce beş pilot ilde başlamak üzere, müfredatta yerini almıştır. Türkiye’de ilk defa akademik anlamda 2005 yılında, Marmara Üniversitesi İletişim Fakültesi tarafından düzenlenen Uluslararası Medya Okuryazarlığı Konferansı ile medya okuryazarlığı konusunun önemine dikkat çekilmiştir. İnternet üzerinden konu ile ilgili tarama yapıldığında da medya okuryazarlığına verilen önem bir kez daha karşımıza çıkmaktadır. Örneğin Google arama çubuğuna anahtar kelime olarak “medya okuryazarlığı” yazıldığında yaklaşık olarak 509.000 sonuç bulunurken; Google Akademik’ te yer alan makaleler arasında arama yapıldığında ise yaklaşık olarak 19.800 sonuç bulunmuştur. Bu makaleler geleneksel medya okuryazarlığı, dijital okuryazarlık ve hem geleneksel hem de dijital okuryazarlık konularını temel almaktadır. Bu bağlamda, dijital medyanın gelişmesi ile araştırmacıların konuya olan ilgisinin daha da arttığı söylenebilir.

Medya okuryazarlığı konusuna yönelik ilginin ve önemin arttığı gerçeğin-

den yola çıkan bu çalışma, Yeni Medya Çalışmaları Kongrelerinde (YMK) yer alan bildirimleri incelemeyi amaçlamaktadır. “Bu kongreler sonrasında yayınlanan özet ve tam metin bildiri kitaplarının analiz edilmesi sonucu kaç bildiri medya okuryazarlığı konusunu ele almaktadır” sorusu araştırmanın temel sorusunu oluşturmaktadır. Bununla birlikte araştırmada şu sorulara da cevap aranmıştır:

- Kongre sonrası yayınlanan kitaplarda yer alan bildirimlerden kaç adeti özet, kaç adeti tam metindir?
- Kongre sonrası yayınlanan kitaplarda yer alan bildirimlerden kaç adetinde medya okuryazarlığı konusuna yer verilmiştir? Bunlardan kaç adeti özet, kaç adeti tam metindir? Bu çalışmalar kongrede yer alan tüm çalışmaların ne kadarını oluşturmaktadır?
- Kongre sonrası yayınlanan kitaplarda yer alan bildirimlerden medya okuryazarlığı konusunu inceleyen çalışmalarda medya okuryazarlığı konusu başlıkta (ve metin içerisinde) mı yoksa yalnızca metinde mi yer almaktadır?

2. MEDYA OKURYAZARLIĞINA FARKLI AÇILARDAN YAKLAŞIM

Medya okuryazarlığıyla ilgili literatürün büyük bir kısmı karmaşık fikirlerden oluştuğundan medya okuryazarlığının yorumlanmasının bu kadar çeşitli olması bilim insanları için de kafa karıştırıcı olabilmektedir. Sanki medya okuryazarlığı hakkında yazan her araştırmacı onu farklı tanımsal unsurlarla kavramsallaştırmaktadır (Potter, 2010). Örneğin Hobbs (2010) medya okuryazarlığı tanımının içine dijital medyayı da dahil ederek tüketim boyutunun ötesine geçen, içerik üretimini destekleyen bir medya okuryazarlığını savunmaktadır. Brown, medya eğitiminde işbirliğinin önemine vurgu yaparak bilişsel süreçler üzerinden konuyu değerlendirmektedir. Ona göre medya okuryazarlığı eğitimi veya öğretimi, dil, edebiyat ve liberal sanatlardaki diğer disiplinlerle ilgili eleştirel düşünmede kullanılan algılama, yansıtma, akıl yürütme ve değerlendirme gibi biliş süreçlerini içermektedir (Brown, 1998). Medya okuryazarlığı konusunda dijital okuryazarlık becerilerinin gelişmesine vurgu yapan Livingstone ve Bober (2005), özellikle çocukların çevrimiçi

risklere karşı farkındalık kazanabildiklerinde çevrimiçi olanaklardan da daha çok faydalanabileceklerine odaklanmaktadır. Buckingham ise medyanın sürekli olumsuz yönlerinin vurgulanmasının doğru olmadığını, eleştirel bakış açısının önemli olduğunu belirtmektedir. Ayrıca Buckingham (2007), okuryazarlığın yalnızca toplumsal uygulamalar içinde ve bunlar aracılığıyla gerçekleştirilen bir olgu olduğunun, bu nedenle farklı toplumsal ve kültürel bağlamlarda farklı biçimlere bürünebildiğinin altını çizmektedir. Bu doğrultuda, okuryazarlığı incelerken dikkatimizi okuyucu ile metin arasındaki yalıtılmış karşılaşmayla sınırlamamız oldukça yanlıştır. Bu karşılaşmanın gerçekleştiği kişilerarası bağlamı (metnin nerede, kiminle ve neden okunduğu) ve metinlerin nasıl üretilip dağıtıldığını belirleyen daha geniş sosyal ve ekonomik süreçleri hesaba katmak gerekmektedir (Buckingham, 2007). Bu açıdan bakıldığında, farklı sosyo-kültürel grupları da çalışmalarına dahil ederek, sayısal uçurumun kapanmasına dair görüşlerini bildirdiği için” Buckingham’ın yapmış olduğu çalışmalar büyük önem taşımaktadır (Uyar ve Hasdemir, 2020).

Medya okuryazarlığı kavramını tanımlayan bilim insanlarının yanı sıra, konu hakkında titizlikle çalışan kurum ve kuruluşlar da bulunmaktadır. Bu kurum ve kuruluşların başında UNESCO, NAMLE, Ofcom vb. gelmektedir. Özellikle UNESCO tarafından geçmiş yıllardan itibaren çeşitli çalışmalar gerçekleştirilerek konunun önemine vurgu yapılmaktadır. UNESCO 2007 yılında, dijital veya teknolojik okuryazarlığı da içeren, bilgi okuryazarlığı ve medya okuryazarlığı ile ilgili tüm yeterlilikleri kapsayan, “medya ve bilgi okuryazarlığı” kavramını önermiştir. Bu kavram, insanların bilgi ve öğrenme ortamlarıyla çevrimiçi ve çevrimdışı etkileşimi dönüştürmek için farklı ve kesişen yetkinliklere odaklanmaktadır. Dolayısıyla medya ve bilgi okuryazarlığı kavramı UNESCO’ya (2007) göre; yaratıcı, yasal ve etik bir temele dayanan mevcut araç ve gereçlerin kullanılmasıyla, bilgi ve medya ürünlerine etkili bir şekilde erişmeye, analiz etmeye, eleştirel olarak değerlendirmeye, yorumlamaya, kullanmaya, yaratmaya ve yaymaya olanak tanıyan bileşik bir bilgi, beceri, tutum, yeterlilik ve uygulamalar kümesidir. Bizlere oldukça geniş kapsamlı bir tanım sunan UNESCO aslında bu tanımın içerisine medya eğitimi ile ilgili tüm boyutları ekleyerek, alanda araştırma yapan akademisyenlerin kavramla ilgili altını çizdiği noktaların hemen hepsine yer vermiştir.

NAMLE 2016 yılında, medya okuryazarlığı eğitimine dair açıklamalarda bulunmuştur. Derneğe göre medya okuryazarlığı eğitimi; medyanın tüm biçim-

lerini kullanarak nasıl erişim sağlanacağını, analiz edileceğini, değerlendirileceğini, yaratılacağını ve iletişim kurulacağını öğretme sürecidir. 2023 yılında kavram ile ilgili tanımını güncelleştirerek medya okuryazarlığının geleneksel okuryazarlığın üzerine inşa edilerek yeni okuma ve yazma biçimleri sunduğunu ifade etmiştir. İnsanları eleştirel düşünme, etkili iletişim kurma ve aktif vatandaş olma konusunda güçlendiren medya okuryazarlığının medya yoluyla iletilen sembolleri kodlama, kod çözme ve aracılı mesajları sentezleme, analiz etme ve üretme yeteneği olduğu söylenebilir (NAMLE, 2023).

Ofcom 2004 yılında, medya okuryazarlığının teşviki için önerilen strateji ve öncelikler üzerine yapılan istişarenin bir sonucu olarak, medya okuryazarlığının desteklenmesine ilişkin bir beyanda bulunmuştur. Kavramın kabul edilmiş tek bir tanımı olmadığını belirten Ofcom (2004) kavram ile ilgili şu tanımı uygun görmüştür: medya okuryazarlığı çeşitli bağlamlarda iletişimlere erişme, bunları anlama ve yaratma yeteneğidir. Giderek birbirine yakınlaşan iletişim dünyasında, insanlar daha fazla medya seçeneğiyle karşı karşıya kalmaktadır. Teknolojideki değişiklikler, ebeveynlerin kendilerinin ve çocuklarının ekranda ve çevrimiçi ortamda gördükleri ve duydukları konusunda daha fazla sorumluluk almak zorunda kalabilecekleri anlamına gelmektedir (Ofcom, 2004). Ofcom, medya okuryazarlığının ebeveynlere ve çocuklara sunulan fırsatlardan en iyi şekilde yararlanma, beklentilerini yönetme, kendilerini ve ailelerini koruma gibi ihtiyaç duydukları birtakım imkanları sunabileceğini belirtmektedir.

Tüm bu açıklamalar doğrultusunda, çocuklara medya okuryazarlığı becerilerinin öğretilmesi için öğretmenlerin medya okuryazarlık düzeyinin yüksek olması beklenir ancak genelde bu durum yalnızca beklentiden öteye gidemez (Rasmussen vd., 2016). Çoğunlukla okullarda medya okuryazarlığı dersini veren öğretmenler, çok az medya eğitimi almakta ve medya okuryazarlığı kavramlarını eğitim veya personel gelişiminde nadiren tartışmaktadır (Kellner ve Share, 2005; Uyar, 2020). Medya okuryazarlığı gençlerin medya kültürünü sınıflarına taşımalarına yardımcı olmaktadır. Medya okuryazarlığı becerisi kazandıran ve geliştiren eğitilmiş öğretmenler sayesinde öğrencilerin de bu konuya ilgisi artacaktır. Bilinçli medya okuryazarı olan öğrenciler, önyargılı, zararlı veya uygunsuz olduğu düşünülen mesajlara daha iyi karşı koyabilirler. Öğretmenler medya okuryazarlığı eğitimini hayati bir bileşen olarak talep etmelidir (Dolanbay, 2022:1647).

Dijital üretimin medya eğitimi bağlamında kullanımını diğer yaklaşımlar-

dan ayıran iki faktör vardır. Medya eğitimi genellikle yabancı bir ‘sanatsal’ veya ‘eğitimsel’ uygulamayı dayatmaya çalışmak yerine, popüler kültüre veya en azından öğrencilerin günlük dijital medya deneyimlerine açık bir odaklanma ile karakterize edilmektedir. İnternet söz konusu olduğunda bu, çoğu gencin medyayı kullanımının, en azından dar anlamda, öncelikle ‘eğitici’ olmadığını kabul edilmesi anlamına gelmektedir. Her şeyden önce öğretmenlerin, gençlerin İnternet kullanımlarının diğer medya ilgileriyle (pembe diziler, bilgisayar oyunları, realite televizyon programları ve popüler ünlüler) yakından bağlantılı olduğunu ve bunun ürettikleri metinlere yansımalarının kaçınılmaz olduğunu kabul etmeleri gerekmektedir. İkinci olarak, teorik yansıma unsuru vardır; yapma ile eleştirel anlama arasındaki dinamik ilişki, ‘eleştirel okuryazarlığım’ gelişimi için çok önemlidir. Medya eğitimi bağlamında amaç öncelikle teknik becerileri geliştirmek veya ‘kendini ifade etmeyi’ teşvik etmek değil, medyanın nasıl çalıştığına dair daha sistematik bir anlayışı teşvik etmek ve dolayısıyla bunları kullanmanın daha yansıtıcı yollarını teşvik etmektir. Bu ikinci açıdan medya eğitimi, teknolojinin şeffaf veya tarafsız bir ‘öğretim yardımı’ olarak araçsal kullanımına doğrudan meydan okumaktadır (Buckingham, 2007). Bu açıdan bakıldığında, öğretmenlerin medya eğitimi konusunda önce kendilerini geliştirmesi sonrasında ise öğrencilere bildiklerini özellikle uygulamalı olarak aktarması önem arz etmektedir. Bununla birlikte, daha önce de belirtildiği üzere medya eğitimde tüm sorumluluğun öğretmenlerde olduğunu söylemek doğru değildir. Medya okuryazarlığı konusunda ilerleme katetebilmek için işbirliği yapmak gerekmektedir. Medya okuryazarlığı günlük yaşamın bir parçası olduğu için evde medya okuryazarlığı eğitiminde ebeveynlerin de üstlenmesi gereken bir rol vardır (Hobbs vd., 2022; Rasmussen vd., 2016; Stasova, 2015). Üstelik eğitimin ilk aktörleri (DLEARN, 2023) olan ebeveynleri dolayısıyla da çocukları etkileyen medya okuryazarlığı eğitiminde büyük bir boşluk olduğu dikkat çekmektedir. Dolayısıyla medya eğitiminin öncelikle evde, ebeveynler tarafından başlatılıp, sonrasında eğitim hayatında ebeveynler ve öğretmenlerin işbirliği doğrultusunda devam etmesi gerekmektedir.

2. YÖNTEM

2.1. Araştırma Modeli

Bu çalışmada, on yıldır düzenli olarak iki yılda bir düzenlenen Yeni Medya Çalışmaları Kongrelerinde medya okuryazarlığına yönelik bildirimlerin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi amaçlanmaktadır. Bu amaç doğrultusunda, erişilen kongre bildiri kitapları nitel araştırma yöntemlerinden olan doküman incelemesi yöntemi ile incelenmiştir. “Doküman incelemesi, araştırılması hedeflenen olgu veya olgular hakkında bilgi içeren yazılı materyallerin analizini kapsar” (Yıldırım ve Şimşek, 2016:189). Ulaşılan veriler ise betimsel analiz yaklaşımıyla analiz edilmiştir. Betimsel analizde, “elde edilen veriler, daha önceden belirlenen temalara göre özetlenir ve yorumlanır” (Yıldırım ve Şimşek, 2016:239). Bu bağlamda öncelikle kongrelerde yer alan bildirimlere ilişkin genel bilgilere yer verilmiştir. Daha sonra bu bildirimler içerisinde medya okuryazarlığı konusunu ele alan bildirimler çeşitli değişkenler kapsamında incelenmiştir.

2.2. Verilerin Toplanması ve Analizi

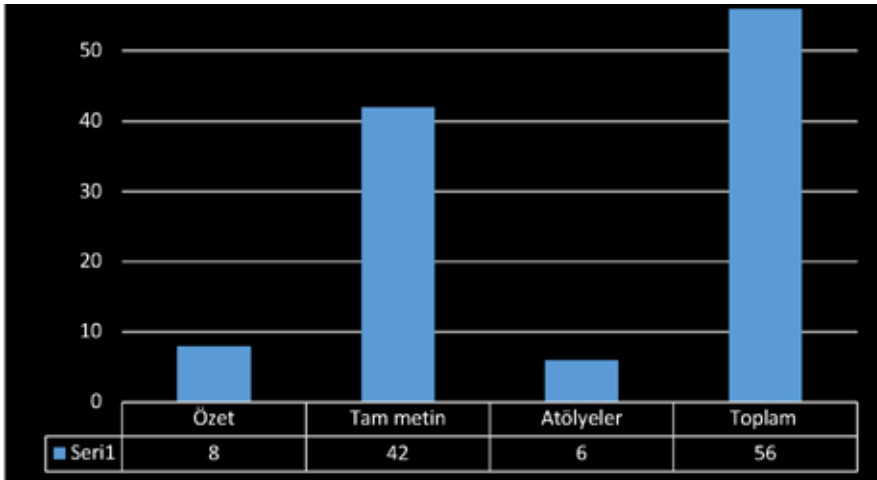
Bu çalışmada, Yeni Medya Çalışmaları Kongrelerinde yayınlanan bildiri kitaplarında yer alan bildirimler incelenerek analiz edilmiştir. 2013-2023 yılları arasında gerçekleştirilen beş kongre kitabında yer alan bildiri özetleri ve tam metinleri analiz edilmiştir. Yeni Medya Çalışmaları VI. Ulusal Kongre 16-17 Kasım 2023 tarihinde gerçekleştirileceği için çalışmaya dahil edilememiştir. Çeşitli değişkenler açısından incelenen bildiri kitapları nitel araştırma yöntemlerinden doküman incelemesi yöntemi ile analiz edilmiştir. Bildiri kitaplarında medya okuryazarlığı konusuna değinen bildiri özetleri ve bildiri tam metinleri araştırılırken, başlığında ve/veya içeriğinde medya okuryazarlığı/dijital okuryazarlık/bilgi okuryazarlığı/bilişim okuryazarlığı gibi medya eğitimi içeren kavramların yer aldığı tüm çalışmalar araştırma kapsamına dahil edilmiştir. Elde edilen veriler Excel dosyasına aktarılarak analiz edilmiştir.

4. BULGULAR

Yapılan incelemeler sonucunda, Yeni Medya Çalışmaları Kongrelerinde yayınlanan bildiri kitaplarının tamamında toplam 312 adet çalışmanın olduğu tespit edilmiştir. Bu çalışmaların 137 adeti özet, 153 adeti tam metin, 20 adeti atölye, 2 adet de panel olarak kategoriye ayrılmıştır. Çalışmanın bu aşaması 2 alt bölüme ayrılarak incelenmiştir. Öncelikle kongrelerin sayılarına dair genel bilgiler verilmiştir. Daha sonra bu kitaplarda yer alan çalışmalar arasından medya okuryazarlığı konusuna değinen çalışmalara dair bilgilere yer verilmiştir.

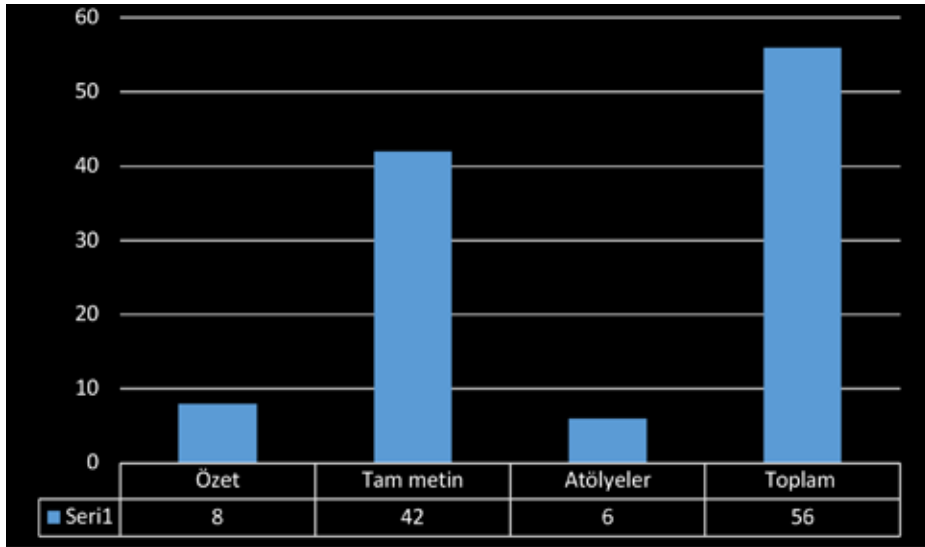
4.1. Bildirilerin Sayılarına Dair Genel Bilgiler

Yeni Medya Çalışmaları I. Ulusal Kongresi 7–8 Mayıs 2013 tarihlerinde Kocaeli Üniversitesi İletişim Fakültesi'nde, Kocaeli Üniversitesi İletişim Fakültesi ve Alternatif Bilişim Derneği tarafından ortaklaşa düzenlenmiştir. Bu kongrede sunulan bildirilerin yer aldığı e-kitapta 6'sı özet, 57'si ise tam metin olmak üzere, toplam 63 adet bildiri yer almaktadır (bkz. Şekil 1).



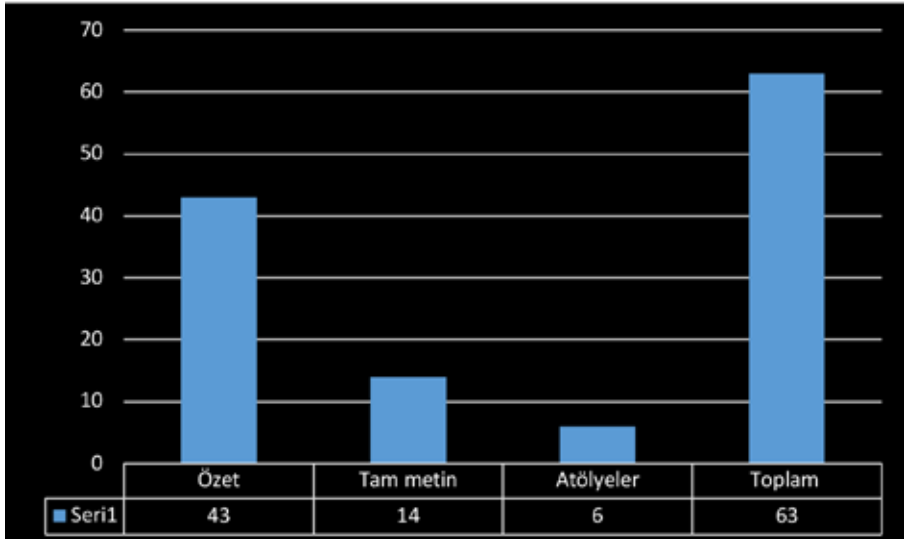
Şekil 1. Yeni Medya Çalışmaları I. Ulusal Kongresi Bildiri Sayıları

Yeni Medya Çalışmaları II. Ulusal Kongresi 26-27 Şubat 2015 tarihlerinde, Alternatif Bilişim Derneği ve Kadir Has Üniversitesi İletişim Fakültesi'nin işbirliği ile Kadir Has Üniversitesi İletişim Fakültesi'nde, “yeni medya okuryazarlığı” temasıyla gerçekleştirilmiştir. Kongre Kitabı'nda 8 adet özet, 42 adet tam metin, 6 adet atölye olmak üzere, toplam 56 adet çalışma yer almaktadır (bkz. Şekil 2).



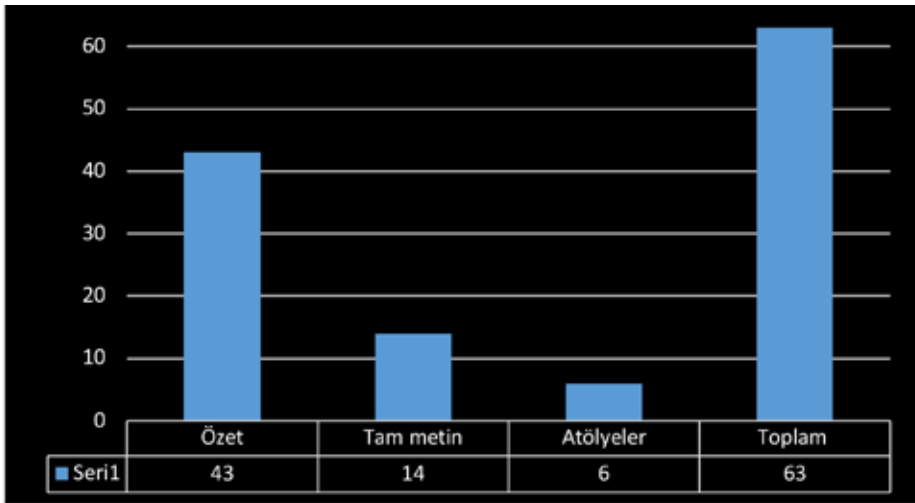
Şekil 2. Yeni Medya Çalışmaları II. Ulusal Kongresi Bildiri Sayıları

Yeni Medya Çalışmaları III. Ulusal Kongresi 9-10 Mart 2017 tarihinde Ankara'da CerModern'in ev sahipliğinde, “Hak Odaklı Yeni Medya” temasıyla, Alternatif Bilişim Derneği'nin katkılarıyla gerçekleştirilmiştir. Bu kongrede sunulan bildirilerin yer aldığı e-kitapta 24 özet, 26 tam metin ve 3 atölye olmak üzere toplam 53 çalışma bulunmaktadır (bkz. Şekil 3).



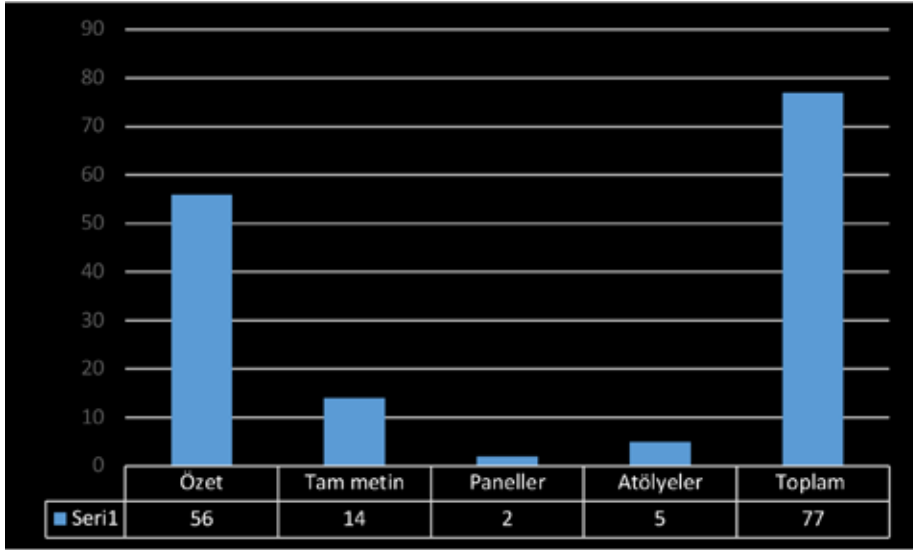
Şekil 3. Yeni Medya Çalışmaları III. Ulusal Kongresi Bildiri Sayıları

Yeni Medya Çalışmaları IV. Ulusal Kongresi 4-5 Ekim 2019 tarihinde, “yeni eşitsizlikler” temasıyla Alternatif Bilişim Derneği’nin katkılarıyla İzmir’de gerçekleştirilmiştir. Şekil 4’te görüldüğü üzere bu kongrede sunulan bildirilerin yer aldığı e-kitapta, 43 adet özet, 14 adet tam metin, 6 adet atölye kapsamında çalışma olmak üzere toplam 63 adet çalışı,,,



Şekil 4. Yeni Medya Çalışmaları IV. Ulusal Kongresi Bildiri Sayıları

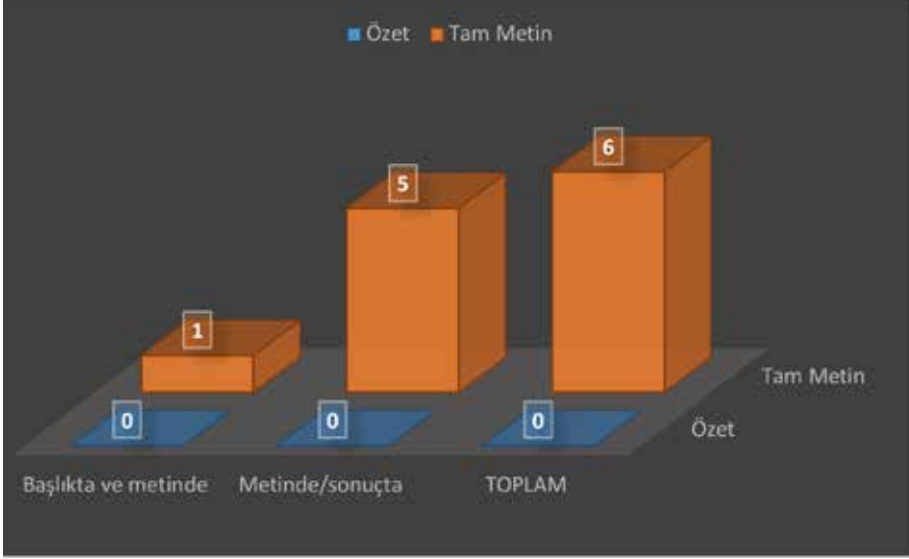
Yeni Medya Çalışmaları V. Ulusal Kongresi 4-5 Kasım 2021 tarihinde, “Medya Yakınsaması Çağında Kültürel Akış(lar) ve Hareketlilik” teması kapsamında, Alternatif Bilişim Derneği’nin katkılarıyla Adana’da gerçekleştirilmiştir. Bu kongrede sunulan bildirilerin yer aldığı e-kitapta 56 adet özet, 14 adet tam metin, 2 adet panel ve 5 adet atölye olmak üzere toplam 77 adet çalışma bulunmaktadır (bkz. Şekil 5).



Şekil 5. Yeni Medya Çalışmaları V. Ulusal Kongresi Bildiri Sayıları

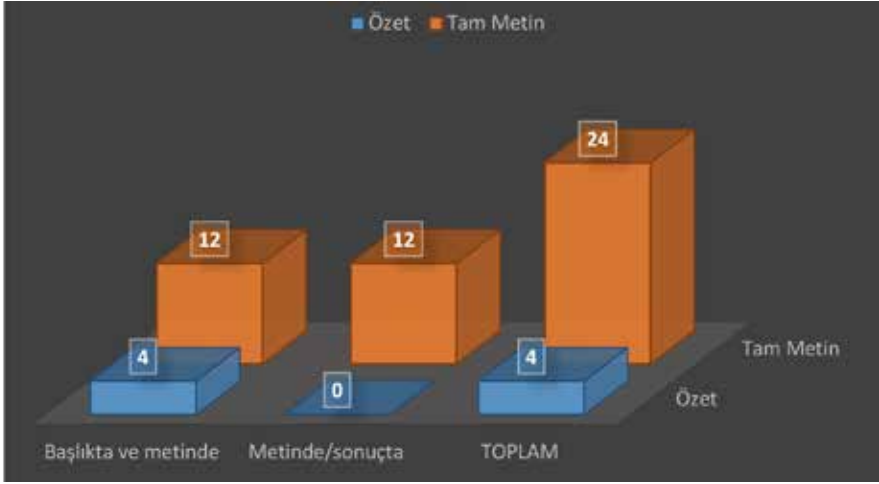
5. MEDYA OKURYAZARLIĞI KONUSUNA DEĞİNEN BİLDİRİLERİN İNCELENMESİ

Yeni Medya Çalışmaları 1. Ulusal Kongresi’nde toplam 63 çalışma arasından medya eğitimine yönelik, 1 adeti başlıkta ve metinde, 5 adeti ise yalnızca metinde olmak üzere toplam 6 bildiri bulunmaktadır. Bu çalışmaların hepsi yalnızca tam metin kapsamında yayınlanırken; özet kapsamında yayınlanan bildirilerde medya eğitimine yönelik çalışmanın bulunmadığı dikkat çekmektedir (bkz. Şekil 6).



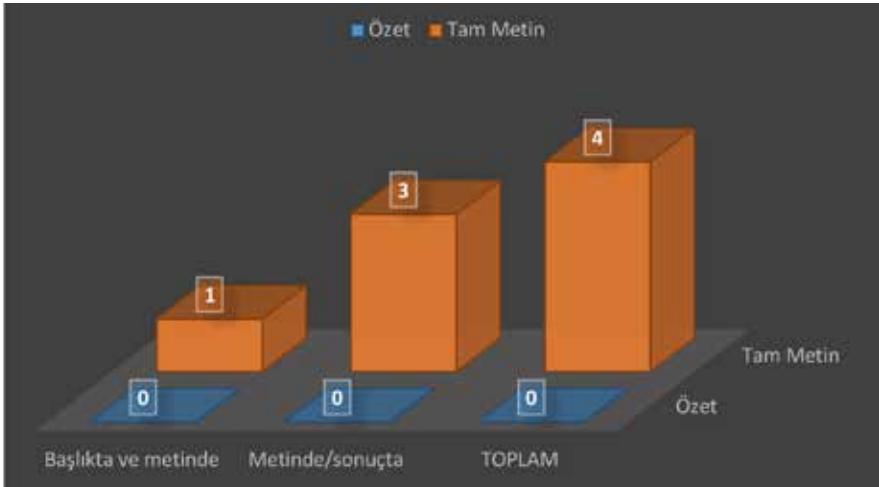
Şekil 6. Yeni Medya Çalışmaları I. Ulusal Kongresi'nde
Medya Okuryazarlığı Konusunun Dağılımı

Yeni Medya Çalışmaları II. Ulusal Kongresi'nde toplam 56 çalışma arasından medya eğitime yönelik 28 adet çalışma vardır. Bu çalışmaların 4 adeti özet bildirilerde, 24 adeti ise tam metinlerin yer aldığı bildirilerde bulunmaktadır. Özet bildirilerde konuyu inceleyen çalışmaların tamamı medya eğitime yönelik bir ifadeyi başlıklarına taşımıştır. Tam metinlerde ise konuyu inceleyen çalışmaların yarısı bu ifadeyi başlıklarına taşırken; diğer yarısı ise başlıklara medya eğitimi taşımayarak yalnızca metinde yer vermeyi tercih etmiştir (bkz. Şekil 7).



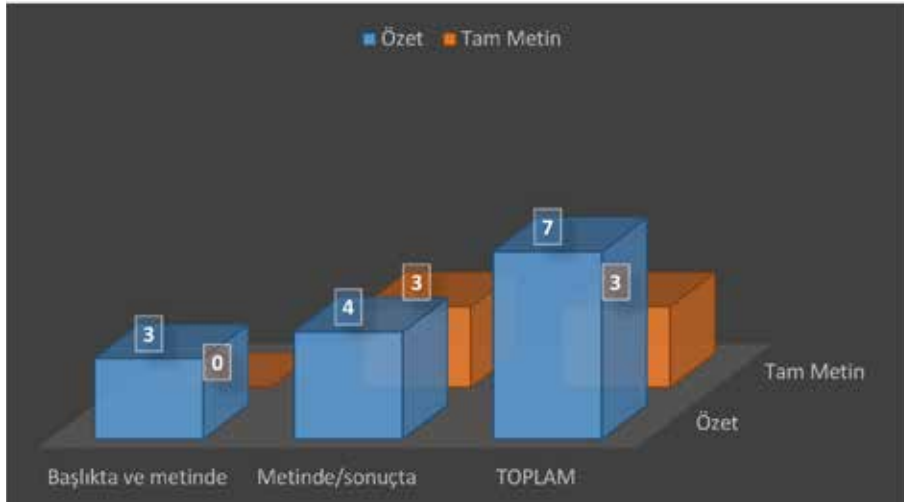
Şekil 7. Yeni Medya Çalışmaları II. Ulusal Kongresi'nde Medya Okuryazarlığı Konusunun Dağılımı

Yeni Medya Çalışmaları III. Ulusal Kongresi sonrası bildiri kitabında yayınlanan 53 çalışma arasından medya eğitime yönelik, 1 adeti başlıkta ve metinde, 3 adeti ise metinde olmak üzere toplam 4 adet çalışma olduğu gözlemlenmektedir. Şekil 8'e göre, bu çalışmaların hepsi yalnızca tam metin kapsamında yayınlanırken; özet kapsamında yayınlanan bildirilerde medya eğitime yönelik herhangi bir çalışmanın bulunmadığı görülmektedir.



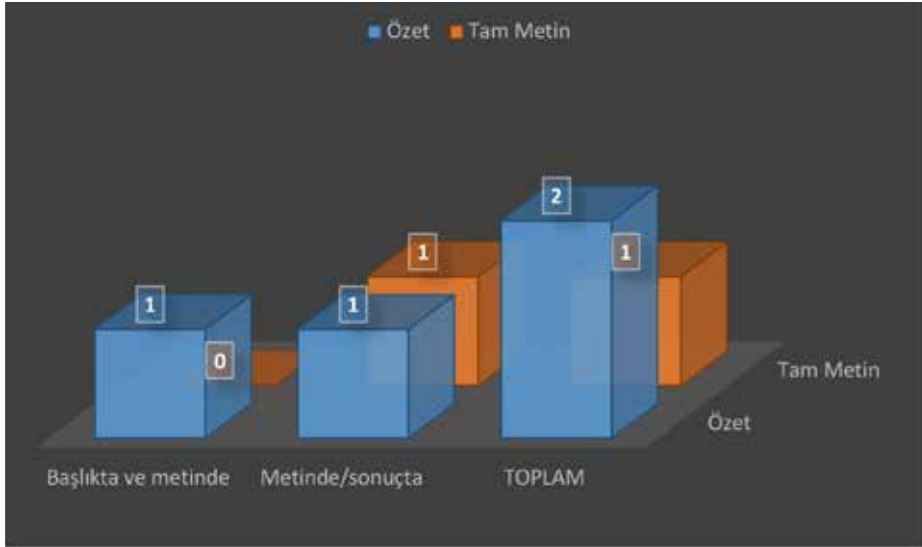
Şekil 8. Yeni Medya Çalışmaları III. Ulusal Kongresi'nde Medya Okuryazarlığı Konusunun Dağılımı

Yeni Medya Çalışmaları IV. Ulusal Kongresi sonrası bildiri kitabında yayınlanan 63 çalışma arasından medya eğitimi konu edinen toplam 10 adet çalışma bulunmaktadır. Bu çalışmaların 7 adeti özet bildiri iken 3 adeti ise tam metin olarak yayınlanmıştır. Özet olarak yayınlanan bildirilerden 4 adeti konuya yalnızca içerikte yer verirken; 3 adeti ise konuyu başlığa da taşımayı tercih etmiştir. Tam metin olarak yayınlanan bildirilerde ise konuya yalnızca içerikte yer verildiği dikkat çekmektedir (bkz. Şekil 9).



Şekil 9. Yeni Medya Çalışmaları IV. Ulusal Kongresi'nde Medya Okuryazarlığı Konusunun Dağılımı

Yeni Medya Çalışmaları V. Ulusal Kongresi'nde yayınlanan toplam 77 çalışma içerisinde 3 adet bildirinin medya eğitimi konusu üzerine çalıştığı görülmektedir. Şekil 10'a göre, bu bildirilerden 2 adeti özet; 1 adeti ise, yalnızca içerikte yer almak üzere, tam metin olarak bildiri kitabında yayınlanmıştır. Özet bildirilerin 1 adeti konuya yalnızca metinde yer verirken; 1 adeti de konuya metnin yanı sıra başlıkta da yer vermiştir.



Şekil 10. Yeni Medya Çalışmaları V. Ulusal Kongresi'nde Medya Okuryazarlığı Konusunun Dağılımı

Tablo 1, Yeni Medya Çalışmaları Ulusal Kongrelerinde yayınlanan bildiri kitaplarında yer alan çalışmaların başlığında ve/veya içeriğinde medya okuryazarlığı/dijital okuryazarlık/bilgi okuryazarlığı/bilişim okuryazarlığı gibi medya eğitimi içeren kavramların bulunduğu yerlere göre dağılımını göstermektedir. Konuyla ilgili tüm bildirilerin bir arada görüldüğü, toparlayıcı ve birleştirici nitelikte bir tablo olan Tablo 1'e göre, tüm kongrelerde medya eğitimi ile ilgili toplam 51 adet bildiri sunulmuştur. Bu bildirilerden 29'unun konuya yalnızca içerikte yer verdiği; 22'sinin ise konuyu içerikle beraber başlığına da taşıdığı görülmektedir. Medya eğitimi konusunda çalışan araştırmacılardan 13'ü bildirilerinin özet olarak; 38'i ise bildirilerinin tam metin olarak yayınlanmasını tercih etmiştir.

Tablo 1. Bildiri Kitaplarında Medya Okuryazarlığı Konusunun Bulunduğu Yerlere Göre Dağılımı

Medya Okuryazarlığının Bulunduğu Yer	YMK-1		YMK-2		YMK-3		YMK-4		YMK-5		TOPLAM
	Özet	Tam Metin	Özet	Tam Metin	Özet	Tam Metin	Özet	Tam Metin	Özet	Tam Metin	
Başlıkta ve metinde	0	1	4	12	0	1	3	0	1	0	22
Metinde/sonuçta	0	5	0	12	0	3	4	3	1	1	29
TOPLAM	0	6	4	24	0	4	7	3	2	1	51

SONUÇ

Yeni Medya Çalışmaları Ulusal Kongrelerinde yer alan çalışmaların bulunduğu kitabı inceleyen bu araştırmaya göre, 2013 yılından itibaren düzenlenen beş kongrenin e-kitaplarında toplam 312 adet çalışma bulunduğu görülmektedir. Bildiri sayılarında ilk üç kongrede gittikçe bir azalış olmakta ancak üçüncü kongreden itibaren bildiri sayılarında tekrar artış gerçekleşmektedir. Beşincisi düzenlenen kongrenin kitabında ise en çok çalışmanın bulunduğu gözlemlenmektedir. Bu demek oluyor ki, son yıllarda yeni medya konusuyla ilgili çalışan araştırmacıların sayısında tekrar artış gerçekleşmiştir.

Bildiri kitaplarında, tam metinlerin sayısı ilk kongrelerde özet metinlere oranla çok daha yüksek iken, sonraki kongrelerde özet metinlerin sayısının tam metinlere oranla daha yüksek olduğu dikkat çekmektedir. Aslında 3. kongreden itibaren özet sayılarında büyük bir artış yaşandığı görülmektedir. Özet sayılarında bu kadar büyümenin gerçekleşmesi, yazarların çalışmalarını farklı bir platformda değerlendirmeleri ve dolayısıyla bildiri kitaplarında yalnızca bildiri özetinin yayınlanmasına izin vermeleri gerekçesiyle bağdaştırılabilir.

Yayınlanan bildiriler arasında medya okuryazarlığı konusuna yalnızca metin içerisinde kısaca değinen bildirilerin sayısı, konuyu başlığa da taşıyarak ayrıntılı bir şekilde ele alan bildirilerin sayısından daha fazladır. Medya okuryazarlığı konusunu başlığa taşıyan bildiriler çalışmaları boyunca medya okuryazarlığı konusundan bahsederek çalışmalarında medya okuryazarlığına temel konu olarak yer vermektedir. Yalnızca metinde ya da sonuç bölümünde

medya okuryazarlığına yer veren çalışmaların konuya odaklanma amacı ile değil de genel olarak medya eğitiminin önemine değinme amacı taşıdığı söylenebilir. Bununla birlikte, bildiri kitaplarında medya eğitimi konusunu temel alan bildirilerden çoğunluğunun tam metin olarak yayımlandığı ulaşılan diğer bir sonuçtur.

Yeni Medya Çalışmaları II. Ulusal Kongresi “yeni medya okuryazarlığı” teması ile gerçekleştirildiğinden bu kongrede yer alan bildirilerin diğer kongrelerde yer alan bildirilere oranla medya eğitimini daha fazla çalışmış olması şaşırtıcı bir sonuç değildir. Aksine, “yeni medya okuryazarlığı” teması ile ön plana çıktığından, bu kongrede yer alan bildirilerin yarısının medya eğitimi konusuna doğrudan değinmeyi tercih etmemesi şaşırtıcı bir sonuç olarak karşımıza çıkmaktadır. Ayrıca Yeni Medya Çalışmaları Ulusal Kongrelerinde bugüne kadar yayınlanan 312 adet çalışma içerisinde medya eğitimi konusuna doğrudan değinen 51 adet çalışma bulunduğu tespit edilmiştir. Bu bağlamda, sunulan 6 bildiriden birinin medya okuryazarlığı hakkında olduğu görülmektedir. Yeni medya kapsamında düzenlenen bu kongrelerde, araştırmacıların medya eğitimine gereken hassasiyeti daha fazla göstermeleri beklenirdi. Çünkü yeni medya kapsamında sorun edilen bir problem varsa medya okuryazarlığı bu sorunun çözümünde önemli ve aktif rol oynayan becerilerden biridir. Bu sonuçlar doğrultusunda, özellikle yeni medya alanında çalışma yapacak araştırmacıların çalışmalarını medya okuryazarlığı becerilerinin önemi bağlamında desteklemeleri tavsiye edilebilir.

KAYNAKÇA

- Brown, J. A. (1998). “Media Literacy Perspectives”, *Journal of Communication*, 48(1), 44-57.
- Buckingham, D. (2007). “Digital Media Literacies: Rethinking Media Education in the Age of the Internet”, *Research in Comparative and International Education*, 2(1), 43-55.
- DLEARN (2023). Media Literacy for Parents, <https://dlearn.eu/projects/adult-digital-education/meli4parents/>.
- Dolanbay, H. (2022). “On the way of improving the media literacy: the case of faculty of education students”, *International Journal of Curriculum and Instruction*, 14(2),

1644–1659.

- Hobbs, R. (2010). *Digital and Media Literacy: A Plan of Action*. Washington, DC: The Aspen Institute. https://www.knightfoundation.org/media/uploads/publication_pdfs/Digital_and_Media_Literacy_A_Plan_of_Action.pdf
- Hobbs, R.; Moen, M.; Tang, R. ve Steager, P. (2022) “Measuring the implementation of media literacy instructional practices in schools: community stakeholder perspectives”, *Learning, Media and Technology*, DOI: [10.1080/17439884.2022.2151621](https://doi.org/10.1080/17439884.2022.2151621)
- Kellner, D. ve Share, J. (2005). “Toward critical media literacy: Core concepts, debates, organizations, and policy”, *Discourse: studies in the cultural politics of education*, 26, 369-386. doi: 10.1080/01596300500200169
- Livingstone, S. ve Bober, M. (2005). *UK Children Go Online: Final report of key Project findings*. 6. London School of Economics and Political Science, London, UK.
- NAMLE (2016). *MLE & Common Core Standarts*. <https://namle.net/publications/mle-common-core-standards/>
- NAMLE (2023). *The ability to access, analyze, evaluate, create, and act using all forms of communication*. <https://namle.net/resources/media-literacy-defined/>
- Ofcom (2004). *Ofcom’s strategy and priorities for promoting media literacy*. London: Ofcom.
- Potter, W. J. (2010). “The State of Media Literacy”, *Journal of Broadcasting & Electronic Media*, 54:4, 675-696, DOI: [10.1080/08838151.2011.521462](https://doi.org/10.1080/08838151.2011.521462)
- Rasmussen, E. C., White S. R., King A. J., Holiday S., ve Densley, R. L. (2016). “Predicting Parental Mediation Behaviours: The Direct and Indirect Influence of Parents’ Critical Thinking About Media and Attitudes About Parent-Child Interactions”, *Journal of Media Literacy Education* 8 (2): 1–21.
- Stavosa, L. (2015). “Contemporary Parents as the First Teachers of Media Literacy: Situation of the Czech Family, *Procedia Social and Behavioral Sciences*”, 174, 2061–2068. doi:10.1016/j.sbspro.2015.02.002.
- UNESCO (2007). *Media and Information Literacy*. <https://iite.unesco.org/mil/>
- Uyar, M. (2020). *Sayısal uçurum ve medya okuryazarlığı bağlamında çocukların İnternet kullanımları: Ankara örneği* [Yayımlanmamış doktora tezi]. Gazi Üniversitesi.
- Uyar, M. & Asrak Hasdemir, T. (2020). “Medya Okuryazarlığının Değerlendirilmesi: Konular, Sorunlar ve Olasılıklar”, *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 10 (1), 76-89.

- Yeni Medya Çalışmaları I. Ulusal Kongresi (2013). Yeni Medya Çalışmaları: Kuram, Yöntem, Uygulama ve Siyasa I. Ulusal Kongresi Kongre Kitabı, file:///C:/Users/Acer/Downloads/ymk-1.pdf.
- Yeni Medya Çalışmaları II. Ulusal Kongresi (2015). Kongre Kitabı, file:///C:/Users/Acer/Downloads/ymk-2.pdf.
- Yeni Medya Çalışmaları III. Ulusal Kongresi (2017). Kongre Kitabı, file:///C:/Users/Acer/Downloads/ymk-3.pdf
- Yeni Medya Çalışmaları IV. Ulusal Kongresi (2019). Yeni Eşitsizlikler Kongre Kitabı, file:///C:/Users/Acer/Downloads/ymk-4.pdf
- Yeni Medya Çalışmaları V. Ulusal Kongresi (2021). Medya Yakınsaması Çağında Kültürel Akış(lar) ve Hareketlilik Kongre Kitabı, file:///C:/Users/Acer/Downloads/YMK5_Kongre_Kitabi.pdf
- Yıldırım, A., Şimşek, H. (2016). Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri, Seçkin Yayıncılık: Ankara.

13. BÖLÜM

ATIK OLUŞUMUNU ETKİLEYEN SEÇİLİ FAKTÖRLERİN YAPAY SİNİR AĞLARI SINIFLANDIRMA ALGORİTMASI İLE DEĞERLENDİRİLMESİ¹

Dr. Öğr. Üyesi Nazlı SEYHAN

Gümüşhane Üniversitesi,

nazliarik@gumushane.edu.tr

<https://orcid.org/0000-0003-0759-9119>

GİRİŞ

Atık üretimi ve atık bertarafı, çevre alanında hem politika perspektifinden hem de bağlantı giderme analizi bağlamında giderek daha fazla öne çıkan konulardır. Atık oluşumu günümüzde gelire orantılı olarak artmaya devam ederken depolamayla ilgili ekonomik ve çevresel maliyetler de artmaktadır. Bu nedenle, atık üretimi ve bertarafının tüm aşamalarında politikaların uygulamaya konulması yoluyla nihai ayrıştırma sürecinin hızlandırılması ihtiyacı ortaya çıkmaktadır. Atık oluşumu, üretim ve tüketim süreçlerinin kaçınılmaz bir sonucudur ve toplumun doğal kaynakları ne kadar verimli kullandığının bir göstergesi olarak değerlendirilebilir.

Dünyada yaşamın olumsuz koşullarla karşı karşıya kalınmasında sorumlu olan insan faktörünün sınırsız kaynaklara sahip olduğu düşüncesi ile büyüme, gelişme yönünde yapılan faaliyetlerle insan ve pek çok canlı türü için dünyayı olumsuz iklim ve çevre koşullarıyla karşı karşıya bırakmaktadır. Bu süreç ül-

¹ Bu kitap bölümü, yazar tarafından ICRAS'23'te sunulan özet bildiriden türetilmiştir.

kelerin üretilen atıklar kadar bu atıklarla başa çıkabilme becerisi geliştirmeye yönlendirmiştir. Giderek farklılaşan atıklar, doğada çözünebilir süreçlerden geçememekte ve kaybolması onlarca bazen yüzlerce yılları bulmaktadır. Her gün bu sürece dahil olan atıklar da düşünüldüğünde çevresel krizlerin yaşanması kaçınılmaz olacaktır.

Bu çalışmada atık oluşumunu etkileyen faktörler, mikro açıdan yerel yönetimlerin faaliyetine bağlı olan faktörlerden ziyade, ülke ve uluslararası faktörler yönünden değerlendirilerek makro açıdan belirlemek amacıyla ele alınmıştır. Ülkelerin atık işleme, atık ticareti, çevresel mal ve hizmet sektöründe istihdam vb. bireysel çabalarının yanında; çevre korumaya yönelik harcama destekleri, çevre vergileri gibi birçok uluslararası önlemin de yapılan korelasyon analizi sonucu atık oluşumunu etkileyen başlıca faktörler olduğu tespit edilmiştir. Bu çalışmada atık oluşumunu etkileyen faktörler, kümeleme analizi sonucu benzerlik gösteren 23 Avrupa Birliği ülkesi örneğinde 2018 ve 2020 yılı verileri kullanılarak etkinlik analizi ve yapay sinir ağları sınıflandırma algoritmasıyla değerlendirilmiştir. Çalışmada atık oluşumunu etkileyen faktörler, kümeleme analizi sonucu benzerlik gösteren 23 Avrupa Birliği ülkesi örneğinde 2018 ve 2020 yılı verileri kullanılarak etkinlik analizi ve yapay sinir ağları sınıflandırma algoritmalarıyla değerlendirilmiştir. Araştırmada elde edilen sonuçlara göre, 2018 yılı verileriyle ülkelerin etkinlik sınıflandırmalarının tahmininde kullanılan yapay sinir ağları sınıflandırma algoritması karmaşıklık matrisi bulgularında, eğitim (%76,5), geçerlilik (%100), test (%66,7) ve tümü (%78,3) için bir başarıya sahip ve ROC eğrilerinin ise ideale yakın olduğu gözlenmiştir.

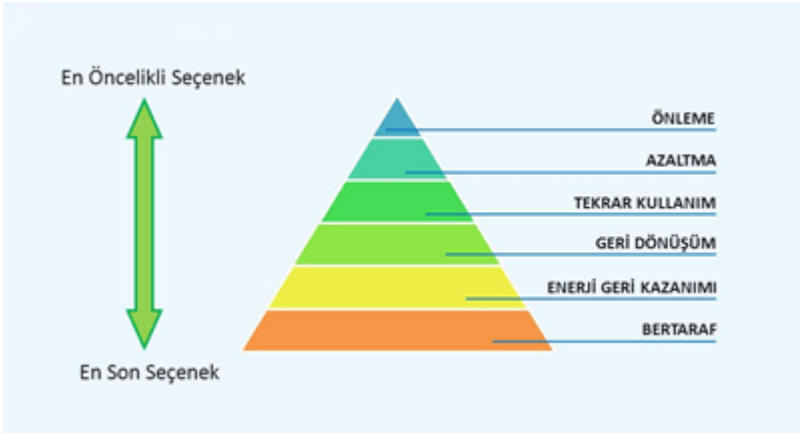
1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE LİTERATÜR

Nüfus artışı, büyük kentlerde yoğunluğun artışı ve çöplerin ayrıştırılmadan toplanmasıyla birlikte atık oluşumunu yönetilmesi gereken önemli problemlerden biri haline getirmektedir. Öncesinde doğaya, çevreye bırakılan üretim, tüketim ve kullanılmayan ürünlerden oluşan atıklar arttıkça bunların yol açtığı sağlık problemlerini beraberinde getirmiştir. Atıklardan meydana gelen kirlilik yol açması, bölgede yaşayan insanların yaşamlarını olumsuz etkilemektedir. Bu sebeple atıklar, yerel yönetimlerin çözüm üretmek zorunda olduğu başlıca problemlerdendir (Şiriner Öner, 2019)

Birleşmiş Milletler Çevre Programı (UNEP) atık kavramını, “Sahibinin is-

temediği, ihtiyacı olmadığı, kullanmadığı, artırılması ve uzaklaştırılması gerekli maddeler” şeklinde ifade etmektedir (Öztürk, 2010). Atıklar, oluştukları yere göre sınıflandırıldıklarında yedi alt bölüme ayrılmaktadır. Bunlar; evsel katı atıklar, endüstriyel atıklar, tehlikeli atıklar, özel atıklar, tıbbi atıklar, tarımsal ve bahçe atıkları, inşaat artığı ve moloz atıkları olarak belirtilmektedir (Sayar, 2012; Gündüzalp ve Güven, 2016: 2).

Atıklar; üretildikleri andan, son uzaklaştırma aşamasına kadar insan ve çevreyle doğrudan veya dolaylı olarak etkileşim içindedir. Atıklar, gerek içeriklerindeki hastalık yapıcı veya bulaştırıcı maddelerle doğrudan; gerekse fare, sinek vb. diğer canlılar için beslenme ve üreme kaynağı olması nedeniyle dolaylı olarak insan ve çevre sağlığını birçok yönden olumsuz etkilediği belirtilmiştir. Katı atıkların çevreye etkileri biyolojik, kimyasal ve fiziksel nitelikte olabilmektedir. Doğrudan veya ara hayvanlarla bulaşabilen birçok hastalıkla birlikte çöp depolama alanlarından sızıntı sular ve gazların kimyasal ve biyolojik olumsuzluklara yol açabileceği gibi; çevreye sorumsuzca bırakılan atıklar da insanlara fiziksel zararlar verebilmektedir. Bu durum, yetersiz temizlik ve etkin olmayan atık yönetimi uygulamaları ile çevre ve insan sağlığı arasındaki ilişkiyi kuramayan kalkınmamış veya kalkınmakta olan ülkelerde açıkça gözlemlenmektedir (Palabıyık, 2001; Gündüzalp ve Güven, 2016:2).



Şekil 1. Atık Yönetimi Hiyerarşisi

Şekil 1’de aşağıdan yukarıya çıkıldıkça sürdürülebilirlik ve çevre seçenekleri artmaktadır. Bu hiyerarşide geçen kavramların ilgili yönetmelik çerçevesindeki tanımları aşağıda yer almaktadır (Atık Yönetimi Yönetmeliği, 2015 ; Öktem 2016; 139).

- **Önleme:** Ürünlerin yeniden kullanılması veya kullanım ömürlerinin uzatılması ile atık miktarının azaltılması, ürün üretiminde zararlı maddelerin azaltımı ve üretilen atığın çevre ve insan sağlığı üzerindeki olumsuz etkilerinin en aza indirilmesine ilişkin herhangi bir madde ya da malzeme atık haline gelmeden önce alınacak tedbirleri ifade etmektedir.
- **Yeniden kullanım:** Ürünlerin ya da atık olmayan bileşenlerin tasarlandığı şekilde aynı amaçla kullanıldığı herhangi bir işlemi ifade etmektedir.
- **Geri dönüşüm:** Enerji geri kazanımı ve yakıt olarak kullanımı ya da dolgu yapmak üzere atıkların tekrar işlenmesi hariç olmak üzere, organik maddelerin tekrar işlenmesi dâhil atıkların işlenerek asıl kullanım amacı ya da diğer amaçlar doğrultusunda ürünlere, malzemelere ya da maddelere dönüştürüldüğü herhangi bir geri kazanım işlemi ifade etmektedir. Geri dönüşümde, ürün ve bileşenlerin özellik ve fonksiyonları kaybolmaktadır.
- **Geri kazanım:** Piyasada ya da bir tesiste kullanılan maddelerin yerine ikame edilmek üzere atıkların faydalı bir amaç için kullanıma hazır hale getirilmesinde yer alan ve listelenen işlemleri ifade etmektedir.
- **Bertaraf:** İkincil amacı enerji geri kazanımı olsa dahi geri kazanım olarak kabul edilmeyen işlemlerden herhangi birini ifade etmektedir.

Atık oluşumun bağlı olduğu faktörler üzerine literatürde birçok çalışmaya rastlanmaktadır (Žičkienė vd (2006); Mazzanti & Zoboli (2008); Grazhdani (2016); Triguero vd. (2016); Han vd. (2018); Giménez vd. (2019); Gardiner & Hajek (2020); Smejkalová vd. (2020)).

Žičkienė vd (2006) belediye atık oluşumunu etkileyen temel faktörlerin belirlenmesi amacıyla Dünya Kalkınma Göstergeleri ve Euromonitor Uluslararası Küresel Piyasa Bilgi Veritabanları ile elde edilen verileri kullanılarak yaptıkları çalışmada, toplam belediye atık miktarının nüfus sayısındaki değişimlerden etkilenmediğini, ancak GSYİH ile toplam belediye atık miktarı arasında belirgin bağlantılarının olduğu ve kişi başına düşen belediye atık miktarı, GSYİH değişim eğilimlerine bakılmaksızın incelenen tüm ülkelerde arttığını belirtmişlerdir.

Bandara vd. (2007) Sri Lanka’da saha araştırmalarına dayalı olarak katı atık üretim oranı ve atık kompozisyonunu belirlemek ve ilgili sosyo-ekono-

mik faktörleri belirlemek amacıyla gerçekleştirdikleri çalışmada, kategori ve regresyon analizleri yoluyla atık miktarları ve atık kompozisyonu çeşitli sosyo-ekonomik faktörlerle ilişkilendirilmiş ve her parametrenin etkisini ele almışlardır.

Mazzanti & Zoboli (2008), farklı faktörlerin (ekonomik, yapısal, politikalar) etkilerini ve batı ve doğu AB arasındaki bu tür kanıtlar üzerindeki nihai heterojenliği değerlendirmek amacıyla AB25 için panel verilerine dayalı olarak atık üretimi, yakma, geri dönüşüm ve depolama dinamiklerini ele aldıkları çalışma sonucunda, düzenli depolama ve diğer politika etkileri atık önleme konusunda geriye dönük teşvikler sağlamadığı ve politika etkilerinin de güçlü bir itici güç sağladığını belirtmişlerdir.

Afroz vd. (2011), Dakka şehrinde 402 katılımcıyla yapılan görüşmelerden elde edilen bilgilerle atık üretimi, sosyoekonomik özellikler ve hanelerin atıkları ayırma istekliliği üzerine yaptıkları çalışmada, Dakka şehrindeki hanelerin atık üretiminin hane büyüklüğü, gelir, çevre kaygısı ve atıkları ayırma isteğinden önemli ölçüde etkilendiğini belirtmişlerdir.

Erasu vd. (2014) çalışmasında, gelişmekte olan ülkelerde üretilen katı atık miktarı, ekonomik büyüme, tüketici davranışlarındaki değişim ve insanların yaşam tarzları nedeniyle zamanla arttığını ifade ederek çalışma alanında üretilen katı atık hacmini ölçmek ve atıkların oluşumunu ve bertarafını etkileyen faktörleri araştırmışlardır. Çalışma bulgularında, gelişmekte olan ülkelerde kentsel alanlarda yüksek yoğunlukta insan olmasından kaynaklı çok büyük miktarda belediye atıklarının oluştuğunu ve belediye ve politika yapımcıların daha farklı çözümler üretmesi gerektiğini vurgulamıştır.

Jadoon vd. (2014), Pakistan'ın Lahor kentindeki üç farklı sosyoekonomik gruba ait hanelerden dört mevsim boyunca toplanan katı atıkların incelenmesiyle, genel olarak haftalık atık üretiminde önemli bir fark olmadığını ve atık üretim oranlarının diğer gelişmekte olan ülkelerle karşılaştırıldığında daha yüksek olduğunu belirtmişlerdir.

Senzigevd. (2014), Atık üretim oranlarını ve bileşimini ölçmek için Dar-es-Salaam'da katı atık karakterizasyon çalışması ile üç sosyoekonomik statü için katı atık üretim eğilimleri incelenerek, sosyoekonomik statü azaldıkça kişi başı katı atık üretim oranının azaldığı bulgusuna ulaşmışlardır. Ayrıca katı atık bileşimlerinin sosyoekonomik duruma bağlı olarak da farklılıklar gösterdiğini ve katı atık üretimi ile nüfus ve GSYİH büyümesinin pozitif yönde

ilişkili olduğu da tespit etmişlerdir.

Grazhdani (2016), katı atık üretimi ve geri dönüşüm oranını etkileyen ekonomik, demografik, konut yapısı ve atık yönetimi politikası değişkenlerinin karşılıklı ilişkilerine dayanan bir model önerisi ve uygulaması sonucu elde ettikleri bulgularda, tek yönlü ve iki yönlü sabit etki modelleri sonucu, nüfusun eğitim düzeyindeki %1'lik artış, kişi başına yıllık 3 kg'lık atık azalmasına yol açtığı; gelir, geri dönüşüm eğitimi, çevre harcamaları, ekonomik ve politik teşvikler, atıkların azaltılmasında da etkili önlemler olduğu ifade edilmiştir.

Triguero vd. (2016), 28 Avrupa ülkesinden alınan verilere dayanan bu çalışma, atık üretimi veya geri dönüşümü analizi için yaptıkları çalışmada bireysel ve sosyo-demografik özelliklerin (yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi ve mesleki durum), bağlamsal değişkenlerin (kırsal veya kentsel, menşe ülke) ve 23.976 bireyin çevre bilincinin etkisini ele almışlardır. Çalışma bulgularında, kadın olmak, iyi eğitilmiş olmak, iyi bir işe sahip olmak ve kırsal ya da küçük bir kasabada yaşamak adil tüketici olma olasılığını artırdığını, çevre bilinci ve çabası en yüksek olan bireylerin vergilendirme yapılması gerektiğini düşüncesinin olduğunu ve tüm paydaş gruplarının (tüketiciler, firmalar ve kurumlar) sorumluluğunu ve katılımını artırmaya yönelik proaktif ve önleyici yaklaşımların uygulanması gerektiğini vurgulamışlardır.

Hajilo, M., & Astane (2017), Bu çalışma, İran'ın Zencan Eyaletindeki Khodabandeh ilçesinin kırsal alanlarında kırsal evsel atık üretiminin miktar ve kalitesini değerlendirmek ve bunu etkileyen faktörleri belirlemek amacıyla yaptıkları çalışmada, çoklu regresyon analizi bulgularında, hane halkının gelirinin, varlıklarının, yaşının ve kişisel tutumunun atık oluşumunu etkileyen en önemli değişkenler olduğu ifade edilmiştir. Bununla birlikte, hane halkının tutumu ve malzemelerin verimli kullanımına ilişkin yerel bilgi birikimi de atık oluşumunun azaltılmasına yardımcı olabilecek temel faktörler olduğu vurgulanmıştır.

Han vd. (2018), sosyal faktörler, nüfus, eğitim ve kültürün içinde bulunduğu verilerle gelişmekte olan ülkelerin kırsal alanlarındaki evsel atıkları etkileyen faktörlerini incelemişlerdir. Çalışma bulgularında, atık üretim miktarı ile nüfus büyüklüğü arasında pozitif doğrusal bir ilişki olduğu, çevre eğitimi, öğretim ve tanıtım projeleri, insanların geri dönüşümün ve atıkların azaltılmasının yararları konusundaki farkındalığının artırılmasında olumlu bir rol oynadığı ve geleneksel ve ulusal kültürler, tüketim ve yaşam alışkanlıklarının evsel atıkların oluşumu ve bileşimindeki farklılıklara katkıda bulunduğu ifade

edilmiştir.

Önder (2018) geri dönüşüm üzerinde etkili olan sosyo-ekonomik faktörlerin makro açıdan incelenmesi amacıyla yaptığı çalışmada, eğitim, Gelir, Ar-Ge harcamaları, Kaynaklar ve Tarım sektörü katma değerleri değişkenleriyle 31 Avrupa Ekonomik Alanı (AÇA) ülkesinin 2004-2014 dönemine ilişkin verileriyle Panel Veri Analizini kullanmıştır. Çalışma sonucunda eğitim ve kaynak miktarının geri dönüşüm oranı ile pozitif, gelir düzeyi ve tarım sektörünün geri dönüşüm oranı ile negatif bir ilişki içerisinde olduğu tespit edilmiştir.

Giménez vd. (2019), yeşil büyümenin sağlanması için belediye atıklarının etkin yönetimi ve arıtılmasının gerekliliğine vurgu yaptıkları çalışmada, Avrupa Birliği (AB) üye devletlerinin belediye atık arıtımındaki performansındaki yakınlığa rağmen hala dikkate değer farklılıklar olduğunu belirtmiştir. Çalışma sonucunda, en iyi performans gösteren ülkelerin (özellikle yüksek gelirli Kuzey ve Orta Avrupa ülkelerinin), çoğunlukla geri dönüşüm, kompostlaştırma ve dönüşüm yoluyla kişi başına daha büyük miktarlarda atığı arıttığını; en kötü performans gösterenler (çoğunlukla daha fakir Doğu Avrupa ülkeleri) kişi başına düşen daha az miktarda atığı, çoğunlukla çöp depolama yoluyla arıttığını ifade etmişlerdir.

Gardiner & Hajek (2020) çalışmasında, ekonomik büyüme ile atık üretimi arasındaki ilişkinin büyük bir küresel endişe kaynağı olduğunu belirterek, Ar-Ge yoğunluğunun çevre kalitesinin önemli bir belirleyicisi olup olmadığı ve bölgeler ve belediyelerin atık yönetimi politikalarının uygulanmasında bölgesel politikaların etkisini incelemek için AB bölgelerinde Granger nedenselliğini incelemek için panel vektör hata düzeltme modelinden yararlanmışlardır. Çalışma bulgularında, AB bölgelerinde atık üretimi ile ekonomik büyüme arasında kısa ve uzun vadeli çift yönlü nedenselliğin varlığı; atık üretimi, ısıtma enerjisi ve Ar-Ge yoğunluğu arasında da çift yönlü bir bağlantı tespit edilmiş ve geleneksel ekonomik kalkınma politikalarının AB bölgelerinde atık üretimini azaltmak için yeterli olmadığı ifade edilmiştir.

Smejkalová vd. (2020) çalışmasında, AB üye ülkeleri için ulusal düzeyde belediye katı atık üretimi ve arıtımını modellemek amacıyla Atık yönetimi verileri (atık akışları üretimi ve arıtımı) ile 19 sosyo-ekonomik, demografik ve diğer faktörler arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmak için doğrusal regresyon analizinden yararlanmışlardır. Çalışma bulgularında değişkenlerin, atık akışları üretimindeki değişkenliğin en az %66'sını ve atık arıtma yöntemleri du-

rumunda %52'sini açıkladığını ve en etkili değişkenler GSYİH, gelir ve bölge sakinlerinin eğitim düzeyi olduğunu ifade etmişlerdir.

2. YÖNTEM

2.1. Veri Zarflama Analizi

Veri Zarflama Analizi (VZA-Data Envelopment Analysis) doğrusal programlamanın özel bir uygulama şekli olup, aynı amaç ve hedeflere sahip birimlerin göreceli olarak verimliliğini ölçmede kullanılmaktadır (Timör, 2001: 69).

VZA, çok sayıda girdi ve çıktının m karşılaştırma yapmayı zorlaştırdığı durumlarda, ürettikleri mal veya hizmet açısından birbirlerine benzer karar birimlerinin göreceli etkinliklerini ölçmek için geliştirilmiş bir doğrusal programlama yöntemidir. Bu konudaki ilk araştırma Charnes vd (1978) tarafından, kar amacı gütmeyen işletmelerin karşılaştırmalı etkinliklerini ölçebilmek amacıyla yapılmıştır. Bu yöntem, daha sonraları kar amacı mal ve hizmet sektörlerinde de işletmeler arası göreceli etkinliğin ölçümünde kullanılmaya başlanmıştır (Banker, 1992; Kocakalay & Işık, 2003).

2.2. Yapay Sinir Ağları (YSA)

YSA, insanlar tarafından gerçekleştirilmiş örnekleri (gerçek beyin fonksiyonlarının ürünü olan örnekleri) kullanarak olayları öğrenebilen, çevreden gelen olaylara karşı nasıl tepkiler üreteceğini belirleyebilen bilgisayar sistemleridir. İnsan beyninin fonksiyonel özelliklerine benzer şekilde, öğrenme, ilişkilendirme, sınıflandırma, genelleme, özellik belirleme, optimizasyon gibi konularda başarılı bir şekilde uygulanmaktadırlar. YSA, örneklerden elde ettikleri bilgiler ile kendi deneyimlerini oluşturur ve daha sonra benzer konularda benzer kararları verirler.

YSA birbirine hiyerarşik olarak bağlı ve paralel olarak çalışabilen yapay hücrelerden oluşmaktadır. Bir yapay sinir ağının en temel görevi, kendisine gösterilen bir-girdi setine karşılık gelebilecek bir çıktı seti belirlemektir. Bunu yapabilmesi için ağ, ilgili olayın örnekleri ile eğitilerek (öğrenme) genelleme yapabilecek yeteneğe kavuşturulur. Bu genelleme ile benzer olaylara karşılık gelen çıktı setleri belirlenir. Özellikle olaylar hakkında bilgilerin olmadığı fa-

kat örneklerin bulunduğu durumlarda çok etkin olarak kullanılabilir bir karar verme aracı ve hesaplama yöntemi olarak ifade edilebilir (Öztemel, 2003).

YSA tekniklerinin temel avantajları, bir kategorinin dağıtımını (dağıtımsız) hakkında hiçbir varsayımın bulunmamasıdır; sınıf verilerinin istatistiksel özellikleri hakkında önceden bilgi gerekli değildir; çok kaynaklı verileri bir araya getirmek kolaydır ve ağ öğrenilir (Erbek vd., 2004: 1734). Günümüzde, belirli amaçlarla ve değişik alanlarda kullanılmaya uygun birçok yapay sinir ağı modeli (Perceptron, Adaline, MLP, LVQ, Hopfield, Recurrent, SOM, ART ve PCA gibi) geliştirilmiştir. Öğrenme çeşitlerinden öğreticili öğrenme, öğreticisiz öğrenme, destekleyicili öğrenme ve karma stratejiler kullanılmaktadır (Uğur ve Kınacı, 2006).

Karışıklık matrisi (Confusion Matrix), bir sınıflandırma sistemi tarafından yapılan gerçek ve tahmin edilen sınıflandırmalar hakkında bilgi içerir. Bu tür sistemlerin performansı genellikle matristeki veriler kullanılarak değerlendirilir. Karışıklık matrisi aynı zamanda modelin yaptığı hata türleri hakkında da fikir verir. Karışıklık matrisi sınıflandırma problemlerinde, modelin performansını tanımlamak için literatürde sıklıkla kullanılmaktadır (Santra & Christy, 2012: 324).

Aşağıdaki tablo iki sınıflı bir sınıflandırıcı için karışıklık matrisini göstermektedir.

Tablo 1. İki Sınıflı Bir Sınıflandırıcı İçin Karışıklık Matrisi

Negatif		Tahmin	
		Pozitif	
Gerçek	Negatif	a	b
	Pozitif	c	d

- a, bir örneğin negatif olduğuna dair doğru tahminlerin sayısıdır,
- b, bir örneğin pozitif olduğuna dair yanlış tahminlerin sayısıdır,
- c, bir örneğin negatif olduğu yanlış tahminlerin sayısıdır ve
- d, bir örneğin pozitif olduğuna dair doğru tahminlerin sayısıdır.

Karışıklık matrisi üzerinde temsil edilen değerler aşağıdaki gibidir;

- **Doğruluk (AC)**, doğru olan tahminlerin toplam sayısının oranıdır. Doğruluk oranı ile sınıflandırıcının ne sıklıkla doğru bir tahminde bulunduğu ölçülmektedir. Doğruluk oranı 0 (en kötü) ile 1 (en iyi) arasında bir değere sahiptir. Aşağıdaki denklem yardımıyla belirlenir:

$$AC = \frac{a + d}{a + b + c + d}$$

- **Gerçek pozitif oran (TP)**, aşağıdaki denklem kullanılarak hesaplandığı üzere, doğru şekilde tanımlanan pozitif vakaların oranıdır:

$$TP = \frac{d}{c + d}$$

- **Yanlış pozitif oranı (FP)**, aşağıdaki denklem kullanılarak hesaplandığı üzere, yanlışlıkla pozitif olarak sınıflandırılan negatif vakaların oranıdır:

$$FP = \frac{b}{a + b}$$

- **Gerçek negatif oran (TN)**, aşağıdaki denklem kullanılarak hesaplandığı üzere, doğru şekilde sınıflandırılan negatif durumların oranı olarak tanımlanır:

$$TN = \frac{a}{a + b}$$

- **Yanlış negatif oranı (FN)**, aşağıdaki denklem kullanılarak hesaplandığı üzere, yanlışlıkla negatif olarak sınıflandırılan pozitif vakaların oranıdır:

$$FN = \frac{c}{c + d}$$

- Son olarak **kesinlik (P)**, aşağıdaki denklem kullanılarak hesaplandığı üzere, doğru tahmin edilen pozitif vakaların oranıdır:

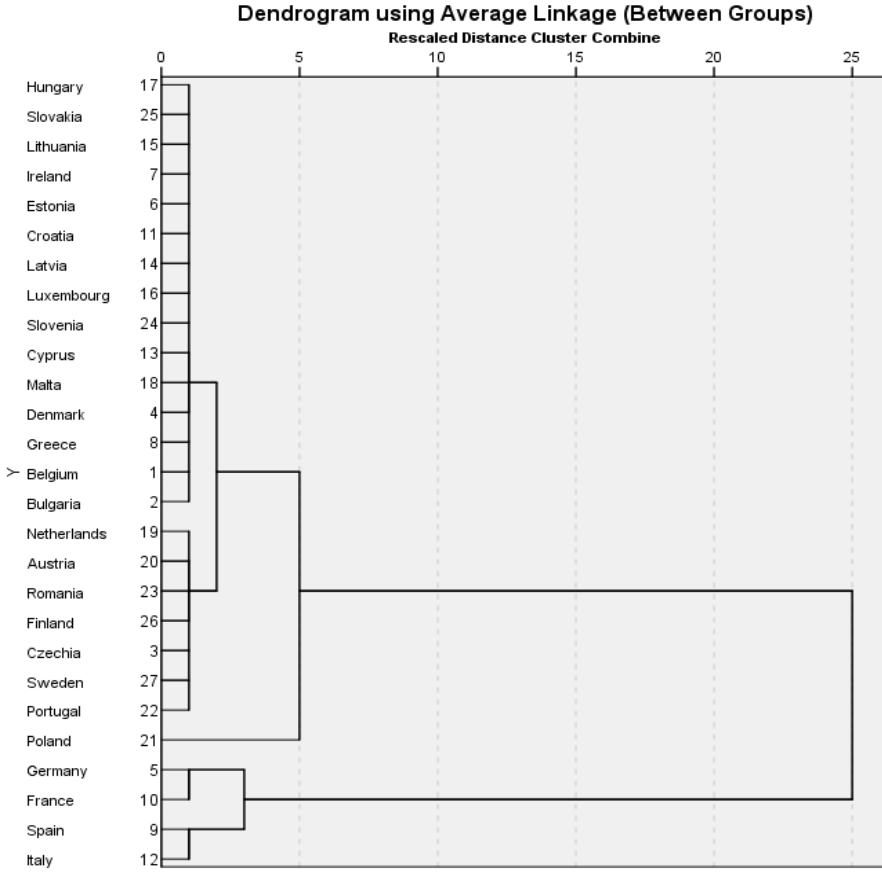
$$P = \frac{d}{b + d}$$

3. VERİ SETİ VE BULGULAR

Aşağıdaki Tablo 2’de ampirik analizde kullanılan girdi ve çıktı değişkenleri ile ilgili değişkenlere ilişkin örneklemin oluşturulduğu veri kaynakları sunulmaktadır.

Tablo 2. Çalışmada Kullanılan Değişkenler

Girdi (İ)- Çıktı (O) Değişkenleri	Değişken Adı- Kaynak
V1 (O)	Atık Oluşumu- (AO)- Eurostat
V2 (İ)	Çevre Korumaya yönelik Ulusal Harcamalar (CKUH)- Eurostat
V3 (İ)	Çevresel mal ve hizmet sektöründe istihdam (CSİ) - Eurostat
V4 (İ)	Çevre vergisi gelirleri (CVG)- Eurostat
V5 (İ)	Atık İşleme (Aİ)- Eurostat
V6 (İ)	Atık ticareti (AT)- Eurostat



Şekil 2. Hiyerarşik Kümeleme Analizi Denrogramı

Tablo 3. Hiyerarşik Kümeleme Analizi Sonuçları

1.Küme	Macaristan, Slovakya, Letonya, İrlanda, Estonya, Hırvatistan, Litvanya Lüksemburg, Slovenya, Kıbrıs, Malta, Danimarka, Yunanistan, Belçika, Bulgaristan, Hollanda, Avusturya, Romanya, Finlandiya, Çekya, İsveç, Portekiz, Polonya.
2.Küme	Almanya, Fransa İspanya, İtalya.

Kümeleme analizi sonucu tablo 1’de yer alan 2 küme elde edilmiş ve çalışma kapsamında ele alınan değişkenler açısından benzerlik gösteren sadece 1. Küme ele alınmıştır. 2. kümedeki ülkeler için yapılan VZA analiz sonuçlarında tüm ülkelerin etkin olduğu görülmüştür.

3.1.2018 Yılı İçin Bulgular

Tablo 4. 2018 Yılı Verileri Korelasyon Analizi Bulguları

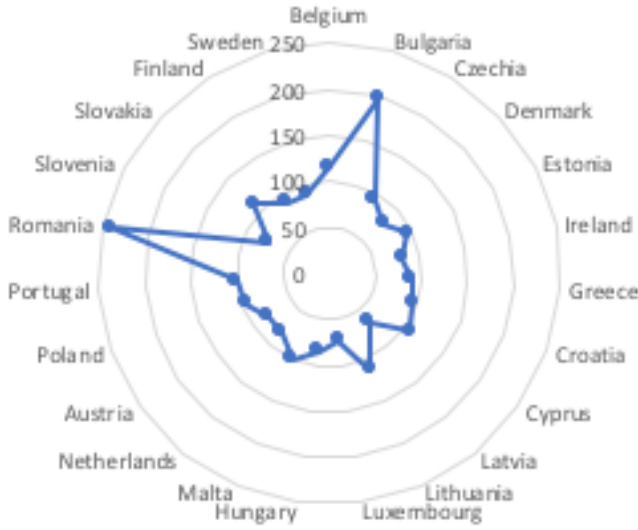
	AO	CKUH	CSİ	CVG	Aİ	AT
AO	1	,860**	,868**	,826**	,999**	,625**
CKUH		1	,901**	,933**	,850**	,712**
CSİ			1	,949**	,851**	,628**
CVG				1	,810**	,646**
Aİ					1	,618**
AT						1

** . Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlıdır.

2018 yılı verileriyle yapılan korelasyon analizi bulgularında çalışmaya dahil edilen tüm değişkenlerin atık oluşumu değişkeniyle yüksek düzeyde ilişkiye sahip olduğu görülmüştür.

Tablo 5. CCR Girdi Yönlü Model 1.Küme Bulguları

DMU	Score	CKUH (1/1)	CHSI (1/1)	CVG (1/1)	Aİ (1/1)	AT (1/1)	AO (1/1)	Benchmarks	(S) CKUH (1)	(S) CHSI (1)	(S) CVG (1)	(S) Aİ (1)	(S) AT (1)	(S) AO (1)
1	Belgium	116,06%	0,00	0,13	0,00	0,87	0,00	1,16	3					
2	Bulgaria	196,63%	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	1,97	12					
3	Czechia	94,57%	0,00	0,00	0,05	0,89	0,06	0,95	2 (0,17)	9 (4,11)	21 (0,51)			
4	Denmark	80,00%	0,00	0,04	0,00	0,96	0,00	0,80	11 (0,31)	21 (1,56)				
5	Estonia	95,34%	0,00	0,00	0,01	0,94	0,04	0,95	2 (0,16)	9 (0,24)	21 (0,13)			
6	Ireland	80,53%	0,00	0,16	0,00	0,75	0,00	0,01	1 (0,01)	2 (0,01)	21 (0,93)			
7	Greece	88,74%	0,08	0,02	0,00	0,90	0,00	0,89	2 (0,24)	11 (0,85)	21 (0,69)			
8	Croatia	96,04%	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,96	11 (0,68)	18 (0,16)				
9	Cyprus	107,49%	0,00	0,00	0,00	0,95	0,05	1,07	5					
10	Latvia	67,48%	0,01	0,00	0,00	0,99	0,00	0,67	11 (0,08)	18 (0,08)				
11	Lithuania	112,65%	0,00	0,00	0,21	0,79	0,00	1,13	8					
12		73,29%	0,00	0,00	0,04	0,09	0,07	0,73	2 (0,04)	9 (0,52)	14 (0,05)	21 (0,10)		
13	Hungary	84,78%	0,00	0,00	0,07	0,82	0,11	0,85	2 (0,03)	9 (1,10)	14 (1,06)	21 (0,70)		
14	Malta	101,06%	0,00	0,06	0,00	0,90	0,04	1,07	2					
15		81,32%	0,08	0,06	0,00	0,86	0,00	0,81	1 (0,86)	2 (0,55)	21 (1,27)			
16	Austria	80,75%	0,00	0,00	0,13	0,83	0,04	0,81	2 (0,21)	11 (0,52)	21 (2,84)			
17	Poland	95,82%	0,00	0,00	0,04	0,92	0,04	0,96	2 (0,99)	9 (15,56)	21 (0,86)			
18	Portugal	100,23%	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00	1,00	2					
19	Romania	242,75%	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	2,43	0					



Grafik 1. 2018 Etkinlik skorları

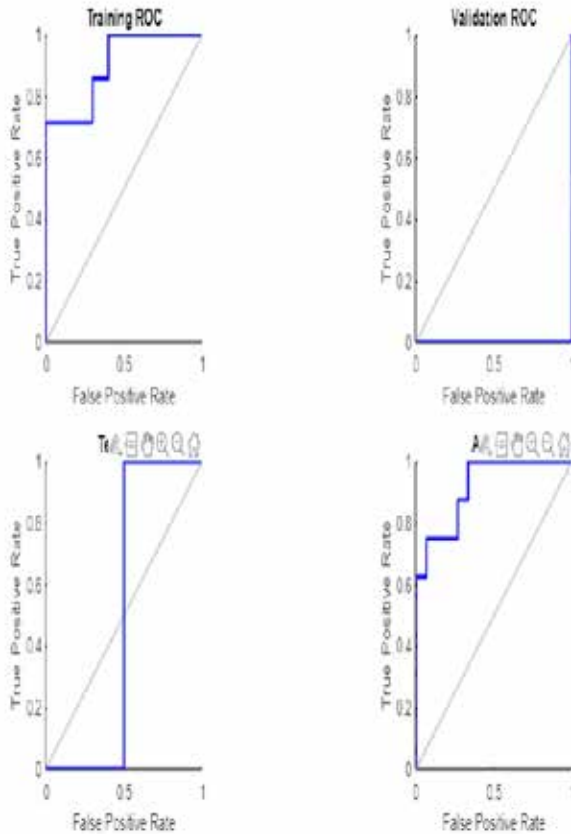
2018 verileriyle yapılan VZA bulguları sonucunda etkin olan ülkelerin; Belçika Bulgaristan, Kıbrıs, Litvanya, Malta, Portekiz, Romanya ve Slovakya'dır. Çekya, Danimarka, Estonya, İrlanda, Yunanistan, Hırvatistan, Letonya, Lüksemburg, Macaristan, Avusturya, Polonya, Slovenya, Finlandiya ve İsveç etkin olmayan ülkelerdir.



Şekil 2. Eğitim, Geçerlilik, Test ve Tümü Karışıklık Matrisleri

Yapay sinir ağları sınıflandırma algoritmaları kullanılarak elde edilen eğitim (%76,5), geçerlilik (%100), test (%66,7) ve tümü (%78,3) verileri için karışıklık matris bulguları değerlendirildiğinde sınıflandırmadaki başarı oranının iyi derecede olduğu görülmektedir.

İki olasılık dağılımı arasındaki farkı ölçmek için yaygın olarak kullanılan çapraz entropi, makine öğrenmesi bağlamında, kategorik çok sınıflı sınıflandırma problemleri için bir hata ölçüsü olarak kullanılabilir. Sınıflandırma problemlerinde kullanılan çapraz entropi veya log kaybı, çıktısı 0 ile 1 arasında bir olasılık değeri olan bir sınıflandırma modelinin performansını ölçmektedir. Tahmin edilen olasılık gerçek değerden uzaklaştıkça çapraz entropi kaybı artmaktadır. Mükemmel bir modelin kaybı 0'dır. Bu çıktıları bakıldığında modelin kabının yani çapraz entropi (cross-entropy) değerlerinin 0'a daha yakın olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.



Şekil 3. 2018 Yılı Eğitim, Geçerlilik, Test ve Tümü ROC Eğrileri

ROC eğrisi sınıflandırma problemleri için çok önemli bir performans ölçümüdür. ROC bir olasılık eğrisidir ve altında kalan alan ayrılabilirliğin derecesini veya ölçüsünü temsil etmektedir. ROC eğrisinde X ekseninde FPR (Yanlış Pozitif Oran) ve Y ekseninde ise TPR (Gerçek Pozitif Oranı) bulunmaktadır. Eğrinin altında kalan arttıkça sınıflar arasında ayırt etme performansı artmaktadır. ROC Eğrisi grafikleri incelendiğinde eğri altında kalan alanlar ağır sınıflandırma ayırt etme performansının iyi olduğunu göstermektedir.

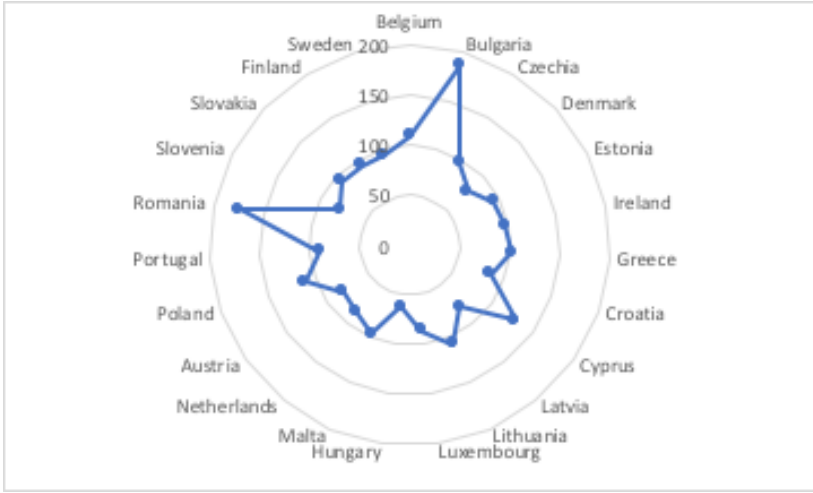
3.2. 2020 Yılı İçin Bulgular

	AO	CKUH	CSİ	CVG	Aİ	AT
AO	1	,903**	,886**	,868**	,997**	,680**
CKUH		1	,914**	,948**	,898**	,723**
CSİ			1	,936**	,867**	,646**
CVG				1	,855**	,691**
Aİ					1	,680**
AT						1

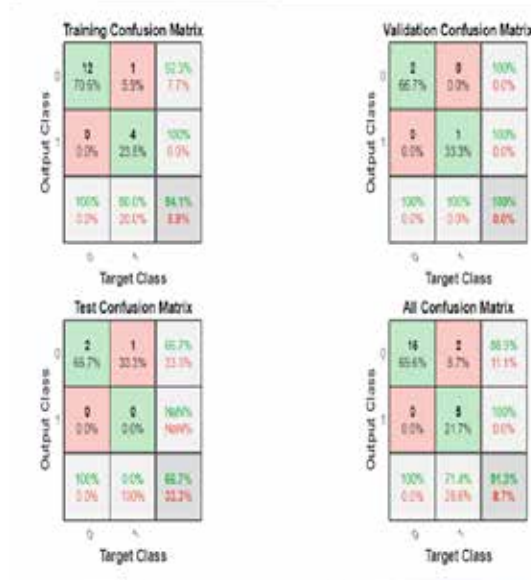
** . Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 6. 2020 Yılı Verileri Korelasyon Analizi Bulguları

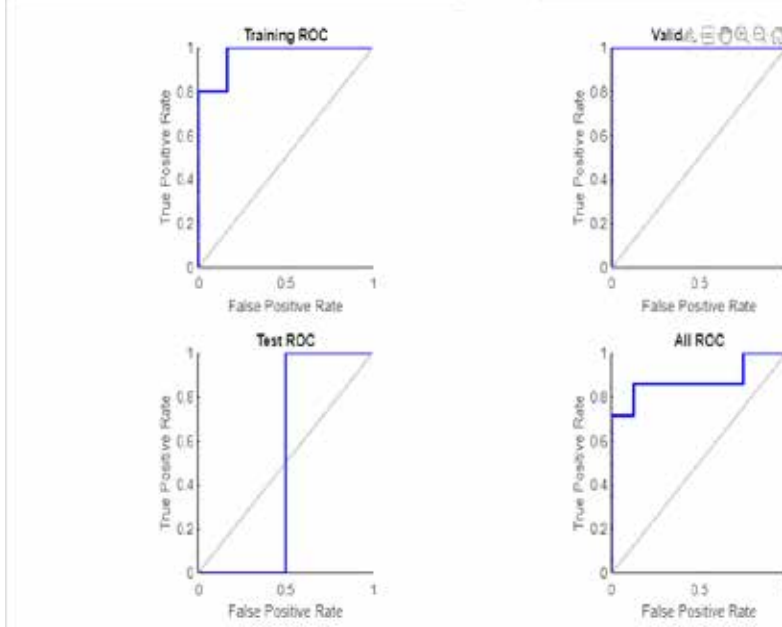
DMU	Score	CKUH (IV)	CHSI (IV)	CVG (IV)	Aİ (IV)	AT (IV)	AO (IV)	Benchmark:	(S) CKUH (I)	(S) CHSI (I)	(S) CVG (I)	(S) Aİ (I)	(S) AT (I)	(S) AO (I)				
1	Belarus	108.00%	0.00	0.14	0.00	0.96	0.00	1.09										
2	Bulgaria	105.00%	0.00	0.00	1.00	0.00	0.00	1.06										
3	Czechia	96.30%	0.00	0.00	0.00	0.78	0.22	0.96	17 (0.12)	19 (0.13)			15.74	54.43	74.38	0.00	0.00	0.00
4	Denmark	79.52%	0.00	0.20	0.00	0.80	0.00	0.80	1 (0.13)	9 (5.12)			93.46	0.00	12.23	0.00	48.38	0.00
5	Estonia	95.46%	0.00	0.00	0.09	0.91	0.00	0.95	2 (0.09)	11 (0.05)	17 (0.03)		2.84	14.42	3.00	0.00	0.00	0.00
6	Ireland	97.73%	0.04	0.16	0.00	0.80	0.00	0.98	1 (0.05)	9 (2.19)	17 (0.05)		0.00	0.00	71.41	0.00	37.29	0.00
7	Estonia	102.11%	0.15	0.04	0.00	0.81	0.00	1.02										
8	Croatia	86.16%	0.00	0.00	0.00	1.00	0.00	0.86	9 (2.70)				49.01	11.01	14.75	0.00	15.24	0.00
9	Cyprus	128.81%	0.00	0.00	0.00	0.95	0.05	1.30										
10	Latvia	73.72%	0.25	0.00	0.00	0.75	0.00	0.90	9 (1.24)	11 (0.01)			0.00	77.95	73.73	0.00	49.30	0.00
11	Lithuania	108.28%	0.00	0.00	0.23	0.77	0.00	1.00										
12		85.97%	0.00	0.00	0.00	0.80	0.20	0.86	17 (0.02)	19 (0.04)			39.48	14.06	19.22	0.00	0.00	0.00
13	Hungary	61.91%	0.03	0.11	0.00	0.86	0.00	0.62	1 (0.01)	9 (0.27)	17 (0.05)		0.00	0.00	43.74	0.00	14.13	0.00
14	Malta	95.40%	0.00	0.10	0.00	0.76	0.14	0.96	2 (0.01)	17 (0.01)	19 (0.01)		50.17	0.00	36.36	0.00	0.00	0.00
15		84.70%	0.06	0.12	0.00	0.82	0.00	0.85	1 (0.74)	2 (0.18)	17 (0.31)		0.01	0.00	54.29	0.00	75.16	0.00
16	Austria	80.85%	0.00	0.04	0.10	0.86	0.00	0.81	9 (2.41)	11 (0.50)	17 (0.35)		52.44	0.11	0.00	0.00	30.41	0.00
17	Poland	111.24%	0.00	0.00	0.03	0.87	0.10	1.11										
18	Portugal	90.52%	0.00	0.00	0.00	1.00	0.00	0.91	9 (7.48)				11.20	28.72	54.89	0.00	60.89	0.00
19	Romania	173.20%	0.02	0.00	0.00	0.90	0.10	1.74										
20	Slovenia	77.81%	0.16	0.05	0.03	0.76	0.00	0.78	2 (0.03)	7 (0.00)	9 (1.90)	11 (0.03)	0.00	0.00	0.00	0.00	02.57	0.00
21	Slovakia	93.74%	0.00	0.00	0.00	0.87	0.13	0.94	9 (1.16)	17 (0.06)			23.37	11.79	43.45	0.00	0.00	0.00
22	Finland	92.92%	0.06	0.00	0.00	0.94	0.00	0.93	2 (0.86)	7 (0.06)	11 (4.59)	11 (0.58)	0.00	0.59	44.14	0.00	0.00	0.00
23	Sweden	93.10%	0.03	0.09	0.00	0.88	0.00	0.93	1 (0.36)	2 (0.76)	17 (0.29)		0.00	0.00	81.20	0.00	46.21	0.00

Tablo 7. CCR Girdi Yönlü Model 1.Küme Bulguları**Grafik 2.** 2020 Etkinlik skorları

2020 verileriyle yapılan VZA bulguları sonucunda etkin olan ülkelerin; Belçika Bulgaristan, Yunanistan, Kıbrıs, Litvanya, Polonya ve Romanya'dır. Malta, Portekiz ve Slovakya 2020 yılında etkinliklerini kaybeden ülkelerdir.

**Şekil 4.** 2020 Yılı YSA Eğitim, Geçerlilik, Test ve Tümü Karışıklık Matrisleri

Yapay sinir ağları sınıflandırma algoritmaları kullanılarak elde edilen eğitim (%92,3), geçerlilik (%100), test (%66,7) ve tümü (%91,3) verileri için karışıklık matris bulguları değerlendirildiğinde sınıflandırmadaki başarı oranının iyi derecede olduğu görülmektedir.



Şekil 5. 2020 Yılı Eğitim, Geçerlilik, Test ve Tümü ROC Eğrileri

ROC Eğrisi grafikleri incelendiğinde eğri altında kalan alanlar ağırlık sınıflandırma ayırt etme performansının iyi olduğunu göstermektedir.

SONUÇ

Büyüyen ekonomiler ve kentleşmenin artması atık üretim sürecini artırmıştır. Ekonomik süreçlerden kaynaklanan atıkların belirli işlemlerle geri dönüştürülmesi hem atık miktarının azalmasıyla atıkların depolanacağı alan ihtiyacını azaltacak, hem de üretimde işlenmemiş kaynaklara olan talebi en aza indirecektir (Önder 2018).

Atık yönetimi hiyerarşisinin ilk aşamaları önleme, azaltma ve tekrar kullanımdır. Bu aşamalar, yatırım ihtiyacı duyulmadan, yasal önlemler ve bilinçlendirme ile atık oluşumuna etkili çözümler üretilebilir. Diğer aşamalar ise tekno-

lojik altyapı ve lisanslı tesislerde gerçekleştirilebilmesi sebebiyle ciddi yatırım ve maliyet gerektiren yöntemlerdir. Atık oluşumunun önlenmesinde ülkelerin bu oluşumu minimize etmeye yönelik aldığı tedbirler bu süreçte önemli rol oynamaktadır. Bu çalışmada, atık oluşumunu etkileyen faktörler, mikro açıdan yerel yönetimlerin faaliyetine bağlı olan faktörlerden ziyade, ülke ve uluslararası faktörler yönünden değerlendirilerek makro açıdan ele alınmıştır.

Yapılan korelasyon analizi sonucunda atık işleme, atık ticareti, çevresel mal ve hizmet sektöründe istihdam vb. bireysel çabalarının yanında; çevre korumaya yönelik harcama destekleri, çevre vergileri gibi birçok uluslararası önlemin de atık oluşumunu etkileyen başlıca faktörler olduğu tespit edilmiştir. Atık oluşumunu etkileyen faktörler, kümeleme analizi sonucu benzerlik gösteren 23 AB üye ülkesi için 2018 ve 2020 yılı verileri kullanılarak etkinlik analizi ve yapay sinir ağları sınıflandırma algoritmasıyla değerlendirilmiştir. Araştırmada elde edilen sonuçlara göre, 2018 ve 2020 yılı verileriyle ülkelerin etkinlik sınıflandırmalarının tahmininde kullanılan yapay sinir ağları sınıflandırma algoritması karmaşıklık matrisi bulgularında, eğitim, geçerlilik, test ve tümü için başarılı ve ROC eğrilerinin ise ideale yakın olduğu gözlenmiştir.

Ülkelerin aldığı önlem ve yatırımlarla birlikte belirli bir bölge için etkili bir atık yönetimi stratejisi geliştirmek için üretilen atık miktarını ve atık akışının bileşimini bilmek önemlidir. Üretilen atık miktarının nüfus, ortalama yaşam standartları veya insanların ortalama geliri, yaşam alışkanlıkları, eğitim, sosyal ve kamusal tutumlar gibi birçok faktörden etkilendiği düşünüldüğünde alınan yasal önlemlerle birlikte bu etkenlere de yatırım yapılması önemlidir.

KAYNAKÇA

Afroz, R., Hanaki, K., & Tudin, R. (2011). Factors affecting waste generation: a study in a waste management program in Dhaka City, Bangladesh. *Environmental monitoring and assessment*, 179, 509-519.

Atık Yönetimi Yönetmeliği. (2015). T.C.Resmi Gazete, 29314, 2 Nisan 2015 <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2015/04/20150402-2.htm> (Erişim Tarihi: 10.05.2023)

Bandara, N. J., Hettiaratchi, J. P. A., Wirasinghe, S. C., & Pilapiiya, S. (2007). Relation of waste generation and composition to socio-economic factors: a case study. *Environmental monitoring and assessment*, 135, 31-39.

- Banker, R. D., & Thrall, R. M. (1992). Estimation of returns to scale using data envelopment analysis. *European Journal of operational research*, 62(1), 74-84.
- Castillo-Giménez, J., Montañés, A., & Picazo-Tadeo, A. J. (2019). Performance in the treatment of municipal waste: Are European Union member states so different?. *Science of the total environment*, 687, 1305-1314.
- Erasu, D., Feye, T., Kiros, A., & Balew, A. (2018). Municipal solid waste generation and disposal in Robe town, Ethiopia. *Journal of the Air & Waste Management Association*, 68(12), 1391-1397.
- Senzige, J. P., Makinde, D. O., Njau, K., & Nkan-sah-Gyeke, Y. (2014). Factors influencing solid waste generation and composition in urban areas of Tanzania: The case of Dar-es-Salaam.
- Erbek, F. S., Özkan, C., & Taberner, M. (2004). Comparison of maximum likelihood classification method with supervised artificial neural network algorithms for land use activities. *International journal of remote sensing*, 25(9), 1733-1748.
- Gardiner, R., & Hajek, P. (2020). Municipal waste generation, R&D intensity, and economic growth nexus—A case of EU regions. *Waste Management*, 114, 124-135.
- Grazhdani, D. (2016). Assessing the variables affecting on the rate of solid waste generation and recycling: An empirical analysis in Prespa Park. *Waste Management*, 48, 3-13.
- Hajilo, M., & Astone, A. D. (2017). Factors affecting the rural domestic waste generation. *Global Journal of Environmental Science and Management*.
- Han, Z., Liu, Y., Zhong, M., Shi, G., Li, Q., Zeng, D., ... & Xie, Y. (2018). Influencing factors of domestic waste characteristics in rural areas of developing countries. *Waste management*, 72, 45-54.
- Jadoon, A., Batool, S. A., & Chaudhry, M. N. (2014). Assessment of factors affecting household solid waste generation and its composition in Gulberg Town, Lahore, Pakistan. *Journal of material cycles and waste management*, 16, 73-81.
- Kocakalay, Ş., & Işık, A. (2003). Veri zarflama analizi. *Journal of Science and Technology of Dumlupınar University*, (005), 163-171.
- Mazzanti, M., & Zoboli, R. (2008). Waste generation, waste disposal and policy effectiveness: Evidence on decoupling from the European Union. *Resources, conservation and recycling*, 52(10), 1221-1234.
- Öktem, B. (2016). Atık yönetiminde entegre uygulama. *Batman Üniversitesi Yaşam Bilimleri Dergisi*, 6(2/1), 135-147.
- Önder, H. (2018). The socio-economic determiners of recycling: An analysis on Euro-

- pean countries through a macro perspective. *Amfiteatru Economic*, 48(20), 405-417.
- Öztürk, İ. (2010). *Katı Atık Yönetim ve AB Uygulamaları*. İSTAÇ A.Ş. Teknik Kitaplar Serisi 2, İstanbul.
- Palabıyık, H. (2001). *Belediyelerde Kentsel Katı Atık Yönetimi: İzmir Büyükşehir Belediyesi Örneği*, DEÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, İzmir.
- Santra, A. K., & Christy, C. J. (2012). Genetic algorithm and confusion matrix for document clustering. *International Journal of Computer Science Issues (IJCSI)*, 9(1), 322.
- Sayar, Ş. (2012). *Sakarya İli Entegre Atık Yönetimi ve Ambalaj Atıklarının Geri Dönüşümü*. Sakarya Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi. Sakarya.
- Smejkalová, V., Šompláka, R., Rybováb, K., Nevrlýa, V., Roseckýc, M., Burcind, B., & Kučerad, T. (2020). Waste production and treatment modelling for EU member states. *CHEMICAL ENGINEERING*, 81.
- Şiriner Önver, M. (2019). *Çöp/Atık Yönetimi ve Belediyeler*. *Journal of Current Debates in Social Sciences*, 2(1), 111-123.
- Timor, M. (2001). Hastane performansını belirlemede veri zarflama analizi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 30(1).
- Triguero, A., Álvarez-Aledo, C., & Cuerva, M. C. (2016). Factors influencing willingness to accept different waste management policies: empirical evidence from the European Union. *Journal of Cleaner Production*, 138, 38-46.
- Uğur, A., & Kınacı, A. C. (2006). Yapay zeka teknikleri ve yapay sinir ağları kullanılarak web sayfalarının sınıflandırılması. XI. Türkiye'de İnternet Konferansı (inet-tr'06), Ankara, 1(4).
- Žičkienė, S., Kovierienė, A., & Tamašauskienė, Z. (2006). Research in factors affecting solid waste generation. *Socialiniai tyrima/Social Research*, 2(8), 160-167.

13. BÖLÜM

TÜRKİYE'DEKİ MODEL FABRİKA UYGULAMALARI: DİNAMİK YETENEKLER BAĞLAMINDA BİR DEĞERLENDİRME

Dr. Osman AKARSU

Milli Eğitim Bakanlığı

Eskişehir

osmanakarsu@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-0595-6795>

GİRİŞ

Çalışanların bilgi, yetenek ve becerilerini etkin biçimde kullanmaları ve verimliliklerini artırmaları insan kaynakları yönetiminin temel faaliyet alanı içerisinde (Bloom & Van Reenen, 2011). Verimlilik, örgütlerin sürdürülebilirliğinin kaynağı olduğu düşünüldüğünde, örgüt içindeki grubun üyelerinin verimliliği ve etkinliğinin de mevcut kapasitelerini ilgili alandaki en uygun kullanımı ile gerçekleşeceğini ifade edebiliriz. Blaga ve Jozsef (2014, s. 470) bir grubun etkinliğini, grubun kendisine verilen görevleri yerine getirme ve üyelerinin kolektif faaliyetler sonrasında tatmin elde etmelerine olanak sağlama kapasitesi olarak ifade etmiştir. Türkiye’de verimlilik çalışmaları yapan kurumlardan birisi olan Model Fabrikalar, 2015 yılından itibaren Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı öncülüğünde kurulmaya başlanmıştır. Bu yeni sayılabilecek kurum uygulamalarında Strateji literatüründe geniş bir yer tutan dinamik yetenekler kavramını kullanabileceği düşünülmektedir. Verimliliğin artırılmasının amaçlandığı, israfın önlenmesinin istenildiği bu projede ülkemiz

İşletmelerine danışmanlık eğitim ve dönüşüm süreçlerinde rehberlik hizmeti vermeyi amaçlayan Model Fabrikalar hakkında bilgilendirme yapılmış, ülkemiz Model Fabrikalarının durumu kavramsal olarak dinamik yetenekler bağlamında ele alınmış ve Model Fabrika uygulamalarında dinamik yetenekler kavramının kullanımı önerilmiştir. Dinamik yetenekler kavramı çevresel değişimin hızlı ve belirsizliğin yüksek olduğu ortamlarda işletmelerin sürdürülebilir rekabet avantajı kazanmalarına katkı sunabilecek bir olgudur (Teece, 2012). İşletmelerin dinamik çevre koşullarında rekabet avantajını kazanabilmesi ve sürdürülebilir kılması için “kendi dinamik yeteneklerini” geliştirmeleri gerekmektedir. Kaynak temelli görüş söylemlerindeki kısmi verimlilik artışının (Barney, 1991; Wernerfelt, 1984) ötesinde dinamik yetenekler kavramı, yeni yeteneklerin ve kaynak kombinasyonlarının oluşturulması ve geliştirilmesi (Teece vd., 1997) noktasında Model Fabrika uygulamalarına yardımcı olabilecek teorik bir lenstir. Dinamik yetenekler olgusu çevresel değişimin hızlı olduğu ortamlarda işletmelerin içsel ve dışsal yetkinliklerini birleştirme, inşaa etme ve yeniden şekillendirme becerisi olarak tanımlanmaktadır (Bektaş vd., 2022; Teece vd., 1997). Model Fabrika uygulamaları bir anlamda işletmelere bu yetkinlik ve becerilerin kazandırılmaya çalışıldığı bir platformdur. Dinamik yetenekler “örgütlerin süreçlerini, kaynaklarını ve süreçler arası yetkinliklerini kapsamı” noktasında önemlidir (Bektaş vd., 2022, s. 496).

Bu çalışma dinamik yetenekler çerçevesini entegrasyon ve bütünleşme kavramını uygulamalarında içselleştiren, öğrenen ve dönüşen işletmeler açısından çevresel ve küresel değişimin fazla olduğu ve yoğun hissedildiği ülkemizde Model Fabrika uygulamaları ile daha verimli sonuçlar elde edilebileceğini önermesi, sonrasında ampirik çalışmalarla test edilmesine ön ayak olabilmesi ve yeni araştırma alanları ortaya çıkarmak noktasında alana katkı sunması beklenmektedir.

1. MODEL FABRİKALAR

Model fabrikalar; deneysel öğrenme teknikleri kullanılarak operasyonel mükemmelliğe ulaşmayı amaçlayan, işletmelere uygulamalı hizmetler sunan yetkinlik ve dönüşüm merkezleridir. Model Fabrikalarda yapılan işler gerçek zamanlı öğrenme etkinlikleri ile hata yapılabilen süreçlerin iyileştirilmesini amaçlayan, israfın önlenmesinin ve verimlilik artışının amaçlandığı yalın

dönüşüm uygulamaları olarak ifade edilebilir. Model Fabrika, danışmanlık verdikleri firmaların faaliyet alanlarında en iyiye ulaşmalarına, deneyimsel öğrenme teknikleri kullanılarak iş süreçleri ile ilgili olarak verimlilik artışı sağlamalarına yardımcı bir kuruluş olarak tanımlanabilir. Model Fabrikalarda farkındalık eğitimi, fragman eğitimleri, deneyimsel eğitimler ile öğren-dönüş programları uygulanmaktadır. Model Fabrikaların faaliyet alanları içerisinde verimlilik artışı, işletme içerisinde yer verimliliği sağlamak, tam zamanında üretim faaliyetleri ve ürün kayıplarının önlenmesi vb. verimlilik artırıcı süreçler sıralanabilir. Bu süreçlerin temel amacı işletme içinde bulunan dinamik yetenekleri harekete geçirmek, hızlı değişen çevre koşullarında hızlı operasyonel uyum için ihtiyaç duyulan yetenekler ortaya çıkarmak olarak ifade edilebilir. Yalın yönetim ilkelerini örgüt içinde benimsemiş, yalın kültürünü içselleştirmiş çalışanlar ile işletmeler daha az israf, kayıp ve katma değersiz süreçleri yok etmeyi amaçlamaktadırlar. Bu dönüşümün sonraki durakları ise dijital dönüşüm, enerji verimliliği dönüşümü ve Avrupa Yeşil Mutakabat uyum süreçlerine hazırlanmaktadır.

Ülkemizde Model Fabrika alanındaki çalışmalar 2015 yılında T.C. Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı koordinasyonunda başlatılmış olup, ulusal ve uluslararası fonlar aracılığıyla 8 adet Model Fabrika'nın (Adana, Ankara, Bursa, Gaziantep, İzmir, Kayseri, Konya, ve Mersin illerinde) kurulumu tamamlanmış ve faaliyete geçmesi sağlanmıştır. Aktif 8 Model Fabrikanın yanı sıra Malatya, Samsun, Denizli, Eskişehir, Kocaeli ve Trabzon gibi büyükşehirlerde de Model Fabrika kurulum çalışmaları devam etmektedir.

Model Fabrikaların durumunu değerlendirmeden önce Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı Stratejik Araştırmalar ve Verimlilik Genel Müdürlüğü bünyesinde başlatılan bu proje hakkında kısaca bilgi verilmesi yerinde olacaktır. Model Fabrikaların Türkiye'de kurulum ve yaygınlaştırılması süreci Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP) ile teknik iş birliği kapsamında yürütülmektedir. Ayrıca ülkemiz 2020 yılından itibaren Asya Verimlilik Teşkilatına dahil olmuştur.

Sanayi Bakanlığı Model Fabrika çerçevesinde bahsi geçen haliyle Model Fabrikaların kurulum süreçlerinde dikkat çeken bazı önemli kavramlar bulunmaktadır. Model Fabrikaların işlevselliği ve sürdürülebilirliğini sağlamak için planlama, yönlendirme ve koordinasyon fonksiyonlarının işlerliği için bir danışma kurulu oluşturulmaktadır. Bu danışma kurulları

model fabrikalarda görev alacak eğitimcilerin, yalın ve dijital dönüşüm başta olmak üzere yetkinliklerini geliştirmek amacıyla eğitim programları planlarlar. Bu eğitimler neticesinde dijital dönüşüm alanında eğitim müfredatının hazırlanması, eğitimcilerin eğitimi programının uygulanması ve pilot dönüşüm uygulaması aşamalarını içeren hizmetler bütünü devreye alınır. Model Fabrika bir işletme olarak varlığını devam ettiren kurumsal yapıda bir örgütü ifade eder. Model Fabrikalardan bu hizmetleri almak isteyen taraflar bir protokolle uygulanması gereken kuralları ve bu kuralların uygulanma şekillerini içeren belgeleri imzalarlar. Genellikle yalın dönüşüm ve yalın üretim gibi verimlilik temelli uygulamalara yer verilen bu platformda farkındalık eğitimleri ile işletmeler Model Fabrika bünyesine çekilmeye çalışılır. Model Fabrikada uygulanan süreçlere dahil edilen işletmeler Yalın Olgunluk Değerlendirme Analizi (YODA) Eğitimi programına alınırlar. Bu analizden Yalın Olgunluk Değerlendirme Analizi Raporu (YODAR) adında bir rapor düzenlemeleri, vaka senaryosu hazırlamaları ve pilot uygulamaları gerçekleştirmeleri istenilir. Seçilen imalat sanayi işletmelerine saha ziyareti yapılır. Deneyimsel eğitimler ile kalıcı yetkinlikler geliştirmek amaçlanmaktadır (Kolb vd., 1986). Firmaların etkinlik seviyelerinin yalın üretim anlayışıyla değerlendirilmesinden sonra Öğren-dönüş programları ile yalın ve dijital dönüşüm sağlanmasına yönelik programlar yürütülür. İşletmelerin taleplerine özgü yetkinlik geliştirme ve problem çözüm alanına yönelik projeler ve işbirliği faaliyetleri planlanır. Model Fabrikalar bu eğitim ve danışmanlık faaliyetlerinin etkili bir şekilde yürütülmesi için akademi, araştırma kurumları ve sivil toplum kuruluşları ile işbirliği yapabilir.

Kamu destekleri dışında Model Fabrikalar kendi sürdürülebilirlikleri için uygulayacakları bir iş modeli üzerinde çalışırlar. Model Fabrika sürdürülebilirliğinin yanında bu dönüşüm vizyonunu hizmet verebileceği hedef kitesindeki firmalara aktarabildiği ölçüde yeniliğe, değişime ve dönüşüme ön ayak olmuş olacaktır. Model Fabrikalar tüzel kişilik kazandıktan sonra Teknoparklar, Ar-Ge merkezleri, Tasarım merkezleri vb. yapılarla entegre yeni ortaklıklar ve işbirlikleri kurmayı amaçlamaktadırlar.

Model Fabrikalarda görev alacak eğitici ve danışmanların yenilikçilik ve verimlilik odaklı üretim tekniklerinin geliştirilmesi, verimlilik sorunlarının tespiti ve giderilmesi, iş etüdü, süreç iyileştirme, iş geliştirme ve sürekli iyileştirme vb. konularında uygulama bilgi ve deneyimlerine sahip olması

beklenmektedir.

Model Fabrikalar, imalat sanayinde verimlilik artışına katkı sağlamak üzere, yöntem bilgisi ve yenilikçi teknolojilerin bütünleşmesini, sanayide dijital dönüşümün hızlandırılmasını ve ülke çapında verimliliğin artırılıp yaygınlaştırılmasını amaçlamaktadırlar.

Model Fabrika yaklaşımında amaç teorik ve pratik eğitim yöntemlerini deneyimsel öğrenme prensipleri çerçevesinde birleştirmektir. Abele vd. (2010) gerçekçi bir atölye ortamında uygulamalı deneyimin, başarılı bilgi aktarımının temeli olduğunu ifade etmişlerdir. Deneyim kavramı önemli bir deneyimin “içerik, teşvik ve etkileşimli öğrenmeyi” de içerdiği açıktır (Illeris, 2007, s. 92). Deneyimsel öğrenme salt teorik eğitimlerden ziyade daha kalıcı sonuçlar üretme noktasında tercih sebebidir. Katılımcılar bu deneyimsel süreçten edindikleri kalıcı yetkinleri işletmeleri açısından bir dinamik yeteneğe evireceklerdir. Dinamik yetenekler kavramının gelişimini ele aldıkları makalelerinde (Bektaş vd., 2022; Eisenhardt & Martin, 2000) yetenekleri bir “süreç” olarak değerlendirmişlerdir. Bu kalıcı öğrenme durumu işletmelere, strateji biliminin ana amaçlarından olan rekabet üstünlüğü sağlama noktasında katkı sunacaktır (Chahal & Bakshi, 2015; Moingeon & Edmondson, 1996; Pucik, 1988).

Literatürde dinamik yetenek süreçleriyle ilgili olarak ampirik çalışmaların, bilgiyle ilgili süreçlerin genel kümesine kadar değişen bir kavramsallaştırmalar dizisi kullandığı görülmektedir (Eriksson, 2014, s. 65). Irk ve Döven (2018, ss. 135-136) çalışmalarında “işletmelerin stratejik kararlarının altında yatan nedenlerin dışsal faktörlerden daha ziyade içsel faktörler olduğunu” tespit etmişlerdir. Dinamik yeteneklerin rolü özünde işletmenin “mevcut” kaynak tabanının değiştirilmesi ve günümüz koşullarına uyarlanması ve yeni kaynak demeti yapılandırılmasına dönüştürülmesi olduğu dikkate alındığında Model Fabrikaların işletmelere sunmak istedikleri katkı ve kavramsal bağlantı daha net anlaşılabilir. Örgütlerin mevcut sıradan yeteneklerinin genişletilmesinin, değiştirilmesinin ve yenilerinin yaratılmasının istendiği dinamik yetenekler yaklaşımı Model Fabrika uygulamaları ile çeşitlendirilmek istenilmektedir.

Örgütsel çevikliğin (Teece vd., 2016), agile dönüşümün (Franklin, 2021) ve dijitalleşmenin (Bellantuono vd., 2021) konuşulduğu günümüz örgütleri açısından Model Fabrikalar ülkemiz işletmelerinin dönüşüm yolculuğuna rehberlik edebilecek bir uygulama olarak karşımızda durmaktadır. Bu noktada

dinamik yetenekler literatürü (Bektaş vd., 2022, s. 509; Teece vd., 2016; Zahra vd., 2006) de, çevrede meydana gelen değişiklikleri “farketmeye, anlam vermeye, potansiyel fırsatları yakalamaya ve çevresel uygunluğu sürdürmek için organizasyonlarını dönüştürmeye” çağırılmaktadır. Bu çağrıya bir cevap niteliğinde olan bu akademik girişim, çalışmamızın gerekçesini oluşturmaktadır.

2. DİNAMİK YETENEKLER

2.1. Dinamik Yetenekler Kavramı

Değişen ortamlardaki işletmelerin değişiklikleri öngörmesi ve bunlara tepki vermesi gerekir (Medina-Garrido vd., 2005; Wendler, 2014, s. 1197). Akarsu ve Döven (2022, s. 147) çalışmalarında dinamik yetenekleri “yeni girişte veya pozisyonunu geliştirme noktasında hali hazırdaki rakiplerle talep için mücadele etme, işletmenin talebe çabuk cevap vermesi ve rekabet avantajı kazanması” noktasına vurgu yapmışlardır. Dinamik yetenekler “bir örgütün kaynak tabanını bilinçli olarak oluşturma, genişletme veya değiştirme kapasitesi” olarak ifade edilmiştir (Helfat vd., 2009, s. 4). Zahra vd. (2006) çalışmalarında dinamik yetenekleri “bir işletmenin kaynaklarını ve rutinlerini, ana karar vericilerinin öngördüğü ve uygun gördüğü şekilde yeniden yapılandırma yetenekleri” olarak tanımlamaktadırlar. Teece vd. (1997, s. 516) dinamik yeteneği “şirketin hızla değişen ortamlara uyum sağlamak için iç ve dış yeterlilikleri entegre etme, oluşturma ve yeniden yapılandırma yeteneği” olarak tanımladılar. Sonraki yıllarda kavramı genişlettiği çalışmasında Teece (2012, s. 1395) dinamik yetenekler kavramını “firmanın hızla değişen iş ortamlarını ele almak ve muhtemelen şekillendirmek için iç ve dış kaynakları/ yeterliliklerini entegre etme, oluşturma ve yeniden yapılandırma yeteneğini belirleyen üst düzey yeterlilikler” şeklinde ifade etmişlerdir.

Zahra ve George (2002, s. 185) çalışmalarında “dinamik yeteneklerin örgütsel süreçlerde ve örgütsel değişim ve evrim temelinde” olduğunu ifade etmişlerdir. Açıkduz ve Ayhan (2013, s. 144) dinamik yetenekler kavramını “kaynakların taklit edilmesi zor kombinasyonlarının oluşturulması” olarak tanımlamışlardır.

Rodrigo-Alarcón vd. (2018); Sheng ve Hartmann (2019) çalışmalarında dinamik yeteneklerin işletmelerin sosyal sermayesi tarafından üretildiğini belirtmektedirler. İşletmeler dinamik yetenekleriyle, ilişkisel, yapısal ve bilişsel sosyal sermayeleri ile daha yüksek girişimcilik sergiledikleri ifade edilmiştir. Girişimci bir kaynak olarak dinamik yeteneklerin uzmanlık bilgisini (Helfat, 1997), finansal sermayeyi ve yönetim yeteneğini (Zheng, 2022) içermekte olduğu görülmektedir.

Verimlilik, her örgütün ulaşmak istediği amaçlardan biridir. Çünkü yeterli verimliliği sağlayamadıklarında faaliyetlerini sürdürme noktasında sıkıntı yaşacaklardır. Bek (2007, s. 109) çalışmasında örgütlerde “farklı düzeydeki personele yönelik olarak gerçekleştirilen eğitim ve geliştirme uygulamaları verimlilik açısından” önemine vurgu yapmıştır. Bu verimliliği geliştirme etkinlikleri, kısa vadede işletme performansına etki edecek, karlılığı artıracak ve işletmeler optimum seviyelerine yaklaşmış olacaklardır. İşletmeler zorlu çevre şartlarında, dinamik yeteneklerinin tezahürü noktasında, özümseme kapasitesi gibi kavramlarla rakiplerine göre üstün performans sergileyebileceği düşünülebilir.

Günümüz işletmeleri faaliyet alanları ile ilgili örgütün ihtiyaç duyduğu yetkinlikleri çalışanlarına edindirmediklerinde, artan maliyetler, düşük verimlilik, yeni teknolojilerin daha yavaş benimsenmesi ve yüksek işsizlik oranlarının örtülü ve açık maliyetleri gibi problemlerle karşılaşacaklardır. Bu örtülü ve açık maliyetleri azaltmanın ve bir noktada sıfırlamanın anahtarı olarak dinamik yetenekler kavramı üzerinde çalışılması gereken olgun bir akademik alandır. Bu çalışma kapsamında ülkemizde faaliyet gösteren Model Fabrikalar ve bunların uygulamaları (Teece vd., 1997) çalışmasında bahse konu dinamik yetenekler kavramının boyutları olan entegrasyon, öğrenme, fırsat arayışı ve yeniden yapılandırma boyutları çerçevesinde ele alınmıştır.

2.2. Dinamik Yetenekler ve Yalın Yönetim Entegrasyonu

Yalın yönetim kavramı, Toyota Motor Company'nin kuruluşu, girişimci Sakichi Toyoda'nın gelişmiş otomatik dokuma tezgahına dayanarak eğirme ve dokuma işini kurduğu 1918 yılına kadar uzanmaktadır. Toyota Motor Company, İkinci Dünya Savaşı'nın ardından maliyetleri düşürmeye çalışmış ve başarılı olmuştur. Maliyetlerdeki bu tasarruf ürüne değer katmayan her şeyin ortadan kaldırılması yoluyla gerçekleştirilmiştir. Atık, müşterinin bedelini ödemek

istemediği bir şeydir ve bu nedenle ortadan kaldırılması gerekir. Geleneksel seri üretim mantığını değiştirerek, oldukça çeşitli otomobilleri nispeten düşük hacimlerde rekabetçi bir maliyetle üretme yeteneği bir anlamda yalın üretimin çıkış noktası olmuştur. Toyota Production System “TPS” olarak kısaltılabilecek bu sistemin başarısının temelinde yatan neden “dinamik öğrenme yeteneğidir” (Holweg, 2007, s. 422). Holweg (2007, s. 432) yalın üretimin felsefesini ele aldığı çalışmada yalın konseptin kendisinin tek bir buluş değil, ortaya çıktığı dönemde Japonya’daki çevresel beklemedik durumlara yanıt olarak otomotiv ve tekstil sektörlerinden çıkan uygulamaları uyarlayan “dinamik bir öğrenme sürecinin” sonucu olarak değerlendirmiştir.

Daha az çaba, daha az alan, daha az yatırım ve yeni ürün geliştirme için daha az zaman mottosuyla işgören yalın yönetim israfı azaltmayı ve verimliliği artırmayı amaçlamaktadır. Katma değerli süreçler aracılığıyla tek parçalı akış sağlamayı amaçlayan bir düşünme biçimini gerektiren yalınlık hususu müşteri talebinden geriye doğru giden bir çekme sistemi gerektirir (Liker, 2021). Karlsson ve Åhlström (1996, s. 25) çalışmalarında yalın üretimin, “bir şirketin üretim fonksiyonunda yer alan faaliyetlerle sınırlı olmadığını, bunların dışındaki diğer faaliyetlerle de” ilgili olduğunu ifade etmişlerdir. Yalın üretim hususu günümüzde sadece israfın azaltılması paradigmasıyla ele alınabilecek kadar sığ bir alan olmaktan çıkmıştır. Daha azının düşünüleceği uygulama alanları günümüzde bundan 100 yıl öncesine göre daha fazladır. Sipariş takibinden, nakliyesine, kurulum süresinden otomasyonuna kadar pek çok farklı yeni alanda yalın uygulamalar yapılabilecektir.

Model Fabrikalarda Yalın üretimin genel ilkeleri çerçevesinde ilk önce müşteri bakış açısından değer belirtilir. Bu değer üretimi esnasında israf üreten tüm aşamaları üzerinde durulur. Değer akışının sürekli olarak akışını sağlayacak şekilde standartlaştırma sağlanmaya çalışılır. Son aşama olarak ise değer zincirinin sürekli iyileştirilmesi, katma değeri olmayan faaliyetin değerden elimine edilmesidir. Müşterilerin her birisine verilen hizmet için gereken aşamalar ve sayıları, zaman ve bilgi sürekli azaltılmalıdır (Terzi & Atmaca, 2011, ss. 464-465).

Bektaş vd. (2022, ss. 506-507) dinamik yetenekler kavramının literatürdeki gelişimini ele aldıkları çalışmalarında, dinamik yetenek olarak ele alınan kavramlardan “tedarik zinciri entegrasyonu” (Novais vd., 2020; Song & Song, 2021), “iç ve dış kaynak entegrasyonu” (Dangelico vd., 2017), “bilgi

entegrasyonu” (Revilla & Knoppen, 2015) “bilgi teknolojileri özellikli dinamik yeteneklerin boyutlarından olan entegrasyon” (Ilmudeen vd., 2021) dinamik yeteneklerin alt boyutları içerisinde ele almışlardır. Bu manada “entegrasyon kavramı” firmaların yalın dönüşümüyle beraber ele alınabilecek olgular olarak literatürde yerini almaktadır.

2.3. Dinamik Yetenekler ve Öğrenme

Abele vd. (2010) çalışmalarında yalın kavramını içselleştirmenin en uygun yolunun gerçekçi bir atölye ortamında uygulamalı deneyim olduğunu belirtmişlerdir. Öğrenme deneyim yoluyla gelen bir kazanımdır. Schunk (2012) çalışmasında öğrenmenin üç temel özelliğini belirtmiştir. Öğrenme değişimi içerir, zamanla kalıcı olur ve deneyim yoluyla gerçekleşir. Öğrenme teorisinin en temel varsayımı, tüm öğrenmenin temelde farklı iki süreç türünü içerdiğidir. Bunlar öğrenen ile onun sosyal, kültürel ve maddi çevresi arasındaki dış etkileşim süreci ve yeni dürtülerin önceki öğrenmelerin sonuçlarıyla ilişkilendirildiği içsel bir psikolojik detaylandırma ve edinme süreci olarak ifade edilebilir (Illeris, 2007, ss. 86-87). Deneyimsel öğrenme, içerik, teşvik ve etkileşim gibi öğrenme boyutlarının öznel olarak dengeli ve önemli bir şekilde dahil olduğu öğrenme olarak anlaşılabilir. Bu noktada öğrenmeyi aktif bir dinamik yetenek olarak tanımlayabilmemiz için öğrenenin öğrenme durumuyla ve öğrenme içeriğiyle öznel olarak nasıl ilişki kurduğunun bilinmesi gerekir. Öznel olarak ilgi çekici ve önemli olarak deneyimlenen bir mesaj veya teklif sağlayıp sağlamadığı hususu önemlidir. Sonuçta deneyimin öznel bir konu olduğunun farkına varmadan “deneyimsel öğrenmeye” atıfta bulunulamaz. Önerilen yaklaşım, bu temel anlayışı dahil etmeye ve öğrenmeyle ilgili olarak ne anlama geldiğinin önemli özelliklerini belirtmeye çalışmaktır. Öğrendiği bu yeni durumu içinde bulunduğu bağlamda örgütü açısından dönüştürücü bir yeteneğe çevirebilme ihtimali öğrenenin konuya ilgi duymasını ve deneyimsel öğrenmeyi tecrübe etmesini sağlaması noktası önemli görülmelidir. Model Fabrika eğitimlerinde oluşturulan içerikler, yerinde verilen deneyimsel eğitimler bu gerçeği göz ardı etmemelidir. Bu durumun öncelendiği eğitim faaliyetleri işletmelerdeki yalın liderlerin gerçek manada dahil olduğu ilgi çekici, etkileşim içinde olabileceği ve sonucunu değişim olarak görebileceği bir formatta verilmelidir. Yalın, bir durum ya da belirli bir soruna cevap olarak değil, amaçlanan bir yön olarak görülebileceği için Karlsson ve Åhlström (1996, s. 24) çalışmasında yalını

“ilerleme” olarak ifade etmiştir. Bu bakış açısı bir anlamda mükemmelliyeti kutsayan ona ulaşmayı amaçlayan bir yaklaşımdır. Japonlar bu durumu “kaizen” olarak ifade etmektedirler. “Herkesi kapsayan sürekli iyileştirme” olgusu örgüt içindeki her bireyin katılımıyla gerçekleştirilecek bir gelişim prosedürü olarak uygulanmalıdır. Model Fabrikanın bu yeni uygulamaları ile “otonominin desteklendiği, çalışan kararlarını kendilerinin almalarının sağlandığı, müdahalesiz düşünme ve harekete geçme serbestisine sahip şapkasız bireyler ve çatısız düz örgütler” oluşturulabilir (Akarsu & Döven, 2022, s. 147). Bu önerilere açık olma durumu, kalite çemberleri oluşturma mevzusu Model Fabrika eğitimlerine katılan dönüşüm liderlerine öncelikli aktarılması ve öğütlenmesi gereken bir olgu olarak düşünülmektedir. Ayrıca deneysel öğrenme hususu işletme içerisinde atıl durumda bulunan kaynakları görebilme noktasında da fark yaratacaktır. Şöyle ki departmanlar arasındaki bilgi ve tecrübe farklılıklarının tam olarak işe koşulması atıl durumda bulunan kaynak setlerini görme noktasında dönüşüm liderine ışık tutabilecek potansiyele sahip bir olgu olduğu aşikardır. Teece (2007, s. 1319) çalışmasında “örgütteki çalışanların kuruluşun benzersiz varlık tabanını ya da yeteneklerini sürekli olarak oluşturmak, genişletmek, yükseltmek, korumak ve ilgili tutmak” noktasına vurgu yapmıştır. Farklı eğitimsel kökenden gelen çalışanlar açısından olumlu değerlendirilebilecek bu durumun zıttı olarak ise eğitim geçmişi yalın dönüşümü işletmelerinde uygulamaya koyacak yetkinlikte olmayan profesyonellerin özellikle bu noktada kavramsal eksikliklerden kaynaklı problem yaşayabileceği de düşünülmelidir. Bu hususun başarılı bir şekilde tamamlanması yalın dönüşümün sonraki aşamaları açısından kritiktir. Sonraki çalışmalarda Model Fabrikalardaki öğrenme uygulamaları özümleme kapasitesi bağlamında ele alınabilir, ampirik çalışmalar ile test edilebilir.

2.4. Dinamik Yetenekler ve Fırsat Arayışı

Teece (2007, s. 1319) çalışmasında analitik amaçlar doğrultusunda dinamik yetenekleri, fırsatları ve tehditleri algılama ve şekillendirme, fırsatları yakalama ve geliştirme, birleştirme, koruma ve gerektiğinde yeniden yapılandırma yoluyla rekabet gücünü sürdürme kapasitesi şeklinde ayırtmıştır. Barreto (2010) benzer şekilde çalışmasında fırsatları sezme davranışı üzerinde durmuştur. Alon vd. (2013) çalışmasında dinamik yeteneklerin alt boyutları içerisinde fırsat sezmeyi ilk sırada saymıştır. İşletmeler açısından yenilik ve

değişim dinamik yeteneklerini kullanarak fırsatlara rakiplerinden önce erişmek önemli bir husustur. Örgütlerin yeni fırsatları hızlı algılaması için müşteriler, tedarikçiler ve Ar-Ge ortaklarıyla yakın ilişkilerini sürdürmesi ve sektördeki en iyi uygulamaları gözlemlemesi gerektiği ifade edilmiştir (Bektaş vd., 2022, s. 498; Wilden vd., 2013). Ancak bu durumda “paydaşların, fırsatları algılama sürecinde birbiri ile etkileşim halinde olması ve bütünleşmeleri sonucu yenilikçiliğe ulaşılacağı” ifade edilmiştir (Bektaş vd., 2022; Teece, 2007, s. 498). Fırsat arayışının yanında fırsatları yakalama sürecinde bu bağlamda ele alınabilecek bir olgudur. Bektaş vd. (2022, ss. 498-499) fırsatları algılamayı örgütün “yeni iş fırsatları veya organizasyonel süreçleri iyileştirmenin yollarını bulmak için çevreyi tarama yeteneği”, fırsatları yakalamayı ise “örgütün iş fırsatlarını uygulama veya iyileştirmeleri uygulayabilme yeteneği” şeklinde ifade etmişlerdir.

Model Fabrika uygulamaları içerisinde sektörel bazda farklılıkları da dikkate alarak fırsat arayışı ve yakalama noktasında da işletmelere yön ve rehberlik verilebilir. Fırsat kavramının sahip veya yöneticinin, dönüşüm liderinin ve örgüt içindeki kurumsal yapının kafasındaki anlamı, o örgütün fırsatları teşhis edip yakalaması ile yakın ilgisi olan bir husus olduğu düşünülebilir. Fırsatların ele alınmasına yönelik kurumsal yapılar, prosedürler, tasarımlar ve teşvikler de Model Fabrika uygulamaları içerisinde ele alınabilecek unsurlardandır. Nihai amacı işletmelere verimlilik artışı sağlamak ve dolaylı olarak da olsa değer yaratan faaliyetlerini artırmak olan Model Fabrika uygulamalarına fırsat bakış açısıyla bir yenilik katılabilir. İşletmenin faaliyet çevresindeki fırsatları keşfedip bunlardan yararlanmasına rehberlik etmek Model Fabrika uygulamaları içerisinde ele alınması gereken hususlardan birisi olabilir. Dinamik yetenekler bağlamında fırsat arayışı, keşfi ve yakalama yeteneğini kazanmış işletmeler aynı zamanda girişimcilik yönelimi faktörlerinden olan yenilikçiliğin gereklerini de yapıyor olacaktırlar. Akarsu ve Döven (2022, s. 146) çalışmalarında yenilikçilik hususunun “yeni fırsatların peşinden koşma isteğini ya da değişime yenilikçi bakış açısını” ifade ettiğini belirtmişlerdir. Bocken ve Geradts (2020) çalışmalarında firmalarda yenilikçilik için dinamik yeteneklerin zorunlu olduğunu ileri sürmektedirler. Ho vd. (2023, ss. 3-5) çalışmalarında bu hususu “yetkinliği artıran yenilikçilik” olarak ifade etmektedirler. Yazarlara göre büyümek ve rakip işletmelerle rekabet edebilmek için KOBİ’ler, mevcut yetkinliklerini geliştirmeye yönelik yeni prosedürlerin,

teknolojilerin ve stratejilerin yaratılmasını ve geliştirilmesini vurgulayan “yetkinlik artırıcı yeniliklere” odaklanmalıdırlar. Bu yenilikler, KOBİ'lere artan üretkenlik ve maliyet tasarrufu yoluyla sürdürülebilir bir rekabet avantajı sağlayacağı ifade edilmiştir. Model fabrikaların defacto amacının, danışmanlık verdiği işletmelerde “verimlilik artışını ve israfı engellemeyi” sağlamak olduğu düşünüldüğünde yenilikçilik hususunun önemi daha iyi anlaşılabilir. Teece vd. (1997) dinamik yetenekler kavramını tanımladığı ilk çalışmaları ile Teece (2012) sonraki çalışmasındaki paradigma farklılığı içerisinde yer alan “yenilikçilik” hususuna bu noktada vurgu yapmak gerekir. Yazarın paradigmasındaki değişiklik yenilikçilik hususuna yaptığı vurgu ile görülebilir.

2.5. Dinamik Yetenekler ve Yeniden Yapılandırma

Teece (2007, s. 1335) çalışmalarında “büyümenin anahtarını, işletme büyüdükçe ve pazarlar ve teknolojiler değiştikçe varlıkları ve organizasyon yapılarını yeniden birleştirme ve yeniden yapılandırma yeteneği” olarak ifade etmişlerdir. Girod ve Whittington (2017, s. 1122) bu yeniden yapılandırmaların, temel yapısal ilkelerde değişiklik yapmadan birimlerin eklenmesi, bölünmesi, aktarılması, birleştirilmesi veya silinmesi yoluyla yapılabileceğini ifade etmişlerdir. Dinamik yeteneklerin kullanımı ile örgüte kazandırılan yeni kaynak ve varlıkların örgüte monte edilmesi olarak ifade edilebilecek yeniden yapılandırma boyutu, Model Fabrika uygulamalarına liderlik eden dönüşüm liderlerinin edindikleri yeni kaynak ve varlıkları örgüt içinde diğer çalışanlarla paylaşması, örgütün var olan bilgi, tecrübe ve yetkinlikleri ile bütünleşmesi sürecidir. Örgüte ihtiyacı olan yeni bir tuğla koyma analogisi ile ifade edilebilecek yeniden yapılandırma süreci stratejik yönetim amaçlarından olan uzun dönem sürdürülebilir rekabet için (Alon vd., 2013; Karim, 2006; Zahra vd., 2006) bir “yetkinlik yığınağı” gibi düşünülebilir. Yeniden yapılandırma faaliyetlerini, örgütlerin “mevcut” taklit edilmesi güç yetkinlikler oluşturma noktasında belirli davranış kalıplarını ve iş akış süreçlerini “yeni” mevcut kaynaklara ve yetkinliklere dönüştürme yeteneği olarak ifade edebiliriz.

Jantunen vd. (2005, s. 237) çalışmalarında işletmelerin yeni pazarlarda mevcut kaynaklardan ve birikmiş bilgiden yararlanmayı hedeflerken, kaynakları ve yetenekleri ile yeni pazar ortamlarının gereksinimleri arasında uyum sağlamak için süreçlerini, uygulamalarını ve yapılarını yeniden yapılandırma becerisine ihtiyaç duyduklarını ifade etmişlerdir.

Model fabrikaların amaçlarından birisi de işletme içinde bulunan dinamik yetenekleri harekete geçirmek, hızlı değişen çevre koşullarında hızlı operasyonel uyum için ihtiyaç duyulan “yeni” yetenekler ortaya çıkarmak olduğu düşünülebilir. Model Fabrika uygulamaları ile örgütsel kabiliyetleri değiştirerek yeni ve ileriye odaklı kabiliyetler oluşturma sürecinin önemine vurgu yapılabilir. Yeniden yapılandırma, Model Fabrika uygulamaları içerisinde işletme açısından mevcut ve yeni farklılıklarını harmanlayıp çevre koşullarını dikkate alan bir yaklaşımla iç ve dış kaynaklarını revize edip kullanmaları sürdürülebilir rekabet avantajı elde etmelerinde örgütlere katkı sunabileceği düşünülen dinamik yeteneklerin alt boyutlarından bir tanesidir.

SONUÇ

Dinamik yetenekler kavramının boyutları olan entegrasyon, öğrenme, fırsat arayışı ve yeniden yapılandırma boyutları bağlamında ele alınan Model Fabrika uygulamaları, bu boyutların içeriğini dolduracak şekilde güncellemeleri, değişen çevre şartlarında işletmelere Yalın dönüşüm yanında daha kalıcı rekabet avantajı sağlama potansiyeline sahip bir model olarak önerilebilir. Bu dinamik yetenekler analizi, işletmelerin YODA(R) aşamasında analizi yapılırken, kaynak setlerini ele alırken başlamalı ve yalın dönüşümle birlikte yürütülmelidir. İşletmelerin dinamik yeteneklerinin algılandığı veya şekillendirildiği bu aşamadan sonra süreç içerisinde işletmenin faaliyet çevresindeki fırsatları tanıma ve yakalama noktasında da bahsi geçen uygulamalar bütünleştirilmeli ve son olarak bu dinamik yeteneklerin değişen çevre şartlarına göre yeniden yapılandırıldığı sürekli gelişme ve iyileştirmenin hedeflendiği, yeni kaynakların ve varlıkların örgüte katıldığı bir vizyon çizilmelidir.

İşletmelere çizilecek bu vizyonda faaliyet gösterdikleri sektörün çevresel koşul şartları, değişim hızı, rakiplerin durumu ve sayısı gibi kritik faktörlerde dikkate alınmalıdır. Model Fabrika uygulamasının ana amaçlarından birisi de işletmelerin kendi koşul şartları altında biricik olması sebebiyle verilecek yönlendirmelerin ve rehberliğin o işletmeye özgü olmasına dikkat edilmesi gerekmektedir. Bu uygulamalar neticesinde ortaya çıkacak yapı, süreç ve yeteneklerin işletmeye özgü çeşitli farklı konfigürasyonları oluşturulabilir.

Sadece sanayi imalat sektörleri değil tarım ve hizmet sektörleri ile kamu

yönetiminde de verimliliğe gidilmesine yönelik çalışmalar Model Fabrikaların çalışma alanları olarak güncellenmelidir.

Model Fabrikalarda; verimlilik artırma tekniklerinin dijital bileşenlerle desteklenmesi konusu, temel yaklaşımı oluşturmaktadır. Dinamik yetenekleri odağına alan deneyimsel öğrenmeye dayalı yetkinlik geliştirme faaliyetleri yürütülmelidir. Bu eğitimler işletme içerisinde dönüşüm liderinin yetkinlikleri, üst yönetimin dijital dönüşüme bakış açısı ve imkanları ölçüsünde gerçekleşecek ve zenginleştirilebilecek dinamik yetenekler olarak ele alınabilir.

Dinamik yetenekler kavramını sistematik olarak ele alan literatürde var olan kavramlar Model Fabrika uygulamaları ile çeşitlendirilebilecek potansiyele sahip olgulardır. Helfat ve Peteraf (2015) çalışmasında KOBİ'lerdeki dinamik yetenekleri, algılama veya koordinasyon gibi yönetsel biliş ve aracılığa dayanan organizasyonel süreçler olarak tanımlamışlardır. Literatürden süzülen değişkenlerle Model Fabrikalara katkı sunmak istediğimiz husus tam olarak bu ve benzeri yazarların ifade etmeye çalıştığı hususlardır (Ferreira vd., 2020; Garavan vd., 2016; Hernández-Linares vd., 2021; Schilke vd., 2018; Wenzel vd., 2021; Zahra vd., 2022).

KAYNAKÇA

Abele, E., Wennemer, J., & Eichhorn, N. (2010). Integration of learning factories in modern learning concepts for production-oriented knowledge. Proceedings of 14th Workshop of the Special Interest Group on Experimental Interactive Learning in Industrial Management of the IFIP Working Group,

Açıkdilli, G., & Ayhan, D. Y. (2013). Dynamic capabilities and entrepreneurial orientation in the new product development. *International journal of business and social science*, 4(11), 144-150.

Akarsu, O., & Döven, M. S. (2022). Girişimcilik Yönelimini Etkileyen Faktörler: Teknoparklarda bir Araştırma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 23(1), 143-164.

Alon, I., Jiao, H., Kwong, K. C., & Cui, Y. (2013). The moderating effects of environmental dynamism on the relationship between dynamic capabilities strategy and new venture performance in an emerging market.

Barney, J. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of management*, 17(1), 99-120.

Barreto, I. (2010). Dynamic capabilities: A review of past research and an agenda for the future. *Journal of management*, 36(1), 256-280.

Bek, H. (2007). İnsan Kaynakları Yönetiminde Eğitim ve Geliştirme Etkinliği Örnek Bir Uygulama. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*(17), 107-120.

Bektaş, O., Erdemir, E., & Sayılar, Y. (2022). Dinamik Yetenekler Çerçevesinin Stratejik Yönetim Literatüründeki Gelişimi: Sistematik Literatür Taraması. *International Journal of Social Inquiry*, 15(2).

Bellantuono, N., Nuzzi, A., Pontrandolfo, P., & Scozzi, B. (2021). Digital transformation models for the I4. 0 transition: Lessons from the change management literature. *Sustainability*, 13(23), 12941.

Bлага, P., & Jozsef, B. (2014). Increasing human resource efficiency in the production process. *Procedia Technology*, 12, 469-475.

Bloom, N., & Van Reenen, J. (2011). Human resource management and productivity. In *Handbook of labor economics* (Vol. 4, pp. 1697-1767). Elsevier.

Bocken, N. M., & Geradts, T. H. (2020). Barriers and drivers to sustainable business model innovation: Organization design and dynamic capabilities. *Long range planning*, 53(4), 101950.

Chahal, H., & Bakshi, P. (2015). Examining intellectual capital and competitive advantage relationship: Role of innovation and organizational learning. *International Journal of Bank Marketing*, 33(3), 376-399.

Dangelico, R. M., Pujari, D., & Pontrandolfo, P. (2017). Green product innovation in manufacturing firms: A sustainability-oriented dynamic capability perspective. *Business strategy and the Environment*, 26(4), 490-506.

Eisenhardt, K. M., & Martin, J. A. (2000). Dynamic capabilities: what are they? *Strategic management journal*, 21(10-11), 1105-1121.

Eriksson, T. (2014). Processes, antecedents and outcomes of dynamic capabilities. *Scandinavian journal of management*, 30(1), 65-82.

Ferreira, J., Coelho, A., & Moutinho, L. (2020). Dynamic capabilities, creativity and innovation capability and their impact on competitive advantage and firm performance: The moderating role of entrepreneurial orientation. *Technovation*, 92, 102061.

Franklin, M. (2021). *Agile change management: A practical framework for successful change planning and implementation*. Kogan Page Publishers.

Garavan, T., Shanahan, V., Carbery, R., & Watson, S. (2016). Strategic human resource development: Towards a conceptual framework to understand its contribution

to dynamic capabilities. *Human Resource Development International*, 19(4), 289-306.

Girod, S. J., & Whittington, R. (2017). Reconfiguration, restructuring and firm performance: Dynamic capabilities and environmental dynamism. *Strategic management journal*, 38(5), 1121-1133.

Helfat, C. E. (1997). Know-how and asset complementarity and dynamic capability accumulation: the case of R&D. *Strategic management journal*, 18(5), 339-360.

Helfat, C. E., Finkelstein, S., Mitchell, W., Peteraf, M., Singh, H., Teece, D., & Winter, S. G. (2009). *Dynamic capabilities: Understanding strategic change in organizations*. John Wiley & Sons.

Helfat, C. E., & Peteraf, M. A. (2015). Managerial cognitive capabilities and the microfoundations of dynamic capabilities. *Strategic management journal*, 36(6), 831-850.

Hernández-Linares, R., Kellermanns, F. W., & López-Fernández, M. C. (2021). Dynamic capabilities and SME performance: The moderating effect of market orientation. *Journal of Small Business Management*, 59(1), 162-195.

Ho, M., Soo, C., Tian, A., & Teo, S. T. (2023). Influence of strategic HRM and entrepreneurial orientation on dynamic capabilities and innovation in small-and medium-sized enterprises. *International Small Business Journal*, 02662426231201761.

Holweg, M. (2007). The genealogy of lean production. *Journal of operations management*, 25(2), 420-437.

Illeris, K. (2007). What do we actually mean by experiential learning? *Human Resource Development Review*, 6(1), 84-95.

Ilmudeen, A., Bao, Y., Alharbi, I. M., & Zubair, N. (2021). Revisiting dynamic capability for organizations' innovation types: Does it matter for organizational performance in China? *European Journal of Innovation Management*, 24(2), 507-532.

Irk, E., & Döven, M. S. (2018). Firmaların uyguladıkları rekabet stratejileri ve bu karara etki eden faktörler. *İşletme Bilimi Dergisi*, 6(1), 135-162.

Jantunen, A., Puumalainen, K., Saarenketo, S., & Kyläheiko, K. (2005). Entrepreneurial orientation, dynamic capabilities and international performance. *Journal of International Entrepreneurship*, 3, 223-243.

Karim, S. (2006). Modularity in organizational structure: The reconfiguration of internally developed and acquired business units. *Strategic management journal*, 27(9), 799-823.

Karlsson, C., & Åhlström, P. (1996). Assessing changes towards lean production. *International Journal of Operations & Production Management*, 16(2), 24-41.

Kolb, D., Lublin, S., Spoth, J., & Baker, R. (1986). Strategic management development: using experiential learning theory to assess and develop managerial competencies. *Journal of Management Development*, 5(3), 13-24.

Liker, J. K. (2021). *Toyota way: 14 management principles from the world's greatest manufacturer*. McGraw-Hill Education.

Medina-Garrido, J. A., Ruiz-Navarro, J., & Bruque-Camara, S. (2005). Developing dynamic capabilities with IT. *Strategic capabilities and knowledge transfer within and between organizations: New perspectives from acquisitions, networks, learning and evolution*, 156-175.

Moingeon, B., & Edmondson, A. (1996). *Organizational learning and competitive advantage*. Sage.

Novais, L., Maqueira Marin, J. M., & Moyano-Fuentes, J. (2020). Lean production implementation, cloud-supported logistics and supply chain integration: interrelationships and effects on business performance. *The International Journal of Logistics Management*, 31(3), 629-663.

Pucik, V. (1988). Strategic alliances, organizational learning, and competitive advantage: The HRM agenda. *Human Resource Management*, 27(1), 77-93.

Revilla, E., & Knoppen, D. (2015). Building knowledge integration in buyer-supplier relationships: The critical role of strategic supply management and trust. *International Journal of Operations & Production Management*, 35(10), 1408-1436.

Rodrigo-Alarcón, J., García-Villaverde, P. M., Ruiz-Ortega, M. J., & Parra-Requena, G. (2018). From social capital to entrepreneurial orientation: The mediating role of dynamic capabilities. *European Management Journal*, 36(2), 195-209.

Schilke, O., Hu, S., & Helfat, C. E. (2018). Quo vadis, dynamic capabilities? A content-analytic review of the current state of knowledge and recommendations for future research. *Academy of management annals*, 12(1), 390-439.

Schunk, D. H. (2012). *Learning theories an educational perspective*. Pearson Education, Inc.

Sheng, M. L., & Hartmann, N. N. (2019). Impact of subsidiaries' cross-border knowledge tacitness shared and social capital on MNCs' explorative and exploitative innovation capability. *Journal of International Management*, 25(4), 100705.

Song, G., & Song, S. (2021). Fostering supply chain integration in omni-channel retailing through human resource factors: empirical study in China's market. *International journal of logistics research and applications*, 24(1), 1-22.

Teece, D., Peteraf, M., & Leih, S. (2016). Dynamic capabilities and organizational agility: Risk, uncertainty, and strategy in the innovation economy. *California*

management review, 58(4), 13-35.

Teece, D. J. (2007). Explicating dynamic capabilities: the nature and microfoundations of (sustainable) enterprise performance. *Strategic management journal*, 28(13), 1319-1350.

Teece, D. J. (2012). Dynamic capabilities: Routines versus entrepreneurial action. *Journal of Management studies*, 49(8), 1395-1401.

Teece, D. J., Pisano, G., & Shuen, A. (1997). Dynamic capabilities and strategic management. *Strategic management journal*, 18(7), 509-533.

Terzi, S., & Atmaca, M. (2011). Yalin üretim sistemi açısından değer akış maliyetlemesinin incelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(3), 449-466.

Wendler, R. (2014). Development of the organizational agility maturity model. 2014 Federated conference on computer science and information systems,

Wenzel, M., Danner-Schröder, A., & Spee, A. P. (2021). Dynamic capabilities? Unleashing their dynamics through a practice perspective on organizational routines. *Journal of Management Inquiry*, 30(4), 395-406.

Wernerfelt, B. (1984). A resource-based view of the firm. *Strategic management journal*, 5(2), 171-180.

Wilden, R., Gudergan, S. P., Nielsen, B. B., & Lings, I. (2013). Dynamic capabilities and performance: strategy, structure and environment. *Long range planning*, 46(1-2), 72-96.

Zahra, S. A., & George, G. (2002). Absorptive capacity: A review, reconceptualization, and extension. *Academy of management review*, 27(2), 185-203.

Zahra, S. A., Petricevic, O., & Luo, Y. (2022). Toward an action-based view of dynamic capabilities for international business. *Journal of International Business Studies*, 53(4), 583-600.

Zahra, S. A., Sapienza, H. J., & Davidsson, P. (2006). Entrepreneurship and dynamic capabilities: A review, model and research agenda. *Journal of Management studies*, 43(4), 917-955.

Zheng, B. (2022). Explore the Framework: How Design Management Capability as Dynamic Capabilities. Congress of the International Association of Societies of Design Research,

14.BÖLÜM

DİJİTAL UÇURUM: ERİŞİM, YETENEKLER VE TOPLUMSAL ETKİLER

Dr. Ragıp BİNGÖL

Özelleştirme İdaresi Başkanlığı

ragibbingol@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-2964-9108>

GİRİŞ

Teknolojinin modern toplumun temel taşlarından biri olduğu herkes tarafından kabul edilen bir olgudur. Gündelik hayatın genel olarak teknolojiye özel olarak ise bilgisayara dayanmayan yönü olduğunu düşünmek imkânsızdır (Cooper, 2006, s.320). Dijital teknolojilerin hızlı yükselişi, bilgiye erişimi büyük ölçüde kolaylaştırmıştır. Ancak bu dijital dönüşüm, dünya genelinde bireyler ve topluluklar arasında ciddi eşitsizliklere yol açmış ve bu eşitsizlikler dijital uçurum terimi ile kavramsallaştırılmıştır.

Dijital uçurum terimi, internet, bilgisayar teknolojisi ve bilgi sistemlerine erişimle ilgili son tartışmalarda ayrıcalıklı bir konuma gelmiştir. Bilimsel araştırmalar, mesleki toplantı ve konferanslar, siyasi demeç ve analizler medyada sıkça tartışılan konular arasındadır. Aslında bilgi teknolojilerine erişimde gösterilen bu dikkat, 1980'lerden itibaren bilgisayar teknolojisi retoriğini karakterize etmektedir. Bilgisayar teknolojileri, insanlara demografik özellikler ve coğrafya gibi sorunlu sosyokültürel belirleyicilerinden arındırılmış, sınırsız avantajlarla dolu yeni bir dünya düzeni sunması nedeniyle rutin olarak övülmektedir. Bu bağlamda dijital uçurum kavramı, sosyal bilimcilere bu teknolojileri eleştirmek için ihtiyaç duyulan eleştiri ortamını sağlamaktadır. Ütopya

olarak kabul edilen bu retorik, teknolojiye erişimin belirli koşullarla sınırlı olduğu ve otomatik veya evrensel olarak uygulanabilir olduğunun varsayılması gerektiği gerçeğinden habersiz kaldığını gösteren, çoğu zaman sorgulanmayan varsayımlardan oluşmaktadır (Gunkel, 2003, s. 499-500).

Dijital uçurum kavramının yaşadığımız yüzyılın başında ortaya çıkmasının toplumsal faydası, bilgi toplumundaki bilgiye erişiminde yaşanan eşitsizlikleri akademik ve politik gündeme taşımış olmasıdır. 2000’li yıllardan sonra kavram hakkında çok sayıda kitap, makale, konferans ve bildiri yayınlanmıştır. Ancak son yıllarda internet alt yapısı ve teknoloji alanında yapılan çalışmalar dijital uçurum kavramına olan ilgiyi azaltmıştır. Bu durum politika ve siyasetçilerin, özellikle de zengin ve gelişmiş ülkelerdeki gözlemcilerin aktardığı bilgilere dayanarak, nüfusun çoğunluğunun bilgisayara, internete ve diğer dijital teknolojiler erişim sağlamasıyla sorunun çözüldüğünü varsaymalarından kaynaklanmaktadır (Van Dijk, 2006, s.222).

Çalışmada kullanılan “dijital dışlanma”, “dijital eşitsizlik”, “dijital dışlanma” ve “dijital bölünme” bireylerin ve grupların dijital araçları kullanarak ekonomik, kültürel ve diğer önemli toplumsal süreçlere katılım yeteneklerini sınırlandıran sosyal durum olarak tanımlanan “dijital uçurum” kavramı ile eş anlamlıdır (Warschauer, 2004; Helsper, 2012; Sarıgül, 2023; Pick ve Sarkar, 2016). “Dijital katılım” ise bu dijital alanlara erişime yönelik yapısal ve bireysel fırsatların artması anlamına gelmektedir.

Çalışmada, dijital uçurumun toplumsal etkilerini daha iyi anlamak ve bu sorunu ele almak için yapılan çalışmaların genel bir değerlendirmesi yapılmıştır. Bu bağlamda, çalışmada literatür taraması yöntemiyle elde edilen bulgularla, dijital uçurumun nasıl azaltılabileceği veya en azından etkilerinin nasıl hafifletilebileceği konusunda çözüm önerileri sunulmuştur.

1. DİJİTAL UÇURUM ve KAYNAKLARI

Yaşadığımız yüzyılın başında sosyal medya platformlarına erişim ve kullanım konusuna gösterilen ilgi, sosyal bilimcilerin dijital uçurum olarak adlandırılan kavrama olan ilgisini artırmıştır. Dijital uçurum terimi ilk olarak ABD Ticaret Bakanlığı Telekomünikasyon ve Bilgi İdaresi (NTIA) tarafından 1999 yılında yayınlanan bir metinde kullanılmıştır. Dolayısıyla kavramın kökeni

ABD olarak kabul edilmektedir (Gunkel, 2003, s.501).

Toplumda dijital teknolojiye eşit biçimde erişimin olmamasının nedeni, iletişim teknolojilerine bağlı olarak artan kaynak dağıtımıdır. Gelir ve teknolojik aygıtların yanı sıra, kaynak olarak adlandırılan yeni medya ortamlarını kullanacak zamana, yeterli teknolojik bilgiye, erişimi kolaylaştıran ağ ve bağlara, erişim sahibi olmak için motive eden kültürel ödüller ve statüye sahip olmak gerekmektedir. Bu kaynakların insanlar arasında nasıl dağıldığı ise toplumdaki pek çok kişisel ve statüden kaynaklanan eşitsizlik sayısı ile açıklanmaktadır. Kişisel eşitsizlikler yaş, cinsiyet, etnik köken, zekâ, kişilik ve sağlık veya maluliyettir. Toplumsal statüden kaynaklanan eşitsizlikler belirli bir iş veya meslek, eğitim seviyesi, fakir veya zengin bir ülkede doğmak ve özellikle de hane içerisinde statü (anne, baba veya çocuk) ile tanımlanmaktadır. Tüm bu eşitsizlikler insanların yeni medyaya farklı derecede erişime sahip olmalarına sebep olmaktadır (Van Dijk, 2005).

Dijital uçuruma neden olana pek çok faktörün bulunduğu işaret eden Hüsnuoğlu ve Öztürk'e (2017) göre, bu faktörlerden eğitim, hukuki düzenlemeler, ekonomik özgürlük ve altyapı hizmetleri ön plana çıkmaktadır.

Eğitim ve dijital uçurum ifadesi, eğitim sektörü ile dijital teknolojiler arasındaki eşitsizliği ifade etmektedir. Bu kavram, bilgi ve iletişim teknolojilerinin (BİT) hızla geliştiği bir çağda, bazı toplumların veya grupların dijital teknolojilere ve internet erişimine sahip olmalarını, diğerlerinin ise bu erişimden yoksun kaldığı gerçeğini yansıtmaktadır. Türkiye ve Avrupa Birliği üyesi ülkeler arasındaki dijital eşitsizliği inceleyen Güvel ve Aytun (2009), iki değişken arasındaki dijital uçurumun ün büyük nedeninin eğitim alanındaki yetersizlik ile sahip olunan iletişim teknolojilerinin kullanımındaki farklılıklar olduğunu tespit etmişlerdir. Öte yandan İngilizce bilgisinin internet ve teknoloji kullanımını artırdığına dair çok sayıda araştırma yapılmıştır (Rabinson vd., 2003; Alpsoy, 2023; Lei ve Zhou, 2012; Sarıgül, 2021). Bu bağlamda dünya genelinde birçok insan okuma yazma bilmediği ve yeterli teknoloji kullanma becerisine sahip olmadığı için bilgi iletişim teknolojilerinin sunduğu avantajlardan yoksundur (Bansode ve Patil, 2011, s.59).

Öte yandan sürdürülebilir kalkınma hedefleri, Birleşmiş Milletler (BM) tarafından belirlenen ve küresel düzeyde sosyal, ekonomik ve çevresel sürdürülebilirliği teşvik etmeyi amaçlayan hedeflerdir. Bu hedefler, eşitlik, eğitim, sağlık, çevre ve diğer alanlarda iyileştirmeleri öngörmektedir. Bu kapsamda

sürdürülebilir kalkınma hedeflerini gerçekleştirmek için bilgiye ve iletişime erişim önem arz etmektedir. Kalkınma hedeflerini başarıyla uygulamak için hukuki düzenlemelerin dengeli bir şekilde tasarlanması gerekmektedir. Bu düzenlemeler, dijital eşitsizlikleri azaltmak ve toplumun tüm kesimlerine eşit fırsatlar sunmak için stratejik bir şekilde oluşturulmalıdır. Ayrıca, katılımcı bir süreçle oluşturulan sivil toplumun, iş dünyasının ve hükümetin iş birliğini teşvik eden düzenlemeler dijital uçurumun büyümesini önlemede daha başarılı olabilmektedir.

Dijital eşitsizliğin bir başka nedene ise gelir düzeyidir. Dijital uçurum ve gelir arasındaki ilişki, toplumun farklı kesimleri arasındaki ekonomik eşitsizliği yansıtmaktadır. Dijital uçurum, bireylerin veya grupların dijital teknolojilere erişim ve kullanımındaki farklılıkları, gelir eşitsizliği ise bireyler veya hane halklarının ekonomik gelir düzeyindeki farklılıkları ifade etmektedir. Beilock ve Dimitrova 2003; Chinn ve Fairlie, 2007; Guille'n ve Sandra, 2001; Hargittai, 1999; Zhang, 2013 yaptıkları araştırmalarda bu eşitsizliği ortaya koymuşlardır. Goldfarb ve Prince (2008), bu konuda yaptıkları çalışmada gelir düzeyinin internet motivasyonunu etkilediğini, gelir düzeyi yüksek bireylerin, gelir düzeyi düşük bireylere oranla internette çok zaman geçirmediği sonucuna ulaşmışlardır. Araştırmada, düşük gelirli bireylerin interneti daha çok sohbet ve oyun gibi eğlence odaklı kullandığı, yüksek gelire sahip olanların ise daha çok e-ticaret ve araştırma yapmak gibi faydalı amaçlar için kullandığı ortaya çıkmıştır.

2. DİJİTAL UÇURUMUN TOPLUMSAL ETKİLERİ

1990'larında ABD'de popüler hale gelen dijital uçurum metaforunun, diğer diller ve ülkelerde de benzer tanımlamaları yapılmış ve her coğrafyada kavramın ortaya çıktığı ABD'de olduğu gibi dijital teknolojilere erişim eşitsizlikleri basite indirgenerek topluma aktarılmaya çalışılmıştır. Ancak bu olumsuzluğa rağmen konu sosyal, politik ve akademik tartışmaların gündeminde yer almayı başarmıştır (Van Dijk, 2002).

Dijital uçurum, toplumun bazı kesimlerinin dijital teknolojilere erişim, bilgiye ulaşım ve dijital becerilere sahip olma konusunda avantajlı olduğu, diğer kesimlerin ise bu avantajlardan mahrum kaldığı bir durumu ifade etmektedir. Bu durum, eğitimde fırsat eşitsizliği, ekonomik eşitsizlik, sağlık hizmetlerine

sınırlı erişim, toplumsal aktivizmde eşitsizlik, sosyal izolasyon ve toplumsal ayrışma gibi toplumsal etkileri beraberinde getirmiştir.

Oblinger ve Hawkins (2006), dijital uçurum kavramını tanımlarken, kullanılan bilgi iletişim teknolojilerine ve internet erişimine sahip olup olmama arasında yapılan ayrımı başlangıç noktası olarak kabul etmektedirler. Bu olgunun ötesinde araştırmacıların dijital uçurumun neden olabileceği toplumsal sorunlara eğilmeleri gerektiğini ileri süren Oblinger ve Hawkins'e göre, uçurumun faktörleri olan beceri, kişisellik, erişim özgürlüğü, eğitim desteği de araştırmalara konu edilmelidir. Günümüzde çevrimiçi olarak yayınlanan derslerin sürdürülebilir eğitim potansiyeline etkileri tartışıldığını söyleyen Sharma (2015), çok sayıda öğrencinin iletişim ve internet teknolojilerine erişiminden öte okullara erişiminin olmadığına dikkat çekmektedir. Dijital uçurumu eğitim alanında bir tehdit olarak gören Bozkurt ve Sharma (2020), dünya genelinden birçok insanın teknoloji ve internet erişiminin sunduğu fırsatlardan yararlanamadıklarının altını çizmektedir. Bu sorunun çözümü için sosyo- demografik özelliklerin, teknolojik alt yapının, sosyo- ekonomik faktörler gibi birçok değişkenin analiz edilmesini ifaden eden Bozkurt ve Sharma'ya göre, dijital uçurumun önlenmesi yaklaşımlarında bu değişkenler göz önünde bulundurulmalıdır.

Dijital teknolojiler ve internet kullanımına ilişkin araştırmalar, kullanımın kısa ve uzun vadeli etkilerini marjinal olarak tartışarak istatistiksel olarak test etmiştir. Dijital uçuruma ilişkin internet etkileri araştırması, internete erişim ve kullanımdaki farklılıkların değil, ortaya çıkan etkilerin analizinin odak noktası olması gerektiği fikrini ortaya koymuştur. DiMaggio ve diğerleri (2004), internete erişimin ayrıcalıklara yol açıp açmadığı sorusunu ele almışlardır. Bu bağlamda ekonomik refah, eğitim, iş, gelir, sosyal ve siyasi katılım ile kamu hizmetlerinden yararlanma avantajlarını, internete erişimi olanlar ile olmayanlara arasında kıyaslamışlardır. Araştırma sonuçları internete erişim olan insanların erişimi olmayanlardan daha fazla bahsedilen avantajlardan yararlandığını göstermektedir (s.381). Selwyn (2004), teorik çalışmalarında internet kullanımının topluma üretken, politik, sosyal, güvenlikle ilgili ve tüketime yönelik katılımı olumlu yönde etkilediğini belirtmektedir. Bu alanda yapılan çalışmalarda internetin kullanımı işgücü piyasası entegrasyonu, siyasi bilgiler, sivil katılım ve gelir etkileri açısından incelenmiştir (Mossberger vd., 2007, Sarıgül, 2023; DiMaggio ve Bonikowski, 2008; Demir vd., 2023).

Öte yandan Mason ve Hacker (2003), internetin eğitime, iş fırsatlarına, daha iyi sağlığa ve siyasi katılıma erişimi kolaylaştırdığı varsayımının, dijital uçurumun toplumsal etkileri üzerine çalışan akademisyenleri ilgilendirip ilgilendirmeyeceği sorusunun cevaplanmasını temel bir gereklilik olarak yorumlamaktadır. Mason ve Hacker'a göre toplumda daha ayrıcalıklı bir konuma sahip olmak ile internet kullanımından yararlanmak arasında bir ilişki bulunmadığı takdirde, çeşitli gruplar için zaman içinde erişim ve kullanımda anlamı olmayan bir dizi sayısal veri dışında tartışılacak bir şey bulunmamaktadır (s.41).

Yukarıda sayılan bu faaliyetler hayatın isteğe bağlı yönleriyle ilgili olmadığından, interneti belirli temel görevler için kullanmak lüks olarak kabul edilmektedir (Hargittai, 2008). Dolayısıyla dijital eşitsizlikten bir toplumsal eşitsizlik olgusu ve ilgili bir araştırma nesnesi olarak söz edebilmemiz esas olarak sermayeyi artıran kullanıcı rutinleri alanındadır. Hastaları bilgilendirme ve güçlendirme potansiyeline sahip olan sağlıkla ilgili internet kullanımı için bu duruma örnek gösterilmektedir (Andreassen vd., 2007). Genel olarak, çevrimiçi ortamın sağlıkla ilgili kullanımına ilişkin sosyo-yapısal farklılıklar belirgin hale gelmektedir. Daha genç, daha yüksek eğitilmiş, yüksek gelirli, profesyoneller ve şehir sakinlerinin çevrimiçi sağlık bilgilerinin kullanıcıları olma olasılıkları daha yüksektir (Dumitru vd., 2007). Öte yandan bu tür çalışmaların neredeyse tamamının, erkeklerle karşılaştırıldığında kadınların sağlıkla ilgili İnternet kullanımının önemli ölçüde daha yüksek olduğunu göstermesi dikkat çekicidir. Bununla birlikte, genel olarak sağlıkla ilgili İnternet kullanımındaki sosyo -yapısal farklılıklar, dijital eşitsizliğin genel kalıplarıyla uyumludur (Renahy vd., 2008, s. 9).

Bilgi, iletişim teknolojilerinde bilgisayar teknolojiyle çalışan bir cihaza ya da internete bağlanmayla birlikte, cihazı ve internet hattını kullanma becerisi insanların anlamlı sosyal uygulamalarda bulunmalarını sağlamaktadır (Warschauser, 2004). Bilgi toplumun can damarıdır ve internetin ortaya çıkışı bilginin oluşturulma ve paylaşılma sürecine ilişkin tüm değer zincirini değiştirmiştir. Bilgiye sahip olma, kontrol etme, bilgiyi işleme, bilginin paylaşılmasındaki eşitsizlikler, toplumdaki sosyo-ekonomik yapıyı etkilemektedir. Bu eşitsizlikler, doğru bilginin toplumun bütün katmanlarına ulaştırılması için kullanılan teknolojik araçların kullanma becerisinden kaynaklanmaktadır. Bu bağlamda dijital uçurum, toplumun, kuruluşların ve bireylerin ağ toplumuna eksiksiz katılmadıkları, kendi isteklerini yerine getiremedikleri durumlarda dijital ve

sosyal dışlanmaya yol açmaktadır (Selwyn, 2004).

Öte yanda dijital eşitsizlik alanında çalışmalarına devam eden araştırmacılar, dijital uçurumun bilgi iletişim teknolojilerinin sunduğu avantajlardan faydalanma ile sınırlı kalmadığını fark etmişlerdir. Bu nedenle dijital uçurum alanında yapılan araştırmalarda odak noktası erişim noktasından kullanım alanına doğru kaymıştır. Helbig ve diğerleri (2009), iletişim teknolojilerinin kullanımında yaşanan dijital uçurumun keşfedilebileceği üç düzey belirlemişlerdir. Buna göre, birinci düzey, bilgisayarı olanlar ile olmayan bireyler arasından olan uçurum, ikinci düzey ekonomik fırsatlar ve kullanma becerileri üçüncü düzey ise dijital uçurumun toplumsal ve bireysel etkilerine odaklanan araştırmalar şeklinde açıklamışlardır.

İletişim teknolojilerine erişimin incelendiği birinci düzey çalışmalarda, araştırmacılar erişim uçurumuyla ilgilenmişlerdir. Kişisel bilgisayarların ve internetin yaygınlık kazandığı 1990'lı yıllarda erişim uçurumu göreceli olarak büyük ölçüde çözülmüş bir problem olarak kabul edilmiştir. Bu çözüm beraberinden dijital uçurum kavramını konu alan araştırmaların artmasına neden olmuştur (Selwyn, 2004). Kullanıcıların bilgisayar teknolojileri ve interneti kullanma yetileri, bu teknolojilerden faydalanma kapasitesini etkilemekle birlikte, teknoloji ve internetin sunduğu imkânları gündelik hayata ne ölçüde adapte edildiğini de belirlemektedir. Ayrıca ekonomik fırsatların varlığı, ülkelerin ekonomik olarak gelişmişlik düzeyleri arasındaki farklılıklar ikinci düzey araştırmalara konu olmuştur (Zillien ve Marr, 2013). Yukarıda bahsedilen birinci düzey ve ikinci düzey araştırmalardan farklı olarak üçüncü düzey araştırmalarda, teknoloji ve internete erişim ile kullanımın sosyal sonuçları, bireylere ve toplumsal hayata ne gibi faydalar sağladığı, bu faydaların toplumsal tabakalara nasıl dağıldığını ölçmeyi amaçlayan, dijital uçurumun bu boyutlarının araştırılmasındaki boşluğu doldurmaya çalışan yeni nesil araştırmalardır (Helsper vd., 2015).

İnternetin gündelik hayatın ayrılmaz bir parçası olduğuna işaret eden Castells (2008), internetin olduğu ortamda yaşayan insanların arzu ettikleri yaşam tarzına ulaşma özgürlüğüne ulaşmalarında yeni medya okuryazarlık becerisini elde etmelidirler. Bu tür okuryazarlık olmadan, vatandaşların çoğunluğu seçim yapmak veya değer verdikleri şeyler hakkında fikir beyan etmek için gerekli yetenekleri edinememiş olacağından, yabancılaşma, yoksulluk ve cehalet gibi sosyal sorunlar yeni medyanın yayılmasıyla muhtemelen daha da

kötülecektir.

Dijitalleşme alanında yapılan pek çok çalışma dijital eşitsizliği belgelemektedir. Daha yüksek sosyoekonomik statüye sahip bireylerin internet erişimi kontrol edildikten sonra bile günlük internet kullanımının daha fazla derinlik ve genişlikte olduğunu göstermektedir (Hargittai ve Hsieh, 2012). Araştırmalar ayrıca önemli sosyal, kültürel ve politik etkinliklerin çevrimiçi ortamlarda gerçekleştiğini ve bu tür etkinliklere katılımın dijital beceri ve bilgi gerektirdiğini göstermektedir (Mossberger vd., 2007). İnternet kullanımı aracılığıyla haber ve bilgi edinebilen kullanıcılar aynı zamanda aile, arkadaşları ve tanıdıklardan oluşan sosyal ağlar kurmakta ve bu ağları sürdürmektedir. Bu da kişinin kültürel ve sosyal sermayesini artırmaktadır (Livingstone vd., 2005). Tersine, teknolojiye erişimdeki eşitsizlikler bilgi boşluklarına, eğitim fırsatı engellerine ve grupların sosyoekonomik potansiyelindeki eşitsizliklere neden olmakta ve bunların tümü demokratik hedef ve ideallerin gerçekleşmesini engellemektedir (Bonfadelli, 2002).

3. DİJİTAL UÇURUMU AZALTMA STRATEJİLERİ

Literatüre bakıldığı zaman dijital eşitsizlik hakkında yapılan çalışmalarda başlangıçta erişim sorunu ele alınmış ve bu yönde araştırmalar yapılmıştır. Bu yönde çalışmaların yapılmasında göreceli olarak erişim sorununa daha kolay ve hızlı çözüm bulunabileceği düşüncesinden hareket edilmiştir. Teknoloji alanında meydana gelen gelişmelerin ivme kazanması, iletişim teknolojilerindeki altyapı maliyetlerini gelişmiş ülkeler açısından ucuzlatmış ve bu ülkelerde teknolojiye erişim sorununu kolay çözülebilir noktalara taşımıştır.

Dijital uçurum kavramı karakterize edilirken iki önemli soruna işaret edilmektedir. Bunlardan birincisi, sınırlı ve maliyetli teknolojik altyapı, ikincisi ise düşük veya orta gelirli topluluklarda sınırlı olan dijital okuryazarlıktır. Düşük veya orta gelirli topluluklarda dijital teknolojilere erişim, yüksek maliyet ve bilgi teknoloji tesislerinin mevcudiyetine kadar değişen bir dizi altyapı eksikliğiyle sınırlı kalmaktadır (CNNIC, 2016).

Akıllı telefonların ve mobil geniş bantlı internet bağlantısının daha fazla kullanılmasıyla dijital uçurumun azaltılması potansiyeli bulunmaktadır. Genel olarak daha düşük internet erişim oranlarına sahip grupların (ırksal/etnik azın-

lıklar ve düşük gelirli haneler dâhil) yalnızca elde taşınan bir cihaza sahip olma olasılıkları daha yüksektir (File ve Ryan, 2014). Öte yandan mobil teknoloji, kırsal alanlar ve daha yoksul kentsel mahalleler de dâhil olmak üzere yetersiz hizmet alan coğrafi bölgelerde erişimin desteklenmesi konusunda da umut vaat etmektedir. Ancak akıllı telefonların dijital uçurumu nasıl azalttığını veya yükselttiğini düşünürken hem genel sahiplik hem de elde taşınır cihaz bağımlılığını dikkate almak önemlidir. Yani, İnternet erişimi için elde taşınan cihazlara bağımlı olanlar için, dijital uçurumun azaltılması amacıyla daha yüksek oranda elde taşınır cihaza ihtiyaç duyulmaktadır.

Öte yandan akıllı telefonların erişime en çok ihtiyaç duyan gruplar arasında internet bağlantısını artırma potansiyeli olmasına rağmen, bu strateji sınırsız değildir. Birincisi, evdeki geniş bant kullanıcıları aylık aboneliklerinin bir parçası olarak sınırsız internet erişiminden yararlanırken, birçok hücresel veri planı veri sınırlarına tabi tutulmaktadır. İkincisi, akıllı telefon işlevselliğinde kaydedilen büyük ilerlemelere rağmen, elde taşınır cihazların geleneksel cihazlara göre yetenekleri farklılık göstermeye devam etmektedir. Mobil işlemciler, kişisel bilgisayarlarda bulunanlardan daha yavaştır ve akıllı telefonlar günümüzde anda verimlilik, pil kapasitesi veya depolama açısından kişisel bilgisayarlara rekabet etme imkânı bulunmamaktadır. Mobil cihazların daha küçük ekranları da bazı kullanımlar için sınırlamalar oluşturabilmektedir. Bu nedenle, akıllı telefonlar ve mobil geniş bant dijital uçurumun azaltılması için bir yol sunsa da tam bir cevap sağlayamamaktadır (Lewis, 2017).

Ekonomik ve sosyal eşitsizliklerin bir ürünü olan dijital dışlanma, BİT altyapısına yapılacak yatırımlarla kapatılabilecek basit teknoloji açıklarına indirgenemez. Bunun yerine, sosyal ve ekonomik eşitsizliklerle uyumlu olarak BİT yenilikleri ve yaygın biçimde benimsenmesi, farklı düzeylerde yeni dijital dışlanma sorunları ürettiğinden, dijital dışlanma sürekli bir dönüşüm altındadır. BİT'in artan karmaşıklığı, yeni cihazlar, beceriler ve bunlardan nasıl yararlanılacağına dair bilgi gerektirirken, BİT'in hızlı gelişimi, bunların günlük yaşamda benimsenmesinde dirence ve isteksizliğe neden olmaktadır. Dijital dışlanmanın doğasının derinlemesine anlaşılması, BİT eğitiminin hedef kitlelerinin değişen koşullarına ve ihtiyaçlarına uygun şekilde planlanması gerekmektedir. Ancak literatür taraması, motivasyonu düşük hedef kitlelerin ve BİT'ten habersiz olanların katılımı sorununun ele alınması gerektiğini ortaya çıkarmıştır (Manzuc ve Maceviciute, 2020, s.1215).

Günümüzde internete erişmenin en yaygın yöntemi kişisel bilgisayar ve modem bağlantısıdır. Gelişmekte olan bir ülkede kişisel bilgisayar ve bağlantı edinmenin maliyeti, bir birey veya aile için oldukça yüksektir. İnternet erişiminin toplam maliyeti, esasen internet erişimini karşılayabilecek nüfus yüzdesine bir sınır getirmektedir. Aynı zamanda, mevcut erişim modu hem telefon hattına erişimi hem de bilgisayar okuryazarlığını gerektirmektedir. Bu, bir toplumdaki internet erişiminin genişliğine başka bir sınır getirmektedir. Ancak erişim teknolojisi ilerledikçe bu sınırlar gevşeyecektir. Kablosuz internet erişimi, gelir ve eğitimin sınırlayıcı etkisini daha da azaltmakla birlikte nüfusun daha yaşlı kesimleri için de daha kullanıcı dostu bir teknoloji olacaktır. Teknoloji ilerledikçe kullanım kolaylığı artacaktır. Geniş bant çağının gelmesiyle birlikte internet, kullanıcılar için daha çekici olacak daha geniş bir uygulama yelpazesine olanak tanıyacaktır (Lu, 2001).

SONUÇ

Dijital uçurumun toplumsal etkilerini değerlendirdiğimiz çalışmanın sonuç bölümünde, bu önemli konunun genel etkilerini özetlenerek birkaç ana noktaya odaklanılmaktadır. Dijital uçurum, teknolojik gelişmelerin hızlı ilerlemesiyle birlikte toplumlar arasındaki eşitsizliğin derinleşmesine yol açmıştır. Bu uçurumun etkileri, ekonomik, eğitimsel, sosyal ve kültürel açılardan önemli sonuçlar doğurmuştur.

Dijital uçurum, bilişim teknolojilerine erişimi olmayan veya sınırlı erişimi olan bireyler ve topluluklar için ekonomik fırsatların kaybına neden olmuştur. Bu, gelir eşitsizliğinin artmasına ve yoksulluğun devam etmesine zemin hazırlamıştır. İş dünyasında dijital becerilere sahip olma gerekliliği, bu uçurumu daha da derinleştirmiştir. Dijital uçurum, eğitimde büyük bir eşitsizlik yaratmıştır. Online eğitim kaynaklarına ve teknolojisine erişimi olmayan öğrenciler, eğitimde geri kalmışlardır. Bu da gelecekte iş fırsatları ve yaşam kalitesi açısından büyük bir dezavantaj yaratmaktadır. Dijital uçurum, toplumlar arasında kültürel ve sosyal ayrımların derinleşmesine de yol açmıştır. Dijital dünyaya erişimi olmayan gruplar, bilgiye ulaşma, topluluklarına katılma ve bilgi üretme fırsatlarından mahrum kalmışlardır. Bu da toplumsal bir ayrışmaya ve kopukluğa neden olmuştur.

Literatür incelendiğinde dijital uçurumun karmaşık bir süreç olduğunu ve

birçok farklı faktörün etkileşimi sonucunda ortaya çıktığı görülmektedir. Ekonomik, eğitimsel, coğrafi, sosyal ve kültürel faktörler, dijital uçurumun oluşumunda önemli rol oynamaktadır. Bu gerçeklik, uçurumun sadece teknolojik faktörlerle açıklanamayacağını ve daha geniş bir perspektiften ele alınması gerektiğini vurgulamıştır.

Çalışmada, dijital uçurumu azaltmaya yönelik potansiyel stratejilere değinilmiştir. Bu stratejiler arasında daha geniş kesimlere ekonomik erişim sağlama, eğitimde fırsat eşitliği yaratma, altyapı geliştirme, dijital okuryazarlığı teşvik etme ve bilinçlendirme faaliyetleri gibi önemli adımlar bulunmaktadır. Ayrıca, kamu politikalarının ve özel sektörün bu sorunun çözümüne katkıda bulunması gerektiği vurgulanmıştır.

Dijital uçurumun azaltılması toplumsal refahın artırılması ve daha adil bir toplumun inşa edilmesi açısından hayati bir öneme sahiptir. Dijital uçurumun azaltılması, herkesin eşit fırsatlara sahip olmasını sağlayarak toplumların daha sürdürülebilir ve kapsayıcı bir geleceğe doğru ilerlemesine yardımcı olacaktır.

KAYNAKÇA

- Alpsoy, İ. (2023). Türk medyasında yapay zeka destekli robot gazeteciliğine dair ilkler. (Editör: Serap Sarıbaş ve Turgay Akkuş). *Sosyal, İnsan ve İdari Bilimlerde Yenilikçi Çalışmalar* içinde, (s. 2261-2276). Duvar Yayınları.
- Andreassen, H. K., Bujnowska-Fedak, M. M., Chronaki, C. E., Dumitru, R. C., Pudule, I., Santana, S., Voss, H. & Wynn, R. (2007). European citizens' use of e-health services: A study of seven countries, *BMG Public Health*, 7,1-7.
- Bansode S.Y. & Patil S.K. (2011), Bridging digital divide in India: Some initiatives. *Asia Pacific Journal of Library and Information Science*, 1(1), 58-68.
- Beilock, R. & Dimitrova, D., V. (2003). An exploratory model of intercountry internet diffusion. *Telecommunications Policy*, 27, 237-252.
- Bonfadelli, H. (2002). The Internet and knowledge gaps: A theoretical and empirical investigation. *European Journal of Communication*, 17(1), 65-84.
- Bozkurt, A. & Sharma, R. C. (2020). Emergency remote teaching in a time of global crisis due to corona virus pandemic. *Asian Journal of Distance Education*, 15(1), 1-6.
- Castells, M. (2008). *Ağ Toplumunun Yükselişi*. İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.

- Cooper, J. (2006), The digital divide: the special case of gender. *Journal of Computer Assisted Learning*, 22: 320-334.
- Chinn, M., D. & Fairlie, R., W. (2007). The Determinants of the global digital divide: A cross-country analysis of computer and internet penetration. *Oxford Economic Papers*, 59, 16- 44.
- CNNIC. (2016). *Statistical Report on Internet Development in China*. <http://www1.cnnic.cn/IDR/>.
- Demir, D., Bingöl, R. ve Alpsoy, İ. (2023). Yerel Basın Kuruluşundaki İletişim Fakültesi Mezunu Algılaması Ağrı Örneği. (Editör: Mete Kazaz). İletişim ve Medya Alanında Uluslararası Araştırmalar XIII içinde. (s. 123-136). Eğitim Yayınevi.
- DiMaggio, P., Hargittai, E., Celeste, C. & Shafer, S. (2004). From unequal access to differentiated use. In K. Neckerman (ed.) *Social Inequality* (pp. 355-400). Russell Sage Foundation.
- DiMaggio, P. & Bonikowsk, B. (2008). Make money surfing the web? The impact of internet use on the earnings of U.S. workers. *American Sociological Review*, 73, 227- 250.
- Dumitru, R. C., Bürkle, T., Potapov, S., Lausen, B., Wiese, B. & Prokosch, H. (2007). Use and perception of internet for health related purposes in Germany: Results of a national survey. *International Journal for Public Health*, 52, 275-285.
- File, T. & Ryan, C. (2014). Computer and internet use in the United States: 2013. American Community Survey Reports, ACS-28. Washington.
- Goldfarb, A. ve Prince, J. (2008) Internet adoption and usage patterns are different: Implications for the digital divide. *Information Economics & Policy*, 20, 2-15.
- Guillen, M. & Sandra L., S. (2001). Developing the internet: Entrepreneurship and public policy in Ireland, Singapore, Argentina, and Spain. *Telecommunications Policy*, 25(5), 349-371.
- Gunkel, D.,J. (2003). Second thoughts: Toward a critique of the digital divide. *New Media & Society*, 5(4), 499- 522.
- Güvel, E., A ve Aytun, C. (2009), Sayısal uçurum, Türkiye ve Avrupa Birliği üzerine bir endeks uygulaması. Çukurova Üniversitesi İİBF Dergisi, 13(2), 33-54.
- Hargittai, E. (1999). Weaving the western web: Explaining differences in internet connectivity among OECD countries. *Telecommunications Policy*, 23 (10-11), 18-701.

- Hargittai, E. (2008). The digital reproduction of inequality. D. Grusky (Eds.), *Social Stratification*, 936- 944, Westview Press.
- Hargittai, E. & Hsieh, Y., P. (2012). Succinct survey measures of web-use skills. *Social Science Computer Review*, 30(1), 95-107.
- Helbig, N., Gil-García, R. & Ferro, E. (2009). Understanding the complexity of electronic government: Implications from the digital divide literature. *Government Information Quarterly*, 26(1), 89–97.
- Helsper, E. J. (2012). A corresponding fields model for the links between social and digital inclusion. *Communication Theory*, 22(4), 403–426.
- Helsper, E. J., Van Deursen, A. J. & Eynon, R. (2015). Tangible outcomes of Internet use: from digital skills to tangible outcomes project report.
- Hüsünöğlü, N. ve Öztürk, L. (2017). Dijital bölünme: Nedenleri ve türleri. *Giresun Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 3 (5), 6-21
- Manzuch, Z., & Maceviciutė, E. (2020). Getting ready to reduce the digital divide: Scenarios of Lithuanian public libraries. *Journal of the Association for Information Science and Technology*, 71(10), 1205-1217.
- Mason, S., M. & Hacker, K., L. (2003). Applying communication theory to digital divide research. *IT and Society*, 1, 40- 55.
- Mossberger, K., Tolbert, C., J., & MacNeal, R., S. (2007). *Digital citizenship: The internet, society and participation*. MIT Press.
- Lei, J., & Zhou, J. (2012). Digital divide: How do home internet access and parental support affect student outcomes?. *Education Sciences*, 2(1), 45-53.
- Lewis, J. M. (2017). Handheld device ownership: Reducing the digital divide. *Washington, DC: US Census Bureau*.
- Livingstone, S., Van Couvering, E.J., & Thumim, N. (2005). *Adult media and literacy: A review of the research literature*. Ofcom.
- Lu, M. (2001). Digital divide in developing countries. *Journal of Global Information Technology Management*, 4(3), 1- 4.
- Oblinger, D., G. & Hawkins, B., L. (2006). The myth about no significant difference. *Educause Review*, 41(6). 14- 15.
- Pick, J., & Sarkar, A. (2016). Theories of the digital divide: Critical comparison. In *Proceedings of the HICSS '16 2016 49th Hawaii International Conference on System Sciences (HICSS)* (pp. 3888–3897). Washington, DC: IEEE Computer Society.

- Renahy, E., Parizot, I. & Chauvin, P. (2008) Health information seeking on the internet: a double divide? Results from a representative survey in the Paris metropolitan area, France, 2005-2006. *BMC Public Health*, 8(69).
- Sarıgül, A. (2023) Beğeni Çıkmazı: Sosyolojik ve Psikolojik Unsurlar Arasında Kadın Bedeni, Eğiten Kitap.
- Sarıgül, A. (2023). Dijital Bir Risk Olarak Yabancılaşma: Gösterişten Tüketime. (Editör: Abduselami Sarıgül) *Psikososyal Açından Dijital Riskler içinde* (s. 1–19). Eğiten Kitap.
- Sarıgül, A. (2021). Siber zorbalık ve siber mağduriyet bağlamında çocuk istismarı: Sosyal medya anneleri üzerine değerlendirme. (Editör: Emre Seyrek), *Yönetim ve Medya Alanında Seçme Konular içinde* (s. 1-20). Kriter yayınevi.
- Selwyn, N. (2004). Reconsidering political and popular understandings of the digital divide. *New Media & Society*, 6(3), 341-362.
- Sharma, Y. P. (2015). Massive open online courses (MOOCs) for school education in India: Advantages, challenges and suggestions for implementation. *Microncosmos International Journal of Research*, 1(2), 1–5.
- Van Dijk, J. (2002). A framework for digital divide research. *The Electronic Journal of Communication*, 12(1).
- Van Dijk, J. A. (2005). *The deepening divide: Inequality in the information society*. Sage.
- Van Dijk, J. (2006). Digital divide research, achievements and shortcomings. *Poetics*, 34, 221-235.
- Warschauer, M. (2004). *Technology and social inclusion: Rethinking the digital divide*. MIT Press.
- Zhang X. (2013). Income disparity and digital divide: The internet consumption model and cross-country empirical research. *Telecommunications Policy*, 37, 515-529.
- Zillien, N., & Marr, M. (2013). The digital divide in Europe. M. Ragnedda and G.W. Muschert (Edts.) *The Digital Divide içinde* (ss. 55-66). Routledge.