

e-ISSN: 2667-5773



# HALIÇ ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER DERGİSİ

HALIÇ UNIVERSITY  
JOURNAL OF SOCIAL SCIENCES

**Cilt: 5 • Sayı: 1 • Mart 2022**  
Volume: 5 • Issue: 1 • March 2022

---

**Haliç Üniversitesi Adına Sahibi** **Prof. Dr. Zafer UTLU**  
*Owner on behalf of Haliç University* Haliç Üniversitesi Rektörü / Rector of Haliç University

---

**Editörler** **Doç. Dr. G. Banu DAYANÇ KIYAT**  
*Editors* Editör / Editor  
**Dr. Öğr. Üyesi Nurdan GÜVEN TOKER**  
Editör Yardımcısı / Associate Editor  
**Arş. Gör. Fatih Serdar ÖZGÜLTEKİN**  
Dergi Asistanı / Journal Assistant

---

**Sorumlu Yazı İşleri Müdürü** **Doç. Dr. M. Ebru ZEREN**  
*Publishing Manager*

---

**Yönetim Yeri** Haliç Üniversitesi  
*Head Office*

---

**Yazışma Adresi** Güzeltepe Mah. 15 Temmuz Şehitler Cd. NO:14/12  
*Corresponding Address* 34060 Eyüpsultan – İstanbul  
Tel: 212 924 24 44  
E-posta: sosbd@halic.edu.tr

---

**İnternet Adresi** <https://dergipark.org.tr/tr/pub/husbd>  
*Web Address*

---

**Yayın Türü** Yerel Süreli / *Periodical*  
*Publication Type* Mart ve Eylül aylarında olmak üzere yılda iki sayı yayımlanır.  
Published twice a year, in March and September.  
e-ISSN: 2667-5773

---

**Asitsiz kâğıda basılmaktadır**  
*Printed on acid free paper*

---

**Baskı**  
*Printing Press*

---

**Basım Tarihi** 12.04.2022  
*Publication Date*

---

**Derginin Tarandığı Kaynaklar**  
*Index in*

**A S O S**  
indeks

---

---

**Yayın Kurulu**  
*Editorial Board*

Prof. Dr. Ahmet ERKUŞ (Bahçeşehir Üniversitesi)  
Prof. Dr. Cem Sefa SÜTÇÜ (Marmara Üniversitesi)  
Prof. Dr. Ekrem TUFAN (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)  
Prof. Dr. Emel KARAYEL BİLBİL (Marmara Üniversitesi)  
Prof. Dr. Özgür ÇENGEL (İstanbul Galata Üniversitesi)  
Prof. Dr. R. Gülay ÖZTÜRK (İstanbul Ticaret Üniversitesi)  
Prof. Dr. Ramazan AKTAŞ (TOBB Üniversitesi)  
Prof. Dr. Z. Aslı ALICI (Haliç Üniversitesi)  
Doç. Dr. Aslı GÖKSOY (American University in Bulgaria)  
Doç. Dr. Aylin ÜNVER NOİ (Haliç Üniversitesi)  
Doç. Dr. Banu DAYANÇ KIYAT (Haliç Üniversitesi)  
Doç. Dr. Selma ARIKAN (Medeniyet Üniversitesi)  
Dr. Öğr. Üyesi Furkan KAYA (Yeditepe Üniversitesi)  
Dr. Öğr. Üyesi Murat ÇAĞLAR (Akdeniz Üniversitesi)  
Dr. Öğr. Üyesi Nurdan GÜVEN TOKER (Haliç Üniversitesi)  
Dr. Öğr. Üyesi Şirin KARADENİZ (İstanbul Teknik Üniversitesi)  
Dr. Öğr. Üyesi Zerrin YANIKKAYA (Maltepe Üniversitesi)  
Öğr. Gör. Erdem AKGÜN (Haliç Üniversitesi)

---

**Danışma Kurulu**  
*Advisory Board*

Prof. Dr. Akın MARŞAP (İstanbul Aydın Üniversitesi)  
Prof. Dr. Atila YÜKSEL (Adnan Menderes Üniversitesi)  
Prof. Dr. Erdiç ÖZTÜRK (İstanbul Üniversitesi)  
Prof. Dr. Mehmet ARSLAN (Gazi Üniversitesi)  
Prof. Dr. Nuray TEZCAN (Haliç Üniversitesi)  
Doç. Dr. Erol DURAN (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)  
Doç. Dr. Gözde ÖYMEN (İstanbul Ticaret Üniversitesi)  
Doç. Dr. Zelha ALTINKAYA (Yalova Üniversitesi)  
Dr. Öğr. Üyesi Atilla TEKİN (Adıyaman Üniversitesi)  
Dr. Öğr. Üyesi Birgül YEŞİLOĞLU GÜLER (Uludağ Üniversitesi)

---

---

**Cilt 5 Sayı 1****Hakem Listesi***Volume 5 Issue 1**Reviewer List*

Doç. Dr. Alev Dilek AYDIN KÖRPEŞ (Beykoz Üniversitesi)

Doç. Dr. Çiğdem KAYA (İstanbul Kültür Üniversitesi)

Doç. Dr. Esra AYDIN GÖKTEPE (İstanbul Arel Üniversitesi)

Doç. Dr. Fahriye Oben ÜRÜ (İstanbul Arel Üniversitesi)

Doç. Dr. Mustafa Agah TEKİNDAL (İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi)

Doç. Dr. Özlem AKKAYA (Yeditepe Üniversitesi)

Dr. Öğr. Üyesi Ahmet DENİZ (İstanbul Gelişim Üniversitesi)

Dr. Öğr. Üyesi Betül TANSEL (İstanbul Esenyurt Üniversitesi)

Dr. Öğr. Üyesi Mehmet Cihan TOKER (İstanbul Esenyurt Üniversitesi)

Dr. Öğr. Üyesi Mustafa ŞENYÜCEL (Haliç Üniversitesi)

Dr. Öğr. Üyesi Nazlı ÇETİN GÜNDOĞDU (Yeditepe Üniversitesi)

Dr. Öğr. Üyesi Nurdan GÜVEN TOKER (Haliç Üniversitesi)

---

## AMAÇ VE KAPSAM

---

Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Eylül 2018 tarihinden itibaren yılda iki kez yayınlamaktadır. Bu dergide sosyal bilimler, beşeri bilimler ve konservatuvar alanlarında araştırmaya dayalı Türkçe veya İngilizce dilinde özgün ve derleme makaleler yayınlanmaktadır. Gönderilen makaleler hakemler tarafından incelenip değerlendirilir ve kabul edilen makaleler derginin web sayfasında online olarak yayınlanmaktadır.

### **Yayın Sıklığı**

Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Mart ve Eylül aylarında olmak üzere yılda iki kez yayınlanmaktadır.

### **Yayın Koşulları**

1. Gönderilecek makalelerde özet, abstract, şekil, tablo, metiniçi kaynak ve kaynakça gösterimi yazım kılavuzuna göre hazırlanmadığı durumda makale direkt reddedilmektedir.
2. Gönderilecek makalelerde alanında bir boşluğu dolduracak özgün bir araştırma sonuçlarını içermesi şartı aranır.
3. Yayın Kurulu, dergiye gönderilen makaleleri öncelikle yayın ilkeleri, dergi kapsamı, bilimsel içerik ve şekil açısından inceler. Ön incelemeden geçen makaleler değerlendirilmek üzere en az 2 hakeme gönderilir. Eserin dergiye kabul edilebilmesi için iki hakemden de olumlu değerlendirme alması gerekir. Gerektiği durumlarda üçüncü hakemden de değerlendirme sürecine katkı sağlaması istenebilir. Son karar editöre aittir.

4. Yayınlanmak üzere gönderilen makalelerin daha önceden yayımlanmamış olduğu ve intihal içermediği Turnitin aracılığıyla teyit edilir. Benzerlik raporu dergi editörleri tarafından kontrol edildikten sonra sonucu referanslar hariç %20 ve altında çıkan makaleler değerlendirilmek üzere hakemlere gönderilir. Sonucu referanslar hariç %20 üzerinde çıkan makaleler için yazardan düzeltme talep edilir. Gerekli düzeltmelerin 20 gün içerisinde yapılmaması durumunda makale reddedilir. Süreç içinde son karar editöre aittir.
5. Makale yazarlarından değerlendirme ve yayın işlemleri için herhangi bir ücret talep edilmez.
6. Makalelerin tüm sorumluluğu ilgili yazarlara aittir. Makaleler uluslararası kabul görmüş bilimsel etik kurallarına uygun olarak hazırlanmalıdır. Gerekli hallerde Etik Kurul Raporu'nun bir kopyası eklenmelidir.
7. Bireysel kullanım dışında, Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi'nde yayınlanan makaleler, şekiller ve tablolar yazılı izin olmaksızın çoğaltılamaz, bir sistemde arşivlenemez veya reklam ya da tanıtım amaçlı materyallerde kullanılamaz. Bilimsel makalelerde, uygun şekilde kaynak gösterilerek alıntılar yapılabilir.

### **Açık Erişim Politikası**

Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi açık erişim politikasını benimsemiş bir dergidir.

### **Makale Yazım Kuralları**

“Yazar Rehberi”ni bilgisayarınıza derginin web sayfasından indirebilirsiniz.

## **Yazıların Bilimsel ve Hukuki Sorumluluğu**

Yayınlanan makalelerin bilimsel ve hukuki sorumluluğu yazarlarına aittir. Yazıların içeriğinden ve kaynakların doğruluğundan yazarlar sorumludur. Editör, Yardımcı Editör, Yayın ve Danışma Kurulu Üyeleri ve Yayımcı, dergideki hatalardan veya bilgilerin kullanımından doğacak olan sonuçlardan dolayı sorumluluk kabul etmez.

## **Yayın İzni**

Bireysel kullanım dışında, Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi'nde yayınlanan makaleler, şekiller ve tablolar yazılı izin olmaksızın çoğaltılamaz, bir sistemde arşivlenemez veya reklam ya da tanıtım amaçlı materyallerde kullanılamaz. Bilimsel makalelerde, uygun şekilde kaynak gösterilerek alıntılar yapılabilir.

## **Telif Hakkı Düzenlemesi**

Telif hakkı devir formu doldurulmalıdır.





## EDİTÖRDEN MEKTUP

---

Değerli okurlar,

Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisinin 2022 Yılı Mart sayısını sizlere sunmaktan büyük mutluluk duyuyoruz. Yılda iki kez elektronik baskı halinde yayınlanan dergimizin bu baskısında üç işletme, birer adet de iletişim, sosyoloji ve tarih alanından olmak üzere altı araştırma makalesi yer almaktadır. Başlangıçtan itibaren kalitemizi ve okuyucu sayımızı yükselmeyi hedef edindik. Dergimizin bu sayısının da siz okurlarımıza yararlı olmasını dileriz.

Dergimize makale göndererek bilimsel katkı sunan tüm yazarlarımıza, bu makaleleri kıymetli zamanlarını ayırarak değerlendiren hakemlerimize ve derginin hazırlanmasında emeği geçen adanmışlık içerisinde çalışan tüm akademik ve idari çalışma arkadaşlarımıza içten teşekkürlerimizi sunarız.

Doç Dr. Gül Banu DAYANÇ KIYAT  
Editör



## İçindekiler / Contents

---

### Araştırma Makaleleri / Research Articles

#### İşletme / Business Administration

##### **Gelişmiş Ülkelerde ve BRICS Ülkelerinde İletişim Teknolojileri ile Sağlıkta Yeni Ekonomi**

New Economy in Health with Communication Technology in Developed Countries and BRICS Countries

**Elçin GÜVEN, Gül Banu DAYANÇ KIYAT** ..... 1-25

##### **Yöneticilerin Paternalist Liderlik Davranışları ve Birey-Örgüt Uyumu Üzerine Bir Araştırma**

A Research on Managers' Paternalistic Leadership Behaviors and Person- Organization Fit

**Ferdi SEVİNÇ, Dilçe BAŞ, Mustafa KESEN**.....27-59

##### **Örgütlerde Mutluluk: Psikolojik Esenlik, Dönüştürücü Liderlik ve Takım Performansı Üzerine Bütüncül Bir Model Önerisi**

Happiness in Organizations: A Holistic Model Proposal for Psychological Well- Being, Transformational Leadership and Team Performance

**Sezer Cihan GÜNAYDIN, İ. Haşim İNAL** ..... 61-118

## **İletişim / *Communication***

### **Kültürel Göstergeler Projesi Kapsamında Türk Sinemasında Şiddet ve Cinsellik**

Violence and Sexuality in Turkish Cinema in the Context of Cultural Indicators Project

**Ece ÜNÜR** ..... 119-161

## **Sosyoloji / *Sociology***

### **Gündelik Hayat Sosyolojisi Bağlamında Müzik Dinleme Pratikleri ve Spotify Uygulaması**

Music Listening Practices and Spotify App in the Context of Everyday Life Sociology

**Ali Eren DEMİR** ..... 163-188

## **Tarih / *History***

### **Konuk Kim? Konuk Eden Kim?: 19. Yüzyıl Osmanlı Topraklarında Arapçılık Fikrinin Gelişiminden Portreler ve Misafirperverlik İmgeleri**

Who is the Guest? Who is the Host?: Portraits and Images of Hospitality from the Aspect of the Arabism Idea Development in the 19th Century Ottoman Lands

**Okan GÜLBAK** ..... 189-208

## Gelişmiş Ülkelerde ve BRICS Ülkelerinde İletişim Teknolojileri ile Sağlıkta Yeni Ekonomi

Elçin GÜVEN<sup>1\*</sup>, Gül Banu DAYANÇ KIYAT<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Bağımsız Araştırmacı, İstanbul, Türkiye

**Orcid Numarası:** 0000-0003-0920-0861

<sup>2</sup> Doç. Dr., Haliç Üniversitesi Halkla İlişkiler ve Tanıtım Bölümü, İstanbul, Türkiye

**Orcid Numarası:** 0000-0001-7028-0675

**Geliş Tarihi:** 29.12.2021

**\*Sorumlu Yazar e mail:** elcinguven@windowslive.com **Kabul Tarihi:** 03.03.2022

**Atf/Citation:** Dayanç Kıyat, G. B. & Güven, E. (2022). “Gelişmiş Ülkelerde ve BRICS Ülkelerinde İletişim Teknolojileri ile Sağlıkta Yeni Ekonomi”, *Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 2022, 5(1): 1-25.

### Öz

1990’ların başında, küreselleşmeyle birlikte, ilk kez Amerika ekonomisinde etkili olan yeni ekonomi kavramı, bilgi ve iletişim teknolojilerindeki gelişmelerin tüm dünyaya zamanla yayılması olarak ifade edilebilir. Bilgi ve iletişim teknolojilerinin üretilmesi ve aynı zamanda tüm üretim faaliyetlerinde kullanılmasının, ülkelerin ekonomik büyümelerini, enflasyon oranlarını, verimliliği olumlu etkilediği görülmektedir. Yeni ekonomiyi etkileyen iki unsur; bilgi-iletişim teknolojileri (BİT) ve küreselleşmedir. Küreselleşme; sermaye ve ticaret hareketlerinin serbestleşmesi ile başlamıştır. Küreselleşme ile başlayan bu gelişme enformasyon-iletişim teknolojilerinde etkisini artırarak ekonomik alanlarda gelişmelere sebep olmaktadır. Bilgi ve iletişim teknolojilerindeki buluşlar ve bunların sanayideki gelişmelere yansması bilişimde büyük etkilere neden olmaktadır. Bilgi ve iletişim teknolojilerinden önce yaşanan teknolojideki gelişmeler, belli sektördeki üretimi etkilemiştir. Bilgi ve iletişim teknolojileri ile birlikte birçok sektör ekonomik olarak olumlu etkilenmektedir. Bu çalışmada amaç, BRICS ülkeleri ve gelişmiş ülkelerdeki BİT’e yapılan ihracat ve ithalat oranları, Türkiye bilgi iletişim teknolojileri-dış ticaret oranları, BİT yatırımlarının değişim oranlarını karşılaştırmaktır. Bu çalışmada kullanılan yöntem, gelişmiş ülkeler ve BRICS ülkelerindeki oranlar tablo ve şekillerde karşılaştırılmıştır. BRICS ve gelişmiş ülkelerdeki BİT’e yapılan

ihracat ve ithalat oranları, Türkiye bilgi iletişim teknolojileri-dış ticaret oranları, BİT yatırımlarının değişim oranları analiz edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Yeni Ekonomi, Bilgi İletişim Teknolojileri, Küreselleşme

## **New Economy in Health with Communication Technology in Developed Countries and BRICS Countries**

### **Abstract**

The concept of new economy may be verbalized as a gradual propagation of economic progresses all over the world together with the advancements in information and communication technologies which were first introduced in the USA economy in the early 1990s following globalization. It was observed that both production of information and communication technologies and utilization of such technologies in all sorts of industrial activities during the procedures of manufacturing goods started to positively influence the economic growth of countries as well as their inflation and productivity rates in all aspects. The two factors with an influence on the new economy are information and communication Technologies (ICT) and globalization. Globalization started with free capital and free trade activities. With the advent of globalization, this development has increased its effect on the information and communication technologies, and led to economic development. New inventions in information and communication technologies, and their reflections on industry eventually contributed to the information technologies. Technological developments before the rise of information and communication technologies influenced manufacturing in some sectors, although developments with information and communication Technologies created a positive impact on various industries. This study evaluates and analyses the export and import rates of ICT in BRICS countries and developed countries, Turkey's information and communication technologies-foreign trade rates, the change rates of ICT investments. The method used in this study, the rates in developed countries and BRICS countries are compared and interpreted in tables and figures. Import and export rates in BRICS countries and in developed countries to ICT, foreign information communication technologies-trade rates in Turkey and also the rates of change of ICT have also been included into the study.

**Key Words:** New Economy, Information Communication Technologies, Globalization

## 1. Giriş

1970’li yıllarda yaşanan ekonomik buhranlar ve sanayi politikaları, bilgi-iletişim yatırımlarını geliştirip-destekleyen iktisat politikalarını getirmiştir. Böylece global ölçekte yeni ekonominin temelleri İngiltere’de Thatcher, Fransa’da ise Mitterand döneminde atılmıştır (Küçükgörkey, 2002:872). Yeni ekonominin temelini oluşturan bilgiye ait ürün ve hizmetler ekonomik sistemlerin temelinde yer almaktadır (Yürekli, 2002:24). Buna bağlı olarak yeni ekonomi kavramının şekillenmesinde, internet teknolojisindeki gelişmeler temel dinamiği oluşturmaktadır (Doğan ve Hamşioğlu, 2002:889). Hızla değişen teknolojik gelişmeler ve artan bilişim faaliyetleri, sanayi kolları arasındaki farkların belirsizleşmesi mikro ve makro ölçüde önemli değişimlere neden olmuştur. Ekonomideki bu gelişmeler ‘yeni ekonomi’, ‘bilgi ekonomisi’ gibi adlarla anılmaktadır. Yeni ekonomi kavramı; bilgiyi hızlı toplayan, işleyen, dağıtım süreçlerini sağlayan bilgisayar sistemi ile beraber insan faktörünün de yardımıyla tüm süreci kontrol eden yazılım sistemi sayesinde, bilginin üretim faktörü olarak ön plana çıkmasıdır (Berikol, 2008:2). Yeni ekonominin ortaya çıkmasında en etkili iki faktör ekonomik koşullar ve bilgi teknolojisindeki gelişmelerdir. Ekonomik olarak küresel bütünleşme sayesinde ülkeler arasındaki dış ticaret ve sermaye hareketlerinin önündeki engeller kalkmış ve küresel nitelikli bilgi ve iletişim teknolojileri temelleri birlikte atılmıştır. Bilgi teknolojisindeki gelişmeler; 1800-1945 yılları arasında geliştirilen teknolojilerin 20.yüzyılda bilgi üretimi ve elektronik sistemin gelişimiyle daha da artmıştır. 20.yüzyılda ilk defa elektronik ticaret ve internet uygulamalarıyla Elektronik Fon Transferi ve Elektronik Veri Değişimi uygulanmaya başlanmıştır (Barışık ve Yirmibeşçik, 2006:42). Yeni ekonominin gelişimini etkileyen en önemli iki unsur küreselleşme olgusu ve enformasyon-iletişim teknolojileridir. Küreselleşme; ilk olarak ticaret ve sermaye hareketinin serbestleşmesi ile başlamıştır. İletişim ve bilgisayar teknolojilerinde yaşanan gelişmeler ise etkisini

büyüterek ekonomik alanlarda gelişmelere neden olmuştur (Vural Akıncı ve Sabuncuoğlu, 2008:7). Küreselleşme ile yaşanan değişimin sonucunda bilgi toplumunda önemli olan ve teknolojideki sembolik unsurların temelini oluşturan bilgi üretimi yeni ekonomiyle birlikte küresel üretim sistemine giderek daha fazla entegre olmuştur. Bunların sonucu olarak son on yılda dünya ticaretinden daha fazla pay alınmaya başlanmıştır (Ok, 2008:105). Bilgi ve iletişim teknolojileri ile elektronik alanındaki bilimsel buluşlar ve bunların hızla sanayiye uygulanması, dünyada bilişim patlamasına yol açmıştır. Bilgi ve iletişim teknolojilerinden önceki teknolojik gelişmeler sadece belli bir sektörün üretimini etkilerken, bilgi ve iletişim teknolojileri ekonomik etkinliği geniş bir alan kapsamaktadır (Bayraç, 2003:48). Bu çalışmada, gelişmiş ülkeler ve BRICS (Brezilya, Rusya, Hindistan, Çin, Güney Afrika) ülkelerinin yeni ekonomi ile ilgili ithalat-ihracat ve yatırım göstergeleri analizinde 2.'cil veriler kullanılmıştır.

## **2. Yeni Ekonominin Kavramsal Çerçevesi**

Amerika Birleşik Devletleri'nde bilgi iletişim teknolojileri (BİT) üretimi ve kullanımı 1970'lerin ortalarında başlamış ve küresel düzeyde bilgi ve iletişim teknolojisinin gelişmesiyle birlikte ABD ekonomisinin etkileyici performansı, yeni ekonominin doğmasına neden olmuştur (Bassanini vd., 2000:5).

Yeni ekonomi, Amerika'da 20.yüzyılın sonunda başlayıp, günümüzde de etkisini devam ettiren gelişmekte olan ülkelerin ekonomilerini etkilemektedir. Bilgi ve iletişim teknolojilerinde meydana gelen değişim, ülkeleri, toplumları, sistemleri ve kurumları etkileyerek tüm dünyayı sarmış durumdadır. Yeni toplumsal yapı, yeni ekonomik düzen, yeni kültür, bilgi ve iletişim teknolojileriyle birlikte değişmiştir. Dünya ekonomisinde, yeni ekonomik sistem, sanayiye dayalı ekonomiden, bilgi ve hizmete dayalı ekonomik yapıya dönüşmektedir. Bilişim ve küreselleşme ile birlikte, yeni ekonomi, modern ekonomik sistemi



beraberinde getirmiştir (Bayraktar ve Kaya, 2016:90). Jukka Jalava ve Matti Pohjola'a (2002:190) göre 1990'larda başlayıp 2000'li yılların başlarına kadar ABD'nin ekonomik büyümesindeki artışın en önemli nedeni BİT'e yapılan yatırımlardır. 1990'larda BİT faaliyetlerinin küreselleşmesi ve verimliliğinin artırılmasıyla beraber 'yeni ekonomi'nin temelleri atılmıştır. BİT tabanlı yeni ekonominin temel ilkelerini uygulamanın kolay olmasının sonucunda teknolojik verimlilik yükselmiş ve böylelikle ekonomik büyümede önemli oranlarda artışlar meydana gelmiştir. Bilgi ve iletişim sektörlerine yapılan yatırımlarla ekonomide sürekli bir gelişme ve ilerleme yaşanmış ve böylelikle ekonomik yapıda köklü değişiklikler gerçekleşmiştir. Ekonomik yapıda yaşanan köklü değişim süreci çerçevesinde 'bilgi ekonomisi', 'yeni ekonomi', 'internet ekonomisi' gibi kavramlar ortaya çıkmıştır. Yeni ekonominin önemli getirilerinden bazıları; bilgisayar donanımı, yazılımı ve telekomünikasyon ekipmanları gibi günümüzde her alanda aktif olarak kullanılan iletişim ve bilişim unsurlarıdır (Gordon, 2000:49-50). İletişim ve bilişim teknolojisindeki yenilenmeler, finansal hareketler, bilgisayar ve internet kullanımındaki ilerlemeler, dünya çapında yeni ekonominin oluşturulmasına neden olmuştur (Uyanık, 2008:213). Yeni ekonomi, ileri teknoloji sahasındaki gelişmelerin üzerine inşa edilmiştir ve ekonomik genişleme, sürdürülebilirlik ve ekonomik güç üzerinde etki yaratmıştır. Bilgi ve iletişimin yayılması, bilgisayar tabanlı teknoloji ve bilgisayar yazılımı gibi ekipmanlar yeni ekonominin temel taşlarını oluşturmaktadır (Bosworth ve Triplett, 2001:19).

Yeni ekonomi; üretimde verimliliğin artmasında ve bilgi ekonomisinin yayılmasında önemli katkılar sağlamaktadır (Nordhaus, 2001:17). Dünya, küreselleşme ile birlikte, 21. yüzyıla yeni ekonomi anlayışıyla, bilgi ve iletişimin ön plana çıktığı yeni bir düzen getirmiştir (Demircan Sivrekli, 2008:103). Jonathan Zeitlin ve David Trubek'a (2003:3) göre, bu yeni düzen ile birlikte bilişim ve teknolojiyle ilgili yeni gelişmelerle, birçok alanda yeniden yapılandırılma oluşmaktadır. Bilgi

ve iletişim teknolojilerindeki yeniliklerin üretim sürecine uygulanması ile birlikte, ekonomilerin büyüme oranlarında geniş çaplı yükselmeler ortaya çıkmaktadır. Yeni ekonominin ekonomik büyümeye en fazla katkı sağladığı faktörleri; fiziksel sermaye, emek, beşeri sermaye ve petrol fiyatlarındaki değişimlerdir (Yumuşak vd., 2010:132).

Yeni ekonominin ortaya çıkmasında en etkili olan faktörlerden bazıları;

- Yeni ekonomide bilgi mallarının ortaya çıkmasıyla birlikte biyoteknoloji ürünleri ve ilaçlar, yazılım gibi bilgiye dayalı mallar ortaya çıkmaktadır. Bir malın bilgi yoğunluğunun artmasıyla marjinal maliyeti sifıra yaklaşır, tüketimde rekabet olmaz ve böylece kamu mallarıyla aynı nitelikleri taşımaktadır (Aktan ve Vural, 2016:23).
- Yenilik temelli olan yeni ekonomide, başarılı ve yeni ürün geliştirilip piyasaya çıkartılır.
- Dijital veriler üzerine kurulmuş yeni ekonomide, hız, iktisadi faaliyetler açısından önemli bir anahtardır.
- Yeni ekonomi yeni, dinamik, değişken küresel bir ekonomiye temel olmuştur. Bilginin önemli role sahip olduğu bu dönemde tek dünya ekonomisi bulunmaktadır (Aktan ve Vural, 2016:25).

### **3. Yeni Ekonomi ve Ekonomik Büyüme**

Koray Duman'a (2004:337) göre yeni ekonominin büyüme üzerinde önemli üç etkisi bulunmaktadır. Bunlar, yeni ürünlerin piyasada olmasıyla üretimin, yeni iş imkanlarının artarak, üretim sürecinin, internet satışlarını olumlu yönde etkilemesidir. Son etki, dijital reklamlarla ekonomik etkinlik oluşmasının sonucunda ekonomik büyümenin artmasıdır. Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde, yeni ekonominin ekonomik büyümeye etkileri farklıdır. Yeni ekonominin

etkileri, gelişmekte olan ülkelerde, bilişim ve teknoloji alt yapısının yetersizliğinden dolayı azdır. Amerika Birleşik Devletleri gibi gelişmiş ekonomilerde ise ekonomik büyüme, yeni ekonomik düzenle paralel olarak artmaktadır. Yeni ekonominin Amerika Birleşik Devletleri'ndeki en önemli beş etkisi, ekonomik dinamizm, küreselleşme, yenilik kapasitesi, bilgi üzerine çalışmalar, dijital ekonomidir (Kaymakçı, 2006:14). Sermaye, yeni ekonomide, sadece bilginin bir fonksiyonudur (Akın, 2002:5).

Ekonomik büyümenin ve teknolojik gelişmelerin temelini, teknolojik yatırımlar oluşturmaktadır. Teknolojik yatırımlar ekonomik büyümeye, en büyük katkıyı sağlamaktadır. Teknolojik yatırımlar teknolojik gelişmelere, teknolojik gelişmeler de sermaye tasarrufunun ana sebebini oluşturmaktadır. Sermaye yoğunluğu yüksek ülkelerin, teknolojik gelişme katsayıları yüksektir. Sonuç olarak, teknolojik gelişmeler, beşeri ve fiziksel sermayeyi arttırarak, ekonomik büyümeyi olumlu etkilemektedir (Özgür, 2006:44-45). Joao Amador ve Carlos Coimbra'nın (2007:14), yaptığı araştırmaya göre son on yılda BİT'in sanayiye güçlü katkısı sonucunda, dünya genelinde ülkelerin GSYİH'nin büyümesinde önemli artış olmaktadır. Dünya ekonomisi ve ABD ekonomisindeki gelişmelere bakıldığında, yeni ekonominin verimliliği, küresel niteliği ile birlikte bilgi ekonomisinin sistemi kökünden değiştirdiği ortaya çıkmaktadır. Eski sektörler önemini yitirirken, yeni sektörler büyüyerek ekonomik büyümenin lokomotifini konumuna gelmektedir (Sarı, 2010:107). Birçok ülkede küreselleşme ve yeni teknolojinin getirdikleri yeni ekonomiyle yakından ilişkilidir (Cornoy, 2002). Yeni ekonomide, yenilik girişimlerine kaynak bulunmasını sağlayan piyasa mekanizmalarının olması, en güçlü yönlerinden biridir. Yeni ekonominin, Amerika'da hakim güç olmasının, ana nedeni de bu durumdur. Küçük işletme sahipleri ve girişimciler için, yeni ekonomi, birçok fırsat getirmektedir (Akın, 2002:6-8). İnternetle gelişen yeni ekonomi, teknolojik ve bilişimle ilgili bilgileri, ekonomik büyümeyi etkileyecek şekilde

üretim kullanmaktadır (Yumuşak ve Aydın, 2005:117). Bilgi ve iletişim teknolojileri ile ilgili çalışmalar genellikle, verimlilik ve ekonomik büyümeye, vurgu yapmaktadır. Ekonomik büyüme ve verimlilik üzerindeki pozitif etkiler, daha çok Amerika gibi gelişmiş ülkelerde görülmektedir (Erdoğan, 2004:39).

#### **4. Tıp ve Sağlık Kuruluşlarında Bilgi Yönetimi**

Sağlık ve tıp ile ilişkili bilgilerin oluşturulması, kullanılması ve paylaşılması ile ilgili süreçler; enformasyon altyapısı ve politikasının belirlenmesi, teknoloji araç ve tekniklerin kullanılmasından oluşmaktadır. Kısacası, sağlık ve tıp ile ilgili bilgi yönetimi, sağlık kuruluşlarının sağlık hizmetlerine yönelik misyon ve amaçlarına ulaşmak için, enformasyon varlıklarını belirlemek, geliştirmek, düzenlemek, paylaşmak ve kullanmak için bütünlük yaklaşım sağlayan süreçtir (Alkan, 2003:131).

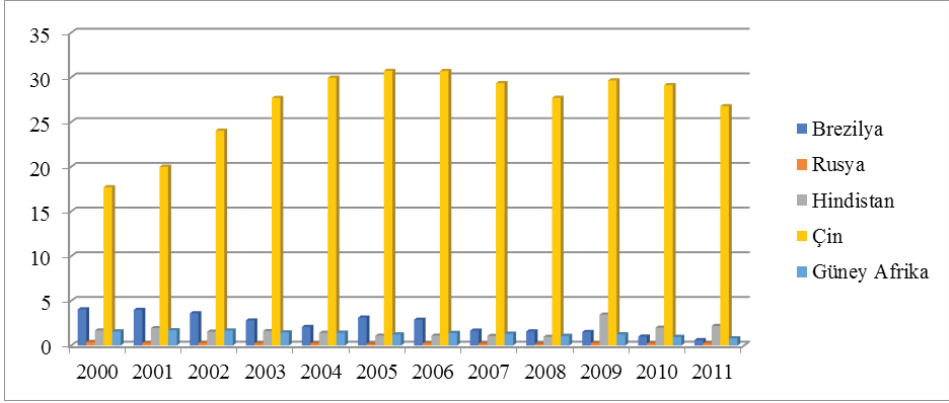
Sağlık kuruluşları; yeni tedavi yöntemlerinin bulunmasını ve yeni Ar-Ge bulgularının uygulanmasını sağlayarak tıbbın gelişimine katkıda bulunmaktadır. Ayrıca sağlık kuruluşları, enformasyonun aktarımını gerçekleştirerek, enformasyon süreçlerini bütüncül yaklaşımla ele alan, sağlığa yönelik bilgi yönetiminin amaçlarını gerçekleştirme yoluna gitmelidir. Sağlık kuruluşlarında başarılı bilgi yönetiminin en önemli koşulu, hekimlerin, hemşirelerin, diş hekimlerinin kısacası tüm sağlık personelinin başarılı ve stratejik bilgi yönetimi uygulamalarını benimsemelidirler. Sağlık kuruluşlarının bilgi yönetim ekibinde, enformasyon teknolojisi ve ağ uzmanları, klinik karar destek sistem uzmanları, tıbbi enformatik uzmanları, internet ve internetteki içeriğin doğruluğu ile ilgilenen bilgi yazarları bulunmalıdır (Alkan, 2003:132).

## 5. Yöntem

Yapılan literatür araştırmalarında, gelişmiş ülkelerde ve BRICS ülkelerinde BİT' le ilgili ihracat-ithalat oranları, yatırımların değişimi ile ilgili kapsamlı bir çalışmanın bulunmadığı görülmektedir. Bu araştırmada, gelişmiş ve BRICS ülkelere ait bilgi iletişim teknolojileri ile ilgili oranlar ve yatırımların yeterli olup olmadığı konusunda cevap aranmıştır. Gelişmiş ülkelerdeki ve BRICS ülkelerindeki oranlar tablo ve şekillerde karşılaştırma yapılmıştır.

## 6. Bulgular

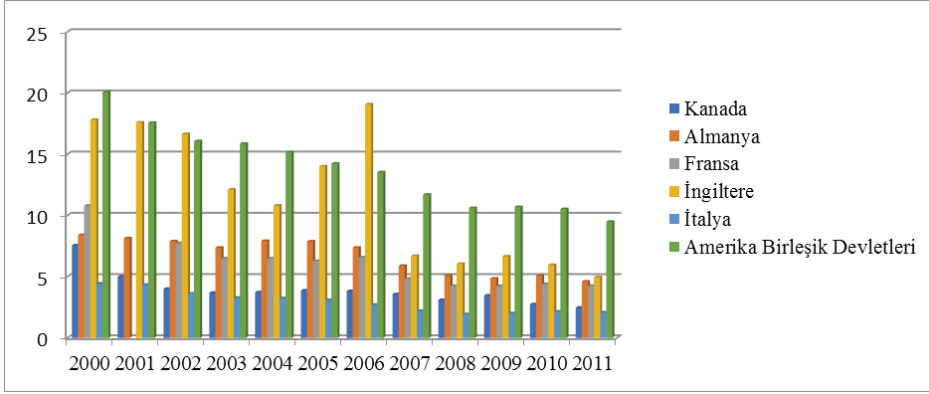
Çalışmada kullanılan oranlar, ulaşılan en güncel oranlardır. 2015 yılından sonraki veriler bulunmamaktadır. 2.'cil veriler kullanılmıştır. 2000-2011 yılları arasında BRICS ülkelerinde BİT'e yapılan ihracat ve ithalat oranlarında Çin, gelişmiş ülkeler arasında BİT sektörü ihracat ve ithalat oranlarında Amerika ilk sıradadır. BRICS ülkelerinde BİT'e yapılan ihracat oranları, gelişmiş ülkelerde BİT'e yapılan ihracat oranları, BRICS ülkelerinde BİT'e yapılan ithalat oranları, gelişmiş ülkelerde BİT'e yapılan ithalat oranları, BİT sektörleri ve alt sektörlerin değerleri (2015), BİT yatırımlarının değişimi, sermaye varlıklarına göre bilgi iletişim teknolojisi yatırım (2015) oranları OECD'de bulunan en son veriler ile değerlendirme yapılmıştır.



**Şekil 1.** BRICS Ülkelerinde Bilgi İletişim Teknolojilerine Yapılan İhracat Oranları

**Kaynak:** OECD

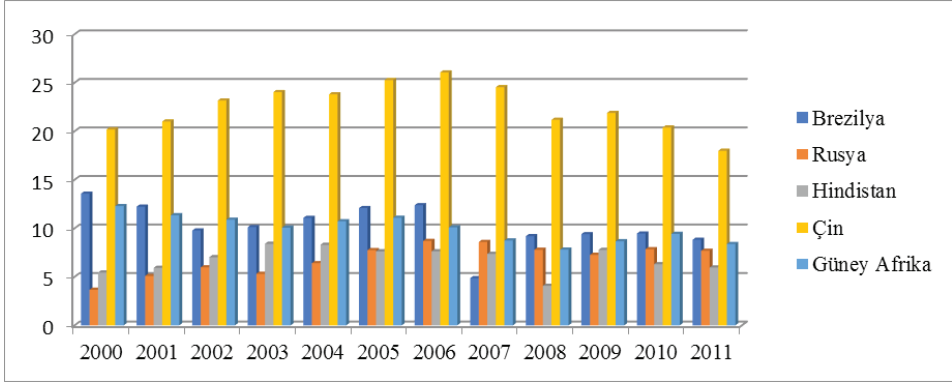
Şekil 1’de 2000-2011 yılları arasında BRICS ülkelerinde BİT’e yapılan ihracat oranlarında Çin 17 ile 30 arasında başı çekerken, Brezilya, Hindistan, Güney Afrika ve Rusya düşük seviyede değişim göstermektedir. Çin bilgi ve iletişim teknolojisini geliştiren ve yüksek oranlarda büyüme gösteren teknoloji ve bilişim alanında dünyanın en gelişmiş devletleri arasında yer almaktadır.



**Şekil 2.** Gelişmiş Ülkelerde Bilgi İletişim Teknolojilerine Yapılan İhracat Oranları

**Kaynak:** OECD

Şekil 2’de gelişmiş ülkelerin BİT sektörünün ekonomik büyümeye etkisinin uluslararası pazarda çok yüksek paya sahip olduğu görülmektedir. Gelişmiş ülkelerdeki BİT’e yapılan ihracat oranlarına bakıldığında BRICS ülkelerine göre daha fazla ihracat yapılmaktadır. 2000-2011 yılları arasında yapılan ihracat oranlarına bakıldığında yeni ekonominin yani bilgi ve iletişim teknolojisinin doğuş yeri olan Amerika diğer gelişmiş ülkelerle kıyaslandığında en yüksek paya sahiptir. Bu sırayı İngiltere, Fransa, Almanya, Kanada, İtalya takip etmektedir.



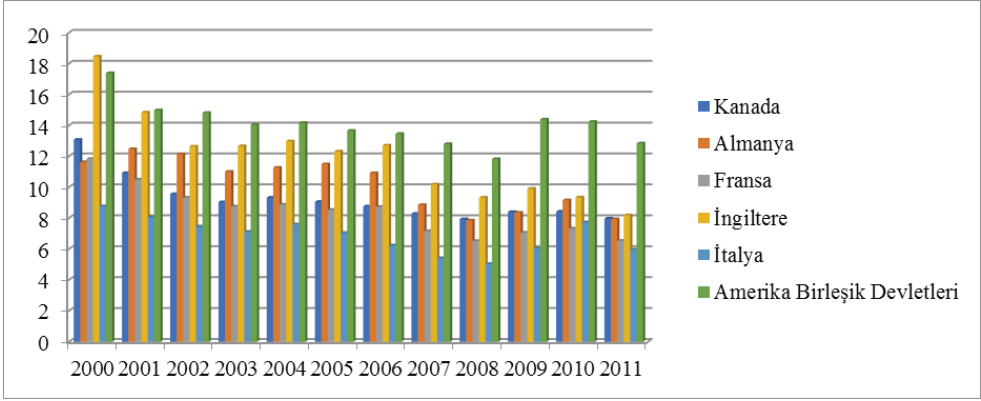
**Şekil 3.** BRICS Ülkelerinde Bilgi İletişim Teknolojilerine Yapılan İthalat Oranları

**Kaynak:** OECD

Şekil 3'te BRICS ülkelerinde BİT'e yapılan ithalat oranlarında Çin 24 ve 17 oranları arasında değişim gösterirken, Brezilya 13 ve 8, Güney Afrika 12 ve 8, Hindistan 8 ve 5, Rusya 8 ve 3 oranları arasında değişim göstermektedir.

Gerek ülkeler gerekse firmalar, hızla değişen teknolojik, ekonomik ve siyasi şartlara uyum stratejisi belirlemek ve uygulamak zorundadırlar (Durusoy ve Velioglu, 2002:51).





**Şekil 4.** Gelişmiş Ülkelerde Bilgi İletişim Teknolojilerine Yapılan İthalat Oranları

**Kaynak:** OECD

Şekil 4’te gelişmiş ülkelerin BİT sektörü ithalat oranları Amerika’da 17 ve 11 arasındadır. Diğer gelişmiş ülkelerde sırasıyla İngiltere’de 18 ve 8, Kanada’da 13 ve 7, Almanya’da 12 ve 7, Fransa’da 11 ve 6, İtalya’da 8 ve 5 değerleri arasındadır.

Dünyada yeni ekonomi, ilk kez ABD ‘de ortaya çıkmasıyla birlikte ekonomide ne kadar etkili olabileceğini ortaya koymaktadır (Oktay vd., 2004:161) Başbakanlık Bilgi ve İletişim Teknolojileri Sektörü Raporu (2010:6)’na göre, Türkiye’de BİT sektörü hızla gelişip büyüyen bir sektör olması yanında, 2005 ile 2009 yılları arasındaki % 14’lük yıllık büyüme oranı vardır.

**Tablo 1.** Bilgi İletişim Teknolojisinin Sektörleri ve Alt Sektörlerin Değerleri, 2015

	BİT Üretimi	Yazılım Yayınları	Telekominikasyon	IT ve Diğer Bilgi Hizmetleri
Kore	7,18	n.a.	1,26	1,91
İsveç	2,44	0,44	1,24	3,19
Finlandiya	2,22	0,15	1,18	3,35
Amerika	1,59	0,66	1,68	2,11
Estonya	0,78	0,02	1,84	3,36
Japonya	1,74	n.a.	1,82	2,41
Çek Cumhuriyeti	1,53	0,28	1,38	2,68
Macaristan	1,86	n.a.	1,58	2,36
OECD	1,38	0,33	1,55	2,15
İngiltere	0,52	0,08	1,81	2,95
İrlanda	1,65	n.a.	0,80	2,91
Almanya	1,32	0,10	0,99	2,64
Lüksemburg	0,17	n.a.	3,22	1,51
Hollanda	0,64	0,00	1,22	2,79
Fransa	0,58	0,34	1,24	2,47
İsviçre	1,01	n.a.	1,24	2,23
Slovakya	0,90	0,04	1,46	2,05
Slovenya	0,77	0,01	1,54	1,97
Danimarka	0,91	0,24	0,95	2,13
Litvanya	0,33	0,01	1,52	2,32
Kanada	0,34	0,31	1,8	1,58
İzlanda	0,05	n.a.	1,30	2,61
Avusturya	1,06	0,09	0,9	1,92
İspanya	0,32	0,05	1,7	1,74
Belçika	0,32	0,01	1,36	1,95
İtalya	0,57	0,01	1,18	1,81
Polonya	0,45	0,07	1,28	1,75
Norveç	0,43	0,39	0,95	1,78
Portekiz	0,27	0,07	1,61	1,23
Yunanistan	0,17	0,09	2,39	0,45
Meksika	0,90	n.a.	1,75	0,11
Türkiye	0,29	n.a.	1,31	1,09

**Kaynak:** OECD

Tablo 1’de 2015 yılı, BİT üretimi oranları incelendiğinde, Kore 7.18 ile ilk sıradadır. Kore’yi, İsveç 2.44, Finlandiya 2.22, Macaristan 1.86, Japonya 1.74, İrlanda 1.65, Amerika 1.59 oranlarıyla takip etmektedir.

BİT üretimi en düşük ülkeler, 0.17 ile Yunanistan ve Lüksemburg’ tur.

Yazılım yayınlarında, Amerika 0.66 ile ilk sıradadır. İsveç 0.44, Norveç 0.39, Fransa 0.34 ile dünyada ilk sıralarda yer almaktadır.

Telekomünikasyon oranlarında, Lüksemburg 3.22 ile ilk sıradadır. Lüksemburg’ tan sonra, Yunanistan 2.39, Estonya 1.84, Japonya 1.82, İngiltere 1.81 ile sıralamada yer almaktadır.

Bilgi teknolojileri ve diğer bilgi hizmetlerinde, Estonya 3.36 ile ilk sıradadır. Finlandiya 3.35, İsveç 3.19, İngiltere 2.95, İrlanda 2.91 ile dünya sıralamasında ön sıralardadır.

**Tablo 2.** Bilgi İletişim Teknolojileri Yatırımlarının Değişimi

	2007	2000	2015
Hollanda	13,69	12,78	17,25
Amerika	15,10	18,87	15,56
Fransa	12,14	13,29	14,64
Çek Cumhuriyeti	12,16	11,76	14,55
İsviçre			14,53
İsveç	15,82	22,37	14,47
Yeni Zelanda	11,43	14,05	14,33
Danimarka	11,53	12,58	14,02
Avusturya	11,98	13,00	13,70
İngiltere	11,40	14,09	13,39
Japonya	14,35	13,88	13,07
Portekiz	9,80	8,99	12,83
Yunanistan	6,46	8,75	12,52
İsrail	11,35		12,26
Belçika	10,77	11,97	12,05
İtalya	9,29	11,47	11,85
OECD			11,20
İspanya	5,86	6,66	11,13
Estonya	5,70	10,93	10,32
Slovenya	8,70	11,18	10,11
Almanya	10,03	12,10	9,14
Kanada	11,46	15,68	9,04
Finlandiya	8,05	7,47	8,97
Avustralya	10,62	15,96	8,16
Slovak Cumhuriyeti	10,85	6,98	7,71
Kore			7,45
İrlanda	3,99	6,46	7,32
Litvanya			7,03
Norveç	6,86	10,16	6,78
Macaristan			6,34
Lüksemburg	8,47	13,10	5,49

**Kaynak:** OECD

Tablo 2’de BİT yatırımlarının 2000, 2007, 2015 yıllarındaki değişim oranları yer almaktadır. 2000 yılında İsveç 22.37 ile ilk sırada yer alırken, Amerika 18.87, Avustralya 15.96, Almanya 15.68 oranlarına sahiptir. 2007 yılındaki oranlar incelendiğinde, İsveç 15.82 ile ilk sıradadır. İsveç’ten sonra, Amerika 15.10, Japonya 14.35, Hollanda 13.69 yer almaktadır. 2015 yılında, Hollanda 17.25 ile birincidir ve ardından Amerika 15.56, Fransa 14.64, Çek Cumhuriyeti 14.55 ile sıralamada yer almaktadırlar. 2000 ve 2007 yıllarında İsveç ilk sıradayken 2015 yılında Hollanda’nın ilk sıralamada yer aldığı görülmektedir.

**Tablo 3.** Bilgi İletişim Teknolojisi Yatırımları, 2015

	Yazılım	Bilgi Teknolojileri Ekipmanları	İletişim Ekipmanları
Çek Cumhuriyeti	2,0	1,3	0,5
İsviçre	2,4	0,4	0,6
İsveç	2,2	0,6	0,7
Hollanda	2,7	0,5	0,2
Yeni Zelandada	2,2		
Fransa	2,7	0,2	0,2
Avusturya	1,8	0,4	0,9
Amerika	2,0	0,5	0,6
Japonya	2,0		
Belçika	1,4	0,9	0,4
Danimarka	1,7	0,9	0,2
Estonya	0,9	0,6	0,9
İsrail	1,7	0,4	0,3
OECD	1,3	0,5	0,4
İngiltere	1,6	0,5	0,2
Kore	1,4		
Kanada	1,2	0,6	0,3
İspanya	1,4	0,5	0,3
Avustralya	1,1	0,5	0,5
Portekiz	1,1	0,5	0,4
İtalya	1,3	0,3	0,3
Slovenya	1,1	0,6	0,3
Finlandiya	1,3	0,3	0,2
Almanya	0,8		
Slovak Cumhuriyeti	1,0	0,5	0,3
Norveç	0,7	0,8	0,1
İrlanda	0,7		
Litvanya	0,7	0,5	0,4
İzlanda		1,5	
Yunanistan	0,7	0,3	0,5
Macaristan	0,8		
Meksika		0,3	1,0
Lüksemburg	0,5	0,2	0,3

**Kaynak:** OECD

Tablo 3’te yazılım oranları incelendiğinde, 2.7 ile Hollanda ve Fransa ilk sıradadır. Hollanda ve Fransa’yı, İsviçre 2.4, İsveç ve Yeni Zelanda 2.2, ile takip etmektedir. Bilgi teknolojileri oranlarında, İzlanda 1.5, Çek Cumhuriyeti 1.3, Belçika ve Danimarka 0.9 ile ilk sıralardadır. İletişim ekipmanlarında, Meksika 1.0, Estonya 0.9, İsveç 0.7 oranları ile diğer devletlerden önde gelmektedirler.

**Tablo 4.** Kronik Hastalıkların Yönetiminde Danışmanlık, Laboratuvar Hizmetleri ve Hastane Tabanlı Hizmet Amacıyla Yürütülen Bilişim Teknolojileri Uygulamaları Türkiye Örnekleri

Çalışma alanı	Proje adı Yayın yılı	Projenin ortakları	Gereç ve yöntemi	-Proje içeriği ve sonuçlar
Hastane Tabanlı Hizmetler	Vieofon Klinik [22]	Türkiye çapında	Tele-konsültasyon,	- Hastaneye başvuru hasta sayısı, kronik ve yaşlı kişilerin hastaneye başvuru sayısını azaltır. - 7/24 uzman desteği ile birlikte Nöbetçi eczane bilgileri sunmaktadır.
Sağlık danışmanlığı	Alo Doktorum [23]	İstanbul	Tele-konsültasyon (Sağlık verileri alt yapısı)	- Doktorlar ile sesli ve görüntülü iletişim sağlayarak danışmanlık hizmeti sunarak güncel bilgi akışı sağlamaktadır. - Koruyucu önlemlere ve sağlığı geliştirici uygulamalarla ilgili bilgiler verilmektedir.
Taşınabilir laboratuvar hizmeti	Mobil Tahlil Projesi [24]	Türkiye çapında	Uzaktan m- Sağlık Hizmetleri	- Kırsal bölgeler için sağlık hizmetlerinin kesintisiz sağlanması, tedavilerinin takiplerinin sürekli yapılabilmesi amaçlanmıştır. - Kan tahlili ile saptanan hastalıkların erken teşhisinde kullanılacaktır.

Kaynak: (Yıldırım ve Çeviren, 2019:70)

Tablo 4'teki kronik hastalıkların yönetiminde danışmanlık, laboratuvar hizmetleri ve hastane tabanlı hizmet amacıyla yürütülen bilişim teknolojileri uygulamaları Türkiye örneklerinin başlıca çalışma alanları hastane tabanlı hizmetler, sağlık danışmanlığı, taşınabilir laboratuvar hizmetleridir. Bu hizmetlerin amaçları, hastaneye başvuran hasta sayısını azaltmak, kırsal bölgelerde kesintisiz tedavilerin yapılması, erken teşhis için tahlillerin yapılmasıdır.

**Tablo 5.** Kronik Hastalıkların Yönetiminde Tanı, Tedavi ve İzlem Amacıyla Bilişim Teknolojileri Uygulamaları Dünya Örnekleri

Proje adı ve yayın yılı	Projenin ortakları	Gereç ve yöntemi	Proje içeriği ve sonuçlar
SIMmed [34]	Güney Afrika	Uzaktan monitarizasyon ve destek	-İlaç takibi yapmak amacıyla kullanılmaktadır.
Screening for Oral Cancer [35]	Hindistan	Yerinden mobil destek ve ağız kanseri teşhisi	- Tele tıpla, oral kanser taraması yapmak için mobil mikroskop (CellScope) aracılığıyla değerlendirme olmaktadır. Görüntüleme, bluetooth ve led aydınlatma özellikleriyle (Fırça biyopsisi örneği) yapılarak, telefondaki yazılımla veya hastanedeki EMR sistemine aktarılan bilgi ile teşhis Mazumdar Shaw Tıp vakfındaki tarafından tespit edilmektedir.
Medical Home [36]	Meksika	Monitarizasyon ve destek	- Uzman desteği sunarak, kronik hastalıklarda ilaç takibi yapılmaktadır. - Sağlık kurumlarında indirim olanağı sağlamaktadır.



Proje adı ve yayın yılı	Projenin ortakları	Gereç ve yöntemi	Proje içeriği ve sonuçlar
CHRONI OUS Projesi [46]	12 ülke	KOAH ve Remal Yetmezlikte Hastalık Yönetimi	- Kronik hastalıklar, Akıllı tişört ile izlenmektedir. Yaşamsal bulguları, beslenme alışkanlıklarını, ilaç kullanımını değerlendiren sensörler bulunmaktadır. Karar destek ve analiz araçları ile sonuçlar rapor halinde sunulmaktadır.
HMR I [38]	Hindistan	Monitorizasyon ve destek	- Yedi adet tele-tıp merkezini, yaşlı bakım evleri ve sağlık ocaklarını iletişim ağı ile birleştirilmiştir. Genel tıp alanı ile ilgili hızlıca konsültasyon sağlamaktadır.

Kaynak: (Yıldırım ve Çevirgen, 2019:70)

Tablo 5’te kronik hastalıkların yönetiminde tanı, tedavi ve izleme amacıyla bilişim teknolojileri uygulamaları dünya örneklerindeki başlıca projelerin amacı, mobil mikroskop (CellScope) aracılığıyla, Bluetooth ve led aydınlatma özellikleriyle değerlendirmelerin yapılmasıdır.

## 7. Sonuç

Yeni ekonomi, Amerika Birleşik Devletleri başta olmak üzere tüm dünyada, bilgi ve iletişim teknolojilerindeki gelişmelerin ekonomi üzerindeki etkisi olarak görülmektedir. 1999’lu yıllardan itibaren, bilgi ve iletişim teknolojileri, verimliliği, enflasyon oranlarını, istihdam oranlarını, ekonomik büyümeyi, daha önce karşılaşılmamış şekilde olumlu etkilemektedir. Bilgi ve iletişim teknolojileri, üretim faktörü olarak, ekonomik faaliyetlerde kullanılmaktadır. Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde, bilgi ve iletişim teknolojilerinin ve toplumsal refahın artırılarak, sürdürülebilir ekonomik büyümeyi etkilediği görülmektedir. Tablo 1’de, 2’de, 3’te ve Türedi (2012:6)’nin,

yapmış olduğu araştırmada görüldüğü gibi, ekonominin gösterdiği üstün performansın en önemli nedenleri; küreselleşme ve BİT' lere yönelik yapılan yatırımlardır.

Ekonomi dünyasındaki teknolojik gelişmelerin etkisinin istihdam ve büyüme üzerinde olumlu etkileri olacağı birçok ülkenin ortak düşüncesidir (Oktay vd., 2004:156). Gelişmiş ülkelerde BİT'e yapılan ihracat oranlarına bakıldığında BRICS ülkelerine göre daha fazla ihracat yapılmaktadır. 2015 yılı, BİT üretimi oranları incelendiğinde Kore 7.18, yazılım yayınlarında Amerika 0.66, telekomünikasyon oranlarında Lüksemburg 3.22, bilgi teknolojileri ve diğer bilgi hizmetlerinde Estonya 3.36 ile ilk sıradadır. Ülkelerin bilgi iletişim teknolojileri yatırımlarının 2000, 2007, 2015 yıllarındaki değişim oranları yer almaktadır. Bu oranlar arasında 2000 ve 2007 yıllarında İsveç, 2015 yılında Hollanda'nın ilk sırada yer aldığı görülmektedir. BRİC ülkeleri ile ilgili oranlar incelendiğinde Çin'in haricindekilerin, bilim, teknoloji ve inovasyon alanlarında gelişmiş devletlerden geride olduğu görülmektedir.

Bilgi Toplumu Stratejisinde ve Eylem Planında, 2010 yılından itibaren Türkiye bilgi teknolojileri sektörünün bölge ülkeleri içinde yazılım ve hizmet merkezi haline getirilerek, küresel ölçekte rekabet gücünün artırılması hedeflenmiştir. Bilgi teknolojileri “ihracat odaklı, küresel rekabetçi” vizyonu çerçevesinde değerlendirilmiş ve eki olan eylem planında insan kaynaklarının geliştirilmesi ile ilgili 5, sektör yapılanması 4, sektör yetkinliklerinin geliştirilmesi 2, ihracatın artırılması 1, talebin geliştirilmesi 1 olmak üzere toplam 13 adet eyleme yer verilmiştir. Bu eylemler ile sektörün uzman çalışanlarının ve öğretim üyelerinin açığının kapatılması, lisans, yüksek lisans programlarındaki müfredatın sektörün stratejik hedefleri ve gereksinimleri doğrultusunda geliştirilmesi, girişimciliğin teşvik edilmesi, BİT sektör birliğinin oluşturulması, teknoloji geliştirme bölgelerinin ihtisaslaşması, ülkemize özgü Bilişim Vadisi'nin

kurulması, yazılım kalite sertifikasyonlarının yaygınlaştırılması, firmaların dışa açılımının desteklenmesi ve kamu BİT alımlarında etkinlik sağlanması hedeflenmektedir (Şaf, 2015:47-48).

BRICS ülkelerinin, gelişmiş ülkeler seviyesine erişebilmesi için yeni ekonomi ile ilgili etkili adımların atılması, güçlü ve zayıf yönlerin incelenmesi, mevcut durumunun iyi analiz edilerek, uluslararası alanlarda rekabet gücünü arttırması, bilgi iletişim teknolojileriyle ilgili altyapı sorunlarını ortadan kaldırması, beyin göçünü engellemesi gerekmektedir.

## Kaynakça

- Akın, B. (2002). Yeni Ekonomi: Yeni Olan Nedir? 20. Yüzyılın Son Moda Kavramının Analizi, *1.Ulusal Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi*. Kocaeli Üniversitesi, 1-10.
- Alkan, N. (2003). Tıp ve Sağlık Kuruluşlarında Bilgi Yönetimi. *Bilgi Dünyası*, 4(2), 122-145.
- Aktan, C.C. ve Vural, İ. (2016). Bilgi Toplumu, Yeni Temel Teknolojiler ve Yeni Ekonomi. Yeni Türkiye, *Bilim ve Teknoloji Özel Sayısı*, 88(1), 1-37.
- Amador, J. ve Coimbra, C. (2007). Total Factor Productivity Growth in The G7 Countries:Different or Alike?. *Estudos e Documentos de Trabalho*, 30, 1-40.
- Bassanini A., Scarpetta S. ve Visco I. (2000). Knowledge, Technology and Economic Growth:Recent Evidence from OECD Countries. *NBB Working Paper*, 259.
- Barışık, S. ve Yirmibeşçik, O. (2006). Türkiye’de Yeni Ekonominin Oluşum Sürecini HızlandırmayaYönelik Uyum Çabaları. *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(4), 39-62.
- Bayraç, N. (2003). Yeni Ekonominin Toplumsal, Ekonomik ve Teknolojik Boyutları. *Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(1), 41-62.
- Bayraktar, Y. ve Kaya H.İ. (2016). Yeni Ekonomi ve Değişen Rekabet Anlayışı: Karşılaştırmalı Bir Analiz. *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi*, 11(1), 89-106.
- Berikol, B. Z. (2008). Yeni Ekonominin Finansal Krizler Üzerine Etkileri: Türkiye 2000-Şubat 2001 Krizleri. *Çukurova Üniversitesi İİBF Dergisi*, 12(2), 1-15.
- Bosworth, B. ve Triplett, J. (2001). What’s New About the New Economy?. IT, Economic Growth and Productivity, *Brookings Institution*, 2, 19-30.
- Cornoy, M. (2002). Sustaining the New Economy: Work, Family and Community in the Information Age. *Harvard University Press*, Boston.

- Demircan Siverakli, E. (2008). Yeni Ekonomik Düzendeki Küreselleşme Yerelleşme Bağlamında Belediyelerde Yeni Mali Yönetim Anlayışı. *Erciyes Üniversitesi İİBF Dergisi*, 30, 99-128.
- Doğan, Z. ve Hamşioğlu, A.B. (2002). 2002 Yılına Doğru Yeni Ekonomi Kavramı Üzerine Genel Bir Değerlendirme ve Elektronik Ticaret Kavramı. *1.Ulusal Ekonomi, Bilgi ve Yönetim Kongresi*, 881-892.
- Duman, K. (2004). Yeni Ekonominin Makro Ekonomi Üzerindeki Etkileri. *3.Ulusal Bilgi, Ekonomi, Yönetim Kongresi*, 333-381.
- Durusoy, S. ve Velioğlu, M. (2002). Yeni Ekonomi Kavramına Farklı Bir Bakış: Tekno-Ekonomi ve Elektronik Ticaretin Türkiye Üzerine Yansımaları. *1. Ulusal Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi*, Kocaeli Üniversitesi, 49-56.
- Erdoğan, S. (2004). İktisat Politikası Uygulamaları Üzerindeki Etkileri Açısından Yeni Ekonomi. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2, 38-48.
- Global Entrepreneurship Monitor. (2020, Eylül). Erişim adresi: <http://www.gemconsortium.org>, Erişim Tarihi: 10.09.2020
- Gordon, J. R. (2000). Does The New Economy Measure up to The Great Inventions of The Past?, *National Bureau of Economic Research, Nber Working Paper Series*, 14(4), 49-74.
- Jalava, J. ve Pohjola, M. (2002). Economic Growth in the New Economy: Evidence from Advanced Economies. *Information Economics and Policy*, 14, 189-210.
- Kaymakçı, O. (2006). *Yeni Ekonomi Rekabet Piyasa ve Ar-Ge*. Nihal Kargı (der.), Bilgi Ekonomisi, Ekin Yayınevi, Bursa.
- Küçükgörkey, A. (2002). Yeni Ekonomi ve Elektronik Ticaret. *1.Ulusal Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi*, Kocaeli Üniversitesi, 869-890.
- Nardhaus, W. D. (2001). Productivity Growth and the New Economy. *Nber Working Paper Series 8096 Brookings Institution Press*, 2.
- OECD, Organisation for Economic Co-operation and Development, (2020, Eylül). Erişim adresi: <http://www.oecd.org>, Erişim Tarihi: 02.09.2020
- Ok, T. S. (2008). Küresel Ekonomi ve Türkiye. *Öneri Dergisi*, 8(29), 103-107.
- Balkanlı, A., Oktay, E., ve Salepçioğlu, A. (2004). Bilgi Toplumunda Yeni Ekonomi ve E-Dönüşüm Stratejileri. *Ulusal Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi Bildiriler Kitabı, Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 155-166.
- Özgür, A. (2006). Yeni Ekonominin İktisadi Etkileri Ve İktisat Politikası Üzerine Yansımaları. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli.
- Sarı, Y. (2010). Enflasyonsuz Büyüme ve Yeni Ekonomi Üzerine Bir Analizi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(32), 106-116.
- Şaf, M.Y. (2015). Bilgi ve İletişim Teknolojileri Sektörünün Makroekonomik Etkileri: Uluslararası Karşılaştırma ve Türkiye Değerlendirmesi. Yayın No: 2918, Uzmanlık Tezi, Bilgi Toplumu Dairesi Başkanlığı, Kalkınma Bakanlığı.

- The Global Information Tecnology Report. (2020, Eylül). Erişim adresi: [http://www3.weforum.org/docs/Global\\_IT\\_Report](http://www3.weforum.org/docs/Global_IT_Report), Internet Global Report, Erişim Tarihi:06.09.2020. Türedi, S. (2012). Bilgi ve İletişim Teknolojileri Temelinde Yeni Ekonominin Ekonomik Büyümeye Etkisi: Teori, Literatür ve Uygulama. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Trabzon.
- Türkiye Bilişim Derneği. (2020, Eylül). Erişim adresi: <http://www.tbd.org.tr>, Erişim Tarihi:05.09.2020
- Türkiye Cumhuriyeti Başbakanlık Yatırım Destek ve Tanıtım Ajansı Bilgi ve İletişim Teknolojileri Sektörü Raporu, 2010.
- Uyanık, Y. (2008). Neoliberal Küreselleşme Sürecinde İşgücü Piyasaları. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2), 209-224.
- Vural Akıncı, B. ve Sabuncuoğlu, A. (2008). Bilgi İletişim Teknolojileri ve Ütopyan Bakış Açısı. *Selçuk İletişim*, 5(3), 5-9.
- Yıldırım, J.G. ve Çevirgen, A. (2019). Kronik Hastalıkların Yönetiminde Kullanılan Bilişim Tabanlı Uygulamalar. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 6(1): 65-73.
- Yumuşak, G. İ. ve Aydın, M. (2005). Bilgi Kamusal Bir Mal mıdır?. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10, 104-122.
- Yumuşak, G. İ., Erarslan, C. ve Bayraktar, Y. (2010). *Küreselleşme Sürecinde Yeni Ekonomi ve İktisat Politikaları*. 2.Baskı, Ankara, Nobel Yayın Dağıtım.
- Yürekli, S. (2002). Yeni Ekonominin Yeni Ticaret Biçimi ve Bileşenleri: Elektronik Ticaret, Enformasyon Malları ve E- Para, *1. Ulusal Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi*, Kocaeli Üniversitesi, 23-34.
- Zeitlin, J. ve Trubek, M. D. (2003). *Governing Work and Welfare in a New Economy*, Oxford University Press, 1st Edition.



## Yöneticilerin Paternalist Liderlik Davranışları ve Birey-Örgüt Uyumunu Üzerine Bir Araştırma

Ferdi SEVİNÇ<sup>1\*</sup>, Dilçe BAŞ<sup>2</sup>, Mustafa KESEN<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Aydın Adnan Menderes Üniversitesi, İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü, Yüksek Lisans Öğrencisi, Aydın, Türkiye

**Orcid Numarası:**0000-0001-9513-6792

<sup>2</sup>Aydın Adnan Menderes Üniversitesi, İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü, Yüksek Lisans Öğrencisi, Aydın, Türkiye

**Orcid Numarası:**0000-0001-7271-1918

<sup>3</sup> Doç. Dr. Aydın Adnan Menderes Üniversitesi, İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü, Aydın, Türkiye

**Orcid Numarası:** 0000-0003-1907-7748

**Geliş Tarihi:** 11.01.2022

**\*Sorumlu Yazar e mail:** ferdisevincc@gmail.com

**Kabul Tarihi:** 04.03.2022

**Atf/Citation:** Sevinç, F., Baş, D. & Kesen, M. (2022). "Yöneticilerin Paternalist Liderlik Davranışları ve Birey-Örgüt Uyumunu Üzerine Bir Araştırma", *Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 2022, 5(1): 27-59.

### Özet

Bu araştırmanın amacı yöneticilerin paternalist liderlik davranışları ile birey-örgüt uyumu arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır. Araştırma Aydın Kuşadası ilçesinde faaliyet gösteren 5 yıldızlı otellerde görev yapan 233 çalışan ile gerçekleştirilmiştir. Paternalist liderliğin boyutları ve birey-örgüt uyumu için faktör analizi ve güvenilirlik analizi; değişkenler arasındaki ilişkiyi test etmek için korelasyon analizleri ve paternalist liderliğin birey örgüt uyumu üzerindeki etkisini belirleyebilmek için regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan analizler sonucunda elde edilen bulgulara göre paternalist liderliğin işyerinde aile ortamı yaratmak, çalışanlarına karşı mesafeyi ve otoriteyi korumak ve sadakat beklemek boyutunun birey-örgüt uyumu üzerinde anlamlı ve pozitif yönde bir etkisi olduğu görülürken ilgi ve destek boyutunun birey-örgüt uyumu üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı tespit edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Paternalizm, Paternalist Liderlik, Birey-Örgüt Uyumunu

# A Research on Managers' Paternalistic Leadership Behaviors and Person- Organization Fit

## Abstract

The aim of this research is to reveal the relationship between the paternalistic leadership behaviors of the managers and the person-organization fit. The research was carried out with 233 employees working in 5 star hotels operating in Aydın Kuşadası district. Factor analysis and reliability analysis were made for the dimensions of paternalist leadership and person-organization fit, correlation analyzes were performed to test the relationship between variables, and regression analysis was performed to determine the effect of paternalist leadership on person-organization fit. According to the findings, it is seen that the dimensions of paternalistic leadership which are, creating family atmosphere in the workplace, maintaining distance and authority against their employees, and expecting loyalty have a significant and positive effect on the person-organization fit, while the dimension of interest and support does not have any significant effect on the person-organization fit.

**KeyWords:** Paternalism, Paternalist Leadership, Person-Organization Fit

## 1. Giriş

Günümüz dünyasında yaşanan değişimler ile birlikte yöneticilerin liderlik tarzları örgütlerin küresel rekabet ortamında başarılı olmalarında çok daha etkili bir duruma gelmiştir. Örgütlerin yaşanan bu değişimlere ayak uydurabilmeleri yöneticilerin liderlik tarzları ile doğrudan ilişkilidir. Bunun sebebi olarak yöneticilerin liderlik tarzlarının çalışanlar üzerinde önemli bir etkisinin bulunmasını gösterebiliriz. Özellikle emek yoğun bir sektör olan turizmde işgörenlerin yöneticilerin liderlik tarzlarından etkilenileceği düşünülmektedir. Bundan dolayı örgütlerin küresel rekabet ortamında hedefledikleri sonuçlara ulaşabilmeleri için, işgörenleri bir araya getirerek işgörenlerin ortak güçlerini yönetip örgüt içindeki kişisel ve ortak hedefleri bağdaştıracak liderlik davranışlarına gereksinimleri vardır (Kılınç, 2018: 2).



Çalışanların üzerinde etkisi olan liderlik tarzlarının başında da paternalist liderlik gelmektedir. En basit ifade ile paternalist liderlik, işgörenlere bir ebeveyn gibi davranması şeklinde tanımlanabilir (Aycan, 2006). Paternalist liderlik, yöneticilerin işçilerin iş dışı yaşamları ve kişisel sorunlarıyla kişisel çıkarlarını ele aldıklarını ve çalışanların refahını artırmaya ve hedeflerine ulaşmalarına yardımcı olmaya çalıştıklarını gösterir (Paşa vd., 561: 2001).

İşgörenlerin örgütün değerleri ile uyum sağlaması ve yöneticisinin liderlik tarzı çalışanın işletmedeki geleceğini etkilemektedir. Paternalist liderlik kolektivist kültürlerde çalışanların tutumları üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir, çünkü paternalist liderlerin işgörenlere sağladığı destek ve onlarla yakından ilgilenmesi çalışanların kişisel ihtiyaçlarını karşılayabilir ve çalışanın davranışlarını olumlu yönde etkileyebilir (Pelegri ve Scandura, 2008: 572). Yapılan çalışmalara bakıldığında paternalist liderliğin işgörenlerin tutum ve davranışları üzerinde olumlu etkiler yarattığı tespit edilmiştir (Chen vd., 2014: 2). Türkiye gibi geleneksel, hiyerarşik ve kolektivist yapılarla sınıflandırılan toplumlarda, örgütsel hayatta genellikle paternalist liderlik tarzıyla sıkça karşılaşmaktadır (Yeşiltaş vd., 2020: 3).

Yöneticinin liderlik tarzı çalışanın örgütle olan uyumunu da etkileyeceği düşünüldüğünde çalışanlarına bir aile büyüğü bir baba gibi davranan paternalist liderlik türü de işgörenlerin örgüte olan uyumunu olumlu yönde etkileyeceği varsayılmaktadır. Birey-örgüt uyumu ise en basit ifade ile, örgütteki işgörenlerin değerleri ile örgütün değerleri arasındaki uyum olarak tanımlanabilir (Chatman, 1989).

Çalışanların örgüte olan uyumlarında yöneticinin davranışlarının etkisi büyüktür. Paternalist liderlikte yönetici çalışanlara babacan davranışlar sergilemektedir. Yöneticisinin kendisine bu şekilde yaklaştığını gören çalışanların kendilerini örgütleri ile bağdaştıracağı ve örgütleriyle olan uyum düzeylerinin de artacağı düşünülmektedir. Şüphesiz birey-örgüt

uyumu yüksek olan çalışanların göstereceği performans da yüksek olacaktır. Dolayısıyla yöneticilerin işyerinde gösterdiği davranışlar çalışanlarına yaklaşım biçimleri, onlara ilgi ve destek göstermesi önemlidir.

Bu çalışmada da emek yoğun bir sektör olan turizmde konaklama işletmelerinde yöneticilerin babacan liderlik davranışlarının birey örgüt uyumuna olan etkisi araştırılmıştır. Çalışmada ilk olarak ilgili kavramlar açıklanmıştır. Sonrasında araştırma kısmına geçilmiş ve analizler yapılarak yorumlanmıştır. Elde edilen sonuçlarla alan araştırmalarına katkı sağlanacağı düşünülmektedir.

## **2. Kavramsal Çerçeve**

### **2.1. Paternalizm**

Paternalizm, bireylerin refahına, esenliğine, mutluluğuna, ihtiyaçlarına, çıkarlarına veya değerlerine atıfta bulunmaktadır ve bu nedenlerle gerekçelendirilerek başkalarının özerkliğine müdahale ile karakterize edilmektedir. Paternalizm, patronun babalık rolü üstlendiği belirli bir sosyal ilişkiyi tanımlamak için “pater”den (yani babadan) türetilen bir kavramdır. İşçilere karşılık gelen çocuk rolünü atfeder ve bu şekilde patronun işçilerine müdahalesini haklı çıkarır (Rodriguez ve Rios, 2008: 324).

Merriam Webster sözlüğüne göre paternalizm “bir kişinin, örgütün vb. insanları koruyan ve onlara ihtiyaç duydukları şeyi veren, ancak onlara herhangi bir sorumluluk veya seçim özgürlüğü vermeyen tutum veya eylemleridir” (<https://learnersdictionary.com>, Erişim tarihi: 03.11.2021).

Oxford Sözlüğü'ne göre ise paternalizm, “Bir hükümetin veya işverenin, yönetilen veya istihdam edilen insanları, onlara ihtiyaçları olan şeyleri

sağlayarak koruduğu, ancak onlara herhangi bir seçim özgürlüğü vermediği sistemdir” (<https://www.oxfordlearnersdictionaries.com>, Erişim tarihi: 03.11.2021). Diğer tanımlara bakıldığında, bir kişinin diğerinin koşullarını iyileştirme girişimini değil, bunun yerine “kendi isteyerek veya istemeyerek kendisine zarar vereceği zaman, kendisine zarar vermesini önleme” niyetini vurgulamaktadır (Barnett, 2015:221).

Hasta bir kişiden iyi bir hasta olması, yani doktorunun tavsiyelerine güvenmesi beklenir çünkü ne yapacağını en iyi o bilir. Aynı güven işçilerden de beklenir. Kalıp beklentilerine uymaları onları iyi çalışanlara dönüştürecektir (Rodriguez ve Rios, 2008: 324). Paternalist amaçlar iyiliksever görünmektedir; ancak, iyi niyetli düzenlemeler özgürlük ve sorumluluğu sınırladığında paternalist araçlar zorlayıcı bir hale gelebilmektedir (Parmaksız, 2016: 43).

Bilimsel literatür, paternalizmi bir anakronizm olarak görmektedir. Bu görüş, Jermier (1998) ‘in demokratik toplumların bireysel takdiri üzerindeki sınırlar hakkında olumsuz bir görüşe sahip olduğu argümanı ile desteklenmektedir. Buna bağlı olarak, paternalizmin örgüt literatüründe çok az ilgi görmesi ve bu kavramın çağdaş örgüt araştırmalarında çok az değer taşıdığı kabul edilmesi de şaşırtıcı değildir. Paternalizm, bireyleri, bir işletmeyi veya ulusu yönetmeye yönelik bir sistem, ilke veya uygulamadır. Felsefe ve siyaset bilimi araştırmacıları paternalizmi, bir kişiye kendi istekleri dışında yarar sağlayan, iyiliği sağlama veya koruma amaçlı her türlü eylem olarak tanımlamaktadırlar. Sosyoloji araştırmacıları ise paternalizmi, eşitsizlik ilişkileri içinde bir kontrol aracı olarak kullanılan ideolojik bir ikna ve gücün patrik tarafından tutulduğu ve kişisel personel aracılığıyla yönetildiği bir yönetim biçimi olarak tanımlamaktadırlar (Martinez, 2003: 228).

Paternalizm, yöneticilerin şirkete kişisel bir ilgi duyduğunu gösterir. Çalışanların iş dışında yaşamlarını sürdürür ve çalışanların kişisel

refahını artırmaya çalışır. Paternalist kültürlerde, yetkili kişiler ebeveyn rolünü üstlenir ve altındaki diğer kişilere koruma sağlamayı bir yükümlülük olarak görür. Paternalist bir ilişkide, çalışanlar gönüllü olarak lidere bağlıdır ancak bu durum olumsuz olarak görülmüştür.

Türkiye’de ise bu tür bir ilişki, lider ile işçi arasındaki, toplumsal olarak kabul edilen ve hiyerarşideki alt kişilerce gücenilmeyen güç eşitsizliği varsayımına dayanmaktadır.10 ulusu kapsayan kültürler arası bir çalışmada, Türkiye paternalist değerlerde çok yüksek bir puan almıştır. Bunun nedeninin Türk aile yapısından kaynaklanıyor olabileceği düşünülmüştür. Çünkü ailede oluşturulan normlar, toplumdaki diğer kurumlara da yayılır ve güç dağılımındaki eşitsizliklerin kabulünü teşvik eder.

Ayrıca Ortadoğu’da liderlik kavramının kökleri geleneksel askeri liderlik kavramlarına dayanmaktadır. Türk iş kültüründe de paternalist liderliğin etkinliğini, askeri kültürün işyeri de dahil olmak üzere sosyal kurumlarda hiyerarşik ilişkiler oluşturma ve sürdürmedeki etkisine bağlanabilir. Bunu 1960 ve 1980 darbesiyle ilişkilendirebiliriz. Osmanlı İmparatorluğu’nun bıraktığı yüksek düzeyde yapılandırılmış bir bürokrasinin mirası, otoriter yönetim uygulamalarını pekiştiren sosyal hayatın her alanına hakimdir (Pellegrini ve Scandura, 2006: 267).

## **2.2. Paternalist Liderlik**

Paternalist liderlik, tarihsel olarak erken kapitalist işletmelerde yaygın bir yönetim tarzı olarak görülmekteydi (Sheer, 2010: 123). Paternalizm bir yönetim kavramı olarak ele alındığında, paternalizmi yasal bir otorite biçimi olarak inceleyen Max Weber’in ilk çalışmalarına dayanmaktadır. “Ekonomi ve Toplum” kitabında Weber (1968) üç tür meşru egemenliği ayırt etmektedir. Bunları; geleneksel, karizmatik ve bürokratik olarak sınıflandırmaktadır. Paternalist liderlik, astın üste

kişisel bağlılığı ve sorgulamaya açık olmaksızın astın üste itaatı gibi değerlere dayanmaktadır.

Weber geleneksel baba otoritesinin kökenlerinin model aldığı ataerkil hanede bulunduğunu belirtmektedir. Padavic ve Earnest (1994), paternalizmin günümüzde de devam ettiğini ve çalışanların önemli maddi ve ruhsal ihtiyaçlarını karşıladığını ileri sürmüşlerdir. Ayrıca işverenlerin paternalizmi stratejik listelerinde uygun bir seçenek olarak görmeleri gerektiğine vurgu yapmışlardır (Pellegrini ve Scandura, 2008: 568). Aycan (2014: 1)'a göre paternalist liderlik yaygın olarak Asya, Orta Doğu, Latin Amerika ve Afrika örgütlerinde uygulanmaktadır.

Paternalist liderlik, kuvvetli disiplin ve otoriteyi baba şefkati ve ahlaki dürüstlikle ele alan bir liderlik türüdür (Dedehanov, Bozorov ve Sung, 2019: 2). Paternalist liderlik, liderin çalışanlara iş ve özel hayatları ile ilgili konularda bir ebeveyni andıracak şekilde yol gösterdiği ve neticesinde bağlılık ve hürmet beklediği ast-üst ilişkisini ifade etmektedir. Paternalist liderlik iki açıdan eleştirilebilir: İşveren ve çalışan çıkarları arasında adil bir dengeyi koruyacağına güvenilemeyeceği ve çalışanın ahlaki kurumuna yeterince saygı göstermeyeceği (Warren, 1999: 53).

Kant (1974)'a göre eğer bir hükümet, bir baba olarak, halka ve çocuklarına karşı hayırseverlik ilkesi üzerine kurulmuşsa, diğer bir deyişle, eğer tebaaları, onlara neyin gerçekten yararlı veya zararlı olduğunu söyleyemeyen, devlet başkanının mutluluklarını neyin oluşturması gerektiğine karar vermesini beklemek ve aynı zamanda bunu arzulayacak kadar kibar olmak zorunda olan paternalist bir hükümet olsaydı böyle bir hükümet, akla gelebilecek en kötü despotizm olurdu. Hiçbir hakka sahip olmayan tebaanın her özgürlüğünü iptal eden bir anayasa olurdu. Haklara sahip olan insanlar için tasavvur edilebilir tek hükümet, babacan yerine vatansever bir hükümettir ve

aynı zamanda hayırsever bir hükümdar için tasavvur edilebilecek tek hükümdardır (Kant, 1974: 58-59).

### 2.3. Paternalist Liderlik Türleri

Paternalist liderliği üç boyutta ele alan Farh ve Cheng, bu boyutları otoriter, yardımsever ve ahlaki liderlik olarak sınıflandırmaktadırlar. Otoriter liderlik üstün astlar üzerinde otorite ve denetim kurmasını sağlamasını ileri sürmektedir ve çalışanlardan kayıtsız şartsız ahenk beklemektedir. Otoriter liderlik üstün astta çeşitli kurallar koyma, nasihat verme boyutlarına dikkat çekmektedir. Yardımsever liderlik, işgörenler açısından olumlu çıktılar alabilmek amacıyla ortaya konan bireysel ve tamamlayıcı bir paternalist lider tutumudur. Yardımsever liderlik türü astın üste karşı güveninin oluşma sürecinde etkili olacak bir liderlik türü olarak karşımıza çıkmaktadır. Son olarak ahlaki liderlik, liderin bireysel olarak dürüstlüğüne ve liderde var olan ahlaka dair bir paternalist liderlik türü olarak ele alınmaktadır. Yöneticinin dürüst olması, sorumluluklarının bilincinde olması ve bencil olmaması prensipleriyle ilgili olan bir liderlik tarzıdır (Farh ve Cheng 2000: 94). Üç boyutun kökleri de derinden Çin kültürel değerlerine dayanmaktadır (Sheer, 2010: 124).

Aycan (2006:449), paternalist liderliği 5 boyutta ele almıştır:

1. ***İşyerinde bir aile ortamı yaratmak:*** Astlarına baba gibi davranmak hem mesleki hem de kişisel yaşamlarında astlara baba gibi tavsiye vermek.
2. ***Astlarla yakın ve bireysel ilişkiler kurmak:*** Üstün her astla kişisel olarak samimi ilişkiler kurması ve her astı şahsen tanınması (bireysel problemler, aile hayatı vb. açıdan)

3. **İş dışı alana dahil olmak:** Üstün astlarının ve yakın aile üyelerinin önemli etkinliklerine (örneğin düğün ve cenaze törenleri vb.) katılmak, ihtiyaç duymaları halinde astlarına yardım (örneğin finansal) sağlamak.
4. **Sadakat beklemek:** Astlardan sadakat ve bağlılık beklemek, çalışanların şirketteki bir acil duruma anında müdahale etmesini beklemek.
5. **Yetkiyi/statüyü sürdürmek:** Statü farklılıklarına (pozisyon dereceleri) önem vermek ve çalışanların buna göre davranmasını beklemek.

#### 2.4. Birey-Örgüt Uyumunu

Bir çalışana “Çalışma ortamının çok keyifli olduğu, patronun çok destekleyici olduğu ve olması gereken işe sahip olmanız gereken kuruluştaki çalışmak ister miydiniz?” diye sorulursa öncelikle “Gerçekte bu mümkün mü?” diye size bir soru yöneltecektir. Ancak, teklifi kesinlikle beğenecektir. Bir işverene sorulan ikinci durumu hayal edin, “Son derece kararlı, hevesli, pozitif ve son derece bağlı bir çalışmanı işe almak ister misiniz?” Cevabı kesinlikle evet olacaktır. Bütün bu anlatılanlar gerçek hayatta mümkündür. İşin sırrı, çalışan ve organizasyon arasındaki mükemmel eşleştirmedir. Ancak, bu kombinasyon nasıl elde edilmektedir? Bu sorunun cevabı birey örgüt uyumundan geçmektedir (Jani ve Saiyed, 2017: 53)

Günümüzün yıkıcı iş ortamı göz önüne alındığında, kuruluşlar, etkin örgütsel işleve katkıda bulunmaya istekli çalışanları aramaktadırlar. Günümüz şirketlerinin bu hayali gerçekleştirmek için sadece teknolojiye anlayan ve duygusal olarak zeki insanları işe almaları değil, aynı zamanda birey- örgüt uyumunu sağlamanın daha da zorunlu olduğunun bilicinde olmaları gerekmektedir (Kasekende, Nassima ve Otengei, 2020: 226).

Kristof-Brown (1996), bu anlaşılması güç yapıyı anlamlandırmak amacıyla 1996 öncesi birey-örgüt uyum literatürünün çoğunu derlemiştir. Literatür taramasına dayanarak, Kristof-Brown (1996), genel birey-örgüt uyumuna ilişkin daha kapsamlı bir kavramsallaştırma oluşturmak için bütünleşmiş bir uyum tanımı önermiştir (Grobler, 2016: 1420).

Çoğunlukla bireyler, özelliklerinin örgüt ortamına uygun olduğu, beceri ve yeteneklerinin en iyi şekilde kullanıldığı örgütleri seçerler. 1991’de Bowen ve diğerleri ve 1996’da Kristof, rekabetçi iş ortamı inşa etmek için birey-örgüt uyumunun adanmış işgücünü idare etmenin anahtarı olduğunu gözlemlemişlerdir. Kristof, birey-örgüt uyumunu şu şekilde tanımlamaktadır; **(a)** en az bir varlık diğer varlığın gereksinimlerini karşıladığında veya **(b)** aynı birincil ihtiyaçları karşıladığında **(c)** ikisini de paylaştığında. Bu tanım, birey örgüt uyumuna ilişkin çoklu kavramsallaştırmaları tanımlamaktadır ve tamamlayıcı bakış açılarının aynı anda ele alınmasını sağlamaktadır (Kristof, 1996: 4-5). Birbirlerinden farklı bireylerin birbirleriyle aynı olmayan başka örgütlere ilgi duyduğuna ilişkin savdan türetilen birey-örgüt uyumu işgörenlerin ve iş süreçleri uyumunun ve uyum yaratmanın önemine değinmektedir. (Morley, 2007: 110).

Birey-örgüt uyumu, çalışan ve örgüt arasındaki uyumluluğu ifade etmektedir. Bu uyumluluk arz- talep eşleşmesi ile sağlanabilmektedir. Bu, bir tarafın diğerinin ihtiyacı olanı sağladığı anlamına gelmektedir. Pek çok araştırma, iş tutumu ve iş performansının yanı sıra cironun yordayıcısı olarak birey örgüt uyumunu göstermektedir. Temel olarak teoriyi daha anlamlı kılan iki önemli katkı, insan kaynakları yönetimi alanında, çalışanlara daha iyi iş performansı sağlamak için hoş çalışma koşulları sağlamaya yönelik kademeli değişim ve Çekim-Seçim-Yıpranma çerçevesidir (Jani ve Saiyed, 2015: 55).



İşe alım ve seçime birey-örgüt uyumunun uygulanması, Schneider'in (1987) Attraction- Selection-Attrition (ASA) modelinde ortaya çıkmıştır (Carless, 2005: 412). ASA, (Attraction- Selection-Attrition) Çekim-Seçim-Yıpranma sözcüklerinin baş harflerini simgelemektedir.

Bir organizasyon bir süredir var olduğunda, oradaki insanlar (görünüşte) kişisel olmayan nitelikleri nedeniyle oradaki insanların davrandıkları gibi davranmaya başlamaktadırlar. O ortama çekildikleri, onun tarafından seçildikleri ve onunla kaldıkları için kendileri gibi davranmazlar. Farklı türdeki organizasyonlar, farklı türdeki insanları çeker, seçer ve elinde tutar ve bu durum organizasyonların neden birbirlerinden farklı görünüp hissettiklerini belirleyen ASA (Attraction-Selection-Attrition) döngüsünün bir sonucudur (Schneider, 1987: 440). İşyerinde birey örgüt uyumu duygusunu geliştiren kişilerin örgütleriyle özdeşleşmeleri, kendilerini işe vermeleri ve bir aidiyet duygusu geliştirmeleri beklenilmektedir (Dahleez, Aboramadan ve Bansal, 2020: 494).

Çekim-seçim-yıpranma modelinde, Schneider (1987), hem insanların hem de örgütlerin, çalışanların ve organizasyonun temel olarak en iyi uyumu elde ettiği bir ortam geliştirmek amacıyla bir seçim ve yıpranma süreci boyunca çalıştıklarını savunmaktadır (Conner, 2013: 200). Bu nedenle, spesifik bir örnek olarak, ASA (Attraction-Selection-Attrition) modeli, bireylerin kendi değerlerine ve ilgi alanlarına uyan organizasyonlara ilgi duyduklarını varsaymaktadır (Lee ve Wu, 2011: 6417).

Gerçekte, kuruluşlar iş ortamlarına uyan farklı türde insanları işe alır, seçer ve elinde tutar. ASA (Attraction-Selection-Attrition) teorisine göre, bireyler benzer değerlere sahip örgütlere ilgi duyarlar ve örgütler seçim sürecinde bu tür bireyleri işe alma eğilimindedirler. (Jani ve Saiyed, 2015: 56). Aslında, Schneider'in (1987) ASA (Attraction-Selection-Attrition) modeli, birey örgüt uyumu değerlendirmelerinin

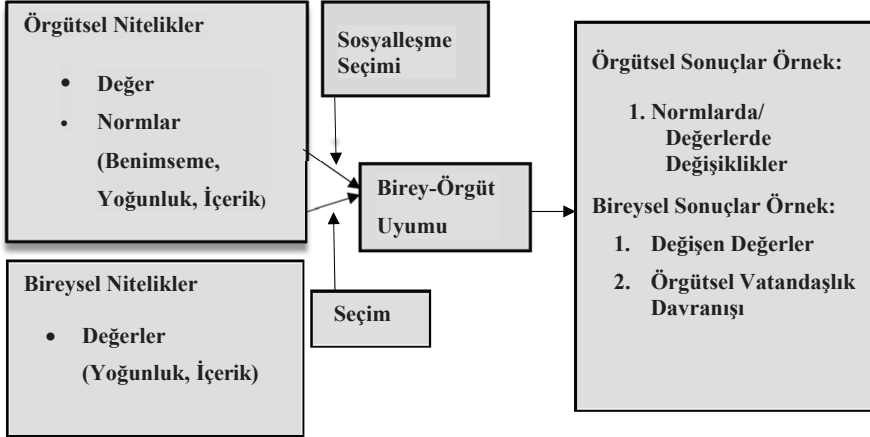
bir organizasyonun değerleri ile başvuranın değerleri arasındaki uyumun dayanması gerektiğini belirtir. Teori, değerler uyumunun birey-örgüt uyum değerlendirmelerini etkilemesi gerektiğini öne sürse de, geçmişte yapılan bazı araştırmalar bu tahmini desteklememiştir (Cable ve Judge, 1997: 547).

Örgütsel üyeliğin insanlar üzerindeki etkisi ve insanların örgüt üzerindeki etkisi, insanlar hakkında toplanan ve örgütler hakkında toplanan bilgiler aracılığıyla tahmin edilir. Örgütsel normlar ve değerler birey-örgüt uyumunun bir grup ürünüdür; grubun tüm üyeleri aynı değerlere sahip olmasa da aktif üyelerin çoğunluğu grubun belirli bir değeri için grubun desteğinin farkında olacağı konusunda hemfikir olacaktır.

Birey-örgüt uyumu, örgütlerin norm ve değerleri ile kişilerin değerleri arasındaki uyum olarak tanımlanmaktadır. Örgüt üyeliğinin bireyin değer ve davranışları üzerindeki etkilerini ve bir bireyin örgütün norm ve değerleri üzerindeki etkilerini belirlemek için öncelikle kişinin değerleri ile örgütün değerleri arasındaki anlaşmanın derecesini değerlendirmeliyiz.

Chatman (1989: 339), birey-örgüt uyumunu, örgütlerin norm ve değerleri ile kişilerin değerleri arasındaki uyum olarak tanımlamaktadır. Chatman'a göre birey-örgüt uyumunun örgütsel çıktıları kişinin norm ve değerlerine uyumu, bireysel çıktılarının ise kişinin değişen değerlerine, örgütsel vatandaşlık davranışı ve görev sürelerinde uzamalar olarak belirlenmiştir (Polatçı ve Cindiloğlu, 2013: 302). Şekil 1'de modele yer verilmektedir.

Şekil 1. Birey-Örgüt Uyumu Modeli



**Kaynak:** Chatman J. A. (1989). Improving Interactional Organizational Research: A model of Person-Organization Fit, *The Academy of Management Review*, 14(3), 333-349.

## 2.5. Paternalist Liderlik ve Birey-Örgüt Uyumu Arasındaki İlişki

Liderlik, insan kaynakları perspektifinden organizasyonun performansı için zorunludur çünkü liderlik prosedürlerden çok çalışanlarla ilgilidir. Yapılan bir çalışma da liderler ve örgütler tarafından adil davranıldığında, çalışanlar ile çevreye uyum sağlamak için güçlü bir bağ geliştirdiklerini ortaya koymaktadır. Bu durum birey-örgüt uyumunu, çalışanların örgütle ilişkilerini ekonomik değişimden ziyade sosyal değişim açısından yeniden tanımlamalarını sağlamaktadır. (Noshen, Nawab ve Zahid, 2020: 107).

Reichers, yöneticilerin çalışanlar için önemli bir odak noktası olduğunu savunmuştur. Çalışan, lider tarafından kendi değerlerine uyum gösteren davranışlar gördüğü takdirde lidere olan güveni ve saygısı artacaktır (Becker, 1992: 234). “Bir yönetici olarak etkili bir şekilde çalışabilmeniz için astlarınızın sizin hakkınızda ne düşünmesi gerekir?” sorusuna alınan yanıtların kanıtladığı gibi, en yaygın

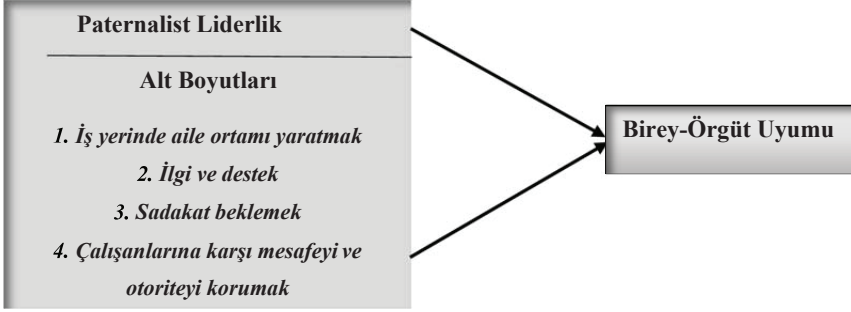
olarak ifade edilen temalardan biri, adil olarak algılanmanın önemi etrafında toplanmıştır. “Personel, onlara adil davrandığımı düşünürse, ofis politikası hakkında karar verdiğim hemen hemen her şey kabul edilebilir” düşüncesi yöneticilerde hakimdir. Birçok yöneticinin bunu düşünmesinin sebebi, çalışanın yöneticinin adil olduğunu düşünmesiyle birlikte birey-örgüt uyumunun sağlanacağı ve çalışan performansının artacağı çıktılarının olmasıdır (Greenberg, 1990).

### **3. Araştırma**

#### **3.1. Amaç ve Yöntem**

Bu araştırmanın temel amacı, paternalist liderlik davranışlarının birey-örgüt uyumu ile olan muhtemel ilişkisini ortaya koymaktır. Bu bağlamda paternalist liderlik alt boyutlarının birey-örgüt uyumu üzerindeki etkisini açıklamak araştırmanın amacını oluşturmaktadır. İlgili yazında paternalist liderlik ve birey-örgüt uyumu arasındaki ilişkiyi ele alan herhangi bir araştırmaya rastlanılmamıştır. Dolayısıyla bu durum araştırmanın önemini arttırmaktadır.

Bu çalışmada babacan liderlik tarzı anlamına gelen paternalist liderliğin çalışanların birey-örgüt uyumunu olumlu yönde etkileyeceği varsayılmaktadır. Bu varsayım sonucunda ve araştırmanın amacı ışığında araştırmanın modeline ve hipotezlerine aşağıda yer verilmiştir. Bu çalışmada ortaya konulan araştırma modeli Şekil 2’de yer almaktadır. Modeldeki oklar, paternalist liderlik ve alt boyutları ile birey-örgüt uyumu arasındaki ilişkiyi göstermektedir. Katılımcıların paternalist liderlik algılarının birey-örgüt uyumu üzerinde etkili olduğu varsayımı modelde gösterilmeye çalışılmıştır.

**Şekil 2.** Araştırma Modeli

*H1: Paternalist liderlik birey-örgüt uyumunu pozitif yönde ve anlamlı bir şekilde etkilemektedir.*

*H1a: Paternalist liderliğin “iş yerinde aile ortamı yaratmak” boyutu birey örgüt uyumunu pozitif yönde ve anlamlı bir şekilde etkilemektedir.*

*H1b: Paternalist liderliğin “ilgi ve destek” boyutu birey örgüt uyumunu pozitif yönde ve anlamlı bir şekilde etkilemektedir.*

*H1c: Paternalist liderliğin “sadakat beklemek” boyutu birey örgüt uyumunu pozitif yönde ve anlamlı bir şekilde etkilemektedir.*

*H1d: Paternalist liderliğin “çalışanlarına karşı mesafeyi ve otoriteyi korumak” boyutu birey örgüt uyumunu pozitif yönde ve anlamlı bir şekilde etkilemektedir.*

### **3.2. Araştırmada Kullanılan Ölçekler**

Araştırmada ölçeklerin kullanımı için daha önce ölçeği geliştirenlerle iletişime geçilerek ölçeklerin kullanım izni alınarak anket formu hazırlanmıştır. Anket formu 3 kısımdan oluşmaktadır. Birinci kısımda katılım gösterenlerin demografik özelliklerine ilişkin sorular yer alırken ikinci kısımda paternalist liderlik ölçeği bulunmaktadır.

Üçüncü kısımda ise birey-örgüt uyumu ölçeği yer almaktadır. Aşağıda araştırmada kullanılan ölçeklere dair bilgiler yer almaktadır.

**Paternalist Liderlik Ölçeği:** Çalışmada Aycan (2006) tarafından geliştirilen paternalist liderlik ölçeğinden yararlanılmıştır. Paternalist liderlik ölçeği 21 maddeden oluşmaktadır ve 5 boyutludur. Aycan (2006; 449) çalışmasında paternalist liderliği ölçeğini, **a)** İş yerinde aile ortamı yaratmak (Örnek madde: Çalışanlarına karşı bir aile büyüğü baba/anne veya ağabey/abla gibi davranır.), **b)** Çalışanlara bireysel ilgi göstermek (Örnek madde: Çalışanlarıyla birebir ilişki kurmak onun için çok önemlidir.), **c)** Çalışanlara iş dışı konularda destek olmak (Örnek madde: Çalışanlarının özel günlerine (örn., nikah, cenaze, mezuniyet vs.) katılır.), **d)** Sadakat beklenmek (Örnek madde: Çalışanlarına gösterdiği ilgi ve alakaya karşılık, onlardan bağlılık ve sadakat bekler.), **e)** Çalışanlara karşı mesafeyi ve otoriteyi korumayı (Örnek madde: İşle ilgili konularda çalışanların fikrini sorar, ama son kararı kendisi verir.) olmak üzere beş boyut altında incelemiştir. Anket formunda yer alan ifadeler, 1=Kesinlikle katılmıyorum ve 5=Kesinlikle katılıyorum arasındaki 5’li Likert tipinde hazırlanan ölçekler yardımıyla ölçülmüştür.

**Birey-Örgüt Uyumu Ölçeği:** Araştırmada Netemeyer, Boles, McKee ve McMurrian (1997) tarafından geliştirilen birey-örgüt uyumu ölçeğinden yararlanılmıştır. Ölçek, Elçi vd., (2008) tarafından Türkçe’ye uyarlanmıştır. Birey örgüt uyumu ölçeği 4 ifadeden oluşmakta olup tek boyutludur. Bu ölçekte örnek maddeler “Çalıştığım işletmenin değerleri, benim dürüstlükle ilgili düşüncelerimle uyumludur” ve “Çalıştığım işletmenin değerleri, benim hakkaniyetle ilgili düşüncelerimle uyumludur” şeklindedir. Anket formunda yer alan ifadeler, 1=Kesinlikle katılmıyorum ve 5=Kesinlikle katılıyorum arasındaki 5’li Likert tipinde hazırlanan ölçekler yardımıyla ölçülmüştür.

Veri toplama araçlarından elde edilen verilerin normal dağılıma uygunluğu basıklık ve çarpıklık testi ile test edilerek verilerin analizinde kullanılacak testlerin parametrik veya non-parametrik testlerden hangisinin olacağı belirlenmiştir. Basıklık ve çarpıklık değerlerinin -1 ile +1 arasında olması arzulanmaktadır. Bununla birlikte -2 ile +2 arasındaki değerlerin de kabul edilebilir sınırlar içinde olduğu ifade edilmektedir (Kunnan, 1998; Karaatlı; 2006). Ölçeklerdeki maddelerin basıklık skorlarının -,887 ile -,321 arasında, çarpıklık skorlarının ise -,581 ile ,578 arasında olduğu gözlemlenmiştir. Buradan hareketle verilerin normal dağılıma sahip olduğu ifade edilebilir. Veriler normal dağılıma uygun olduğundan dolayı araştırma da parametrik testler tercih edilmiştir.

### 3.3. Araştırmanın Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu Aydın ili Kuşadası ilçesinde faaliyet gösteren 5 yıldızlı otellerdeki çalışanlar oluşturmaktadır. Aydın'ın Kuşadası ilçesinde bakanlık onaylı 10 tane 5 yıldızlı otel yer alırken otellerdeki insan kaynakları yetkilileriyle iletişime geçilmiştir ve bu otellerde toplamda 875 tane çalışanın olduğu bilgisi alınmıştır. İlgili evrende araştırma yapmak için gerekli olan örneklem sayısı Baş (2006: 45) tarafından önerilen örneklem hesaplama yöntemi ( $n=N \cdot t^2 \cdot p \cdot q / d^2 \cdot (N1) + t^2 \cdot p \cdot q$ ) ile belirlenmiştir. Verilen formüle göre olması gereken minimum örneklem sayısı 68 olarak hesaplanmıştır ( $p=0.05$ ;  $d=0.05$ ;  $t=1.96$ ).

Kolayda örnekleme yönteminin kullanıldığı araştırmada 314 adet anket dağıtılmıştır. Anketlerden 251 tanesinden geri dönüş sağlanmıştır. Anketlere geri dönüş oranı yaklaşık %80'dir. Ancak 18 tane anket eksik ya da hatalı olduğundan analizlere dahil edilmemiştir. Böylelikle toplamda 233 tane anket üzerinden analizler yapılmıştır.

### 3.4. Analiz ve Bulgular

#### 3.4.1. Demografik Özellikler

Araştırmaya katılanların cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim seviyesi, kademe ve çalışma süresi gibi değişkenlere ilişkin profil özellikleri çıkarılmıştır. Analiz sonucunda elde edilen sonuçlar Tablo 1’de verilmiştir.

**Tablo 1:** Demografik Özellikler Tablosu

		<i>Frekans</i>	<i>Yüzde</i>
<i>Cinsiyet</i>	Kadın	93	39,9
	Erkek	140	60,1
	Toplam	233	100
<i>Yaş</i>	18-24	48	20,6
	25-31	78	33,5
	32-38	64	27,5
	39-45	34	14,6
	46 ve üstü	9	3,9
<i>Medeni Durum</i>	Evli	104	44,6
	Bekar	129	55,4
<i>Eğitim Seviyesi</i>	İlköğretim	37	15,9
	Lise	99	42,5
	Önlisans	53	22,7
	Lisans	42	18
	Lisansüstü	2	9
<i>Kademe</i>	Üstkademe	15	6,4
	Ortakademe	43	18,5
	Altkademe	56	24
	Çalışan	119	51,1
<i>Çalışma Süresi</i>	1 yıldan az	70	30
	2-4 yıl	100	42,9
	5-7 yıl	32	13,7
	8-10 yıl	17	7,3
	11 yıl ve üstü	14	6
<i>Toplam</i>	233	100	



Tablo 1’de görüldüğü üzere çalışmaya katılan 233 kişiden yüzde %39,9’luk kısmı kadın, %60,1’lik kısmı erkektir. Katılımcıların yaşlara göre dağılımı incelendiğinde %33,5 ile çoğunluğun 25-31 yaş aralığında olup sadece %3,9’luk kısmının 46 yaş ve üstü olduğu görülmektedir. Katılımcıların %44,6’sı evli olup %55,4’ü bekarıdır. Katılımcıların eğitim seviyeleri incelendiğinde %42,5’nin lise mezunu iken %2’sinin lisansüstü oluşturmaktadır. Kademe açısından katılımcılar incelendiğinde çoğunluğu

%51,1 ile çalışanlar oluştururken en az %6,4 ile üst kademe oluşturmaktadır. Katılımcıların çalışma sürelerine göre dağılımları incelendiğinde %42,9’unun 2-4 yıl arasında çalıştıkları görülmektedir. 11 yıl ve üzeri çalışan katılımcıların oranı ise %6’dır.

### 3.4.2. Geçerlilik Analizi

Araştırmada kullanılan ölçeklerin yapı geçerliğini belirleyebilmek için açıklayıcı faktör analizleri yapılmıştır. Araştırmada kullanılan ölçeklere tek faktör analizi uygulanarak ölçeklerin hangi alt boyutlardan oluştuğu tespit edilmiştir. İlk olarak verilerin faktör analizine uygunluğunu test etmek için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Barlett Küresellik testi yapılmıştır. KMO değerinin 0,60 ve üstünde olması örneklemin faktör analizi için yeterli olacağı Barlett Küresellik testinin ise anlamlı olması ( $p < 0,05$ ) faktör analizinin anlamlı olduğunu ve faktör analizinin yapılabileceği anlamına gelmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2018: 319). Yapılan analizler sonucunda ilgili ölçeklerin Kaiser- Meyer-Olkin (KMO) değeri ,923 iken Barlett Küresellik testi anlamlıdır ( $X^2 = 5048,984$  ve  $p < 0,01$ ). Bu sonuçlarla beraber verilerin faktör analizine uygun olduğu görülmüştür. Analiz sonucunda elde edilen sonuçlar Tablo 2’de verilmiştir.

**Tablo 2:** Faktör Analizi Tablosu

<b>SORULAR</b>	<b>FAKTÖRLER</b>				
<b>İşyerinde aile ortamı yaratmak</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
(Amirim) Çalışanlarına karşı bir aile büyüğü (baba/anne veya ağabey/abla) gibi davranır.	,805				
(Amirim) Çalışanlarına bir aile büyüğü gibi öğüt verir.	,876				
(Amirim) İşyerinde aile ortamı yaratmaya önem verir.	,829				
(Amirim) Bir ebeveynin çocuğundan sorumlu olması gibi, her çalışanından kendini sorumlu hisseder.	,742				
(Amirim) Çalışanlarını dışarıdan gelen eleştirilere karşı korur.	,741				
(Amirim) Çalışanlarıyla bire bir ilişki kurmak onun için çok önemlidir.	,738				
<b>İlgi ve destek</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
(Amirim) Çalışanlarıyla yakından (örnek; kişisel sorunlar, aile yaşantısı vs.) ilgilenir.		,744			
(Amirim) Çalışanlarıyla ilişkilerinde duygusal tepkiler gösterir; sevinç, üzüntü, kızgınlık gibi duygularını dışa vurur.		,702			
(Amirim) Çalışanlarının gelişimini yakından takip eder.		,738			
(Amirim) Gerektiğinde çalışanları adına onaylarını almaksızın bir şeyler yapmaktan çekinmez.		,740			
(Amirim) Çalışanların özel günlerine (örnek; nikah, cenaze, mezuniyet vs.) katılır.		,760			
(Amirim) İhtiyaçları olduğu zaman, çalışanlarına iş dışı konularda (örnek; ev kurma, çocuk okutma, sağlık vs.) yardım etmeye hazırdır.		,702			
(Amirim) Çalışanlardan birinin özel hayatında yaşadığı problemlerde (örnek; eşler arası problemlerde) arabuluculuk yapmaya hazırdır.		,631			

<b>SORULAR</b>	<b>FAKTÖRLER</b>				
<b>Sadakat Beklemek</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
(Amirim) Çalışanlarıyla ilgili kararlar alırken (örnek; terfi, işten çıkartma), performans en önemli kriter değildir.			,761		
(Amirim) Çalışanlarında sadakate, performanslarına verdiği önemden daha fazla önem verir.			,809		
<b>Çalışanlarına karşı mesafeyi ve otoriteyi korumak</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Amirim) Çalışanları için neyin en iyi olduğunu bildiğine inanır.				,659	
(Amirim) İşle ilgili çalışanlarının fikrini sorar ama son kararı kendisi verir.				,814	
(Amirim) İşle ilgili her konunun kontrolü altında ve bilgisi dahilinde olmasını ister.				,805	
(Amirim) Çalışanlarıyla yakın ilişki kurmasına rağmen aradaki mesafeyi de korur.				,769	
<b>Birey Örgüt Uyumu</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Kişisel değerlerimin çalıştığım kurumla uyum içinde olduğunu düşünüyorum.					,803
Çalıştığım kurumun değerleri benim diğer insanlarla ilgili düşüncelerimle uyumludur.					,819
Çalıştığım kurumun değerleri benim dürüstlükle ilgili değerlerimle uyumludur.					,767
Çalıştığım kurumun değerleri benim hakkaniyetle ilgili düşüncelerimle aynıdır.					,740

21 maddeden ve 5 boyuttan oluşan paternalist liderlik ölçeğinde yapılan açıklayıcı faktör analizi sonucunda 14. (Amirim çalışanlarına gösterdiği ilgi ve alakaya karşılık onlardan bağlılık ve sadakat bekler) ve 17. (Amirim çalışanlarına karşı tatlı-serttir) maddeleri binışik madde olduğundan ölçekten çıkarılmıştır. Bu durumda sadakat bekleme boyutunun madde sayısı literatürde genel kabul gören 3 maddenin altına düştüğü görülmüştür. Çok faktörlü ölçeklerde bazı boyutların

2 madde ile de ölçülebileceği belirtilmektedir (Kline, 2015'ten akt. Aydın vd., 2019:7) ve literatürde iki madde ile ölçülen faktörler de bulunmaktadır (örn. Yoo ve Donthu, 2001; Gosling vd., 2003). Bununla birlikte bu çalışmada “çalışanlarına bireysel ilgi göstermek” boyutu ile “çalışanlarına iş dışı konularda destek olmak” boyutu tek boyut altında toplanmıştır. Bu yeni boyut çalışmada “ilgi ve destek” boyutu olarak adlandırılmıştır. Bu araştırma için seçilen örneklemdaki katılımcıların her iki boyuttaki maddeleri benzer/çok yakın faktörler olarak değerlendirdikleri görülmektedir. Nitekim daha önceki birçok çalışmada orijinal ölçek boyut sayısından farklı boyutlara ulaşan çalışmalar da bulunmaktadır (örn. Yolcu ve Çakmak, 2017; Ballı ve Ballı, 2019; Erkmén ve Emel, 2013). Böylelikle paternalist liderlik ölçeği 4 boyutta değerlendirilmiştir. 4 sorudan oluşan birey-örgüt uyumu ise tek boyut olarak değerlendirilmiştir. Tabloda da görüldüğü üzere her bir ifade doğru boyutlara yüklenmektedir. Değişkenlere ilişkin açıklanan toplam varyans ise %74,754'tür. Sonuç olarak çalışmada kullanılan ölçeklerin her bir boyutunun geçerli olduğu tespit edilmiştir.

### 3.4.3. Güvenirlilik Analizi

Paternalist liderlik ve birey-örgüt uyumu ölçeklerinin güvenilirliği iç tutarlılık (Cronbach Alfa) ile test edilmiştir. İlgili sonuçlar Tablo 3'te verilmiştir.

**Tablo 3:** Güvenirlilik Analizi Tablosu

<i>Ölçekler</i>	<i>Cronbach Alpha</i>
<i>Paternalistik Liderlik</i>	,941
<i>İş yerinde aile ortamı yaratmak</i>	,944
<i>İlgi ve destek</i>	,903
<i>Sadakat beklemek</i>	,766
<i>Çalışanlarına karşı mesafeyi ve otoriteyi korumak</i>	,910
<i>Birey- örgüt uyumu</i>	,933

Tablo 3’te görüldüğü üzere paternalist liderlik ölçeğine ilişkin yapılan güvenilirlik analizi sonucunda boyutların güvenilirlik katsayıları şöyledir; iş yerinde aile ortamı yaratmak boyutunun Cronbach Alpha kat sayısı ,944, ilgi ve destek boyutunun Cronbach Alpha kat sayısı ,903, sadakat beklemek boyutu Cronbach Alpha kat sayısı,766 ve son olarak çalışanlarına karşı mesafeyi ve otoriteyi korumak boyutu Cronbach Alpha kat sayısı ,910 olarak hesaplanmıştır. Paternalistik liderliğin genel olarak güvenilirlik katsayısı ise ,941’dir. 4 ifadeden oluşan birey-örgüt uyumu ölçeğinin güvenilirlik kat sayısı,933’tür. Tüm bu analizler neticesinde çalışmada kullanılan ölçeklerin güvenilir olduğu görülmektedir.

#### 3.4.4. Korelasyon Analizi

Çalışmanın bu bölümünde elde edilen verilerin ortalamalarına, standart sapmalarına ve değişkenler arasındaki korelasyon katsayılarına yer verilmiştir. Değişkenler arasındaki ilişki düzeyini belirlemek için korelasyon analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda elde edilen sonuçlar Tablo 4’te verilmiştir.

**Tablo 4:** Korelasyon Analizi Tablosu

<i>Değişkenler</i>	<i>ORT.</i>	<i>S.S.</i>	1	2	3	4	5	6
<i>1..İşyerinde aile ortamı yaratmak</i>	3,76	,875	1					
<i>2.İlgi ve destek</i>	3,64	,994	,519**	1				
<i>3.Sadakat beklemek</i>	3,56	,932	,349**	,463**	1			
<i>4.Çalışanlarına karşı mesafeyi ve otoriteyi korumak</i>	3,80	,839	,552**	,521**	,566**	1		
<i>5.Paternalist liderlik genel</i>	3,69	,717	,760**	,808**	,758**	,826**	1	
<i>6.Birey örgüt uyumu</i>	3,60	,935	,680**	,489**	,429**	,561**	,681**	1

*N=233; \*\* p<0.01*

Tablo 4’te görüldüğü üzere ortalama değeri en yüksek olan çalışanlarına karşı mesafeyi ve otoriteyi korumak olurken, standart sapması en yüksek olan ise ilgi ve destek olduğu görülmüştür. Tüm değişkenler arasında çeşitli seviyelerde pozitif yönde anlamlı ilişkilerin olduğu tespit edilmiştir. En yüksek ilişki paternalist liderlik genel ile mesafe ve otoriteyi korumak boyutu arasındaki ilişki iken ( $r=,826$ ), en düşük ilişki ise sadakat beklemek ile iş yerinde aile ortamı yaratmak arasında ( $r=,349$ ) olduğu görülmüştür.

### **3.4.5. Regresyon Analizi**

Paternalist liderliğin birey örgüt uyumu üzerindeki etkisini belirlemek için, çoklu regresyon ve basit doğrusal regresyon analizleri yapılmıştır. Analiz sonucunda elde edilen sonuçlar Tablo 5’te verilmiştir.

**Tablo 5:** Çoklu Doğrusal Regresyon ve Basit Doğrusal Regresyon Tablosu

<i>MODEL 1</i>	<i>R</i>	<i>R2</i>	<i>Düz R2</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
	,681	,463	,461	199,426	,000
	<i>Unstandardized Coefficients</i>			<i>Standardized Coefficients</i>	
<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>	
<i>Constant</i>	,322	,237		1,361	,175
<i>Paternalist liderlik</i>	,888	,063	,681	14,122	,000
<i>MODEL 2</i>	<i>R</i>	<i>R2</i>	<i>Düz. R2</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
	,727	,529	,521	64,070	,000
	<i>Unstandardized Coefficients</i>			<i>Standardized Coefficients</i>	
<i>B</i>	<i>Std.Error</i>	<i>Beta</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>	
<i>Constant</i>	,143	,227		,631	,529
<i>İş yerinde aile ortamı yaratmak</i>	,533	,062	,499	8,652	,000
<i>İlgi ve destek</i>	,079	,054	,084	1,453	,148
<i>Sadakat beklemek</i>	,116	,057	,116	2,041	,042
<i>Mesafe ve otoriteyi korumak</i>	,197	,070	,176	2,789	,006

Tablo 5’te görüldüğü üzere Model 1’de otel yöneticilerinin paternalist liderlik davranışlarının çalışanların birey örgüt uyumu üzerindeki etkisini belirlemek için basit doğrusal regresyon analizine yer verilmiştir. Tablo 5’te de görüldüğü üzere otel yöneticilerinin paternalist liderlik davranışlarının çalışanların birey örgüt uyumu üzerinde pozitif yönde ve anlamlı bir etkisi olduğu görülmektedir ( $\beta = 681$ ,  $p < 0.01$ ). Ayrıca paternalist liderlik birey örgüt uyumundaki değişimin %46’sını açıklamaktadır.

Model 2’de ise otel yöneticilerinin paternalist liderlik alt boyutlarının birlikte birey örgüt uyumu üzerindeki etkisine yer verilmiştir. İlgili değişkenler birey örgüt uyumundaki değişimin %52’sini açıklamaktadır. Standartlaştırılmış regresyon katsayılarına göre yordayıcı değişkenlerin çalışanların birey örgüt uyumu düzeyleri üzerindeki görece önem sırası; işyerinde aile ortamı yaratmak ( $\beta=,499$ ), mesafe ve otoriteyi korumak ( $\beta=,176$ ), sadakat beklemek ( $\beta=,116$ ), ilgi ve destek ( $\beta=,0,84$ )’tür. Anlamlılık testlerine bakıldığında ise bağımsız değişkenlerden iş yerinde aile ortamı yaratmak ( $p<0.01$ ) ve mesafe ve otoriteyi korumak ( $p<0.01$ ) ve sadakat beklemek ( $p<0.01$ ) değişkenlerinin çalışanların birey örgüt uyumu üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu görülürken ilgi ve destek ve değişkeninin ise çalışanların birey örgüt uyumuna anlamlı bir etkisi olmadığı görülmektedir. Çalışmada kabul edilen ve reddedilen hipotezlere Tablo 6’da yer verilmiştir.

**Tablo 6:** Çalışmada Kabul Edilen ve Reddedilen Hipotezler Tablosu

<i>Hipotezler</i>	<i>Değerlendirme</i>
<i>H1: Paternalist liderlik birey örgüt uyumunu pozitif yönde ve anlamlı bir şekilde etkilemektedir</i>	<b>KABUL</b>
<i>H1a: Paternalist liderliğin “iş yerinde aile ortamı yaratmak” boyutu birey örgüt uyumunu pozitif yönde ve anlamlı bir şekilde etkilemektedir</i>	<b>KABUL</b>
<i>H1b: Paternalist liderliğin “ilgi ve destek” boyutu birey örgüt uyumunu pozitif yönde ve anlamlı bir şekilde etkilemektedir.</i>	<b>RET</b>
<i>H1c: Paternalist liderliğin “sadakat beklemek” boyutu birey örgüt uyumunu pozitif yönde ve anlamlı bir şekilde etkilemektedir</i>	<b>KABUL</b>
<i>H1d: Paternalist liderliğin “çalışanlarına karşı mesafeyi ve otoriteyi korumak” boyutu birey örgüt uyumunu pozitif yönde ve anlamlı bir şekilde etkilemektedir</i>	<b>KABUL</b>



#### 4. Sonuç ve Değerlendirme

Aydın Kuşadası ilçesinde faaliyet gösteren 5 yıldızlı otelde çalışan ve anket uygulamasına gönüllü olarak katılan 233 otel çalışanı ile yürütülen bu çalışmada otel yöneticilerinin paternalist liderlik davranışlarının birey-örgüt uyumu üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Çalışmada elde edilen veriler ve yapılan analizler neticesinde paternalist liderlik ve birey-örgüt uyumu arasında pozitif yönde ilişkiler olduğu tespit edilmiştir. Çalışmada paternalist liderliğin birey-örgüt uyumu üzerindeki etkisini test etmek amacıyla regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan analizler sonucunda elde edilen bulgulara göre yöneticilerin paternalist liderlik davranışlarının çalışanların birey-örgüt uyumu algıları üzerinde etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Diğer bir ifade ile yöneticilerin paternalist liderlik davranışlarının artması bireylerin örgütleri ile olan uyumunu arttırmaktadır. Çalışma sonucunda paternalist liderliğin işyerinde aile ortamı yaratmak, çalışanlarına karşı mesafeyi ve otoriteyi korumak ve sadakat bekleme boyutlarının çalışanların birey-örgüt uyumunu istatistiksel açıdan pozitif yönde ve anlamlı bir şekilde etkilediği ortaya konulmuştur. Paternalizmin Türkiye gibi kolektivist toplumların değerleriyle uyumlu olduğunu ifade eden Tekin de (2019) benzer şekilde özellikle Türkiye gibi kolektivist toplumlarda paternalist liderlik türünün birey-örgüt uyumunu geliştireceği üzerinde durmuştur. Aycan (2008) da paternalist liderlik türünün Türkiye gibi toplulukçu kültürlerde etkili ve verimli çıktılar elde etmek için uygun bir liderlik türü olduğunu ifade etmektedir. Nosheen vd., (2020) ise çalışmalarında paternalist liderliğin, çalışanların motivasyonunu sağlama ve örgüt ile psikolojik olarak bağlama açısından diğer liderlik yapılarından farklı olduğunu ifade etmekte ve bu durumun kişi ile örgüt arasında yüksek bir uyum sağlayacağını belirtmektedirler. Bu çalışmada da birçok faktörün birey-örgüt uyumunu arttırdığı gözlemlenmiştir. Dolayısıyla çalışmanın literatür ile benzer sonuçlar ürettiği söylenebilir.

Diğer taraftan paternalist liderliğin ilgi ve destek boyutunun ise çalışanların birey-örgüt uyumunu anlamlı bir şekilde etkilemediği görülmüştür. Bu noktada uyumun sağlanmasında ilgi ve desteğin yeterli olmadığı ve birtakım aracı veya düzenleyici değişkenler sayesinde kişi-örgüt uyumunun sağlanabileceği söylenebilir. Örneğin algılanan örgütsel destek, örgütsel güven, iş tatmini, yeterli ücret, motivasyon gibi birtakım değişkenlerin araştırma modeline eklenmesi, ilgi ve destek ile birey-örgüt uyumu ilişkisini daha iyi anlamamıza yardımcı olabilir.

Çalışmada bireylerin örgütleri ile uyumlarını en yüksek düzeyde etkileyen boyut işyerinde aile ortamı yaratmak olarak tespit edilmiştir. Yöneticilerin çalışanlarıyla birebir iletişim kurması, dışarıdan gelen eleştirilere karşı onları koruması, çalışanlarına tavsiyelerde bulunması gibi davranışlar göstermesi bireyler için önemlidir. Kendine bu şekilde yaklaşıldığını gören bireyler örgütü ile kendini daha çok bağdaştıracaktır.

İşletmede bir lider, örgütte arkadaş/aile ortamı yaratmalı ve çalışanlarına bir baba gibi davranmalıdır. Sadece çalışanların iş sorunlarıyla ilgilenmekle kalmamalı, aynı zamanda ellerinden gelenin en iyisini yapabilmeleri için kişisel sorunlarını da tartışmalıdırlar (Anwar, 2013: 110). Bazı paternalist liderler, işletmede aileye benzeyen bir çalışma kültürü geliştirmektedirler. Paternalist liderlik altında, liderlerin astlarının kişisel yaşamlarıyla ilgilenmeleri, hatta evlilik sorunları gibi ailevi meselelerde arabuluculuk yapmaları beklentisi vardır. Bu yaklaşımın doğası, çoğu geleneksel organizasyonun, aileyi işletmeden ayırt etmenin neredeyse imkansız olduğu bir aile şirketi olmasına dayanmaktadır. Sonuç olarak, işe giren herhangi bir kişi bir şekilde aileye girmektedir (Sposato, 2019: 4).

Paternalist liderlik, liderin çalışanlarına bir baba gibi davranacağı anlamına gelmektedir. Yönetici çalışanlarla ilgilenmeli ve onlara

mümkün olan her şekilde yardımcı olmalıdır. Yönetici, çalışanlara karşı ilgili olursa çalışanlar bu ilgiye karşılık lidere ve organizasyona daha fazla sadık kalacaktır. Yönetici, çalışanların kişisel sorunlarını da çözmeye çalışmalıdır çünkü çalışanın özel hayatında bazı sorunları varsa, işine tam olarak odaklanamaz, bu nedenle bu sorunu çözmek gerekmektedir (Anwar, 2013: 109).

Yüksek derecede birey-örgüt uyumu elde etmek işletmeler açısından arzu edilen bir durumdur. Çünkü bu durum işle ilgili olumlu sonuçlar doğurmaktadır. Birey-örgüt uyumu iş memnuniyeti ve çalışanların performansını belirlemede güçlü bir faktördür. Genel olarak, sürekli değişen iş yeri ve nesiller arası çalışma tutumlarındaki değişimlere rağmen, birey-örgüt uyumu, çalışanların iş memnuniyeti ve performansının belirlenmesinde önemli bir etkiye sahip olmaya devam etmektedir (Farooqui ve Nagendra, 2014: 128).

Sonuç olarak otel işletmelerinde yöneticilerin otoriter davranışlar sergilemeleri, çalışanlara ilgi ve destek göstermeleri özetle babacan bir şekilde yaklaşımları çalışanlar üzerinde örgüt ile olan uyumlarına olumlu etki yaptığı söylenilebilir. Her çalışmada olduğu gibi bu çalışmada bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. Öncelikle çalışmada Covid-19 nedeniyle az sayıda örneklem ile çalışılmıştır. Elde edilen sonuçlar çalışmanın sadece Kuşadası'nda bulunan 5 yıldızlı otellere yapılması nedeniyle, çalışmanın yapıldığı turizm sektörüne dair bir genelleme yapılmasının söz konusu olmayacağıdır. Gelecekte, Türkiye'de mevcut olan farklı sektörlerde ve bölgelerde daha büyük bir örneklem ile yapılacak olan çalışmalar bu sorunu çözmekte yardımcı olabilir.

## Kaynakça

- Anwar, H. (2013). Impact Of Paternalistic Leadership On Employees' Outcome-A Study on the Banking Sector of Pakistan. *IOSR Journal of Business and Management*, 7(6), 109-115.
- Aycan, Z. (2006) *Paternalism: Towards Conceptual Refinement and Operationalization*. In K. Yang, K. Hwang ve U. Kim (Eds.), *Indigenous and Cultural Psychology: Understanding People in Context*. New York, NY: Springer;445-466.
- Aycan, Z., Schyns, B., Sun, J., ve Felfe J. (2013). Convergence and Divergence of Paternalistic Leadership: A Cross-Cultural Investigation of Prototypes. *Journal of International Business Studies*, 44(9), 962-969.
- Aycan, Z. (2014). Paternalistic Leadership. *Wiley Encyclopedia of Management*, 1-2.
- Aycan, Z. (2008). "Cross-Cultural Approaches to Leadership", İçinde Smith, P.B., Peterson, M.F., Thomas, D.C. (Edt.), *The Handbook of Cross-Cultural Management Research*, 219-238.
- Aydın, B., Kaplan, M., Atılgan, H., ve Gürel, S. (2019). A preliminary study to evaluate the reproducibility of factor analysis results: The case of educational research journals in Turkey. *Journal of Measurement and Evaluation in Education and Psychology*, 10(1), 1-11.
- Ballı, Ö.Ü.E., ve Ballı, Ö.Ü.A.İ.K. (2019). Karanlık Liderlik ile Örgüt Kültürü Arasındaki İlişkiler: Otel İşletmesi Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma. *The Third International Congresson Future of Tourism: Innovation, Entrepreneurship and Sustainability (Futourism 2019)*, 26- 28 Eylül 2019, 164-168.
- Barnett M. (2015). Paternalism and Global Governance. *Social Philosophy & Policy Foundation*, 32(1), 216- 243.
- Becker,E.,T. (1992). Fociand Bases of Commitment: Are They Distinctions worth Making? *Academy of Management Journal*, 35(1), 232-244.
- Cable, M., D., Judge, A., T. (1996). Person–Organization Fit, Job Choice Decisions, and Organizational Entry. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 67 (3), 294- 311.
- Conner, D. (2013). The Effects of Career Plateaued Workers on in-group Members' Perceptions of P-O fit. *Employee Relations*, 36(2), 198-212.
- Carless, S. A. (2005). Person–Job Fit Versus Person–Organization Fit as Predictors of Organizational Attraction and Job Acceptance Intentions: A Longitudinal Study. *The British Psychological Societ*, 78(1), 411-429.
- Chen, Xiao-Ping; B. Eberly, Marion; Chiang, Ting-Ju; Farh, Jiing-Lih; Cheng, Bor-Shiuan (2014), "Affective trust in Chinese leaders: Linking paternalistic leadership to employee performance." *Journal of management* 40(3), 796-819.

- Chatman, J., A. (1989). Improving Interactional Organizational Resarch: A model of Person-Organization Fit *the Academy of Management Review*, 14(3), 333-349.
- Dahlez, K. A., Aboramadan, M., Bansal, A. (2020). Servant Leadership and Affective Commitment: The Role of Psychological Ownership and Person-Organization Fit. *International Journal of Organizational Analysis*, 29(2), 493-51.
- Elçi, M., Alpkan L. ve Çekmecelioğlu, G. H. (2008). The influence of person organization fit on the employee sperception of organizational performance. *4th International Strategic Management Conference*, 587- 593.
- Erkmen, T., Emel, E. (2013). Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması. *Öneri Dergisi*, 10(39), 23-30.
- Farh, J. L., Cheng, B. S. (2000). A Cultural Analysis of Paternalistic Leadership in Chinese Organizations. *Management and Organizations in the Chinese Context*, 84-127.
- Farooqui, S., Nagendra, A. (2014). The Impact of Person Organization Fit on Job Satisfaction and Performance of the Employees. *Procedia Economics and Finance*, 11, 122 – 129.
- Greenberg, J. (1990). “Looking Fair vs. Being Fair. Managing Impressions of Organizasyional Justice”, *Research in Organizational Behavior*, 111-157.
- Grobler, A. (2016). Person-Organisational Fit: A Revised Structural Configuration. *The Journal of Applied Business Research*, 32(5), 1419-1434.
- Gosling, S. D., Rentfrow, P. J., & Swann Jr, W. B. (2003). A very brief measure of the Big-Five personality domains. *Journal of Research in personality*, 37(6), 504-528.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2018). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri (5. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık. Hodson, J.D., (1977). The Principle of Paternalism. *American Philosophical Quarter*, 14(1), 61-69.
- Jani, M., Saiyed, R. (2017). Person-Organization Fit: Gaining Competitive Advantage Through Successful Talent Acquisition. *Apeejay-Journal of Management Sciences and Technology*, 4 (2), 53-60.
- Kant, I. (1974). On the Relation of Theory to Practice in Constitutional Law. *University of Pennsylvania Press*, 57-74.
- Karaatlı, M. (2006). Verilerin Düzenlenmesi ve Gösterimi, SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri, (Ed.: Şeref Kalaycı), İkinci Baskı, Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Kasekende, F., Nassima, S., Otengei, S. O. (2020). Strategic Human Resource Practices, Emotional Exhaustion and OCB: The Mediator Role of Person-Organization Fit. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 7(3), 275-295.

- Kılınç, E. (2018). Sağlık Kurumlarında Paternalist Liderlik Modelinin İncelenmesi. *Journal of Healthcare Management and Leadership*, 1(1), 1-12.
- Kline, R. B. (2015). Principles and practice of structural equation modeling. New York, NY, US: Guilford publications.
- Kunnan, A.J. (1998). “An Introduction to Structural Equation Modelling for Language Assessment Research”, *Language Testing*, 15(3), 295-332.
- Kristof, A. L. (1996). Person-Organization Fit: An Integrative Review of Its Conceptualizations, Measurement, and Implications. *Personnel Psychology*, 49(1), 1-49.
- Lee, H. F., Wu, Y. W. (2011). The Relationships Between Person-Organization Fit, Psychological Climate Adjustment, Personality Traits, and Innovative Climate: Evidence from Taiwanese hightech expatriate managers in Asian countries. *African Journal of Business Management*, 5(15), 6415-6428.
- Merriam-Webster, Erişim Adresi: <https://learnersdictionary.com>, Erişim Tarihi: 03.11.2021
- Martinez, P.G. (2003). Paternalism as a Positive Form of Leader – Subordinate Exchange: Evidence from Mexico. *Management Research*, 1(3), 227-242.
- Morley, M. J. (2007). Person-Organization Fit. *Journal of Managerial Psychology*, 22(2), 109-117.
- Netemeyer, G. R., Boles, S. J., Mckee, O. D., & Mcmurrian, R. (1997). An Investigation Into the Antecedents of Organizational Citizenship Behaviors in a Personal Selling Context. *Antecedents of Organizational Citizenship Behavior*, 61(3), 85-98.
- Nosheen, S., Nawab, S., Zahid, M., M. (2020). The Role of Paternalistic Leadership Towards Individual Work Performance In Asian Context. *Pakistan Bussines Review*, 22(1), 105-121.
- Oxford Learn’s, Dictionaries, Erişim Adresi: <https://www.oxfordlearnersdictionaries.com>, Erişim Tarihi: 03.11.2021
- Parmaksız, M., P. (2016). Paternalism, Modernization, and the Gender Regime in Turkey. *Aspasia*, 10(1), 40- 62.
- Paşa, F. S., Hayat, K., Muzaffer, B. (2001). “Society, Organisations and Leadership in Turkey”, *Applied Psychology: An International Review*, *Applied Psychology*, 50(4) ,559-589.
- Pellegrini, E., K., Scandura, T., A, (2006). Leader–Member Exchange (LMX), Paternalism, and Delegation in the Turkish Business Culture: An Empirical Investigation. *Journal of International Business Studies*, 37(1), 264–279.
- Pellegrini, E. K., Scandura, T., A, (2008). Paternalistic Leadership: A Review and Agenda for Future Research *Journal of Management*, 34(3), 566-593.

- Polatçı, S., Cindiloğlu, M. (2013). Kişi-Örgüt Uyumunun Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi: Duygusal Bağlılığın Aracı Rolü. *Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(3), 229-318.
- Rodriguez, D.M., Rios R.N. (2008). Paternalism at A Crossroads: Labour Relations in Chile in Transition. *Employee Realitons*, 31(3), 323-333.
- Schneider, B. (1987). The People Make the Place. *Personnel Psychloogy*, 40(1), 437-453.
- Sheer, C. V. (2010). Transformational and Paternalistic Leaderships in Chinese Organizations: Construct, Predictive, and Ecological Validities Compared in a Hong Kong Sample. *Intercultural Communication Studies*, 19(1), 121-140.
- Sposato, M. (2019). Understanding Paternalistic Leadership: A Guide for Managers Considering Foreign Assignments. *Strategy and Leadership*, 47 (5), 47-52.
- Tekin, E., (2019). Paternalist Liderliğin İş Tatmini ve Çalışan Performansına Etkisi Üzerine Bir Araştırması, *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 54(1), 178-204.
- Yolcu Uncuoğlu İ., Çakmak A.F (2017). Proaktif Kişilik ile Proaktif Çalışma Davranışı Arasındaki İlişkide İşe Gönülden Adanmanın Aracı Etkisi, *BMIJ*, 5(4):76-96.
- Yoo, B., ve Donthu, N. (2001). Developing a scale to measure the perceived quality of an Internet shopping site (SITEQUAL). *Quarterly journal of electronic commerce*, 2(1), 31-45.
- Warren, R. C. (1999). Against Paternalism in Human Resource Management. *Blackwell PubUshens Ltd.*,8(1), 50-59.





## Örgütlerde Mutluluk: Psikolojik Esenlik, Dönüştürücü Liderlik ve Takım Performansı Üzerine Bütüncül Bir Model Önerisi

Sezer Cihan GÜNAYDIN<sup>1\*</sup>, İ. Haşim İNAL<sup>2</sup>

<sup>1\*</sup>İstanbul Gelişim Üniversitesi, Uygulamalı Bilimler Fakültesi, Havacılık Yönetimi Bölümü, İstanbul/Türkiye, **Orcid Numarası:** 0000-0003-3108-8247

<sup>2</sup>Bağımsız Araştırmacı, İstanbul/Türkiye, **Orcid Numarası:** 0000-0003-3803-9018

**Geliş Tarihi:** 13.01.2022

**\*Sorumlu Yazar e mail:** scgunaydin@gelisim.edu.tr **Kabul Tarihi:** 24.03.2022

**Atıf/Citation:** Günaydın, S. C. & İnal, İ. H. (2022). “Örgütlerde Mutluluk: Psikolojik Esenlik, Dönüştürücü Liderlik ve Takım Performansı Üzerine Bütüncül Bir Model Önerisi”, *Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 2022, 5(1): 61-118.

### Öz

Bu araştırma makalesinin temel amacı, 2000’li yıllardan sonra Örgütsel Davranış yazınında hâkim paradigma olan Pozitif Örgütsel Davranış akımına paralel olarak çalışanların psikolojik esenliklerinin yine örgütler açısından son dönemlerde zorunlu ve etkili bir çalışma tarzı olarak ortaya çıkan takım çalışması ve performansı üzerindeki etkisini incelemektir. Ayrıca algılanan dönüştürücü liderlik tarzının bu etkileşimdeki düzenleyici rolü de araştırmanın modeli içerisinde yer almaktadır. Bu araştırmaya ait veriler Türkiye’de faaliyet gösteren hizmet sektörü çalışanlarından elde edilmiştir. Analizlere dahil edilen anket sayısı 1101’dir. Araştırmaya ait bulgular incelendiğinde, psikolojik esenliğin takım performansı üzerindeki etkisi doğrulanmaktadır. Psikolojik esenlik aynı zamanda çalışanların dönüştürücü liderlik algılarını da olumlu yönde etkilemektedir. Çalışmada, dönüştürücü liderliğin takım performansı üzerinde doğrudan oldukça yüksek düzeyde bir etkiye sahip olduğunun istatistiksel olarak kanıtlanması da bu çalışmanın literatüre olan kuramsal katkısı açısından yine önemli bir bulguyu oluşturmaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** Psikolojik Esenlik, Takım Performansı, Dönüştürücü Liderlik

# Happiness in Organizations: A Holistic Model Proposal for Psychological Well-Being, Transformational Leadership and Team Performance

## Abstract

The main purpose of this study is to investigate the impact of employee's psychological well being as being parallel to the dominant paradigm after 2000s' in Organizational Behaviour discipline specifically Positive Organizational Behaviour on another important, effective and even compulsory working format in 21st century namely team performance. At the same time, moderating affect of perceived transformational leadership between the interaction of psychological well being and team performance is also investigated in the model. To test this relationships data was collected from Service Sector workers in Turkey. Totally data collected from 1101 employees are included in the analyses. As findings indicated there is a positive correlation between psychological well being and team performance. Increasing level of psychological well being level of employees increases the effectiveness and success of teams i.e. team performance as it was assumed. Meanwhile, psychological well being also increases employees' perception of transformational leadership. One of the important finding of this research is that the impact of transformational leadership on team performance is quite high as an important empirical contribution to the related literature.

**Keywords:** Psychological Well-being, Team Performance, Transformational Leadership

## 1. Giriş

Mutluluk nedir, mutlu insan kimdir, mutluluk içsel faktörlerle mi yoksa çevresel koşullar ve şartlarla mı ilgilidir? İnsan koşullara rağmen mutlu olabilir mi? Mutluluk içten dışa ya da dıştan içe bir süreç midir? Neden bazı insanlar için mutlu olmak daha kolayken başkaları için kendini psikolojik olarak mutlu algılamak bu kadar zordur? Güdüler ile mutluluk arasında nasıl bir ilişki vardır? gibi soruları insanoğlu varoluşundan bu yana sorguluyor. Bireylerin yaşamları ile ilgili en temel amaçlarından birisi Diener (2000:34)'in de

belirttiği gibi “mutlu” bireyler olabilmektir. Farklı kültürlerde yapılan araştırmalarda insanlara hayatlarında en çok istedikleri şeylerin neler olduğu sorulmuş ve listelerin başında “mutluluk” kavramı yer almıştır (Diener, 2000:35). Bu özgün araştırma makalesinde de örgütlerde mutluluk olgusu örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi bakış açısı ile ele alınmaktadır.

2000’li yıllarda Fred Luthans ve Martin Seligman gibi yazarların öncülüğünde Pozitif Psikoloji akımından etkilenerek Pozitif Örgütsel Davranış’a doğru evrilmiştir. Başka bir deyişle Pozitif Örgütsel Davranış 2000’li yıllarla birlikte alan yazına hâkim olan temel paradigmadır (Günaydın, 2018: 491). Pozitif psikolojik sermaye, umut, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, öz-yeterlilik, çalışmaya tutkunluk, personel güçlendirme, otantiklik ve de bu çalışmanın temel değişkenlerinden birisini de oluşturan “psikolojik esenlik” ile ilgili yapılan çalışmaların sayısı ve önemi artmaya başlamıştır. Pozitif Örgütsel Davranış bakış açısına göre, bugün birçok örgüt tarafından hâlihazırda uygulanmakta olan fonksiyonel olmayanı ya da eksik olanı/ zayıf olanı tespit edip yönetmek üzere eğitim gibi mekanizmaları devreye sokmak becerilerin ve performansın gelişmesine katkı sağlamak ve hataları aza indirmekle birlikte, gerçek anlamda bir iyileşme ve mükemmelleşme sağlamamaktadır. Aynı zamanda hatalar, eksiklikler üzerine yoğunlaşılması insanı demoralize eden bir süreçtir. Bunun yerine örgütlerde çalışanların güçlü taraflarına odaklanılması ve pozitif psikolojilerinin gözetilmesi istenilen sonuçların elde edilmesi açısından daha etkili bir yönetim tarzı olarak değerlendirilmektedir. Günümüzde hiçbir işletmenin çalışanın psikolojik esenliğini ve ihtiyaçlarını gözetmeden sürdürülebilir sonuçlar almasının mümkün olamayacağı artık bilinen bir gerçektir. Psikolojik esenlik, pozitif psikolojik sermaye ve pozitif örgütsel davranışın en temel konularından birisini oluşturmaktadır.

Psikolojik esenlik, bireyin enerjisini, yaratıcılığını, üretkenliğini ve verimliliğini artırmakta, bağışıklık sistemini güçlendirmekte ve çevresiyle daha olumlu ilişkiler kurmasını sağlamaktadır (Diener ve Chan, 2011:5; Lyubomirsky, King ve Diener, 2005:810). Psikolojik esenlik halinin etkileri sağlık/uzun ömür, sosyal ilişkiler, toplumsal fayda, iş yaşamı ve profesyonel hayat gibi dört ana yaşam alanı altında değerlendirilebilir (Lyubomirsky, King, ve Diener, 2005:810). Psikolojik esenliğin fiziksel ve ruhsal sağlığı olumlu yönde etkilediği ve yaşam süresini artırdığını gösteren araştırmalar literatürde mevcuttur. Soğuk algınlığı geçirmekte olan bireyler ile yapılan yakın tarihli bir çalışmada, yüksek psikolojik esenliğe sahip bireylerin virüse karşı daha dirençli oldukları görülmüştür. Psikolojik esenlik düzeyi aynı çevresel koşullar altında yaşayan bireylerin yaşam sürelerini yordamaktadır. Psikolojik esenliği yüksek olan bireylerin bağışıklık sistemi daha güçlü, emniyet kemeri takma gibi sağlıklı davranışlarda bulunma eğilimi yüksek, alkol ve uyuşturucu gibi bağımlılıklara eğilimleri düşüktür. Sosyal ilişkiler açısından; psikolojik esenliği yüksek olan bireyler, sabır, yaratıcılık, iyimserlik, sosyallik, güven duygusu, yardımseverlik gibi olumlu davranışları gösterme eğilimindedir (Diener, 2000:36). Mutlu bireyler, mutsuz olanlara göre daha dışadönük ve daha uyumlu bireylerdir (Diener ve Seligman, 2002:6). Psikolojik esenlik düzeyi yüksek olan bireyler, yaşam doyumu düşük olan bireylere göre ilişkilerinde daha yakın, samimi ve destekleyici olma eğilimindedir. Yüksek psikolojik esenlik düzeyine sahip bireylerin özgüven, samimiyet, liderlik, sosyalleşme ve arkadaş edinme eğilimlerinin de daha fazla olduğunu gösteren kanıtlar, yüksek psikolojik esenliğe sahip bireylerin aslında kendi sosyal destek sistemlerini oluşturduğunu da ortaya koymaktadır (Cunningham, 1988: 315). Toplumsal fayda açısından ele alındığında, ampirik bulguların da desteklediği gibi, psikolojik esenliği yüksek olan bireyler, bencil ve sorumsuz davranışlardan ziyade, toplum yararını kişisel faydanın önünde tutan sorumluluk sahibi ve yardımsever bireyler olma eğilimindedirler. Bu tarz bireyler, toplum ve yardım

kuruluşlarının faaliyetlerinde gönüllü olarak çalışma ve bu kurum ve kuruluşlara destek olma konusunda düşük psikolojik esenliğe sahip bireylerden daha heveslidirler (Tov ve Diener, 2008: 325). Yüksek düzeyde psikolojik esenliğe sahip bireyler, daha barışçıl, ırk dil, din gibi farklılıklara karşı hoşgörülü, devlet birimlerine daha çok güvenen, demokrasi için daha güçlü destek veren bireylerdir (Tov ve Diener, 2008:325; Diener ve Tov, 2007:430). Bu nedenle, yüksek düzeyde psikolojik esenliğe sahip bireylerden oluşan toplumlar, daha istikrarlı, üretken ve etkin işleyişe sahip olmaktadır.

Psikolojik esenliğin bütün bu bireysel ve toplumsal faydaları göz önünde bulundurulduğunda hem kâr amacı güden örgütler olan işletmeler hem de diğer tüm örgüt türlerinde örgütsel çıktılara olumlu katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Nitekim yüksek psikolojik esenliğin iş hayatına ve örgütsel davranışa da olumlu etkilerinin gözlemlendiği araştırmalarda farklı ülke ve kültürlerde psikolojik esenliği yüksek bireyler, mesleklerinden bağımsız olarak, daha yüksek kazanç elde etme ve yüksek iş doyumuna sahip olma durumundadır (Lyubomirsky, King ve Diener, 2005:810). Araştırmalara göre işlerini severek yapan bireylerin üretkenlik, verim, yaratıcılık seviyelerinin yüksek olduğu, daha güvenilir oldukları ve daha kaliteli iş sonuçları çıkarttıkları, bununla birlikte takdir görme ve motive olma eğilimlerinin olduğu kanıtlanmıştır (Cropanzano ve Wright, 1999:263). Diğer taraftan, psikolojik esenlikleri yüksek çalışanların örgüte bağlılıkları ve bir bağlamsal performans göstergesi olan örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyleri daha yüksektir. Aynı şekilde, iş birliği yapma ve sorumlulukları dışındaki görevleri üstlenme eğilimlerinin de daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi alanında psikolojik esenliğin çıktılara yönelik yurt dışında yapılan bu çalışmaların yanında Türkiye’de de psikolojik esenlik kavramı, farklı modeller ve farklı ölçekler kullanılarak incelenmiştir. Örneğin, kişilik

özellikleri ve öznel iyi oluş arasındaki ilişkiyi inceleyen Doğan'ın (2013:60) çalışmasından elde edilen bulgulara göre nevrotik kişilik özelliğinin psikolojik esenliği negatif yönde yordadığı bulunmuştur. Dışadönüklük, sorumluluk, yumuşak başlılık ve deneyime açıklık kişilik özelliklerinin ise psikolojik esenliği pozitif yönde yordadığı tespit edilmiştir. Yapılan bir diğer çalışmada psikolojik sermayenin boyutu olan psikolojik dayanıklılık ile psikolojik iyi oluş arasındaki ilişki test edilmiştir. Araştırmanın örneklemini, Ankara İli Dışkapı Yıldırım Beyazıt Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nde görev alan toplam 515 kişiden oluşmaktadır. Araştırma sonuçlarına göre, psikolojik dayanıklılığının, psikolojik esenlik düzeyini pozitif yönde ve anlamlı bir şekilde yordadığı ve iyimserliğin ise bu ilişkide kısmi aracı değişken rolünü oynadığı sonucuna ulaşılmıştır (Karacaoğlu ve Köktaş, 2016:120). Çetin, Turgut ve Sözen (2015:70) gerçekleştirdikleri çalışmada beş faktör kişilik özellikleri ile psikolojik sermayenin, öznel iyi oluşa olan etkilerini ve psikolojik sermayenin aracılık rolünü test etmişlerdir. Araştırmaya özel bir kargo şirketinde çalışan toplam 361 kişi katılmıştır. Elde edilen sonuçlar, sabit kişilik özelliklerinden dışadönüklük ile uyumluluğun ve durumsal nitelikteki psikolojik sermayenin pozitif yönde yordadığını ve nörotikliğin ise öznel iyi oluşla negatif ilişkisi olduğunu ortaya koymuştur. Beş faktör kişilik özellikleri ve psikolojik esenlik arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin aracılık rolünün olduğu ortaya çıkmıştır. Yaşın (2016: 125) 500 beyaz yakalı çalışanın katıldığı çalışmasında psikolojik sermaye boyutlarının ve kişilik özelliklerinin çalışanlardaki iyi oluş, iş tatmini ve performansa olan etkilerini incelemiştir. Sonuç olarak, psikolojik sermayenin çalışan iyi oluşu, iş tatmini ve performansı üzerindeki pozitif yordayıcılık etkisi tespit edilmiştir.

Alanyazında yer alan bu çalışmalara rağmen, psikolojik esenliğin kolektif başarı ve performans üzerindeki etkisini irdeleyen herhangi bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Psikolojik esenlik, işbirliği, yardımlaşma ve sorumluluk gibi davranışları arttırarak kolektif performansa olumlu

yönde etki edebilir. Bu nedenle psikolojik esenliğin takım performansı gibi somut örgütsel çıktılar üzerindeki etkisinin incelenmesi önem taşımakta ve yazındaki boşluğu dolduracağına inanılmaktadır.

21. yy 'da teknolojik gelişmeler ve küreselleşme gibi nedenlerle örgüt yapılarında ve iş tanımlarında önemli değişimler yaşanılmaya başlamıştır. Dönemin örgütleri klasik hiyerarşik yapılardan uzaklaşarak, entelektüel ve bilgiye dayalı, profesyonel çalışanlardan meydana gelen proje takımlarından oluşan ve yöneticilerin geleneksel yöneticilikten ziyade bu proje takımlarını yönetmek durumunda olduğu yapılar haline gelmişlerdir.

Örgütlerde karşılaşılan olumsuz çalışma alışkanlıkları, kalite, üretim ve verimliliğin düşmesine neden olmaktadır. Bu durum çalışanların işe ve örgüte yabancılaşmasına ve örgüt içi çatışmaların artmasına, iş gören devir hızında artışa neden olmakta; değişken ve belirsiz piyasa şartlarında örgütün rekabet gücü düşmekte ve hayatta kalması zorlaşmaktadır. Bu nedenle yeni yönetim ve organizasyon anlayışlarına yönelmeye başlayan örgütler için takım çalışması, örgütlerin mevcut durumu değiştirmeye yönelik girişim çabalarının bir sonucu olarak ortaya çıkmış ve örgütlerde yaygınlaşmaya başlamıştır.

Takım çalışması örgütlere, değişen iş yaşamının ihtiyaçlarını karşılayacak esnekliği ve uyum kabiliyetini sağlamaktadır. Bu, kalite, verimlilik ve performans açısından örgütün stratejik amaçlarını gerçekleştirecek ve örgüte rekabet avantajı sağlayacak bir faktör olarak takım çalışmalarının önemini artırmaktadır.

Bu bağlamda, bu araştırmada psikolojik esenliğin takım performansı üzerindeki etkisi dönüştürücü liderlik bağlamında incelenmektedir. Bazı araştırmalar her ne kadar güncel örgütlenmelerde liderlere ihtiyaç duyulmayacağını savunup, kendi kendini yöneten takımlardan bahsetse de değişimin getirdiği belirsizlik ortamında çalışanları değişime adapte

edecek, onları motive ederek hedeflere yönlendirecek, belirsizlik içinde psikolojik esenliklerini sağlayacak ve örgüte bağlılıklarını arttıracak liderlere ihtiyaç duyulmaktadır. Bu sebeple günümüzde liderlerin planlama yapan, sistem kuran, çalışanların koordinasyonunu ve denetimini sağlamakla uğraşan bir tarzdan ziyade; örgütü oluşturan proje takımlarının birbirleriyle uyum içerisinde çalışmasını sağlayan, sosyal sermayeleri kuvvetli, vizyoner ve katılımcı liderlik tarzlarını sergilemeleri gerekmektedir. Bu çalışmada da, yukarıda belirtilen bu ihtiyaçlara en uygun liderlik tarzının dönüştürücü liderlik modeli olacağı öngörülmektedir.

Dönüştürücü liderlik tarzının kavramsal yapısını açıklamaya yönelik ilerleyen bölümlerde daha detaylı anlatılacağı gibi, dönüştürücü liderler, ilham verici karizmaları, çalışan odaklı yaklaşımları ve takım üyelerine gösterdikleri bireyselleştirilmiş ilgileri ile takımı üst seviyede motive eden kişilerdir. Bu sebeple psikolojik esenliği ele alan bu çalışmada bağlamı belirleyen liderlik tarzı olarak araştırma modeline dâhil edilmiştir. Araştırmanın bağımsız değişkeni psikolojik esenlik bağımlı değişkeni ise takım performansıdır. Psikolojik esenliğin takım performansı üzerinde olumlu bir etki göstermesi öngörülmektedir. Dönüştürücü liderliğin bu modelde düzenleyici değişken vazifesi görmesinin sebebi, takım üyelerinin psikolojik esenliklerinin takım performansı üzerindeki olumlu etkisinin, dönüştürücü liderlik tarzı ile desteklendiğinde daha yüksek bir etki yaratacağı beklentisidir. Benzer bir mantık ile psikolojik esenlik düzeyleri düşük olan çalışanlar bireysel ilgi ve ilham kaynağı olan dönüştürücü liderler tarafından desteklendiğinde psikolojik esenliğin takım performansı üzerindeki etkisi daha da artabilecektir. Bu bağlamda dönüştürücü liderlik destekleyici bir durumsal etki yaratmaktadır.

Takip eden bölümde ilk olarak, araştırmanın bağımsız değişkeni psikolojik esenlik, bağımlı değişkeni takım performansı ve düzenleyici değişkeni dönüştürücü liderliğin kavramsal tanımları yapılacaktır.



Yazında bu değişkenlerin birbirleriyle olan etkileşimlerine yönelik destekleyici bulgulara yer verilerek araştırmanın teorik çerçevesi, modeli ve hipotezleri net bir şekilde ortaya konulacaktır.

### **1.1. Psikolojik Esenlik Kavramı ve PERMA Modeli**

Alan yazında psikolojik esenlik kavramını açıklamaya, tanımlamaya ve ölçümlemeye yönelik birçok çalışma mevcuttur. Ancak bu araştırmada psikolojik esenliği 2000’li yıllarda gelişmeye başlayan pozitif psikoloji paradigmasının bir boyutu olarak gören ve güncel bir model olan Martin Seligman’ın PERMA modeli kullanılacaktır. PERMA modelinin tercih edilmesinin sebebi Seligman’ın pozitif psikoloji ve psikolojik esenlik konusunda uzun süreli çalışmaları neticesinde yazında daha önce kavramı ve alt boyutlarını ölçmeye çalışan tüm çalışmaların sentezini yapmış olması ve bu 5 boyutlu modelin kavram ve yapı geçerliliğinin yüksek olmasıdır (Mamacı, 2019:57). Başka bir ifade ile PERMA, psikolojik esenlik ile ilgili hiçbir ögeyi dışarıda bırakmayacak şekilde kavramı tanımlama yetkinliğine sahip bir modeldir. Bir diğer önemli nokta da, PERMA’dan önce yapılan psikolojik esenlik tanımlamalarının sadece duygular ve yaşam doyumu gibi tek boyutlu kriterler üzerinde duruyor olmasıdır. Bu boyutlara daha sonra sosyal kabul, sosyal onay, sosyal esenlik ve de başarı ile ilgili yeni boyutlar eklenmekle birlikte bu boyutların tümü PERMA modeli içerisinde ilk defa bütünleşmektedir.

Bu yapısal geçerliliğe rağmen Türkiye’de PERMA modeli kullanılarak psikolojik esenliğin ölçümlendiği çok az sayıda çalışmanın yer aldığı söylenebilir. Literatür taramasında psikolojik esenlik ile ilgili yapılan çalışmalara rastlanılmıştır ancak bunların hiçbirinde PERMA kullanılmamıştır. Seligman tarafından geliştirilen PERMA Modeli daha sonra Butler ve Kern (2016:30) tarafından PERMA-Profilers adı ile bir ölçüm aracı haline getirilmiştir. PERMA-Profilers ölçeği Demirci, Ekşi, Dinçer ve Kardaş (2017: 60) tarafından Türkiye

normlarına uyarlanmıştır. Bu çalışma PERMA ölçeğın Türk yazınına kazandırıldığı ve alana katkı sağlayan ilk çalışmadır. Mamacı (2019:57) tarafından yazılan doktora tezinde PERMA modeli ve ölçeği psikolojik esenliği ölçümlemek amacı ile kullanılmıştır. Çalışmada duygusal emek ve psikolojik esenlik modeli PERMA arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin aracılık rolü klinik psikologlardan oluşan bir örneklemele incelenmiştir. 2019 yılında yazılan bu doktora tez çalışmasında Mamacı, yapılan literatür taramasında Türkiye’de daha önce yapılan hiçbir psikolojik esenlik çalışmasında PERMA modelinin kullanılmadığını ifade etmektedir. Diğer bir çalışma da yine bu makalenin de üretildiği, 2021 tarihinde kabul edilen “Psikolojik Esenliğin Takım Performansı Üzerindeki Etkisinin Dönüştürücü Liderlik Modeli Bağlamında İncelenmesi” isimli doktora tez çalışmasıdır. Literatür taraması neticesinde elde edilen bu tespitler psikolojik esenlik ile ilgili yapılacak çalışmalarda PERMA modelinin Türkiye’deki yazarlar tarafından da tanınması açısından bu makale çalışmasının da öncel etkisini ortaya koymaktadır.

PERMA modeli yurt dışındaki çeşitli araştırmalarda yaygın olarak kullanılmıştır. Örneğin PERMA Modeli’nin farklı kültürlerde ne derece uygunluk gösterdiğini anlamak amacıyla Malezya örneklemini kullanılarak incelenmiştir. Malezya’da yaşayan 322 kişi araştırmaya katılmış, 268 kişi PERMA-Profil ölçeğini doldurmuş ve 268 kişi ayrıca kalitatif sorulara cevap vermiştir. Aynı zamanda Amerika Birleşik Devletleri’nden 5.456 kişinin verileri kullanılmıştır. Böylelikle kültürlerarası bir çalışma gerçekleştirilmiştir. Sonuçlar; Malezya örneklemini PERMA düzeylerinin, Amerika Birleşik Devletleri’ndeki kişilerin PERMA düzeyinden düşük olduğunu göstermiştir. Ayrıca PERMA öğelerinin haricinde psikolojik esenliğin ruhsallık, sağlık ve güvenlik gibi farklı boyutlar içerdiğini anlaşılmıştır. Yapılan bu araştırma farklı kültüre sahip olan Malezya’nın psikolojik esenlik düzeyini anlama ve farklı kültürlerde bireylerin bireysel esenliği nasıl değerlendirdiği konusunda bilgi vermiştir (Khaw ve Kern, 2014:10).

Neumeier, Brook, Ditchburn ve Sckopke (2017:556) yaptıkları araştırmada PERMA modeli üzerine kurulu geliştirdikleri eğitim programını değerlendirmişlerdir. Geliştirilen programı, çalışanlar için olumlu müdahale programı olarak isimlendirmişlerdir. Araştırmanın amacı, çalışanın psikolojik esenliğini PERMA Modeli kullanarak artırmak ve daha sonra ölçmektir. Sonuçlar, PERMA temelli programın çalışanın psikolojik esenliğini desteklediğini ve programdan sonra katılımcıların kontrol grubuna kıyasla esenlik düzeyinde yükselme olduğunu göstermiştir.

Kern, Waters, Adler ve White (2014:509) Avustralya’da özel bir okulda görev alan çalışanlarla ilgili yürüttükleri araştırmada Seligman’ın çok boyutlu PERMA modelini kullanarak çalışanın psikolojik esenliğini değerlendirmişlerdir. Araştırmaya katılan 153 kişiden, bilgileri kullanılan 148 kişi PERMA Modelini içeren maddelerden oluşmuş bir anketi tamamlamışlardır. Faktör analizi sonuçları 5 boyuttan oluşan PERMA modelini doğrulamış ve ayrıca olumsuz duygular faktörünü ortaya çıkarmıştır. Analiz sonuçları, psikolojik esenlik öğelerinin sağlıklı, yaşam memnuniyeti, iş tatmini ve örgütsel bağlılıkla ilişkisinin pozitif yönde olduğunu, negatif duygularla ve psikosomatik semptomlarla negatif yönde ilişkili olduğunu göstermiştir.

Kern, Waters, Adler ve White (2015:265) PERMA modelini ergenlerin cevaplayabileceği tarzda uyarlamış ve EPOCH isimli bir ölçek oluşturmuşlardır. Ergenler için oluşturulan ölçekte psikolojik esenlik boyutları, bağlılık (engagement), kararlılık (perseverance), iyimserlik (optimism), ilişkililik (connectedness) ve mutluluk (happiness) olarak belirlenmiştir. Bu ölçeğin Türkiye normlarına uygun şekilde uyarlanması Demirci ve Ekşi (2015:3) tarafından gerçekleştirilmiştir.

Lovett ve Lovett (2016:108) Güney Avustralya’da gerçekleştirdikleri araştırmada okul çalışanlarının iş yerindeki psikolojik esenlik düzeylerini PERMA-Profil ölçeği kullanarak ölçmüşlerdir. Okulda

çalışan 10 kişi araştırmaya katılmışlardır. Araştırma sonunda hem kantitatif veri ve hem de kalitatif veri elde edilmiştir. Kalitatif veriler; katılımcıların (1) iyi oluşu kendilerince tarif etmeleriyle (2) kendi iyi oluşlarını artırmak için neler yaptıklarıyla ve (3) anketle ilgili düşüncelerini ifade etmeleriyle elde edilmiştir. Sonuç olarak ölçeğin okul çalışanlarında kullanılması, çalışanların psikolojik esenliklerinin geliştirilmesine yönelik aksiyon planları hazırlanması ve uygulanması açısından zemin hazırlamıştır.

Slavin, Schindler, Chibnall, Fendell ve Shoss (2012:1481) PERMA modelinin bireylerin yeni kognitif ve duygusal araçlar edinmesi için hâlihazırda kullanıldığını, bu modelin ayrıca liderlik gelişimi ve kültürel değişime araç olarak da kullanılabileceğini belirtmiştir. Özellikle tıp fakülteleri ve eğitim hastaneleri çalışanları ve öğrencileri bu modelden faydalanabileceklerdir. Tıp öğrencileri ve çalışanları depresyon, tükenmişlik ve anksiyete gibi sağlık sorunlarıyla sıklıkla karşılaşmaktadır.

Haleem, Masood, Aziz ve Jami (2017:430) psikolojik sermaye ve psikolojik esenlik arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Kurtarma ekibinde çalışan 502 kişiden oluşan örnekleme yapılan araştırma sonucunda psikolojik sermayenin tüm alt boyutlarının psikolojik esenliği pozitif yönde yordadığı bulunmuştur.

Bütün bu çalışmalardan da anlaşılacağı gibi PERMA özellikle örgütlü yapı içerisindeki psikolojik esenlik düzeyinin tespit edilmesinde ve örgütler tarafından geliştirici çalışmalar yapılmasında tercih edilen bir modeldir. Türkiye’de de örgütsel düzeyde psikolojik esenliği arttırmak için bu tarz çalışmaların yapılmasına ve PERMA’nın değişik örgütsel çıktılar ile analiz edilmesine ihtiyaç olduğu, alan yazında bu konuda bir boşluk olduğu açıktır.

PERMA modelini oluşturan öğelere geçmeden önce, Seligman'dan önce psikolojik esenliği ve boyutlarını tanımlamaya yönelik çalışmalara değinmekte fayda vardır.

Diener (2006:397), psikolojik esenliğin çoklu ve ayrıştırılabilir bileşenlerden oluşan bir yapısı olduğunu ve bu yapı içerisindeki iki temel boyutun duygulanım ve bilişsel (düşünsel, zihinsel) boyutlar olduğunu savunmaktadır. Bireyin mutluluk düzeyi ve duygusal esenliğine işaret eden duygulanım boyutu, kendi içerisinde de negatif duygulanım ve pozitif duygulanım olarak iki alt boyuta ayrılmaktadır. Bireyin yaşam doyumuna dair öznel görüşleri ise bilişsel boyutu oluşturmaktadır. Yaşam doyumunu, bireyin yaşamının nasıl gittiğine dair bilişsel olarak yaptığı sorgulamadır. Burada “yaşam” olarak ifade edilen bireyin doğumundan itibaren bugüne kadar geçirdiği zamana ait yaşam boyutlarını içermektedir (Diener, 2006:397). Bu görüşlerden yola çıkan Seligman ve Csikszentmihalyi (2000:8)'e göre mutluluk hissinin belirleyicisi bireyin tecrübeleri değil, tecrübelerine yükledikleri anlamların kalitesidir.

Yapılan çalışmalarda psikolojik esenlik, hedonik esenlik (hazza dayalı bir yaşam) ve Aristoteles tarafından öne sürülen ödemonik esenlik (anamlı bir yaşam) olarak ikiye ayrılmıştır ve her iki görüşün de psikolojik esenlik kavramını değerlendirmede kullanılmasının önemli olduğu düşünülmektedir (Ryan ve Deci, 2001:145). Hedonia, haz arayışı anlamına gelmektedir (Miquelon ve Vallerand, 2008:245) Hedonik bakış açısı Flügel (1925:318) ve Bradburn (1969) gibi araştırmacılar tarafından, bireylerin yaşamları hakkında nasıl hissettikleri sorusuyla incelenmiştir. Bu ekseninde yapılan araştırmalar sadece bireylerin duygusal değerlendirmeleriyle ilgilenmektedir. İlerleyen dönemlerde hedonik bakış açısıyla çalışan kuramcılar psikolojik esenliğe farklı öğeleri de eklemiştir.

Psikoloji alanında hedonik yaklaşım, bireyin içsel yaşamı olarak ele alınmıştır, birey kendisine ait değerlendirmeler yaparak yaşamının iyiliğiyle ilgili fikre sahip olabilmektedir Hedonik esenlik bakış açısına göre psikolojik esenliği ortaya çıkaran eylemler, olumlu duygulanım yaratacak deneyimleri elde etmeye ve doyuma ulaşmamış hazları doyumaya yöneliktir (Fredrickson, 2001:1369; Kahneman, 1999:5). Yüksek seviyede psikolojik esenlik, hazların doyumunu ve haz veren anlarla ilişkilidir (Fredrickson, 2004:1369). Psikolojik esenlik hedonik bakış açısıyla incelendiğinde kişinin hazzı artırmaya yönelik bir yol izleyeceği öne sürülmektedir, ancak ödamonik yaklaşım erdemli bir yaşam ve kişinin kendini gerçekleştirdiği ölçüde psikolojik esenliğe ulaşabileceğini belirtmektedir. Ödamonik bakış açısına göre psikolojik esenlik süreklilik arz eder ve kişinin psikolojik esenliği içsel süreçlerle beslenir. Hedonik esenlik, acının yok edilmesine ve hazzın çoğaltılmasına odaklanırken, ödamonik esenlik bireyin kendini geliştirmesine odaklanmaktadır (Ryan ve Deci, 2001:147). Ödmoni, bireyin ideal işlevselliğini ve yaşamda anlamlı hedeflere ulaşma çabasını ifade eder (Waterman, 2007:615). Waterman (1993:678) ödamonik esenliği, kişinin kendi potansiyeli ile yaşaması olarak tanımlamıştır. Bu tanım, kişinin yaşamı hakkında oluşturduğu anlama, kişinin kendini gerçekleştirmesine odaklanmaktadır.

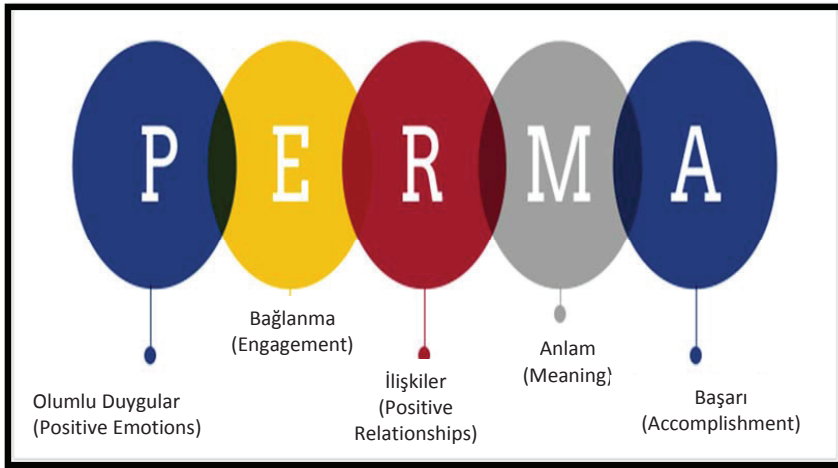
Kısaca ifade etmek gerekirse, hedonik ve ödamonik yaklaşımlar arasındaki temel farklılık, hedonik yaklaşımın bireyin daha çok acıdan kaçmak ve hazzı artırmak gibi dürtüsel ve düşük düzeyli ihtiyaçlarını doyurma odaklı; ödamonik yaklaşım ise bireyin kendi potansiyelini üst seviyede kullanma motivasyonu ile hareket ettiği, kendini gerçekleştirme, saygınlık ve insanlığa faydalı olma gibi gereksinimlerini doyumaya yönelik bir psikolojik esenlik tanımlaması getirmektedir. Hedonik psikolojik esenlik yaklaşımında dıştan ve çevreden gelen ödülleri elde etme ve haz duyma söz konusu iken, ödamonik esenlik, potansiyeli gerçekleştirmenin ve başarmanın verdiği içsel motivasyon ve haz duygusu ile ilgilidir.

Psikolojik esenliği ödamonik perspektifle inceleyen Ryff (1989:1074) esenlik kavramını birbiriyle ilişkili olan 6 boyutla açıklamıştır. Bu boyutlar; otonomiye sahip olmak / özerklik (kişinin yaşamını kendi kanaati ve inançları doğrultusunda yaşaması), çevreye egemen olmak (kişinin kendi yaşamını yönetmesi), kişisel gelişim (kişinin yeteneklerini ve potansiyelini kullanabilmesi), diğerleriyle olumlu ilişkiler içerisinde olmak (diğerleriyle derin ilişkiler kurabilme ve bağlanma), yaşamda amaca sahip olmak (yaşama anlam atfetme, amaç sahibi olma ve yaşamda bir yön bulabilme) ve kendini kabul etmek (kendini eksiklikleriyle bilme ve kendini olduğu gibi kabul etme) olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu boyutlar bütün olarak ele alındığında ödamonik esenlik, kişinin kendisini ve geçmişini olumlu değerlendirmesini, büyüme ve gelişme ihtiyacını, yaşamın amaçlarla dolu ve anlamlı olduğu temelinden beslenmektedir. Ek olarak, dış dünyayla iyi ilişkiler halinde olmak, kişinin kendisini ve dış dünyayı etkin biçimde yönetebilmesi ve kendini belirleyebilme hissini kapsar (Ryff ve Keyes, 1995:720; Ryff ve Singer, 2008:15). Ryff'a göre psikolojik esenlik, bahsedilen boyutların doyurulmasıyla gerçekleştirilmektedir.

Keyes (2005: 5) ödamoni kavramını Ryff'den (1989:1074) daha farklı şekilde ele almıştır. Yazar ödamonik esenliğin, sosyal esenlik, duygusal esenlik ve psikolojik esenlik (Ryff'in psikolojik iyilik modeli, 1989'da tanımlandığı şekilde) kavramlarının bileşimi olduğunu öne sürmektedir. Bu modele göre, psikolojik esenlik bireysel olduğu kadar sosyal boyutları da kapsamaktadır. Sosyal esenlik; sosyal kabul, sosyal gerçekleşme, sosyal katkı, sosyal tutarlılık ve sosyal bütünleşmeyi içermektedir.

Sonolarak, Seligman(2011:5)*Flourish: A Visionary New Understanding of Happiness and Well-being* adlı kitabında PERMA modelini ve bu yaklaşıma onu yönlendiren çalışmaları aktarmaktadır. Seligman, mutluluğun bir "şey", psikolojik esenlik kavramının ise kendisine

katkıda bulunan farklı bileşenlerle ortaya çıkan bir “yapı” olduğunu, bu nedenle de tek bir ölçümle mutluluğu tanımlayabilmenin mümkün olmadığını ifade etmektedir. Gerçek bir psikolojik esenlik halinin deneyimlenmesi PERMA modeli içerisinde yer alan bu boyutlarının hepsinin bir arada var olması ile ilgilidir. Yani sadece olumlu duygular ya da sadece iyi ilişkiler psikolojik esenliğin tanımlanması için yeterli değildir. PERMA modeline göre bireyin yaşamında pozitif duygular, anlamlı sosyal ilişkiler, yapmaktan keyif aldığı ve hatta tutkuyla bağlandığı uğraşlar varsa birey kendini başarılı görüyor ve anlamlı bir hayat yaşadığına inanıyorsa psikolojik esenlik düzeyi de yüksek olacaktır. Seligman’ın kuramı, ölçülebilir ve öğretilbilir beş bileşen üzerine inşa edilmiş olup, bu bileşenlerin baş harfleri aynı zamanda modelin de ismini oluşturmaktadır. PERMA Psikolojik Esenlik modelinin yapısı ve bileşenleri Şekil 1. de gösterilmektedir.



**Şekil 1.** Seligman’ın PERMA Psikolojik Esenlik Modeli

Olumlu duygular (positive emotions), bağlanma (engagement), pozitif ilişkiler (positive relationships), anlam (meaning) ve başarı (accomplishment) bileşenlerden aşağıda kısaca bahsedilecektir.



**(P) Olumlu Duygular (Positive Emotions):** PERMA modelinin ilk boyutu olan olumlu duygular, yaşamdan doyum alma halini tanımlamaktadır (Diener’in kavramın geliştirilmesindeki ilk tanımında olduğu gibi). Olumlu duygular öznel olarak ölçülebilmektedirler (Seligman, 2011:5). Fredrickson (2001:1369), “Olumlu Duyguları İnşa Etme Kuramı”nda olumlu duyguların bireyin farkındalığını ve zihin açıklığını artırarak, bireyi mutluluk kaynağı oluşturabilecek eylemlere yönelttiğini ifade etmektedir. Aynı zamanda olumlu duygulanıma sahip bireylerin daha yaratıcı, bütüncül düşünce yapısına sahip, resmin bütününe görebilen, dikkat seviyesi yüksek, detaycı olduklarını, bireyin stresle başa çıkma ve problem çözme yetkinliklerini geliştirdiğini ve bireysel performansını arttırdığını bulgulamıştır.

**(E)Bağlanma (Engagement):** PERMA modelinin bağlanma boyutu da, olumlu duygular gibi öznel olarak ölçümlenebilmektedir. Bağlanma literatürde akış deneyimi olarak da adlandırılan ve yapılan aktiviteye duyulan tutkuyu ifade etmektedir (Khaw ve Kern, 2014:13). Bağlanma, bireyin yaptığı aktivite sürecinde geçirdiği zamandan keyif alması ve bu faaliyete psikolojik olarak bağlanması olarak da ifade edilebilir (Butler ve Kern, 2016:30). Bağlanma, bireyin kendini yaptığı işe adanması ve bu işi yaptığı sürecin yaşamındaki en anlamlı ve mutlu zamanları oluşturması olarak tanımlanmaktadır. Hayata bağlılığı olan bireyler, kendi yetkinlik ve becerilerine göre hedefler belirler ve bu hedeflere ulaşmak için gerekli içsel motivasyona yüksek ölçüde sahiplerdir.

**(R) Olumlu/İyi ilişkiler (Relationships):** Sartre’in “cehennem başkalarıdır” sözünü eleştiren Seligman (2011:5), bireylerin özellikle zor zamanlarında çevresiyle kurduğu arkadaşlık ve ilişkilerin önemli olduğunu ve bu ilişkiler ne kadar güçlü ve anlamlı olursa bireyin refahını da o derece artırdığını savunmaktadır. Seligman’a göre mutluluğa katkıda bulunan deneyimler genellikle ilişkilerimiz aracılığıyla güçlendirilmektedir. Bu boyut aslında yukarıda bahsedilen Keyes

(2002:5)'in sosyal esenlik tanımını içermektedir. Psikolojik esenlik başkaları tarafından sosyal onay almak, iyi aile ve arkadaşlık ilişkileri, iyi iş ilişkileri, toplum tarafından sevilen, topluma ve çevresindekilere faydalı işler yapan, sosyal sorumluluk alan bir birey olmak algısı ile de yakından ilgilidir.

**(M) Anlam (Meaning):** Bireyin kendinden daha üstün olduğunu düşündüğü bir şeye karşı aidiyet duygusu hissederek, ona hizmet etmesi, yaşamını bu çerçevede anlamlandırmasıdır (Seligman, 2011:5). Nietzsche'nin "Yaşamak için bir nedeni olan birey, hemen her yaşam zorluğuna katlanabilir" ifadesinde de vurgulandığı gibi, yaşamına anlam yükleyen ve hedefleri/ amaçları olan bireylerin hayata bağlılıkları ve psikolojik esenlikleri de yüksek olacaktır. Anlam yükleme insanoğlunun temel ihtiyaçlarından birisidir. Birey anlamsız bulduğu işlere, ilişkilere ya da olgulara yabancılaşır. Bu sebeple psikolojik esenliğin ölçümlenmesine yönelik çalışmalarda, yaşama yüklenen anlam ya da anlam arayışı önemli bir yer tutmaktadır. Bireyin yaşamın anlamına ait algısı; mevcut anlam ve anlam arayışı şeklinde iki boyut ile ifade edilmektedir. Yaşama yüklenen mevcut anlam, yaşam doyumu, sevinç, sevgi ve mutluluk gibi olumlu duygular ile; anlam arayışı ise depresyon, kaygı, nefret, korku ve keder gibi olumsuz duygularla pozitif yönlü bir ilişkiye sahiptir (Steger vd., 2006:85). Başka bir deyişle birey mevcut yaşamını anlamlı buluyor ise olumlu fakat amaçsız, hedefsiz ve anlamsız bir yaşam sürdüğünü düşünüyor ve yaşama dair bir anlam arıyor ise olumsuz ve depresif duygular içerisinde olacaktır. Seligman'ın PERMA yaklaşımında bireyin yaşamın anlamına yönelik algısı psikolojik esenliğin temel bileşenlerinden biri olarak tanımlanmaktadır.

**(A) Başarı (Achievement) :** Başarı, kişinin hedeflere doğru ilerlemesi, günlük aktiviteler yapabilme yetkinliğini hissetmesi ve başarı hissine sahip olması anlamına gelmektedir. Başarı, nesnel ve öznel olarak ölçülebilir. Başarı, sürdürülebilir bir kavram olarak karşımıza

çıkılmaktadır (Seligman, 2011:5). Başarı, çeşitli yazarlar tarafından birey için temel bir gereksinim olarak öne sürülmüştür (Deci ve Ryan, 2000:237). Shwartz ve arkadaşları (2012: 665), Temel Değerler Kuramı'nda insan yaşamında var olan bir değer olarak ele almıştır. Alan yazında başarının iyi oluşla ve zihinsel sağlıkla pozitif ilişkisini gösteren çalışmalar bulunmaktadır (Lyubormirsky, King ve Diener, 2005:803).

## **1.2. Takım Performansı Kavramı ve Etkileyen Faktörler**

Son 50 yıldır örgütleri özellikle de batı kültürünü etkileyen “Fordist” yaklaşımına tepki olarak Pasifik ve Uzak doğu kültüründe ortaya çıkan takım çalışması, yönetimde katılımcı anlayışa geçiş çabasını oluşturmaktadır. Günümüzde, Fordist yaklaşım ya da daha genel bir ifade ile klasik yönetim anlayışının uygulanmasının işletmeler açısından doğurduğu olumsuz sonuçlar aşikardır. Çalışanların verimsiz çalışma alışkanlıkları edinmesi, motivasyon kaybı, işe ve örgüte yabancılaşma, iş doyumunda azalma gibi çalışan tutum ve davranışlarındaki olumsuz göstergeler örgütsel performans, kalite ve verimlilik açısından sorunlar oluşturmakta ve örgütler bu katı yönetim modeli ile çevresel şartlara uyum konusunda başarı gösterememektedir. Örgütlerin yönetimi açısından yeni yaklaşımlar arasında yer alan takımlar ve takım çalışması; iş yaşamının değişen yapısının getirdiği zorluklarla mücadelede ve hızla değişen çevresel şartlara uyumu kolaylaştırmada artık meşrulaşmış bir yönetim modeli olarak pek çok örgüt tarafından uygulanır hale gelmiştir. (Zobal, 1999: 23).

Takım, organizasyonel sınırlar çerçevesinde ortak bir amaca yönelik olarak bağımsız hareket eden ancak sonuçların sorumluluğunu paylaşan, performans hedefleri olan, birbirini tamamlayan bilgi ve becerilere sahip az sayıda bireylerden oluşmuş topluluklardır (Cohen ve Bailey, 1997: 239, Katzenbach and Smith, 1994: 45). Başka bir tanıma göre takım, ortak bir vizyon ve misyon çerçevesinde bir arada,

uyum içerisinde hareket eden; her biri belirli işler için görevlendirilmiş ve çoğunlukla belirli bir süre için bir araya gelmiş organizasyon içerisindeki gruplardır (Salas ve diğerleri, 1992: 4).

Efil (1993:3), ortak bir amaç çerçevesinde bir araya gelen bireylerin takım olarak adlandırılabilmesi için ortak belirli bir amacın olması, kendilerine ait bir zaman, kaynak ve çalışma alanına sahip olmaları, hedefe ulaşmak ve sürdürülebilir kılmak için kaynak ve sermayenin doğru kullanılması gibi özelliklerin bulunması gerektiğini tartışmaktadır.

Kaynakların verimli kullanımı ile bireylerin gelişimlerini sağlayacak bir ortam yaratan takım çalışmasının verimlilik ve katılımcıların yetkinlik gelişimi olmak üzere temel iki amacı vardır (Oakland, 1993: 318, Frieling ve diğerleri, 1997: 373). Takımlar aynı zamanda stratejik planların uygulanmasında ve değişim yönetiminde başarılı sonuçlar alınmasını sağlayan bir yönetim uygulamasıdır (Cleland, 1996: 136). Doğru ve etkin takım yönetimi, örgüt yapısında bütünlüğü sağlar, fırsatların karlılığını ve organizasyon içi problemlerin çözümünü kolaylaştırır. Değişen iş dünyasında örgütlerin üretim, satış ve hizmette kalite gibi karmaşık süreçlerinin tek bir birey tarafından kontrol edilmesi mümkün olmadığından denetim, kontrol, planlama ve çözümlere ulaşma anlamında en etkili yolu takım çalışması yaklaşımıdır. Oakland (1993:318), takım çalışmasının, örgütlere özellikle problem çözme anlamında kolaylıklar sağladığını savunmaktadır.

Sarıhan (1998:279);  *takım çalışmasının*, değişen iç ve dış koşullara adaptasyon için takımın bilgi ve becerisine duyulan ihtiyaç, takım gücünün bireysel güçten daha üstün olması, örgütsel verimliliği artırması, üretim ve kalite artışı sağlaması, iş mükemmelliği anlayışına ulaşılması, çalışan motivasyonunu arttırması, iş tatmini ve örgütsel bağlılık duygularını geliştirilmesi, yeni ve etkili fikirlerin ortaya çıkmasını sağlaması, çalışanların liderlik ve yaratıcılık yönlerinin

ortaya çıkarması gibi sebeplerle işletmeler için vazgeçilmez ve önemli bir uygulama olduğunun altını çizmektedir.

Takım çalışmalarının başarısında örgütsel etkinlik faktörleri çeşitli yazarlar tarafından; üst yönetimin takım çalışmasına verdiği destek, süreçlere odaklanmak, sürekli öğrenme, takım çalışmasına uygun olarak sistemlerin yeniden düzenlenmesi, görevlerin takım çalışmasına uygun olarak yeniden tanımlanması gibi başlıklar altında incelenmektedir (Yılmaz, 1999:29; Gordon, 1998:41;Kutunis, 2002:242; Yazıcı, 2001:76).

Takımın oluşturacağı bilgi, tecrübe ve kaynak yoğunluğu, bireysel kapasitenin ötesinde bir problem çözme yeteneği oluşturarak birçok farklı ve karmaşık problemlerle odaklanmayı ve beraberinde problemlere daha etkili ve yaratıcı çözümler bulunmasını sağlar. Takım üyelerinin, problemlerin çözümü ve karar verme aşamalarına dâhil edilmesi sahiplenme ve örgüte bağlılık duygularını ve motivasyonlarını yükselteceğinden çalışanlar için daha tatmin edicidir. Farklı birimler arası problem ve çatışmaların kaynağına inerek çözümlenmeyi kolaylaştırır. Takımların karar mekanizmaları, bireysel önerilerden ziyade ortak ve kaliteli kararlarla ilerlenmesini sağlar. Bu bağlamda takımın başarı ve performansını ölçümlemek örgütsel davranış çalışmalarının da önemli bir konusunu oluşturmakta ve takım performansını ölçmek için bazı kriterlerin geliştirilmesini zorunlu kılmaktadır.

Takım performansının kriterlerini belirlemeye yönelik çalışmalarda, performans hedefleri, kaynak kullanımı, takım sinerjisi, yetenekler, yenilikçilik, kalite odaklılık ve etkili liderlikten oluşan faktörlerin takım etkinliğini ölçümleyeceği belirtilmektedir (Bateman, 2002). Takımın iç ve dış iletişim yeteneği ve lidere duyulan güven ise bu faktörleri tamamlayıcı boyutlar olarak daha sonraki çalışmalarda yazına eklenmiştir (Dirks, 2000: 1004-1012). Bazı kaynaklarda

da bireysel gelişimin desteklenmesi, takıma bağlılık ve aidiyet duygusunun yaratılması, ortak bir vizyon ve misyona sahip olmak da takım başarısına etki eden faktörler olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu bağlamda takım performansının ölçülmesinde yazında yapılan çalışmalar doğrultusunda; takım sinerjisi, performans hedeflerinin net olarak belirlenmesi ve takım üyeleri tarafından sahiplenilmesi, takım içi iletişim ve uyum, takımı oluşturan bireylerin yeteneklerinin değerlendirilmesi, etkin kaynak kullanımı, kalite ve yenilik odaklılık, liderliğe duyulan güven, yetkilendirme, aidiyet ve bağlılık, bireysel gelişime destek, ortak misyon ve vizyonun paylaşımı gibi unsurlar özetlenebilir. Bu unsurlar içerisinde etkin liderlik önemli bir yere sahiptir.

Takımların kurulması, verimli bir şekilde çalışması ve başarılı olabilmesi, lider ile takım üyeleri arasındaki etkileşime bağlıdır. Bu etkileşimde lider, takım üyelerinden biri gibi algılanan, üyeleri karar ve sorumluluklara ortak olmaya motive eden, üyelerin takım içinde kendilerini rahat ve güvende hissetmelerini sağlayan, üyelerin yetkinliklerini ortaya çıkartan ve onların bireysel gelişimlerini destekleyen organizasyon yapısının kurulmasına önderlik eden kişidir. Lider, ortak bir vizyon çerçevesinde bir araya gelen bireylerin, belirlenen hedeflere inanmasını, benimsemesini ve gerçekleştirmesini sağlayan kişidir. Lider, üyelerin gelişimi hususunda adil ve destekleyici olmalı, kararsızlıklara düşmemeli, takıma yön verebilmeli ve yönetim ile iletişimde köprü görevi görebilen bir karakterde olmalıdır (Doğan, 2013:36).

Liderlik ise, takım üyeleri ve lider arasındaki etkileşim düzeyinin kalitesidir (Baltaş, 2005:107). Örgüt hedeflerinin gerçekleştirilebilmesi için liderliğin birey ve takımların performansına olan etkisinden faydalanılması gereklidir (Werner, 1993:223). Etkin liderlik, örgütlerin değişim süreçlerinde belirlenen vizyon, hedef, değer ve anlayışların çalışanlar tarafından benimsenmesini ve örgüt içerisinde

yaygınlaşmasını sağlayarak değişimin kurumsallaşmasına yardımcı olur. Etkili liderler, güçlerinin buldukları konumdan değil, üyelerin kendilerine olan inanç, sevgi ve güveninden kaynaklandığının bilincindedir. Aynı zamanda lider pozisyonunda bulunanların yetki devri ve paylaşımları takım üyelerinin motivasyonu ve gelişimini (pozitif/ negatif anlamda) etkileyecektir. Etkin liderler bu konuda da farkındalık oluşturabilirler.

Takım çalışmaları ancak doğru bir liderlik ile verimli ve etkin hale gelecektir. Liderlerden beklenen, takım içerisinde üyelerin yaptıkları işlerden memnun olacakları, işlerini iyi yapmaları için gayret gösterecekleri, karşılıklı saygı ve güvenin olduğu bir ortam yaratmaları ve bunu sürdürülebilir kılmalarıdır.

Türkiye’de daha önce takım etkinliğinin kriterlerini belirlemeye ve liderliğin takım etkinliği üzerindeki etkisini ölçümlemeye çalışan araştırmalar bulunmaktadır. Çolakoğlu (2018:66), “Liderin Takım Çalışması Üzerine Etkileri” isimli 2018 yılında tamamladığı yüksek lisans tezinde dönüştürücü liderliğin takım etkinliği üzerinde önemli bir etkisi olduğunu bulgulamıştır.

Zehir ve Özşahin (2008:275), “Takım Yönetimi Ve Takım Etkinliğini Belirleyen Faktörler: Savunma Sanayinde Ar-Ge Yapan Takımlar Üzerinde Bir Saha Araştırması” isimli çalışmada anket tekniği uygulamışlar ve sonucunda takım çalışmasının etkinliği için beş temel faktöre gerek duyulduğunu tespit etmişlerdir. Bunun yanı sıra liderliğe olan güvenin ne derecede olduğunun takımın yeniliğe odaklanmasında kayda değer bir etkisi olmadığı ancak liderliğe güvenin yüksek olduğunda kaliteye odaklanmanın becerileri pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Aynı zamanda liderliğe güvenin negatif yönlü olması durumunda takımların belirledikleri performans hedeflerini gerçekleştirebilmek için kaliteye odaklandıkları belirlenmiştir.

Çankaya ve Karakuş (2010:178), gerçekleştirdikleri “Okul Yöneticilerinin Takım Liderliği Davranışlarına Yönelik Bir Ölçme Aracı Geliştirme Çabası” isimli çalışmalarında; orta öğretim kurumlarında çalışan öğretmenlere anket uygulamışlar ve sonucunda iş tecrübesi fazla olan öğretmenlerin takım liderliği konusunda yetersiz oldukları bunun sebebinin de kıdemli öğretmenlerin kendi yöneticilerine dair görece fazla beklentiye girmeleri olduğunu tespit etmiştir.

Pınar (2014:99) “Sanal Takımların Yönetimi, Liderlik ve Takım Etkinliği İlişkisi” adlı doktora tez çalışmasında liderlik davranışlarının takım iletişimi ve takım iklimi üzerindeki öncelikli rolünü incelemiştir. Çalışma sonucunda görev ve ilişkiye yönelik liderlik davranışları ile takım iletişimi arasında güçlü ve direkt bir ilişkinin var olduğu ortaya çıkmıştır.

Selçuk (2007:89), “Takım Çalışmasında Liderin Rolü (Küçükçekmece Ve Esenler İlçesi Devlet İlköğretim Okullarında Görevli Müdür Yardımcılarının Takım Çalışmasında Liderin Rolüne İlişkin Algılarının İncelenmesi)” adlı yüksek lisans tezinde eğitim kurumlarında yer alan lider rollerini incelemiştir. Çalışma sonucunda eğitim kurumlarında takım çalışmasına yönelik bir yapı bulunmamasına rağmen, müdürlerin takım üyeleri olan müdür yardımcılara karşı gereken takım lideri rolünü üstlendikleri fakat zaman zaman da müdür yardımcılarının beklentilerinin tam olarak karşılanmadığı sonucu ortaya çıkmıştır.

Gayef (2006:67) “Özel Hastanelerde Uygulanan Liderlik Yaklaşımlarının Üst Düzey Yöneticilerin Takım Çalışması Ve Örgüt İklimi Algılamaları Üzerindeki Etkisi” yüksek lisans tezinde; dönüşümcü liderlik yaklaşımlarının takım çalışması üzerinde güçlü bir etkisi olduğu tespit edilmiştir.



Türel ve Mert (2020:96), hizmet sektöründe bankacılık çalışanlarından toplanan veriler ile algılanan liderlik tarzlarının lidere duyulan güven üzerindeki etkilerini test ettikleri ampirik çalışmalarında destekleyici liderlik tarzının hizmet sektöründe lidere güvenin inşa edilmesinde önemli bir etkisi olduğunu bulgulamışlardır.

### **1.3. Post-Modern Liderlik Paradigması Olarak Dönüştürücü Liderlik ve Dönüştürücü Liderliğin Bileşenleri**

Yazında dönüştürücü liderlik davranışını açıklamaya çalışan birçok kuram yer almaktadır. Warren Bennis'in teorisine göre vizyon oluşturmak, ortak değerler oluşturmak, güven duygusu oluşturmak, kendini tanımak liderin özelliklerini oluşturur. Kouzes ve Posner yaklaşımında, gelişim fırsatlarını belirlemek ve risk alarak süreçleri zorlamak, liderin oluşturduğu vizyonu astlarına benimseterek vizyonu yerleştirmek, astlar arasında sosyal ilişkileri geliştirerek onları harekete geçirmek ve iş birliği yapmalarını sağlamak, davranışlarla astlara rol modeli olmak, astları cesaretlendirerek inisiyatif almalarını sağlamak liderlik göstergeleridir. Kotter ve Heskett'in teorisinde, lider, bir örgütün kültürünü değiştirmek için dönüşümü hazırlayan, organize eden, süreci motive eden, başarı ve riskleri paylaşan iyimser ve vizyon sahibi olan kişidir.

Bu yaklaşımlar içerisinde üzerinde en çok araştırma yapılanı, Bass tarafından geliştirilen ve diğer araştırmacılar tarafından da benimsenen dönüştürücü liderlik modelidir. Bu modelde, dönüştürücü liderlik yaklaşımının temel davranış boyutları; idealleştirilmiş etki, entelektüel uyarım, bireysel ilgi ve ilham verici motivasyondur (Hardy vd., 2010: 22, Purnanova ve Bono, 2009: 344.; Patiar ve Mia, 2009: 254, Simic, 1998: 50).

İdealleştirilmiş etkide, lider bütüncül hedef ve amaçları gerçekleştirmek için risk alabilir ve özverili, etik ve ahlaki davranışlar sergiler (Cho

ve Dansereau, 2010: 411). Bu nedenle, onurlu ve güvenilir bulunan, takdir gören, örnek alınan ve örgütte kabul gören bireylerdir. Bu davranışlarını tamamlayan yüksek ahlaklı ve etik davranışları ile çevrelerine rol model olurlar. Pozisyonlarını ve yeteneklerini kendi hedefleri için değil örgütün hedeflerine ulaşmak için yönlendirirler.

İlham Verici Motivasyon bileşeni liderin astları hedeflere ulaşmada motive edici iletişim ve etkileşim yetkinliğini göstermektedir (Patlar ve Mia, 2009: 254). Liderlerin gösterdikleri tutum ve davranışlar astların görevlerini başarmak için coşku ve heves oluşturarak morallerini yükseltmektedir. Bu, astların geleceğe bakışını ve örgüte bağlılıklarını olumlu yönde etkileyerek örgütün gelecekteki hedeflerinin gerçekleşmesine yardımcı olur (Hardy ve diğerleri, 2010: 22).

Entelektüel Uyarım ile dönüştürücü liderler, kalıplaşmış yargılardan uzaklaşarak, astların yaratıcı ve yenilikçi olmaları yönünde onları teşvik eden ve onların yeni bakış açıları geliştirilmelerini sağlayan kişilerdir. Liderler, astların mevcut yargılarını sorgulayıcı bir şekilde tekrar gözden geçirerek, geniş bir bakış açısı ile değerlendirmelerini, problemlerin çözümüne yönelik bakış açılarını değiştirmelerini sağlar. Bu astların sorunlara daha yaratıcı ve cesaretle yaklaşarak yenilikçi çözümler bulabilen, inisiyatif alabilen astlara dönüşmelerini sağlar (Şimşek ve İraz, 2004: 110).

Dönüştürücü liderlerin her bir astı ayrı birer birey olarak değerlendirip, onlara koçluk ve mentorluk yapması dönüştürücü liderliğin bireysel ilgi boyutunu oluşturmaktadır (İraz ve Şimşek, 2004: 110). Astların güçlü ve zayıf yönlerini görmelerini sağlayarak öğrenmeleri ve deneyim kazanmaları için onlara yetki verir, sürekli geribildirim ile kendine güvenlerini destekler. Burada amaç sadece astların verilen görevi başarması değil aynı zamanda bağımsız birer birey olarak geleceğe hazırlanmalarını sağlamaktır (Osborn ve Marion, 2009: 194).

#### **1.4. Psikolojik Esenlik, Dönüştürücü Liderlik Ve Takım Performansı Etkileşimi**

Bu bölümde yukarıda ayrı olarak açıklanan değişkenler arasındaki ilişkiler tartışılarak araştırmanın kuramsal çerçevesi netleştirilerek, araştırma hipotezleri verilecektir.

Yukarıda yazın taramasında da ifade edildiği gibi, psikolojik esenlik, bireyin enerjisini, yaratıcılığını, üretkenliğini ve verimliliğini artırmaktadır. Ayrıca bireyler daha uyumlu ve işbirlikçi davranmakta, güven duygusu ve yardımseverlik gibi olumlu davranışlar sergilemektedir. Psikolojik esenlik düzeyi yüksek olan bireyler, yaşam doyumu düşük olan bireylere göre ilişkilerinde daha yakın, samimi ve destekleyici olma eğilimindedir. Bu açıdan takım üyelerinin psikolojik esenlik düzeylerinin yüksek olması takımın etkinliği ve takımın yüksek performans göstermesi açısından da olumlu etki yaratacaktır. Takım performansı denildiğinde, ortak hedefe ulaşmak için kenetlenmek, kriz anlarında uyumu korumak, ortak kararın gereğine uyum göstermek, iş yükünün yüksek olduğu dönemlerde ortak hedefe ulaşmak konusundaki inancı korumak, zorlukları aşmak için koordine olmak gibi kriterler anlaşılmaktadır. Psikolojik esenliğin sosyalleşme ve işbirliği davranışını arttırması sebebi ile takım performansı üzerinde bütün bu kriterler üzerinde olumlu etki yaratması muhtemeldir. Bu bağlamda araştırmanın 1. hipotezi şu şekilde oluşturulmuştur.

*H1: Psikolojik esenlik takım performansı üzerinde etkilidir.*

Günümüzdeki değişken ortam, kaynakların verimli kullanılabilmesi açısından örgütlerin takım çalışmasına yönelmesini zorunlu kılmaktadır. Bu süreç bireylerin verimliliği için gerekli yetenek ve özelliklerin ortaya çıkartılmasını gündeme getirmektedir. Takım çalışmasının performansının beklenen düzeyde ve üzerinde olabilmesi için sadece doğru kaynak planlaması yeterli olmamaktadır. Beraberinde

çalışanlar arasında ilişki ve güvenin de güçlendirilmesi gerektiğinden güçlü ve etkili takımların ortaya çıkması açısından liderlik oldukça önemli bir değişkendir. Çünkü verimli bir takım yaklaşımı oluşturmak, geliştirmek, onları motive etmek ve onlardan yüksek performans elde etmenin yolu, onlara liderlik etmekten geçmektedir.

Literatürde dönüştürücü liderliğin performans/görev performansı/ örgütsel vatandaşlık davranışı gibi bağlamsal performans değişkenleri ile ilişkisi incelenmiştir. Ünal (2017:125) tarafından meta-analiz yöntemi kullanılarak gerçekleştirilen ve dönüştürücü liderliğin örgütsel çıktılara olan etkisinin araştırıldığı doktora tez çalışmasında, dönüştürücü liderliğin örgütsel anlamda iklim, kültür, adalet, güven, bağlılık, esenlik ve yenilikçilik kavramları üzerinde yüksek düzeyde ve pozitif yönlü, örgütsel vatandaşlık, girişimcilik, duygusal zekâ, motivasyon, iletişim becerisi ve performans üzerinde orta düzeyde ve pozitif yönde, tükenmişlik, mobbing ve örgütsel sessizlik üzerinde ise negatif yönlü etkiye sahip olduğunu göstermiştir. Bu çalışmada dönüştürücü liderlik ve performans arasındaki ampirik ilişki de ispatlanmaktadır.

Dönüştürücü liderliğin özünde yer alan karizma, bireysel ilgi ve ilham verici motivasyon kavramları takım üyelerinin motivasyonu ve performansı üzerinde olumlu etki yaratacak ve dönüştürücü liderliği diğer liderlik tarzlarından üstün kılacaktır. Başka bir deyişle dönüştürücü liderlik takım performansı üzerinde etkili bir liderlik tarzı olma özelliği göstermektedir ve bu tespitin ampirik bulgular ile de desteklenmesi gerekmektedir. Bu bağlamda araştırmanın 2. hipotezi şu şekilde oluşturulmuştur.

*H2: Dönüştürücü liderlik takım performansı üzerinde etkilidir.*

Psikolojik esenliği yüksek bireyin kendisine ilişkin değerlendirmeleri olumludur. Bu tarz bireyler kendisiyle barışıktır ve çevresiyle pozitif,

samimi, güvenilir ilişkiler kurabilirler. Geniş bir sosyal çevreleri vardır ve bu çevreyi şekillendirme (etkileme, değiştirme) yetenekleri vardır.

Çaba ve uğraşlarında anlam bulmaları yaşamsal bir amaçtır. Sınırlılıklarının farkındadır ve sürekli kapasitelerini ve yeteneklerini geliştirme çabası içindedirler. Tüm bu davranış şekilleri dönüştürücü liderliğin ortaya çıkmasında ve bireyin çevre tarafından dönüştürücü liderlik potansiyelinin algılanmasında etkilidir.

Yöneticilerin psikolojik esenlik düzeylerinin yüksek olması dönüştürücü liderlik tarzını başarı ile ortaya koymaları açısından ve çalışanların da psikolojik esenlik düzeylerinin yüksek olması dönüştürücü liderlik tarzını algılayabilmeleri açısından önem taşıyacaktır. Çünkü psikolojik esenliği yüksek olan liderler, çevresiyle olumlu ilişkiler kurabilen ve onları kontrol edebilen; kendisiyle barışık, yaşamında anlamlı amaçlara sahip ve kişisel gelişimini ve bireyselliğini de sağlayabilen bireylerdir. Bu liderler örgütsel değişimi başlatabilecek ve yayabilecek kişilerdir. Astlarına ve örgütün diğer tüm paydaşlarına ilham vererek onların motivasyonlarını ve performanslarını arttırabilirler. Onlara bireysel ve adil olarak gösterdikleri ilgili yaklaşım ile kendilerini özel hissetmelerini ve kendilerine güvenmelerini sağlarlar, onlara karşı zihinsel uyarım yaklaşımı ile yaratıcılıklarının gelişimini destekler ve dolayısıyla psikolojik esenliklerini de olumlu yönde geliştirirler (Nikezic, vd., 2012:286; Fisher, vd., 2014:218). Sürekli gelişim odaklı olduklarından öğrenme ve gelişim kültürünü örgüte de kolaylıkla yayabilirler.

Psikolojik esenliğin dönüştürücü liderlik üzerine etkileri kadar, liderliğin de psikolojik esenliğe etkileri mevcuttur. Liderlik yetenekleri gelişen bireyin kendine güveni ve kendisi ile ilgili olumlu düşünceleri, iş ve yaşam tatmini aratacağından psikolojik esenlik düzeyi de yükselmeye başlayacaktır (Arlond, Turner, Barling, Kelloway ve McKee, 2007:196). Bu açıklamalar doğrultusunda araştırmanın 3. hipotezi şu şekilde oluşturulmuştur.

*H3: Psikolojik esenlik dönüştürücü liderlik algısı üzerinde etkilidir.*

Bilindiği gibi tüm davranışlar bir sosyal bağlam içerisinde meydana gelmektedir. Takım üyelerinin psikolojik esenlikleri birey düzeyinde bir değişken olarak genel takım performansı üzerinde olumlu bir katkı sağlamaktadır. Bununla bağlantılı olarak, bağlamsal bir değişken olan ve örgüt içerisinde birçok çalışanın tutum ve davranışını etkileyen liderlik tarzı kuvvetle muhtemel bu doğrudan ilişkinin etkisini arttırma ya da azaltma potansiyeli taşımaktadır diyebiliriz. Örgütsel davranış çalışmalarında bireysel değişkenlerin (kişilik, bireysel değer sistemleri, demografik özellikler, motivasyon vb.) çalışan tutum ve davranışları üzerinde doğrudan etkilerini test eden çok sayıda araştırma olmakla birlikte, bu bağlamın değerlendirildiği araştırmalarla geliştirilen bütüncül modeller ön plana çıkmaktadır. Grup düzeyinde ele alınabilecek bir değişken olan algılanan liderlik tarzı bu değişkenler içerisinde önemli bir yere sahiptir. Bu araştırmada da dönüştürücü liderlik modeli ya da tarzı düzenleyici bir değişken olarak ele alınmaktadır. Yazında psikolojik esenliğin takım performansı ile ilişkisi (Wright, Larwood ve Deney, 2002:109; Wright, Cropanzano ve Bonett, 2007:103, Luthans vd., 2005:249, Robertson ve Cooper, 2010:324); psikolojik esenliğin dönüştürücü liderlik ile ilişkisi (Bass, 1990:231; Nikezic, vd., 2012:218; Fisher, vd., 2014:218, Arlund, Turner, Barling, Kelloway ve McKee, 2007:196); dönüştürücü liderliğin takım performansı ile ilişkisi (Strutton ve Lumpkin, 1993:71, Pielstick, 1998:15, Friedman, 2000:9) üzerine araştırmalar yer almakla birlikte, bu değişkenlerin bütüncül bir model ile test edildiği bir araştırmaya rastlanılmamıştır. Bu bağlamda araştırmamızın 4. hipotezi şu şekilde oluşturulmuştur.

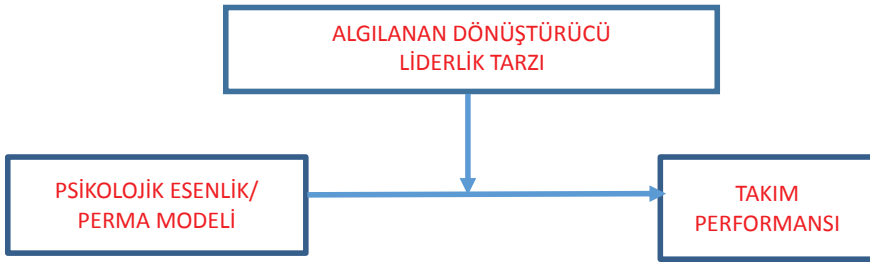
*H4: Dönüştürücü liderlik psikolojik esenlik ve takım performansı etkileşiminde düzenleyici değişken vazifesi görmektedir.*

Bütün bu kuramsal tespitlerin yanında ileride metod kısmında da görüleceği gibi bu araştırmaya ait veriler hizmet sektörü çalışanlarından elde edilmiştir. Hizmet sektörünün kendine has bazı özellikleri, psikolojik esenlik, dönüştürücü liderlik ve takım performansı etkileşiminin bu sektör bağlamında incelenmesini de anlamlı kılmaktadır.

Hizmet sektörü, açık bir sistem olup hizmet işletmelerinin piyasada varoluşları müşterilerin varlığına bağlıdır (Fitzsimmons ve Sullivan, 1998: 26). Bu nedenle hizmet işletmesi için müşteri, bir kez hizmet sunulup terk edilecek kimse olmadığı gibi çoğu hizmet ilişkisinde artan rekabet koşulları altında süreklilik için, gerekli ve zorunludur. Müşteri işletmeye değil, işletme müşteriye bağlıdır. Yüzlerce müşteri ile iletişim kuran hizmet çalışanın işi bu nedenle çok zordur. Müşteriler mal ya da hizmet satın almaz. Problemlerine çözüm ya da ihtiyaçlarını karşılayacak, tatmin edecek ürünleri alırlar. Malda iade, telafi imkânınız varken hizmette geri dönüş ya çok zor ya da imkânsızdır (Haksever vd., 2000: 181). Bu nedenle, hizmet müşterisinin kararını, hizmet işletmelerinin insan kaynakları belirler. Çünkü alıcı hizmeti satın almadan önce bu insanların davranış ve özelliklerini değerlendirir. Çalışanın yapacağı ufak bir hata müşterinin kendine veya ona ait bir varlığa telafisi olmayan bir zarara, mevcut veya potansiyel müşteri kaybına ve dolayısıyla gelir kaybına neden olabilir. Başarılı bir hizmet sürecinin önemli taraflarından biri olan çalışanların üzerinde rekabet, iş yoğunluğu, eş zamanlı üretim ve zaman baskısı arttıkça yönetici ve çalışan arasındaki ilişkiyi olumsuz yönde etkilemekte ve çalışanlar arasında tehlikeli bir korkuya dayanan sessizliğe ya da farklı güç gösterilerine neden olabilmektedir. Müşteri ile iletişimin ve etkileşimin önemli olduğu bu sektörde çalışanların

psikolojik esenliklerini korumak ve yönetmek tam da bu noktada son derece önemli hale gelmektedir.

Günümüz hizmet işletmelerinden rekabet, baskı ve zorluklar yaratan çevresel değişiklikler nedeniyle hizmet üretiminin iyileştirilmesi ve verimli hale getirilebilmesi için sürekli bir beklenti bulunmaktadır. Yöneticiler sürekli değişimin ve yenilenmenin zorunlu olduğu yörüngede kalmak, değişim ve yenilik yaratmak için kendi yöntemini belirlemek ve ekibini kurmak ister. Böyle bir durumda bazı çalışanlar istemli ya da istemsiz olarak gözardı edilebilir. Bu durumda, yöneticiye yakın olanlar için olumlu olarak tanımlanabilecek bir sonuç, uzak olanlar için ise yıkıcı bir sonucu ortaya çıkarır (Türel ve Mert, 2020:87). İşte bu noktada grup üyeleri arasında uyumun ve ahengin olduğu etkili bir takım çalışması, etkileyen faktörler ve takım performansını arttıracak liderlik modelinin araştırılması da kritik önem taşımaktadır. Bu bağlamda araştırmanın teorik modeli Şekil 2. de gösterilmektedir.



Şekil 2. Araştırmanın Teorik Modeli



## 2. Materyal ve Metod:

### 2.1. Analizde Kullanılan Ölçüm Araçları

Çalışmanın modelinde yer alan her bir değişkenin ölçümlenmesi için toplam ifade sayısı 51 olan üç farklı ölçek kullanılmıştır. Psikolojik esenliği ölçmek üzere, Butler ve Kern (2016:30) tarafından geliştirilen ve Türkçe adaptasyonu Demirci ve arkadaşları (2017:60) tarafından yapılan PERMA Ölçeği kullanılmıştır. Dönüştürücü liderliği ölçmek üzere, Bass ve Avolio (1995) tarafından geliştirilen Çok Faktörlü Liderlik Ölçeği (MLQ- 5X)' nin dönüştürücü liderlikle ilgili ifadeleri kullanılmıştır. Takım performansı değişkeni için ise literatür taranarak çalışmanın araştırmacıları tarafından geliştirilen Takım Performansı Ölçeği kullanılmıştır.

**Psikolojik Esenlik Ölçeği (PERMA):** Butler ve Kern (2016:30), Martin Seligman tarafından geliştirilen ve beş boyuttan oluşan 15 maddelik iyi oluş ölçeğine genel iyi oluş (1 madde), sağlıklı olma hissi (3 madde), olumsuz duygular (3 madde) ve yalnızlık (1 madde) düzeylerini ölçen 8 madde daha ekleyerek son halini vermişlerdir. Araştırmacılar tarafından formun bu 23 maddelik son halinin kullanılmasını önerdiklerinden (Demirci, Ekşi, Dinçer ve Kardaş, 2017:60) bu çalışmada da 23 maddelik form kullanılmıştır. Formda puanlama sistemi “0-Hiçbir Zaman ile 10-Her Zaman” olacak şekilde 11’li Likert tipi olarak verilmiştir.

**Çok Faktörlü Liderlik Ölçeği/5X (MLQ/5X):** Bass ve Avolio tarafından 1995 yılında geliştirilen ölçeğin amacı dönüştürücü ve etkileşimci liderlik türlerini ölçmek olup, bu çalışmada ölçeğin sadece dönüştürücü liderlik ile ilgili olan 20 ifadesi kullanılmıştır. Dönüştürücü liderlik ölçeği her biri 4 maddeden oluşan; idealleştirilmiş etki, entellektüel uyarım, ilham verici motivasyon ve bireysel ilgi alt boyutlarından oluşmaktadır. Ölçekte puanlama sistemi beşli Likert

tipi derecelendirmeye göre düzenlenmiş olup, kullanılan seçenekler “1-Kesinlikle katılmıyorum, 2-Biraz katılıyorum, 3-Oldukça katılıyorum. 4-Çoğunlukla katılıyorum. 5-Tamamen katılıyorum” olarak verilmiştir.

**Takım Performansı Ölçeği:** Tek boyut ve 8 ifadeden oluşan takım performansı ölçeği literatür taraması sonucunda araştırmacılar tarafından geliştirilmiştir. Ölçekte puanlama sistemi beşli Likert tipi derecelendirmeye göre düzenlenmiş olup, kullanılan seçenekler “1-Kesinlikle katılmıyorum, 2-Biraz katılıyorum, 3-Oldukça katılıyorum. 4-Çoğunlukla katılıyorum. 5-Tamamen katılıyorum” olarak verilmiştir. Örnek ölçek ifadeleri vermek gerekirse, “en zor anlarımızda bile uyumumuzu koruyabiliriz”, “ farklı bilgi, beceri ve yetkinliklere sahip olmamız rekabet üstünlüğü sağlamaktadır”, “ ortak kararın gereğini bütün ekip üyeleri yapmaktadır” gibi ifadelerle takım performansı ölçümlenmektedir.

## 2.2. Örneklem ve Prosedür:

Çalışmanın örneklemini Türkiye’de faaliyet gösteren hizmet sektörü firmalarında (bankacılık, eğitim, turizm, lojistik vb..) aktif çalışmakta olan 1101 kişi oluşturmaktadır. Özellikle hizmet sektörü çalışanı olması yukarıda hizmet sektörü ve modelde yer alan değişkenler açısından irdelendiği gibi tek seçim kriteridir. Araştırmanın amacı açısından teorik model ve değişkenler arasındaki ilişkilerin ispatlanması öncelikli olduğundan tartışma kısmında da ifade edileceği gibi mümkün olduğu kadar çok hizmet sektörü çalışanına ulaşılmaya çalışılmış ancak firma ve iş kolları ile ilgili bir ayırım yapılmamıştır. İleride yapılacak çalışmalarda daha güçlü örnekleme yöntemleri kullanılabilir. Araştırmada ulaşılabilirlik örnekleminin kullanılması aynı zamanda bir kısıtlılık olarak da değerlendirilebilir.

Eksik veri içeren yanıtların yeniden oluşturulmaması için 1750 kişi ile anket çalışması yapılmış ve buradan geçerli ve tam olan 1101 veri analizlere dahil edilmiştir. Çalışmada 0,03 örneklem hatası ve  $p=0,5$ ,  $q=0,5$  olacak şekilde ana kütleyi temsil etmesi için 1101 kişi seçilmiştir. Araştırmanın modelinin test edilmesi için gerekli olan veri web tabanlı yapılandırılmış anket ile toplanmıştır. Anket formu Google Forms aracılığı ile tasarlanmış ve elektronik posta ile katılımcılara gönderilmiştir.

### **3. Bulgular**

Çalışma verileri IBM SPSS Statistics 23 ve IBM SPSS Amos 21 programlarına aktarılarak analizler tamamlanmıştır. Ölçeklerin demografik dağılımlarının incelenmesi amacı ile katılımcıların yaş, cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum, toplam çalışma yılı ve son işlerindeki çalışma yılları sorulmuştur. Öncelikle verilerin normallik dağılımı incelenmiş ve veriler normal dağılım gösterdiğinden parametrik analizler kullanılmıştır.

#### **3.1. Demografik Dağılımlar ve Örneklem Özellikleri:**

Araştırmaya katılan çalışanların ( $n=1101$ ) demografik özellikleri Tablo 1’de frekans ve yüzdelerle değerleri ile sunulmuştur.

**Tablo 1.** Demografik Veriler

	Kişi Sayısı (n=1101)	Yüzde (%)
<b>Yaş Grubu</b>		
18-25 yaş	483	43,9
26-35 yaş	335	30,4
36-45 yaş	227	20,6
46-55 yaş	48	4,4
55 yaş üstü	8	0,7
<b>Cinsiyet</b>		
Erkek	863	78,4
Kadın	238	21,6
<b>Medeni Durum</b>		
Evli	447	40,6
Bekar	654	59,4
<b>Eğitim Durumu</b>		
Lise	551	50,0
Ön Lisans	179	16,3
Lisans	312	28,3
Yüksek Lisans	50	4,5
Doktora	9	0,8
<b>Çalışma Yılı</b>		
1-3 yıl	353	32,1
4-9 yıl	295	26,8
10 yıl ve üstü	453	41,1
<b>Mevcut Pozisyonda Çalışma Yılı</b>		
1 yıl ve altı	341	31,0
2-4 yıl	387	35,1
5 yıl ve üstü	373	33,9

Araştırmaya katılan çalışanların %43,9'u (n=483) 18-25 yaş aralığında iken %30,4'ü (n=335) 26-35, %20,6'sı (n=227) 36-45, %4,4'ü (n=48) 46-55 yaş aralığında ve %0,7'si (n=8) ise 55 yaş üstündedir. Çalışanların %78,4'ü (n=863) erkek, %21,6'sı (n=238) ise kadındır. %40,6'sı (n=447) evli, %59,4'ü (n=654) ise bekindir. Çalışanların %50,0'ı (n=551) lise mezunu iken %16,3'ü (n=179) ön lisans, %28,3'ü (n=312) lisans, %4,5'i (n=50) yüksek lisans, %0,8'i (n=9) ise

doktora mezunudur. Çalışanların %32,1'inin (n=353) çalışma yılı 1-3 yıl aralığında iken %26,8'inin (n=295) 4-9 yıl aralığında, %41,1'inin (n=453) ise 10 yıl ve üstündedir. %31,0'nun (n=341) mevcut pozisyonda çalışma yılı 1 yıl ve altında iken %35,1'inin (n=387) 2-4 yıl aralığında, %33,9'unun (n=373) ise 5 yıl ve üstündedir. Eksik veri içeren yanıtların yeniden oluşturulmaması için 1750 kişi ile anket çalışması yapılmış ve buradan geçerli ve tam olan 1101 veri analizlere dahil edilmiştir. Araştırmaya katılan çalışanların (n=1101) demografik özelliklerinin frekans ve yüzdeler değeri tabloda paylaşılmıştır. 55 yaş üstü katılımcı oranı %1 in altında olduğundan devam eden analizlerde 46-55 yaş grubu ile birleştirilmiştir. Doktora yapmış katılımcı oranı %1 in altında olduğundan devam eden analizlerde Yüksek Lisans grubu ile birleştirilmiştir.

### **3.2. Doğrulayıcı Faktör Analizi**

Anket verilerine çalışanların verdikleri cevaplara göre psikolojik esenlik (PERMA), takım performansı ve dönüştürücü liderlik ölçekleri DFA ile yeniden irdelenerek verilere uyumlu hale getirilmiştir. Sonuçlar aşağıda sunulmuştur. Bu araştırmada yeni bir ölçeğin faktörlerini tespit etmek ya da açıklamaya çalışmaktan ziyade, mevcut ölçeklerin yapıları ve boyutları doğrulanmak istenilmektedir. Ayrıca hipotezleri test etmek için YEM (Yapısal Eşitlik Modeli) kullanılacağından DFA faktör yapılarının geçerliliğini test etmek açısından doğru analiz yöntemidir. Bu sebeple ayrıca açıklayıcı faktör analizi yapılmamıştır.

#### **3.2.1. Psikolojik Esenlik (PERMA) Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları**

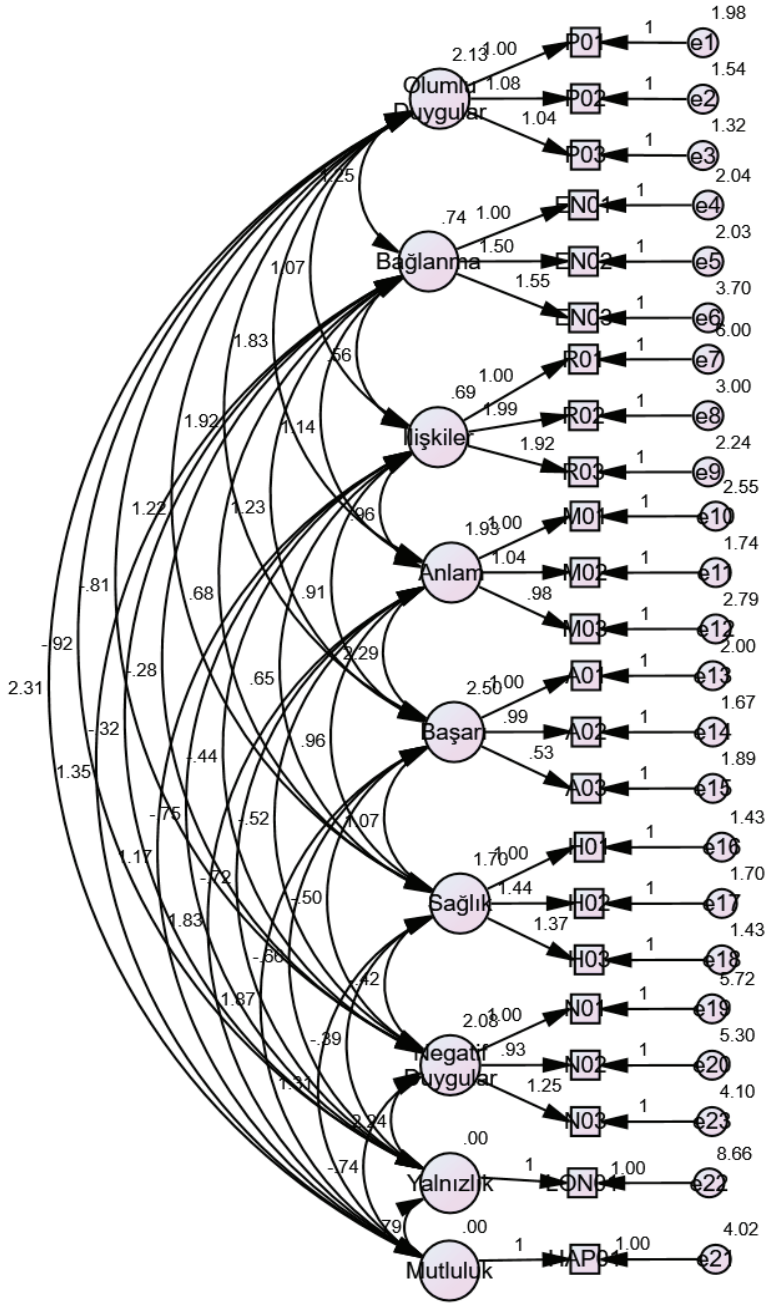
PERMA ölçeğinin yapı geçerliliği için yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda model yeterli uyum gösterdiğinden model iyileştirme çalışmalarına gerek görülmemiştir. Modele ait uyum indeksleri Tablo-2'de paylaşılmıştır. Şekil 3'de alt boyutlara ait faktör

yükleri gösterilmiştir. İfadeler arasında faktör yükü 0,300'ün altında olan değer bulunmamaktadır. Alt boyutlara ait güçlü ifadeler aşağıda tablo olarak paylaşılmıştır.

**Tablo 2.** Perma Ölçeği Dfa Uyum İndeks Değerleri

	Modelin Uyum İndeks Değerleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum
$\chi^2/sd$	5,386	$\leq 3$	4-5
GFI	0,921	$\geq 0,90$	(0,89-0,85)
AGFI	0,889	$\geq 0,90$	(0,89-0,85)
NFI	0,903	$\geq 0,95$	(0,94-0,90)
NNFI (TLI)	0,896	$\geq 0,95$	(0,94-0,90)
CFI	0,919	$\geq 0,95$	$\geq 0,90$
RMSEA	0,063	$\leq 0,05$	(0,06-0,08)
SRMR	0,041	$\leq 0,05$	(0,06-0,08)

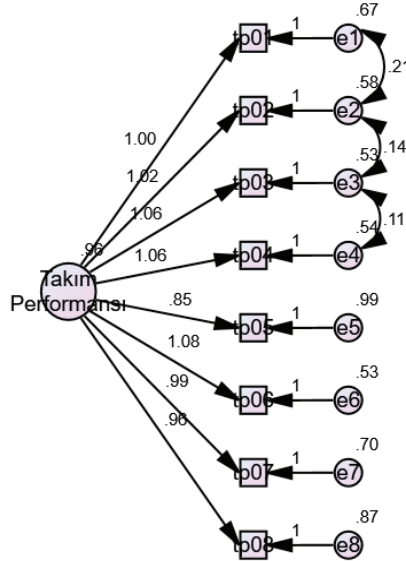
23 madde ve 9 alt boyuttan oluşan yapıyı doğrulamak için kurulan ölçüm modeli DFA ile analiz edilmiştir. Analiz sonucunda model yeterli uyum göstermiş ve bu nedenle model iyileştirme çalışmalarına gerek görülmemiştir. Ölçüm modeli için elde edilen uyum indeks değerleri incelendiğinde; AGFI, NFI, NNFI, CFI ve RMSEA değerinin kabul edilebilir uyum sağladığını GFI ve SRMR değerlerinin ise iyi uyum sağladığını söyleyebiliriz.  $\chi^2/sd$  değeri ise örneklem büyüklüğünden etkilendiği için 5'in üstünde çıkmıştır.



Şekil 3. Psikolojik Esenlik-PERMA Ölçeğinin Ölçüm Modeli

### 3.2.2. Takım Performansı Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

8 madde ve tek boyuttan oluşan Takım performansı ölçeğinin yapı geçerliliği için doğrulayıcı faktör analizi yapılmış ve yapılan analiz sonucunda model yeterli uyum göstermediği için model iyileştirme çalışmaları yapılmıştır. Model iyileştirme çalışmaları için ifadelerin faktör yükleri incelenmiş ve modele katkısı olmayan ifade olmadığı görüldüğünden modifikasyon indekslerine bakılmıştır. Modifikasyon indeks değerleri yüksek olan ifadeler arasında, kavramsal kovaryans bağlantısı kurularak model iyileştirme yapılmıştır (e1<->e2, e2<->e3, e3<->e4) model yürütülmüştür. Modelin uyum indeks değerleri de incelenerek ölçüm modelinin doğrulandığı teyit edilmiştir (Tablo 3). Doğrulanmış ölçüm modeli aşağıda (Şekil 4) sunulmuştur. Şekil 4'de 8 madde ve tek boyut ile doğrulanmış ölçüm modelinin faktör yükleri paylaşılmıştır. TP03 ve TP06 ifadeleri 0,82 faktör yükü değeri ile ölçeğin en güçlü ifadeleridir.



Şekil 4. Takım Performansı Ölçeğinin Ölçüm Modeli



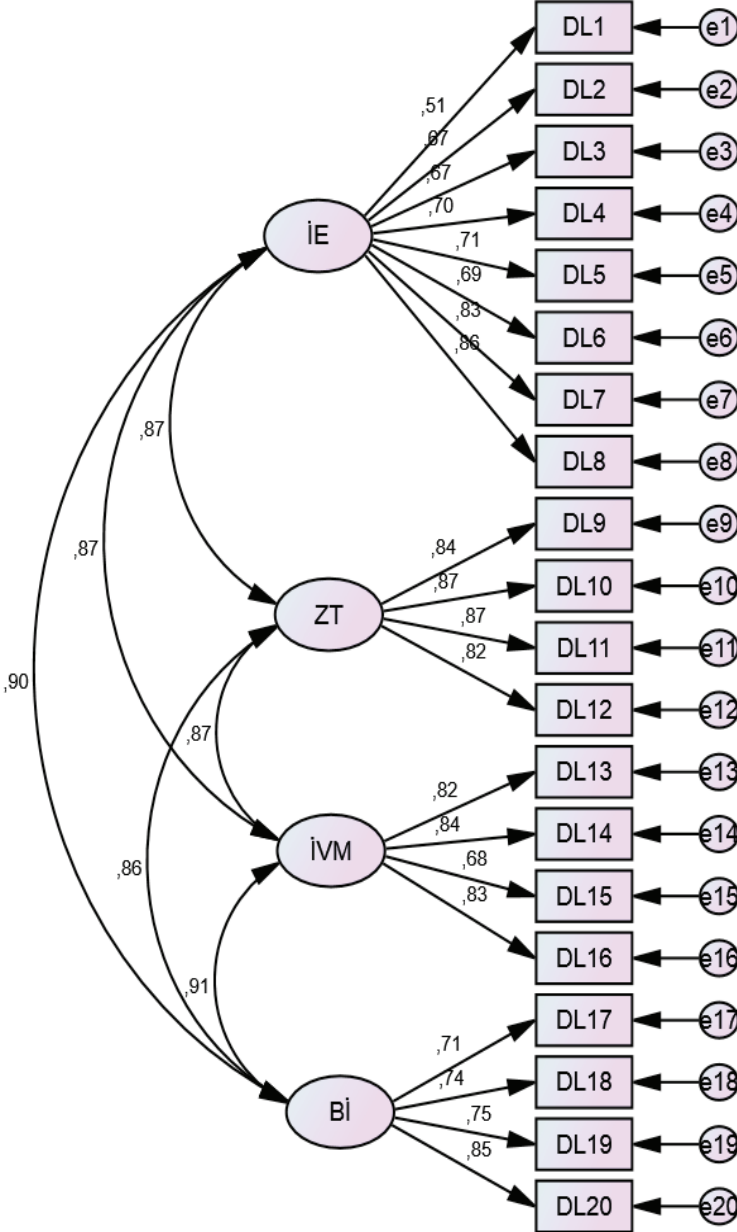
Model iyileştirme çalışmaları sonucunda elde edilen uyum indeksleri Tablo-3'te paylaşılmıştır.

**Tablo 3.** Takım Performansı DFA Modelinin Uyum İndeks Değerleri

	Modelin Uyum İndeks Değerleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum
$\chi^2/sd$	4,884	$\leq 3$	4-5
GFI	0,980	$\geq 0,90$	(0,89-0,85)
AGFI	0,958	$\geq 0,90$	(0,89-0,85)
NFI	0,986	$\geq 0,95$	(0,94-0,90)
NNFI (TLI)	0,981	$\geq 0,95$	(0,94-0,90)
CFI	0,988	$\geq 0,95$	$\geq 0,90$
RMSEA	0,059	$\leq 0,05$	(0,06-0,08)
SRMR	0,021	$\leq 0,05$	(0,06-0,08)

### 3.2.3. Dönüştürücü Liderlik Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Dönüştürücü Liderlik ölçeği için yapılan doğrulayıcı faktör analizi modeli Şekil 5'te ifadelerin faktör yükleri ile birlikte paylaşılmıştır. İfadeler arasında faktör yükü 0,300'ün altında değer bulunmamaktadır. DL8 (faktör yükü:0,86), DL10 (faktör yükü:0,87), DL11 (faktör yükü:0,87), DL14 (faktör yükü:0,84) ve DL 20 (faktör yükü:0,85) ifadeleri ölçeğin alt boyutlar bazında en güçlü ifadeleridir. Tablo 4'te ölçeğin model uyum değerleri paylaşılmaktadır.



İE=İdeal Etki ZT=Zihinsel Teşvik İVM=İlham Verici Motivasyon  
Bİ=Bireysel İlgi

Şekil 5. Dönüştürücü Liderlik Ölçeğinin Ölçüm Modeli

**Tablo 4.** Dönüştürücü Liderlik Ölçeği DFA Uyum İndeks Değerleri

	Modelin Uyum İndeks Değerleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum
$\chi^2/sd$	4,899	$\leq 3$	4-5
GFI	0,926	$\geq 0,90$	(0,89-0,85)
AGFI	0,905	$\geq 0,90$	(0,89-0,85)
NFI	0,948	$\geq 0,95$	(0,94-0,90)
NNFI (TLI)	0,952	$\geq 0,95$	(0,94-0,90)
CFI	0,958	$\geq 0,95$	$\geq 0,90$
RMSEA	0,060	$\leq 0,05$	(0,06-0,08)
SRMR	0,032	$\leq 0,05$	(0,06-0,08)

### 3.3. Ölçeklerin Güvenilirliği

Psikolojik Esenlik, takım performansı ve dönüştürücü liderlik ölçeklerinin güvenilirliğini belirlemek amacı ile Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayıları incelenmiştir. Ölçeklerin güvenilirliği ile ilgili bulgular Tablo 5’de gösterilmektedir.

**Tablo 5.** Psikolojik Esenlik (PERMA), Takım Performansı ve Dönüştürücü Liderlik Ölçeklerinin Güvenilirlik Analizi Sonuçları

	Madde Sayısı	Cronbach Alfa ( $\alpha$ )	Güvenilirlik Düzeyi
<b>Psikolojik Esenlik-PERMA Ölçeği</b>	23	0,847	Yüksek Derecede Güvenilir
Olumlu Duygular	3	0,814	Yüksek Derecede Güvenilir
Bağlanma	3	0,592	Güvenilir
İlişkiler	3	0,564	Güvenilir
Anlam	3	0,718	Oldukça Güvenilir
Başarı	3	0,705	Oldukça Güvenilir
Olumsuz Duygular	3	0,584	Güvenilir
Sağlık	3	0,834	Yüksek Derecede Güvenilir
<b>Takım Performansı Ölçeği</b>	8	0,922	Yüksek Derecede Güvenilir
<b>Dönüştürücü Liderlik Ölçeği</b>	20	0,957	Yüksek Derecede Güvenilir
İdeal Etki	8	0,893	Yüksek Derecede Güvenilir
Zihinsel Teşvik	4	0,912	Yüksek Derecede Güvenilir
İlham Verici Motivasyon	4	0,871	Yüksek Derecede Güvenilir
Bireysel İlgi	4	0,844	Yüksek Derecede Güvenilir

*0.00 <  $\alpha$  < 0.40 Ölçek Güvenilir Değil*

*0.40 <  $\alpha$  < 0.60 Güvenilir*

*0.60 <  $\alpha$  < 0.80 Oldukça Güvenilir*

*0.80 <  $\alpha$  < 1.00 Yüksek Derecede Güvenilir*

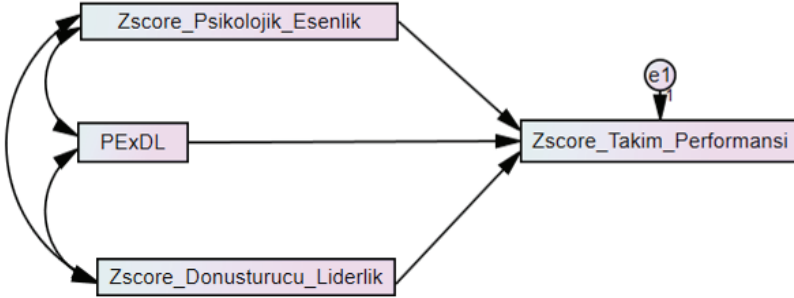
Sonuçlar incelendiğinde ölçeğin alfa katsayısının 0,847 olduğu ve yüksek derecede güvenilir bulunduğu görülmektedir. Alt boyutların güvenilirliği incelendiğinde ise 3 maddeden oluşan “Olumlu Duygular” ve “Sağlık” alt boyutlarının yüksek derecede güvenilir ( $\alpha=0,814, 0,834$ ), 3 maddeden oluşan “Bağlanma”, “İlişkiler” ve “Olumsuz Duygular” alt boyutlarının güvenilir ( $\alpha=0,592, 0,564, 0,584$ ), 3 maddeden oluşan “Anlam” ve “Başarı” alt boyutlarının oldukça güvenilir ( $\alpha=0,718, 0,705$ ) olduğu görülmüştür. Benzer şekilde Takım Performansı ölçeği  $\alpha$  katsayısı 0,922 olarak bulunmuştur ve ölçeğin yüksek derece güvenilir olduğu görülmüştür. 20 maddeden oluşan “Dönüştürücü Liderlik” ölçeği de 0,957 alfa katsayısı ile yüksek derecede güvenilirdir. Ölçeğin alt boyutlarının güvenilirliği incelendiğinde ise 8 maddeden oluşan

“İdeal Etki” ve 4 maddeden oluşan “Zihinsel Teşvik”, “İlham Verici Motivasyon” ve “Bireysel İlgi” alt boyutlarının da yüksek derecede güvenilir ( $\alpha=0,893, 0,912, 0,871, 0,844$ ) olduğu görülmüştür.

### 3.4. Farklılaştırıcılık (Moderation)

Yapısal eşitlik modellemesinde farklılaştırıcılık (moderation) kavramı, bir bağımsız-bağımlı değişken çifti arasındaki ilişkinin başka bir bağımsız değişken tarafından etkilendiği durumları ifade etmektedir. Bu durumda o bağımlı-bağımsız değişken çifti arasındaki ilişkiyi farklılaştırabilen diğer bağımsız değişkene moderatör değişken, o ilişki üzerindeki etkisine ise moderatör etki denilmektedir. Moderatör etkiyi değerlendirmek için temel yaklaşım, etkileşim teriminin modele dâhil edilmesidir.

Farklılaştırıcı değişken (dönüştürücü liderlik) ile kurulan model sonuçları aşağıdadır.



**Şekil 6.** Farklılaştırıcı Değişken (Dönüştürücü Liderlik) ile Kurulan Model

Şekil 6’da gösterildiği gibi “psikolojik esenlik” tahmin edici (bağımsız değişken), “takım performansı” tahmin edilen (bağımlı değişken) ve “dönüştürücü liderlik” farklılaştırıcı (moderatör) değişken, PExDL

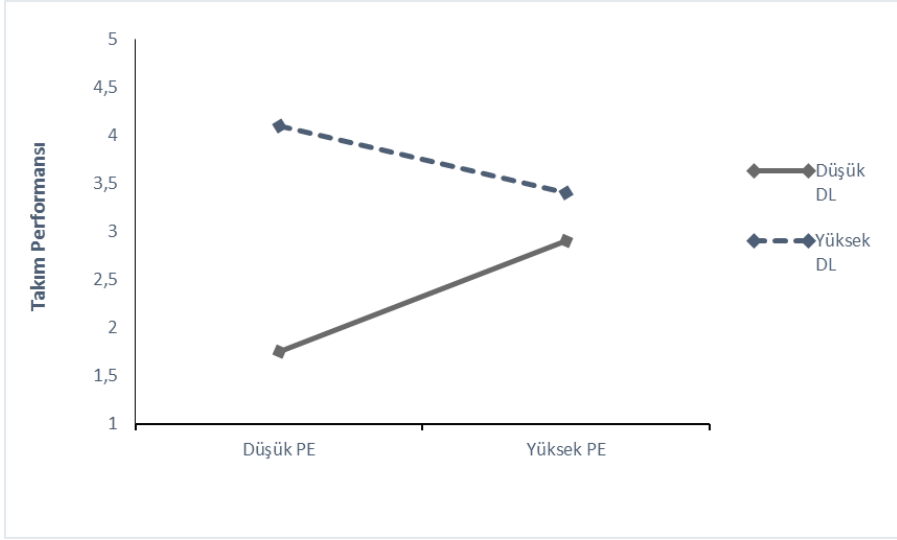
ise etkileşim terimidir. Etkileşim terimi, bağımsız değişken psikolojik esenlik ile farklılaştırıcı değişken dönüştürücü liderlik çarpan etkisi olup psikolojik esenlik ve dönüştürücü liderliğin ana etkilerine ek olarak farklılaştırıcı etkiyi değerlendirmeye yardımcı olur. Etkileşim terimi kullanılarak yapılan moderatör etki değerlendirmelerinde özellikle etkileşim terimi ve bu terimi oluşturan bağımsız değişkenler arasında oluşan çoklu bağlantı sorununu gidermek için değişkenler standardize edilerek (z skorları) modele dâhil edilir. Kurduğumuz teorik modeldeki dönüştürücü liderliğin farklılaştırıcı etkisi olup olmadığı incelenmiş, sonuçlar Tablo 6’da sunulmuştur.

**Tablo 6.** Farklılaştırıcı Değişken (Dönüştürücü Liderlik) ile Kurulan Modelin Analiz Sonuçları

Hipotezler	Etki Düzeyi	Anlamlılık (p)
Psikolojik Esenlik --> Takım Performansı	0,105	<b>0,000*</b>
Dönüştürücü Liderlik --> Takım Performansı	0,739	<b>0,000*</b>
Psikolojik Esenlik --> Dönüştürücü Liderlik	0,265	<b>0,000*</b>
PExDL --> Takım Performansı	-0,043	<b>0,024*</b>

\*p<0,005

TaTablo 6 incelendiğinde; “Psikolojik Esenlik-->Takım Performansı”, “Dönüştürücü Liderlik --> Takım Performansı” yolları ve etkileşim terimi ile oluşan “PExDL --> Takım Performansı” yolunun istatistiksel olarak %5 yanılma ile anlamlı olduğu görülmüştür (p<0,05). Grafik 1 incelendiğinde; dönüştürücü liderliğin, psikolojik esenlik ve takım performansı arasındaki ilişkiyi negatif olarak etkilediğini söyleyebiliriz. Yani; dönüştürücü liderliğin yükselmesi psikolojik esenliğin takım performansı üzerindeki etkisini tersine çevirmekte, psikolojik esenliği yüksek olanların takım performansı düşmektedir.



Şekil 7. Moderatör Etki Grafiği

### 3.5. Korelasyon Analizi

Sayısal değişkenler arasındaki nedensel olmayan ilişkilerin belirlenmesi için psikolojik esenlik, takım performansı ve dönüştürücü liderlik puanlarının normallik varsayımları incelenmiş ve puanların normal dağıldığı görülmüştür. Bu nedenle ölçekler arasındaki ilişki Pearson Korelasyon Katsayısı kullanılarak incelenmiştir. Tablo 7’de veriler korelasyon analizi sonuçlarına bakıldığında psikolojik esenlik ile takım performansı arasındaki korelasyon katsayısı 0,348 olarak bulunduğu aralarında orta düzeyde pozitif yönde  $p < 0,001$  anlamlılık düzeyinde doğrusal bir ilişki olduğu görülmüştür. Psikolojik esenlik ile dönüştürücü liderlik toplam puanları arasındaki korelasyon katsayısı 0,306 olup, bu iki değişken arasında da orta düzeyde pozitif yönde  $p < 0,001$  düzeyinde anlamlı doğrusal bir ilişki bulunmaktadır. Takım performansı ile dönüştürücü liderlik arasında ise korelasyon katsayısının 0,766 olduğu görülmüştür. Buna göre bu iki değişken arasında  $p < 0,001$  anlamlılık düzeyinde yüksek derecede pozitif yönlü doğrusal bir ilişki bulunmaktadır.

**Tablo 7.** Psikolojik Esenlik (PERMA), Takım Performansı ve Dönüştürücü Liderlik Puanları Korelasyon Tablosu

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
<b>1) Psikolojik Esenlik- PERMA Toplam Puanı</b>	r 1															
	p 0,865**	1														
<b>2) Olumlu Duygular</b>	r 0,759	0,696	1													
	p 0,000**	0,000**		1												
<b>3) Bağlanma</b>	r 0,755	0,647	0,507	1												
	p 0,000**	0,000**	0,000**		1											
<b>4) İlişkiler</b>	r 0,798	0,679	0,618	0,569	1											
	p 0,000**	0,000**	0,000**	0,000**		1										
<b>5) Anlam</b>	r 0,777	0,646	0,626	0,501	0,761	1										
	p 0,000**	0,000**	0,000**	0,000**	0,000**		1									
<b>6) Başarı</b>	r 0,511	0,354	0,178	0,252	0,191	0,197	1									
	p 0,000**	0,000**	0,000**	0,000**	0,000**	0,000**		1								
<b>7) Olumsuz Duygular</b>	r 0,662	0,530	0,443	0,390	0,415	0,430	0,215	1								
	p 0,000**	0,000**	0,000**	0,000**	0,000**	0,000**	0,000**		1							
<b>8) Sağlık</b>	r 0,446	0,275	0,146	0,323	0,204	0,166	0,506	0,171	1							
	p 0,000**	0,000**	0,000**	0,000**	0,000**	0,000**	0,000**	0,000**		1						
<b>9) Yalnızlık</b>	r 0,731	0,705	0,629	0,543	0,555	0,519	0,277	0,463	0,223	1						
	p 0,000**	0,000**	0,000**	0,000**	0,000**	0,000**	0,000**	0,000**	0,000**		1					
<b>10) Mutluluk</b>	r 0,346	0,330	0,313	0,229	0,310	0,295	0,168	0,194	0,064	0,284	1					
	p 0,000**	0,000**	0,000**	0,000**	0,000**	0,000**	0,000**	0,000**	0,035	0,000**		1				
<b>11) Takım Performansı</b>	r 0,302	0,305	0,290	0,221	0,286	0,280	0,108	0,148	0,039	0,235	0,766	1				
	p 0,000**	0,000**	0,000**	0,000**	0,000**	0,000**	0,000**	0,201	0,000**	0,000**	0,000**		1			
<b>12) Dönüştürücü Liderlik</b>	r 0,292	0,294	0,268	0,217	0,276	0,264	0,105	0,153	0,045	0,234	0,678	0,934	1			
	p 0,000**	0,000**	0,000**	0,000**	0,000**	0,000**	0,000**	0,136	0,000**	0,000**	0,000**	0,000**		1		
<b>13) İdeal Etki</b>	r 0,278	0,276	0,289	0,185	0,246	0,251	0,110	0,150	0,033	0,219	0,706	0,900	0,771	1		
	p 0,000**	0,000**	0,000**	0,000**	0,000**	0,000**	0,000**	0,277	0,000**	0,000**	0,000**	0,000**	0,000**		1	
<b>14) Entelektüel Uyarım</b>	r 0,250	0,264	0,236	0,197	0,241	0,235	0,073	0,123	0,012	0,184	0,690	0,893	0,750	0,776	1	
	p 0,000**	0,000**	0,000**	0,000**	0,000**	0,000**	0,015*	0,000**	0,693	0,000**	0,000**	0,000**	0,000**	0,000**		1
<b>15) İhlam Verici Motivasyon</b>	r 0,267	0,265	0,258	0,197	0,269	0,261	0,098	0,100	0,043	0,205	0,732	0,900	0,774	0,762	0,779	1
	p 0,000**	0,000**	0,000**	0,000**	0,000**	0,000**	0,000**	0,000**	0,154	0,000**	0,000**	0,000**	0,000**	0,000**	0,000**	
<b>16) Bireysel İlgi</b>	r 7,10	7,15	7,83	6,94	7,19	7,36	5,94	7,73	5,62	7,45	3,21	2,94	2,85	3,05	2,98	2,95
	p 1,22	1,690	1,479	1,754	1,663	1,532	1,800	1,802	2,841	2,006	1,032	0,976	0,982	1,158	1,100	1,131
<b>Ortalama</b>																
<b>Std. Sapma</b>																

\*p&lt;0,05 \*\*p&lt;0,001

r=Pearson Korelasyon Katsayısı p=Anlamlılık Düzeyi



#### 4. Sonuç ve Tartışma

Analizler neticesinde araştırma hipotezlerinden H1: Çalışanların psikolojik esenlik düzeyleri arttıkça takım performansı da artış göstermektedir hipotezi doğrulanmaktadır. Yazında psikolojik esenliğin takım performansına etkisini irdeleyen herhangi bir çalışma olmamakla birlikte, bu bulgu, daha önce Yaşın (2016:125) tarafından psikolojik esenlik ve performans arasındaki ilişkinin incelendiği 500 beyaz yakalı çalışan ile yapılan araştırma bulguları ile tutarlılık göstermektedir. Böylece etkin takım yönetimi süreçlerini uygulamak zorunda olan işletmeler açısından, çalışanların psikolojik esenliklerini arttırmak noktasında çeşitli önlemler almak dikkat edilmesi gereken bir husus olarak kanıt bulunmaktadır. Özellikle hizmet sektörü gibi müşteri memnuniyetinin doğrudan çalışan tutum ve davranışları ile ilintili olduğu sektörlerde psikolojik esenlik önemli bir performans yordayıcısı olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu bağlamda özellikle ekip yöneticilerinin sadece performans ve görev odaklı bir yaklaşım sergilemeleri orta ve uzun vadede performans düşüklüğünü, devamsızlık oranlarındaki artışı ve iş gücü devir hızını beraberinde getirebilir. Yoğun çalışma saatlerine sahip, çalışanların büyük ölçüde duygusal emek harcadıkları hizmet sektöründe psikolojik esenliği arttırmak için birey, grup ve örgüt düzeyinde önlemler alınmalıdır. Çalışan Destek Programlarının devreye sokulması, şirket psikologlarından destek alınması gibi uygulamalar söz konusu olabilir. Ayrıca literatür kısmında da bahsedildiği gibi PERMA ile yurt dışındaki kurum ve örgütlerde yapılan psikolojik esenliği arttırıcı çalışma ve eğitimler Türkiye’de de verilebilir. Nihayetinde esenliği yüksek çalışanlar buldukları takımın performansını ve zincirleme bir etkiyle totalde örgütsel performansı da olumlu yönde etkileyecektir.

Araştırmanın 2. Hipotezi olan dönüştürücü liderliğin takım performansı üzerindeki etkisi doğrulanmaktadır. Bu bulgu yazında daha önce liderliğin takım etkinliği üzerindeki etkisini inceleyen

çalışmalar ile örtüşmektedir (Çankaya ve Karakuş, 2010:178; Pınar, 2014:99; Selçuk, 2007:89; Gayef, 2006:67; Türeli ve Mert, 2020:96). Ancak bu çalışmada spesifik olarak dönüştürücü liderliğin takım performansını açıklama derecesi oldukça yüksektir. Aralarında 0.76 gibi bir korelasyon tespit edilmiştir. Bu bulgu sahip olduğu alt boyutlar açısından da dönüştürücü liderliğin takım performansını arttırmada uygulanabilecek en etkili liderlik tarzlarından birisi olduğunu doğrulamaktadır. Tek tek alt boyutları açısından incelendiğinde, en yüksek ilişkinin dönüştürücü liderliğin “bireysel ilgi” boyutu ile takım performansı arasında olduğu görülmektedir. ( $r=0.73$ ). Nihayetinde, dönüştürücü liderin çalışan ihtiyaçları ve beklentileri ile yakından ilgilenmesi ve bu konudaki duyarlılığı bir arada, bir bütün halinde hareket eden takımların performansını da olumlu yönde arttırmaktadır. Dönüştürücü liderin çalışanlarının sahip olduğu potansiyeli ortaya çıkarmaları konusundaki destekleyici tavrı, gösterdiği entelektüel teşvik, etkili ve karizmatik bir rol model olması ve motivasyonu arttırmak konusundaki yaklaşımları takım performansının önemli yordayıcılarıdır. Bu araştırma bulgusu bu anlamda dönüştürücü liderlik- performans yazınına da önemli bir katkı sağlamaktadır. İlerideki çalışmalarda dönüştürücü liderlik, diğer liderlik tarzları ile etkileşim halinde araştırma modellerine dahil edilebilir ve diğer liderlik tarzlarının (karizmatik, vizyoner, stratejik, hizmetkar, otantik, paternalist liderlik vb..) takım performansı üzerindeki etkisine bakılabilir. Bu tarz çalışmaların tekrarlanması takım performansının artırılması açısından uygulamaya katkı sağlayacaktır.

Araştırmanın 3. Hipotezi olan psikolojik esenliğin dönüştürücü liderlik üzerindeki etkisi ve 4. Hipotezi olan dönüştürücü liderliğin psikolojik esenlik ve takım performansı etkileşimindeki düzenleyici rolü doğrulanmaktadır. Böylece, dönüştürücü liderliğin, psikolojik esenliğin takım performansı etkileşiminde düzenleyici etkisi incelenmiş ve bu etkinin varlığı da araştırma sonucu ile kanıtlanmıştır. Ancak beklenenin aksine etki negatif yönlüdür, yani çalışanların

dönüştürücü liderlik algısı arttıkça psikolojik esenliğin takım performansı üzerindeki etkisini azaltmaktadır. Bu durum dönüştürücü liderliğin takım performansını açıklamada psikolojik esenlikten daha önemli bir açıklayıcı güce sahip olması ile açıklanabilir. Dönüştürücü liderlik güçlü bir liderlik modeli ve bağlamsal değişkendir. Araştırma bulgularına bakıldığında psikolojik esenliğin takım performansına etkisinden daha kuvvetli bir şekilde bağımlı değişkeni etkilemektedir.

Dönüştürücü liderlik düşük psikolojik esenliği kompanse edebilmektedir. Çalışanlarına gösterdikleri bireysel ilgi, düşük psikolojik esenlik seviyesinde bile performansın artış göstermesine sebep olabilir şeklinde bir çıkarım yapabiliriz. Düzenleyici etkinin ters yönlü olarak ortaya çıkması, araştırma modelinin aracı değişken mantığı ile kurulması fikrini de akıllara getirmektedir. Bir başka araştırmada, dönüştürücü liderlik modelin bağımsız değişkeni olarak alınarak, psikolojik esenlik aracılığı ile takım performansı üzerindeki etkisi de incelenebilir.

Genel anlamda bu çalışmanın bulguları, hem dönüştürücü liderlik hem de takım performansı yazınına katkı sağlamakta ve ileride yapılacak çalışmalara yardımcı olacağı düşünülmektedir. İnsanlar sahip oldukları psiko-sosyal sistemlerini bir tarafa bırakmadan çalışma hayatının içerisine girmektedir. Bu sebeple yöneticilerin çalışanlarının psikolojik esenliklerini arttırmak bağlamında yönetimsel ve örgütsel önlemler almaları örgütlerin başarısı ve bu makale çalışmasında da kanıtlandığı üzere takım bazlı çalışmaların etkinliği açısından önem taşımaktadır.

Çalışma yaşamının kalitesi arttıkça bireylerin psikolojik esenlikleri de olumlu yönde artış gösterecektir. İnsan kaynakları yöneticileri çalışan doyumunu ölçümlerken çalışanların psikolojik esenliklerini de göz önünde bulundurmalı ve uygulamaya konulan yeni yönetimsel tarz ve tekniklerin psikolojik esenlik üzerindeki etkisini de ölçümlemelidir.

Etkin takım çalışmasının yönetilmesi açısından yöneticilere psikolojik esenlik kavramı bunu arttıracak örgüt kültürü, örgüt yapısı, etkili iletişim gibi konularda eğitimler verilmeli ve aslında her düzeyde ve fonksiyondaki yöneticinin aslında bir İnsan Kaynakları yöneticisi olduğu bilinci yaratılmalıdır. Bu çalışmada literatürde psikolojik esenlik ve takım çalışması üzerindeki etkisi ile ilgili araştırmalara ilk kez dönüştürücü liderlik kavramı da eklenmiş ve bu iki kavram takım performansının bir önceli olarak dahil olmuştur.

## Kaynakça

- Arlond, K. A., Turner, N., Barling, J., Kelloway, E. K. ve McKee, M. C. (2007). Transformational Leadership and Psychological Well-being: The Mediating Role of Meaningful Work. *Journal of Occupational Health Psychology*. 12 (3), 193-203.
- Baltaş, A. (2005). *Ekip Çalışması ve Liderlik*. 6.Baskı. İstanbul: Remzi Kitapevi.
- Bass, B.M. (1990). *Bass and Stodgill's Handbook of Leadership*. 3rd. ed. New York, Free Press.
- Bass, B.M. ve Avolio, B.J. (1990). The Implications of Transactional and Transformational Leadership for Individual, Team and Organizational Development. *Research in Organizational Change and Development*. 4, 231-272.
- Bass, M.B. ve Avolio, B.J. (1995). Transformational Leadership and Organizational Culture. *Public Administration Quarterly*. 17(1), 112-121.
- Bateman, B., Colin Wilson, F. ve Bingham, D. (2002). Team Effectiveness–Development of An Audit Questionnaire. *Journal of Management Development*, 21(3), 215-226
- Bradburn N. M. (1969). *The Structure of Psychological Well-being*. Chicago, Aldine.
- Butler, J. ve Kern, M.L. (2016). The PERMA-Profil: A Brief Multidimensional Measure of Flourishing. *International Journal of Wellbeing*, 6(3), 1-48.
- Cho, J. ve Dansereau, F. (2010), Are Transformational Leaders Fair? A Multi-Level Study of Transformational Leadership, Justice Perceptions, and Organizational Citizenship Behaviors. *The Leadership Quarterly*. 21(3), 409–421.
- Cleland D.I. (1996). *Strategic Management of Teams*. New York, Wiley.
- Cohen, S.G. ve Bailey, D.R. (1997). What Makes Teams Work: Group Effectiveness Research From Shop Floor to The Executive Suite. *Journal of Management*. 23(3), 239-290.

- Cropanzano, R. ve Wright, T. A. (1999). A 5-Year Study of Change in The Relationship Between Well-Being and Job Performance. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*. 51(4), 252–265.
- Csikszentmihalyi M. (2008). *Flow: The Psychology of Optimal Experience*. New York, Harper and Row.
- Cunningham, M.R., (1988). What Do You Do When You're Happy or Blue? Mood, Expectancies, and Behavioral Interest. *Motivation and Emotion*. 12, 309–331.
- Çankaya, İ. H., ve Karakuş, M. (2010). Okul Yöneticilerinin Takım Liderliği Davranışlarına Yönelik Bir Ölçme Aracı Geliştirme Çalışması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 16(2), 167-183.
- Çetin, F., Turgut, H. ve Sözen, H. C. (2015). Öznel İyi Oluşun Yordanmasında Sabit Kişilik Örüntüsü: Psikolojik Sermayenin Aracılık Rolü. *Türk Psikoloji Dergisi*, 30(76), 68-75.
- Çolakoğlu, B. (2018), *Liderin Takım Çalışması Üzerindeki Etkileri Ve Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Programı.
- Deci, E. L. ve Ryan, R. M. (2000). The “What” and “Why” of Goal Pursuits: Human Needs and The Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry*. 11(4), 227-268.
- Demirci, İ. ve Ekşi, F. (2015). Ergenler İçin Beş Boyutlu İyi Oluş Modeli: EPOCH Ölçeği'nin Türkçe Formunun Geçerliliği ve Güvenirliği. *Gençlik Araştırmaları Dergisi*. 3(3), 9-3.
- Demirci, İ., Ekşi, H., Dinçer, D. ve Kardaş, S. (2017). Beş Boyutlu İyi Oluş Modeli: Perma Ölçeği'nin Türkçe Formunun Geçerlik ve Güvenirliği. *The Journal of Happiness & Well-Being*, 5(1), 60-77.
- Diener, E. (2000). Subjective Well-being: The Science of Happiness and A Proposal for A National Index. *American Psychologist*, 55(1), 34–43.
- Diener, E. (2006). Guidelines for National Indicators of Subjective Wellbeing and Ill-being. *Journal of Happiness Studies*, 7, 397-404.
- Diener, E. ve Chan, M. (2011). Happy People Live Longer: Subjective Well-Being Contributes to Health and Longevity. *Applied Psychology Health and Well-Being*. 3(1), 1- 43.
- Diener, E. ve Lucas, R. (2000). Subjective Emotional Well-being. M. Lewis ve J. M. Haviland-Jones (Ed.), *Handbook of Emotions* içinde, New York, Guilford, 325-337.
- Diener, E. ve Ryan, K. (2009). Subjective Well-being: A General Overview. *South African Journal of Psychology*. 39(4), 391-406.
- Diener, E. ve Seligman, M. E. P. (2002). Very Happy People. *Psychological Science*. 13(1), 81–84.

- Diener, E. ve Seligman, M.E.P. (2004). Beyond Money: Toward an Economy of Well-being, *Psychological Science in the Public Interest*, 5(1), 1-31.
- Diener, E., Horowitz, J. ve Emmons, R.A. (1985). Happiness of The Very Wealthy, *Social Indicators Research*, 16(3), 263-274.
- Diener, E., Kahneman, D., Tov, W. ve Arora, R. (2009). Income's Association with Judgments of Life Versus Feelings. E. Diener, D. Kahneman ve J.F. Helliwell (Ed.), *International Differences in Well-being* içinde, Oxford University Press, 3-15.
- Diener, E., Kahneman, D., ve Helliwell, J. (2009). *Introduction. International Differences in Well-Being*. Oxford University Press.
- Diener, E., Nickerson C., Lucas, R.E ve Sandvik, E. (2002). Dispositional Affect and Job Outcomes. *Social Indicators Research*. 59(3), 229-259.
- Diener, E., Oishi, S. ve Lucas, R. E. (2003). Personality, Culture, and Subjective Well-being: Emotional and Cognitive Evaluations of Life. *Annual Review of Psychology*. 54(1), 403-425.
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E. ve Smith, H. L. (1999). Subjective Well-Being Three Decades of Progress. *Psychological Bulletin*. 125.2, 276-302.
- Diener, E., ve Tov, W. (2007). Subjective Well-Being and Peace. *Journal of Social Issues*, 63(2), 421-440.
- Diener, E., Wirtz, D., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D., Oishi, S. ve Biswas-Diener., R. (2010). New Well-Being Measures: Short Scales to Assess Flourishing and Pozitive and Negative Feelings. *Social Indicators Research*. 97(2), 143-156.
- Doğan, T. (2013). Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Öznel İyi Oluş. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 14(1), 56-64.
- Efil, İ. (1993). *İşletmelerde Yönetim ve Organizasyon*. Bursa, Uludağ Üniversitesi Yayınları.
- Fisher, W. ve Phillips, D (2014). Beyond Transactional and Transformational Leadership Into The Double Helix: a Case-Study of Blended Leadership in Police Work. *Review of Enterprise and Management Studies*. 1(2), 16-28.
- Fitzsimmons, J. A. ve Sullivan, R. S. (1998). *Services Operations Management*, McGraw Hill Book Company.
- Flügel, J. C. (1925). A Qualitative Study of Feeling and Emotion in Everyday Life. *British Journal of Psychology*. 15, 318-355.
- Fredrickson, B. L. (2001). The Role of Positive Emotions in Positive Psychology: The Broaden-and-Build Theory of Positive Emotions. *American Psychologist*. 56(3), 218-226.
- Fredrickson, B. L. (2004). The Broaden-and-Build Theory of Positive Emotions. *Philosophical Transactions of the Royal Society B: Biological Sciences*, 359(1449), 1367-1378.

- Friedman, H. (2000). Transformational Leadership. *National Public Accountant*. 45(3), 8-11.
- Frieling, E., Freiboth, M., Henniges, D. ve Saager, C. (1997). Effects of Team Work on The Working Conditions of Short Cycled Track Work: a Case Study From the European Automobile Industry. *International Journal of Industrial Ergonomics*. 20, 371-388.
- Gayef, A., (2006). *Özel Hastanelerde Uygulanan Liderlik Yaklaşımlarının Üst Düzey Yöneticilerin Takım Çalışması ve Örgüt İklimi Algılamaları Üzerindeki Etkisi*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Gordon, T. (1998). *E.L.E -Katılımcı Yönetimin Temeli*. İstanbul, Sistem Yayıncılık.
- Günaydın, S.C. (2018). Davranışsal Açından Yönetim. A.Akdemir (Ed.), *Örgütlerin Yönetimi, Kuramsal, Kavramsal ve Tematik Açılardan Yönetim*, İstanbul, Beta Yayıncılık.
- Haksever, C., Render, B., Russel, R. ve Murdick, R. G. (2000). *Service Management and Operations*, Second Edition, Prentice Hall Inc.
- Haleem, M., Masood, S., Aziz, M. ve Jami, H. (2017). Psychological capital and mental health of rescue workers. *Pakistan Journal of Psychological Research*, 32(2), 429-447.
- Hardy, L., Arthur, C. A., Jones, G., Shariff, A., Munnoch, H., Isaacs, I., ve Allsopp, A. J., (2010). The Relationship Between Transformational Leadership Behaviors, Psychological, and Training Outcomes in Elite Military Recruits. *The Leadership Quarterly*. 21(1), 20-32.
- Iraz, R. ve Şimşek, G. (2004). Örgütsel Değişimin Gerçekleştirilmesinde Liderliğin Rolü: Transformasyonel Liderlik İncelemesi. *Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 4(7), 99-117.
- Kahneman, D. (1999). Objective Happiness. D. Kahneman, E. Diener ve N. Schwarz (Ed.), *Well-being: The Foundations of Hedonic Psychology* içinde, New York, Sage. 3-25.
- Karacaoğlu, K. ve Köktaş, G. (2016). Psikolojik Dayanıklılık ve Psikolojik İyi Olma İlişkisinde İyimserliğin Aracı Rolü: Hastane Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *İş ve İnsan Dergisi*, 3(2), 119-127.
- Katzenbach, J.R. ve Smith, D.K. (1994). *The Wisdom of Teams*. US, Harper Collins.
- Kern, M. L., Waters, L. E., Adler, A., ve White, M. A. (2015). A Multidimensional Approach to Measuring Well-being in Students: Application of the PERMA framework. *Journal of Positive Psychology*, 10(3), 262-271.
- Kern, M. L., Waters, L., Adler, A., ve White, M. (2014). Assessing Employee Wellbeing in Schools Using a Multifaceted Approach: Associations with Physical Health, Life Satisfaction, and Professional Thriving. *Psychology*, 5, 500-513.

- Keyes, C. L. M. (2005). Mental Illness and/or Mental Health? Investigating Axioms of the Complete State Model of Health. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*. 73(3), 539-548.
- Khaw, D. ve Kern, M. (2014). A Cross-Cultural Comparison of the PERMA Model of Well-being. *Undergraduate Journal of Psychology at Berkeley, University of California*. 8, 10-23.
- Kutanis, R.Ö. (2002). *Esnek Örgütlenme Yöntemi Olarak Takımlar Modern Yönetim Yaklaşımları*. İstanbul, Beta Yayınları.
- Lovett, N. ve Lovett, T. (2016). Wellbeing in Education: Staff Matter. *International Journal of Social Science and Humanity*. 6(2), 107-112.
- Luthans, F., Avolio B. J., Walumbwa F. O. ve Li W. (2005). The Psychological Capital of Chinese Workers: Exploring the Relationship with Performance. *Management and Organization Review*. 1(2), 249-271.
- Lyubomirsky, S., King, L. ve Diener, E. (2005). The Benefits of Frequent Positive Affect: Does Happiness Lead to Success? *Psychological Bulletin*. 131, 803-855.
- Mamacı, M. (2019). *Duygusal Emek ve İyi Oluş Modeli Perma Arasındaki İlişkide Psikolojik Sermayenin Rolü*, Doktora Tezi, Okan Üniversitesi, Uygulamalı Psikoloji Doktora Programı.
- Miquelon, P. ve Vallerand, R.J. (2008). Goal Motives, Well-Being, and Physical Health: An Integrative Model. *Canadian Psychology*. 49(3), 241-249.
- Neumeier, L. M., Brook, L., Ditchburn, G. ve Sckopke, P. (2017). Delivering Your Daily Dose of Well-being to The Workplace: A Randomized Controlled Trial of An Online Well-being Programme for Employees. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 26(4), 555-573.
- Nikezić, S., Purić, S. ve Purić, J. (2012). Transactional and Transformational Leadership: Development Through Changes. *International Journal for Quality Research*. 6(3), 285-296.
- Oakland, J.S. (1993). *Total Quality Management: The Road to Improving Performance*. Oxford, Butterworth – Heinemann Ltd.
- Osborn, R. N. ve Marion, R. (2009). Contextual Leadership, Transformational Leadership and The Performance of International Innovation Seeking Alliances. *The Leadership Quarterly*. 20(2), 191- 206.
- Patiar, A. ve Mia, L. (2009). Transformational Leadership Style, Market Competition and Departmental Performance: Evidence from Luxury Hotels in Australia. *International Journal of Hospitality Management*. 28(2), 254-262.
- Pınar, T., (2014), *Sanal Takımların Yönetimi, Liderlik ve Takım Etkinliği İlişkisi*, Doktora Tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.



- Pielstick, D. (1998). The Transforming Leader, A Meta-Ethnographic Analysis. *Community College Review*, 26(3), 15-34.
- Robertson, I.T. ve Cooper, C.L. (2010). Full Engagement: The Integration of Employee Engagement and Psychological Well-Being. *Leadership & Organization Development Journal*. 31(4), 324-336.
- Ryan, R. M. ve Deci, E. L. (2001). On Happiness and Human Potentials: A Review of Research on Hedonic and Eudaimonic Well-being. *Annual Review of Psychology*. 52(1), 141-166.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is Everything, or Is It? Explorations on the Meaning of Psychological Well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069-1081.
- Ryff, C. D. ve Keyes, C. L. (1995). The Structure of Psychological Well-being Revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719-727.
- Ryff, C. D. ve Singer, B. H. (2008). Know Thyself and Become What You Are: A Eudaimonic Approach to Psychological Well-being. *Journal of Happiness Studies*. 9(1), 13-39.
- Ryff, C.D. (1989). Beyond Ponce de Leon and Life Satisfaction: New Directions in Quest of Successful Aging. *International Journal of Behavioural Development*. 12(1), 35-55.
- Salas, E., Dickinson, T. L., Converse, S. A. ve Tannenbaum, S. I. (1992). Toward An Understanding of Team Performance and Training. R. W. Swezey ve E. Salas (Ed.), *Teams: Their Training And Performance*. 3-29.
- Selçuk, G., (2007), *Takım Çalışmasında Liderin Rolü :Küçükçekmece ve Esenler İlçesi Devlet İlköğretim Okullarında Görevli Müdür Yardımcılarının Takım Çalışmasında Liderin Rolüne İlişkin Algılarının İncelenmesi*, Yüksek Lisans tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Seligman M. E. P. (2011). *Flourish*. New York, Simon and Schuster Books.
- Seligman, M. E. P. (2002). *Authentic Happiness*. New York, Free Press.
- Simic, I., (1998), Transformational Leadership-The Key to Successful Mangement of Transformational Organizational Chances. *University of NIS The Scientific Journal of Facta Universitatis*, 1(6), 49-55.
- Slavin, S. J., Schindler, D., Chibnall, J. T., Fendell, G., & Shoss, M. (2012). PERMA: A Model for Institutional Leadership and Culture Change. *Academic Medicine: Journal of the Association of American Medical Colleges*, 87(11), 14-81.
- Steger, M. F., Frazier, P., Oishi, S. ve Kaler, M. (2006). The Meaning in Life Questionnaire: Assessing the Presence of and Search for Meaning in Life. *Journal of Counseling Psychology*. 53(1), 80 -93.

- Strutton, D. ve Lumpkin, J. R. (1993). The Relationship Between Optimism and Coping Styles of Salespeople, *Journal of Personal Selling and Sales Management*, 13(2), 71-82.
- Tov, W. ve Diener, E. (2008). The Well-Being of Nations: Linking Together Trust, Cooperation, and Democracy. B.A. Sullivan, M. Snyder ve J.L. Sullivan (Ed.), *Cooperation: The Political Psychology of Effective Human Interaction*. Malden MA, Blackwell Publishing, 323-342.
- Türel, N.Ş. ve Mert, G. (2020), Hizmet Sektöründe Algılanan Liderlik Tarzları ve Yöneticiye Duyulan Güven: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama, *International Journal of Disciplines Economics & Administrative Sciences Studies*. 6(15), 87-98. Doi: <http://dx.doi.org/10.26728/ideas.227>.
- Ünal, S.B. (2017). *Dönüşümcü Liderliğin Örgütsel Çıktılara Etkisi: Bir Meta-Analiz Çalışması*. Yayınlanmış Doktora Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı.
- Waterman, A. S. (2007). On The Importance of Distinguishing Hedonia And Eudaimonia When Contemplating The Hedonic Treadmill. *American Psychologist*, 62(6), 612-613.
- Waterman, A.S. (1993). Two Conceptions of Happiness: Contrasts of Personal Expressiveness (Eudaimonia) and Hedonic Enjoyment. *Journal of Personality and Social Psychology*. 64(4), 678-691.
- Wright, T. A., Cropanzano R. ve Bonett D. G. (2007). The Moderating Role of Employee Positive Well-Being on the Relation Between Job Satisfaction and Job Performance. *Journal of Occupational Health Psychology*. 12(2), 93-104.
- Wright, T. A., Larwood L. ve Deney P. J. (2002). The Different “Faces” of Happiness/Unhappiness in Organizational Research: Emotional Exhaustion, Positive Affectivity, Negative Affectivity, and Psychological Well-Being as Correlates of Job Performance. *Journal of Business and Management*, 8(2), 109-126.
- Yaşın, T. (2016). *Kişilik Özellikleri ve Psikolojik Sermayenin Psikolojik İyi Oluş, Akış Deneyimi, İş Tatmini ve Çalışan Performansına Etkileri*. Doktora Tezi, Başkent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Yazıcı, S. (2001) *Öğrenen Organizasyonlar*. İstanbul, Alfa.
- Yılmaz, H. (1999), İşletmelerde Takım Çalışması Yolu ile Motivasyon. *Standart Dergisi, TSE*. 448.
- Zehir, C., ve Özşahin, M. (2008). Takım Yönetimi Ve Takım Etkinliğini Belirleyen Faktörler: Savunma Sanayinde Ar-Ge Yapan Takımlar Üzerinde Bir Saha Araştırması. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(2), 266-279.
- Zobal C. (1999). The Ideal Team Compensation System- *An Overview, Part II, Team Performance Management*, 5(1), 23-45.

## Kültürel Göstergeler Projesi Kapsamında Türk Sinemasında Şiddet ve Cinsellik

Ece ÜNÜR\*

<sup>1</sup>Doç. Dr., Haliç Üniversitesi Halkla İlişkiler ve Tanıtım Bölümü, İstanbul, Türkiye  
**Orcid Numarası:** 0000-0001-6945-5677

**Geliş Tarihi:** 07.12.2021

**\*Sorumlu Yazar e mail:** eceunur@halic.edu.tr

**Kabul Tarihi:** 18.02.2022

**Atf/Citation:** Ünür, E. (2022). “Kültürel Göstergeler Projesi Kapsamında Türk Sinemasında Şiddet ve Cinsellik”, *Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 2022, 5(1): 119-161.

### Öz

Gerek televizyon gerekse de sinema ekranlarından bireylere kurgulanmış gerçeklikler sunulmakta, bu yolla herkese hitap eden bir kültür yaratılmakta ve siyasi/ekonomik elitlerin çıkarlarını meşrulaştırabilecek bir düşünce tarzı izleyicilerin zihinlerine ekilmeye çalışılmaktadır. Televizyonun bu düzeni yaratmadaki gücünün sınırları birçok çalışmaya konu edilmiştir. Bunlardan bir tanesi George Gerbner’in başlattığı Kültürel Göstergeler Projesi’dir ve proje kapsamında televizyondan sunulan ana temanın şiddet olduğu ve onu cinsellik temasının izlediği ortaya konulmuştur. Şiddet bağlamında suç, ölüm, yaralama ve her türden macera unsuru izleyiciye sunulurken; cinsellik bağlamında entrika, romantizm, aşk, erotizm temsil edilmektedir. Çalışma kapsamında “Ah nerede o eski filmler” serzenişinden yola çıkılmış ve gerçekten 1960’lar ve 1970’lerin Türk sinemasının, “masum” olup olmadığı, daha az şiddet ve cinsellik içerip içermediği Kültürel Göstergeler Projesi neticesinde ortaya konulan belli başlı kavram ve kuramlar bağlamında araştırmaya tabi tutulmuştur. Literatür için proje kapsamında geliştirilen Ekme Kuramı, Acımasız Dünya Sendromu ve Mutlu Şiddet kullanılmıştır. Çalışmanın analiz kısmında ise Yeşilçam melodram sineması, Kemal Sunal filmleri ve günümüz gişe filmleri arasından rastgele örneklem yöntemiyle seçilen filmlerdeki şiddet ve cinsellik unsurları kodlanarak kıyaslanmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Kültürel Göstergeler Projesi, Acımasız Dünya Sendromu, Ekme Kuramı, Mutlu Şiddet, Türk Sineması

## Violence and Sexuality in Turkish Cinema in the Context of Cultural Indicators Project

### Abstract

In both television and cinema, fictionalized realities are presented to individuals, and thus both a culture that appeals to everyone is created and a way of thinking that can legitimize the interests of political/economic elites are tried to be cultivated in the minds of the audience. The limits of the power of television to create this order have been the subject of many studies. One of them is George Gerbner's Cultural Indicators Project, which reveals that the main theme presented on television is violence, which is followed by sexuality. While crime, death, injury, and all kinds of adventure elements are presented to the audience in the context of violence; intrigue, romance, love, and eroticism are represented in the context of sexuality. The starting point of this work was the perception of "Where are those old movies?" and it was aimed at figuring out whether the movies of the 1960s or 1970s were really more "innocent" or whether they contained less violence and sexuality compared with today's box office movies in terms of the major concepts and theories put forward as a result of the Cultural Indicators Project. For the literature part of the study, Cultivation Theory, Mean World Syndrome, and Happy Violence, which were developed within the scope of the project, were used. For the analysis part of the study, the scenes including violence and sexuality in the movies selected by the random sampling method among the melodramatic *Yeşilçam* movies, Kemal Sunal movies, and contemporary box office movies were coded and compared.

**Keywords:** Cultural Indicators Project, Mean World Syndrome, Cultivation Theory, Happy Violence, Turkish Cinema

### 1. Giriş

Geleneksel kitle iletişimi yukarıdan aşağıya doğru iletilen tek yönlü mesajlar biçiminde yapılmaktadır. Buradan yola çıkılarak geleneksel kitle iletişim araçlarında kaynak ile alıcı arasındaki etkileşimin çok sınırlı olduğunu ve geribildirim almanın zor olduğunu söylemek mümkündür (Özkan, 2017: 133). Günümüzde geleneksel kitle iletişim araçlarından en yaygın kullanılanı şüphesiz ki televizyondur. Televizyon hakkında yapılmış birçok çalışma bulunmaktadır. Bu

çalışmalardan bazıları televizyonun kitleleri bilgilendirme ve eğitme işlevine odaklanırken, bazıları ise televizyonun gerçekliği, siyasi ve ekonomik elitlerin çıkarları doğrultusunda yeniden kurgulayarak yapay kültürler yarattığını vurgulamaktadır. Televizyon üzerine yapılan en uzun soluklu ve en kapsamlı araştırmaların başında (Tekinalp ve Uzun, 2009: 103) George Gerbner'in (1970) yürüttüğü Kültürel Göstergeler Projesi gelmektedir. Bu araştırma televizyon yayınlarında en sık başvurulan temanın şiddet olduğunu ortaya koymaktadır. Araştırmaya göre fazla televizyon izleyen bireylerin zihinlerine bu tema yani şiddet ekilmekte ve bireylerin reel sosyal hayatı algılaması bu doğrultuda şekillenmektedir (Tekinalp ve Uzun, 2009: 105).

Televizyona ilişkin bu yaklaşımların bir benzeri sinema endüstrisinde de görülmektedir. Sinema endüstrisi eleştirel bakış açısına göre kâr amacını maksimize eden, toplum mühendisliği yapan, bireyleri uyuşturan politik bir araçken; liberal yaklaşımlara göre toplumları eğitmekte, bilgilendirmekte, belirli konular hakkında farkındalık yaratarak kamuoyu oluşturmaktadır. Sinema eleştirmenlerine göre her filmin vermek istediği bir mesaj bulunmaktadır ve bu mesajları anlamının en iyi yolu filmin çekildiği yerin sosyo-ekonomik ve sosyo-kültürel yapısının analiz edilmesidir (Öztunç, 2019: 75). Kimi zaman içinde bulunan toplumun özelliklerini doğrudan veya dolaylı yoldan yansıtan; kimi zamansa toplumsal bir değişim ve dönüşüm yaratma imkânı sunan filmler (Sevinç, 2014: 97) birer kültür ürünüdür ve bireylere bir etkileşim ve iletişim ortamı sunmaktadır (Tofur, 2017: 54). Bir diğer ifadeyle filmler bir yandan toplumdan etkilenen bir yandan da toplumu etkileyebilen çift yönlü bir iletişim kanalıdır (Sevinç, 2014: 98). Bununla birlikte, televizyon gibi film endüstrisinde de şiddet ve cinsellik sıkça kullanılan temalar arasında yer almaktadır (Gerbner, 1996'dan akt. Özer, 2005: 105).

Türk Sineması'nın başlangıcı 14 Kasım 1914 tarihine uzanmaktadır. Her ne kadar günümüzde bir kopyasına ulaşılmasa da Fuat Uzkınay'ın

çektığı 150 metrelik belgesel filmi *Ayastefanos'taki Rus Abidesinin Yıkılışı* ilk Türk filmi olarak kabul görmektedir (Özgüç, 1993: 13). Sinema tarihçisi Nijat Özön'e (1985: 333-339) göre Türk sineması beş dönemden oluşmaktadır: İlk Dönem Türk Sineması (1910-1922), Tiyatrocular Dönemi (1922-1939), Geçiş Dönemi (1939-1950), Sinemacılar Dönemi (1950-1970) ve Yeni Türk Sineması Dönemi. Çalışmanın temel amacı Gerbner'in sözünü ettiği şiddet ve cinsellik unsurunun yıllara göre değişimini analiz etmekten ziyade farklı film türlerinde nasıl kullanıldığının karşılaştırılmasıdır. Bu sebeple Türk sinemasının dönemlerinden bağımsız bir şekilde örneklem oluşturulmuştur. Çalışmanın literatür kısmında Kültürel Göstergeler Projesi kapsamında ortaya konulan Acımasız Dünya Sendromu, Mutlu Şiddet ile Ekme Kuramı ele alınmış ve bu kavramların şiddet ile cinsellik temalarının algılanmasında oynadıkları roller incelenmiştir. Çalışmanın uygulama kısmında ise melodramlar, komedi filmleri ve gişe filmleri üç ana tema olarak belirlenmiş; melodramlar için Yeşilçam sineması, komedi filmleri için Kemal Sunal filmleri ve gişe filmleri için de 2019 yılında vizyona giren filmler ele alınmıştır. Bu temalardan basit rastgele örneklem yöntemiyle üçer tane film seçilmiş ve bunlar şiddet, cinsellik ve bu iki unsurla bağlantılı olduğundan ahlaki değerler bağlamında içerik analizi kullanılarak kıyaslanmıştır. Çalışmanın temel sınırlılığı örneklem kümesinin 9 filmle sınırlandırılması olmuştur.

## **2. Kültürel Göstergeler Projesi: Ekme Kuramı, Acımasız Dünya Sendromu ve Mutlu Şiddet**

Philadelphia Üniversitesi Annenberg İletişim Okulu'nda George Gerbner ile arkadaşları 1960'ların ortasında televizyonun bireyler üzerinde yarattığı etkileri ölçümlemek üzere bir araştırmaya başlamış ve buna Kültürel Göstergeler Projesi (*Cultural Indicators Project*) adını vermişlerdir (Çığ, 2018: 3). 1990'ların ortalarına kadar devam eden araştırma kapsamında televizyonda *prime time*'da ve gündüz kuşağında yayımlanan programlar, içerik analizi yöntemi kullanılarak

incelenmiş ve televizyonun temel karakteristik özellikleri ile bireylere ekme istediği görüş ve değerler araştırılmıştır (Çığ, 2018: 3; Erdoğan, 1998: 150).

Kültürel Göstergeler Projesi üç temel aşama üzerine inşa edilmiştir (Gerbner, 1970: 71). Bunlardan ilki, medya şirketlerinin sahiplik yapıları ile ilişkileri, medyadaki üretim süreçlerinin nelere bağlı olduğu gibi durumların araştırıldığı kurumsal süreç çözümlemesidir (Özkan, 2017: 133). İkinci aşama, ekonomik elitlerin mesaj oluştururken kendi çıkarlarını gözetip gözetmediğinin araştırıldığı veya mesaj ile yaygın görüş haline getirilmek ya da dışlanmak istenen tutum, görüş veya fikirlerin neler olduğunun incelendiği mesaj sistemi çözümlemesidir (Shanahan ve Morgan, 1999: 16). Projenin son aşaması yetiştirme çözümlemesidir. Bu aşamada televizyonun verdiği mesajların bireyler üzerinde ne gibi etkiler yarattığı, fazla televizyon izleyenlerle az televizyon izleyenler arasında bir fark olup olmadığı araştırılmış (Gerbner, 1970: 72; Shanahan ve Morgan, 1999: 25) ve bunun bir uzantısı olarak 1973 yılında Ekme (Yetiştirme) Kuramı (*Cultivation Theory*) tanımlanmıştır. Kuramla birlikte televizyonun bireylerin tutum, inanç, fikir ve davranışlarını uzun dönemde etkileme konusunda ciddi bir güce sahip olduğu ortaya konulmuştur (Gerbner, 1970: 72; Güngör, 2016: 113).

Ekme kelimesinin kullanılmasındaki amaç belli bir “fikir, ideoloji, psikoloji, politika ve kültürü önceden belirlenmiş olan belli bir yere yani seyircinin bilincine yerleştirerek beslemek adına yapılan faaliyetler”i tanımlamaktır (Öztunç, 2019: 79-80). Buna göre medya öncelikli olarak gerçekliği kendi çıkar ve görüşleri doğrultusunda yeniden kurgulamakta ve kitlelere iletmektedir. Bu iletiler izleyicilerin zihinlerine ekilmekte ve sık tekrarlar ya da fazla izleme sonucunda ekilenler filizlenerek yeşermekte ve birey televizyonun kendisine sunduğu kurgusal gerçekliğe inanmaya başlamakta; diğer bir ifadeyle bireylerin gerçeklik algıları televizyon tarafından şekillendirilmekte

ve televizyon tarafından yaratılan yapay bir kültür ortaya çıkmaktadır (Bak vd., 2020: 490; Gündüz vd., 2020: 334; Polat, 2019: 81). Ekme Kuramı'na göre televizyon başında çok vakit geçirenler enformasyon alma açısından televizyondan gelen mesajlara daha fazla maruz kaldığından, bu bireyler televizyonu az seyreden bireylere kıyasla daha kolay etki altında kalabilmekte, televizyonun yarattığı dünyadan ve gerçeklik algısından daha çok etkilenmekte ve televizyon bu sayede istediği dünyayı bireylerin zihinlerine ekmektedir (Bak vd., 2020: 489; Kaya, 2019: 1445). Bu kısa sürede ortaya çıkan bir etki olmaktan ziyade uzun dönemli bir sonuçtur (Koç, 2018: 30).

Kültürel Göstergeler Projesi ve Ekme Kuramı çalışmaları televizyon içeriklerindeki ana temanın şiddet ve ölüm olduğunu ortaya koymaktadır (Alemdar ve Erdoğan, 1990:144). Bir bireyin gerçek hayatta karşılaşabileceği şiddet ögesinin 10 katı televizyon ekranlarından yansıtılmaktadır. Fazla televizyon seyreden bireyler dolayısıyla gerçek hayatı olduğundan daha şiddet içerikli olarak algılamaya başlamaktadır. Medyada temsil edilen bu şiddet ve suçlar, izleyiciyi suç ve şiddete yöneltmekten çok; onların suç ve şiddet konusundaki inanışlarını biçimlendirmektedir (Mutlu, 1999: 98). Diğer bir ifadeyle, şiddete bağlı suçun, özellikle de cinayet görüntülerinin medyada ve filmlerde yoğun bir biçimde temsil edilmesi neticesinde; izleyiciler korkularının tutsağı haline gelmekte ve dolayısıyla problemlerin çözümünde otoriter yöntemlere olumlu bakmaya başlamaktadırlar (Tulloch, 2000: 44). Chomsky (2010: 434) de bu tarzda bir temsilin izleyicinin korku duygularını tetiklediğini ve korkunsa bireyleri denetim altına almada etkin bir yol olduğunu savunmaktadır, zira bireyler güvenliklerinin sağlanması için devletin her türden sert uygulamalarına rıza göstermektedirler; bu ise beraberinde otoriteye itaat sonucunu doğurmaktadır. Medyadan ekilen şiddet içerikli mesajlar sonucunda birey, güvensizlik hissetmekte, kendini tehlike altında algılamakta ve dolayısıyla korkarak korunma ihtiyacı artmaktadır (Gerbner ve Gross, 1976: 191). Birey korktukça



eve kapanmayı tercih etmekte, eve kapandıkça televizyona daha çok maruz kalmakta ve bu daha çok korkmasına yol açan sarmal bir döngü yaratmaktadır (Gerbner, 2004'ten akt. Koç, 2018). Gerbner bireyin dünyayı olduğundan daha tehlikeli bir yer olarak algılaması ve buna bağlı olarak paranoyaklaşması durumunu Acımasız Dünya Sendromu (*Mean World Syndrome*) olarak tanımlamaktadır (Gerbner vd., 1980: 25; Gerbner, 1998: 185). Araştırmacı 30 yıl önce Amerikalıların idam cezasını desteklemekten, bugün bu cezayı savunmalarını Acımasız Dünya Sendromu'nun bir sonucu olarak değerlendirmektedir (Kaya, 2019: 1446). Özetle, televizyondaki şiddet içeriklerinin neticesinde (a) birey dünyayı olduğundan daha kötü bir yer gibi algılamakta, (b) şiddet kültürü tetiklenmekte, (c) birey giderek paranoyaklaşmakta ve buna bağlı olarak da kendisini savunmak için güvenlik önlemleri almaya veya polis-devlet uygulamalarına rıza göstermeye başlamaktadır (Alemdar ve Erdoğan, 1990: 144; Bak vd., 2020: 490; Kahya, 2018: 45;).

Şiddet içerikli yayınlarda genellikle kadınların, yaşlıların, azınlık gruplarının ötekileştirildiği ve kurbanlaştırıldığı görülmektedir (Çığ, 2018:14). Bireyin gerçek hayatında da bu tarz şiddet öğelerine maruz kalması veya maruz kalan tanıdıklarının olması, televizyon tarafından sunulan mesajların daha kolay ekilmesine yol açmaktadır. Rezonans (*resonance*) olarak tanımlanan bu durum sonucu oluşan katlanmış etkiye ise Çift Doz Etkisi (*double dose effect*) denilmektedir (Gerbner vd., 1980: 15; Shanahan ve Morgan, 1999). Örneğin gerçek hayatta sürekli şiddete maruz kalan bir kadın, uğradığı şiddetin fazlasını televizyon ekranlarından gördüğünde, bu kadının zihnine dünyanın tehlikeli olduğu mesajının ekilmesi daha kolay olmaktadır.

Acımasız Dünya Sendromu ve/veya Çift Doz Etkisi'ne giren bireylerin şiddet algısında bir artış meydana geldiğinden, bu bireyler her an şiddetin kurbanı olabileceklerinden korkmakta ve bu korku güvensizlik yaratmaktadır. Ancak kimi zaman bu etkiler yerini şiddetin

meşru bir yöntem olarak algılanmasına bırakmaktadır. Saldırganlığın ve şiddetin, sorunların olağan bir çözüm yoluymuşçasına aktarılması, şiddetin meşrulaşmasının ve buna bağlı olarak izleyicinin şiddete karşı duyarsızlaşmasının ilk sebebidir (Kaya, 2019: 1446). Bir diğer sebep ise izleyicinin televizyonda ya da filmlerde gördüğü karakterlerle özdeşleşmesidir. Özdeşleşme derecesi arttıkça, birey onun uyguladığı şiddet ve suç eylemlerini daha makul görmeye ve bunları zihninde meşrulaştırmaya başlamaktadır (Gerbner, 2004'ten akt. Koç, 2018: 32). Bu meşrulaştırma sonrasında, meşrulaştırmayı yapan birey; benzeri bir durumda kaldığında zihnine ekilen bu kodlama neticesinde benzeri bir şiddeti uygulamaya veya suçu işlemeye yatkınlık gösterebilmektedir.

Suç ve şiddet davranışlarının cezasız kalması, şiddeti meşrulaştıran bir diğer unsurdur. Dramalar temel bir çatışma ve zıtlık üzerine kurulmaktadır. Yeşilçam melodramlarına ve Kemal Sunal filmlerine bakıldığında bu zıtlık temelde iyi/kötü ile zengin/fakir zıtlığıdır. Kimi zamansa çatışma adaletsizlik/adalet, sınıflı toplum/sınıfsız toplum gibi diyalektik bir biçimde kodlanmaktadır. Çatışmalarda kötü ile kodlanmış karakterin suç işlediğinde herhangi bir cezaya çarptırıldığı pek görülmez zira karakterin ceza alması çatışmanın ve dolayısıyla filmin sonlanmasına sebep olmaktadır. İyi olarak kodlanmış karakter suç işlediğindeyse bir şekilde meşrulaştırma mekanizmaları devreye sokulmakta ve o kişi ceza almadan film sonlandırılmaktadır (Bogart, 1999: 277-306). Kimi zaman namus, nefsi müdafaa, vatan, töre gibi gerekçelerle kodlanıp meşrulaştırılan suç; kimi zamansa hiçbir meşrulaştırma mekanizmasına gerek duyulmadan adeta örtbas edilmektedir:

“Fiziksel tecavüzü, tıbbi yardım izler. Simgesel tecavüz gücü gösterir; sadece saldırıyı değil, kurban etmeyi; tedaviyi değil, incitmeyi; kime karşı kimin neyle savaşılabileceğini ve nasıl savaşılabileceğini gösterir. Verilen ders şu şekildedir: Yakalanmadığın sürece, usulüne uygun yapılan çalma, hırsızlık değildir, fakat özel girişimdir, beceridir.” (Özkan, 2017: 132).

Gerbner'in yapmış olduğu araştırmalarda (1970: 77) “iyi adamlar” ile “kötü adamlar” arasındaki şiddet davranışları (“iyi adamlar” en az “kötü adamlar” kadar şiddet eylemlerine karışmaktadır) ve şiddetten etkilenme durumları (“iyi adamlar” kötülere kıyasla daha az yaralanmakta ama şiddetten daha fazla zarar görmektedir) kıyaslanmıştır. “İyi adamların” en az kötüler kadar şiddete ve suça karışmalarına karşın hikâyenin sonunda mutlu sona ulaşmaları ve ceza almamaları izleyicinin gözünde şiddeti ve suçu meşrulaştırmaktadır.

Şiddetin meşrulaşarak, bireylerin şiddete karşı duyarsızlaşmasının son sebebi ise Gerbner'in (1970: 77) Mutlu Şiddet (*Happy Violence*) olarak tanımladığı; şiddetin mizahi, eğlenceli ve espritüel sunumudur. Şiddetin bu tarz sunumuna komedi filmlerinde, masallarda veya çizgi filmlerde rastlamak mümkündür (Gerbner, 1995: 550'den akt. Çığ, 2018: 15; Kaya, 2019: 1446). Jerry'nin defalarca Tom'a zarar vermesi, Coyote'nin Road Runner'ı öldürmeye çalışırken yüksek yamaçlardan yere çakılması, Bruce Willis'in *Die Hard* (Zor Ölüm) filminde başına gelenleri alaycı bir tavırla karşılması, *İnce İnce Yasemince*'de İtilmiş'in Kakılmış'ı dövmesi, Kemal Sunal filmlerinde İnek Şaban'ın sürekli olarak tokat atması, Kırmızı Başlıklı Kız'da kurdun babaanneyi yemesi şiddetin mizahi sunumunun ve dolayısıyla da Mutlu Şiddet'in örnekleri arasında yer almaktadır (Kaya, 2019: 1446; Koç, 2018: 31; Ünür, 2015: 205). Mutlu Şiddet'te acı, acısız bir biçimde sunulmaktadır. Problemlerin çözümünde kullanılan ana unsur daima şiddettir ancak bu şiddet ciddi sorunlara yol açmamakta; hatta bunun yanında olay daima mutlu sona bağlanmaktadır. Şiddetin, bu mizahi ve acısız sunumu onun algılanmasını, tüketilmesini ve dolayısıyla zihinlere ekilmesini kolaylaştırmaktadır (Söğüt, 2020: 249; Stossel, 1997: 86). Ekmenin kolaylaşmasının temel sebebi izleyicinin eğlenirken bu mesajlara maruz kalmasıdır çünkü birey eğlenirken zihnini boşaltmakta ve dışarıdan gelen mesajlara direnç göstermemektedir. Bu da onu bilinçaltı mesajlara ve ekmelere açık hale getirmektedir (Darıcı, 2013: 45). Mizahla kodlanan şiddet unsuru, neticede, kodaçım esnasında meşrulaşmakta ve normalleşmektedir.

Gerbner'in yaptığı Kültürel Göstergeler Projesi'nin sonuçlarına göre televizyondaki şiddet unsurunu, cinsellik izlemektedir. Her iki tema da görsellik kullanılarak kolaylıkla seyirciye aktarılabilir olduğundan yani her ikisinin de uluslararası dili olduğundan, pazarlaması kolaydır. Bir diğer ifadeyle, pazarlaması kolay olan, fazla söz ve diyaloga gerek olmayan bu iki tema ile kısa ve kolay yoldan satış ve kar sağlanmaktadır (Özer, 2005: 105). Cinselliğin filmlerde kodlanış biçimi genellikle kadın bedeninin teşhiri ve gözetlenmesi üzerine kurgulanmaktadır. Kadın bedeni pornografik bir biçime dönüştürülme dahi, erotik bir haz nesnesine dönüştürülmektedir (Hıdıroğlu ve Kotan, 2015: 58-59). Cinselliğin temsilinin daha iyi anlaşılması açısından; müstehcenlik, pornografi ve erotizm kavramları arasındaki farka değinmek gerekmektedir.

Müstehcen sözcüğü, Arapça *hücnat* kökünden gelmekte ve açık seçik, edep dışı, yakışsız anlamlarında kullanılmaktadır (Kejanlıoğlu, 2001: 319). Ahlaki bir yargı içeren müstehcenlik, Théodore Schroeder'e göre bakan gözün düşünceleri doğrultusunda şekillenen (Esen, 1953: 382) bir görme şeklidir (Özden, 2016: 72). Ahlakla ilişkili olmasından ötürü neyin müstehcen sayılıp sayılmayacağı içinde bulunulan toplumun kültürüne ve/veya bireyin yaşamışlıklarına, tecrübelerine, inanış ve değer yargılarına göre farklılık göstermektedir (Yalom, 2002: 203). Dolayısıyla bir toplum veya birey için müstehcen sayılabilen bir unsur, başka bir toplum veya birey açısından müstehcen sayılabilmemektedir.

Köken olarak Fransızca *érotique* sözcüğüne dayanan erotik sözcüğü ise cinselliğe ilişkin anlamındadır. Türk Dil Kurumu erotik kavramını "Cinsel duyular veya onlara bağlı olan duyuların uyandırdığı duygu ve coşkularla ilgili olan" (TDK, 2021) olarak tanımlamaktadır. Erotik sözcüğü, şiddet ve aşağılama içermeyen, diğer bir ifadeyle rızaya dayalı cinsel eylemlerin temsilini ifade etmek için kullanılan bir sözcüktür (Yürüşen, 2001: 26). Etimolojik açıdan bakıldığında

“cinsel sevgi” anlamına gelen erotizm, içinde duygu barındıran cinsel ilişki olarak da tanımlanmaktadır (Özden, 2016: 72-73). Erotizmin bu tanımı, onu üreme amaçlı cinsellikten farklılaştırmaktadır, zira erotizm ilkel dürtülerle veya üreme amacıyla yapılan bir cinsel ilişkiden ziyade, duygulara ve zevke dayanan bir ilişki türüdür (Bataille, 2006: 36). Erotizmde illa çıplaklık olması gerekmemektedir; basit bir sarılma veya bakış bile erotik bir biçimde izleyiciye aktarılabilir (Özden, 2016: 74). Örneğin 1919 yılı yapımı olan *Binnaz* filminde, doğrudan çıplaklığa yer verilme de filmdeki dans sahneleri erotik bir biçimde seyirciye aktarılmıştır (Çeliktemel-Thomen, 2016: 7). Erotizmde çıplaklığın kullanıldığı durumlarda ise çıplaklık daha ziyade estetik değerler içinde temsil edilmekte ve cinsel ilişki doğrudan değil, dolaylı yollardan aktarılmakta; cinsel ilişki başladığında kamera açısı sahneden uzaklaşmaktadır.

Erotizm tarafların duygularına dayanan bir ilişki türü iken; pornografi duyguların geri planda olduğu salt cinsel birleşmeyi içeren ve cinsel organların açık sunumunu kapsayan bir temsil türüdür (Marzano, 2003: 26’den akt. Soydan 2009: 31). Pornografi, köken olarak, Yunanca *porne* (fahişe) ve *graphein* (yazmak, kazımak) kelimelerinin birleşmesinden oluşan *pornographos* sözcüğüne dayanmakta ve “fahişe yazıları, fuhuş üzerine, fahişelerle ilgili yazılar” anlamına gelmektedir (Çamlıdereli, 2004: 570). Cinsel bir ilişkinin pornografi sayılabilmesi için, söz konusu cinsel deneyimin üçüncü kişilere gösterilmesi amacıyla olması gerekmektedir. Bu sebeple pornografi özünde tamamen görüntülerle ilgili bir şeydir (Çakır, 2006: 176). Bir diğer ifadeyle bir çeşit gösteri olan pornografi beraberinde izleyiciyi röntgenci pozisyonuna itmektedir (Pezzella, 2006: 63). İzleyicinin cinsel anlamda tahrik edilmesini amaçlamasından ötürü pornografide dolaylı anlatım yerine doğrudan anlatım tercih edilmekte ve cinsel ilişki açıkça gösterilmektedir (Hyde, 1986: 9). Estetik ve sanatsal bir değer olmaksızın (Oskay, 1998: 94) cinselliğin doğrudan, açık ve somut olarak temsil edilmesi, ahlak kuralları ile örtüşmediğinden

pornografik yayınlar genellikle müstehcen olarak tanımlanmaktadır (Soydan, 2009: 27). Feminist düşünürlere göreyse pornografi kadınların aşağılandığı, ezildiği, zorlamalara maruz bırakıldığı ve cinsel ilişkinin en açık haliyle temsil edildiği bir türdür (Taş, 2008: 64). Bu görüşlere paralel olarak Baudrillard (2014: 38) da bu türü bir şiddet ögesi olarak tanımlamaktadır.

Aslında her üç sözcük de cinsellikle yakından ilintili olmasına rağmen aralarında farklılıklar bulunmaktadır. Müstehcenlik ahlaki bir yargı ve kınama içerirken; pornografi cinsel dürtülerin tatminini, erotizm ise estetik, duygusallık ve cinsel aşka ilişkin görselleri ifade etmektedir (Uysal, 1988: 4). Müstehcenlik toplumdan topluma, bireyden bireye, kültürden kültüre değiştiği için, erotizm, müstehcen ve pornografi arasındaki ayrımı yapmak çok kolay olmamaktadır. Ancak genel literatür taramalarına bakıldığında erotizmin sınırlarını aşarak, sanatsal ve estetik kaygı taşımayan pornografik görüntülerin, ahlaki değer yargılarına aykırı düşmesinden ötürü müstehcenlik içerdiği söylenebilmektedir (Öngören, 1982: 117). Başka bir görüşe göre ise hareket halindeki her tür çıplaklık müstehcen olarak tanımlanırken; hareket içermeyen çıplaklık estetik kaygılar içerdiğinden müstehcen olarak değil, erotik olarak görülebilmektedir (Scognamillo ve Demirhan, 2002: 8).

Hem erotizm hem de pornografi özünde cinsellik içermekteyse de ikisi arasında ciddi farklar bulunmaktadır. 1986 yılında UNESCO bu farkı şu şekilde ifade etmiştir: “Pornografi, aşksız, sevgisiz, sevecenlikten yoksun ya da sorumsuz bir cinselliğin ticari amaçlarla, kışkırtıcı bir biçimde sunulmasıdır. Erotizm ise aşkın edebi ya da sanatsal anlatımıdır.” (Özön, 2008: 244’dan akt. Soydan 2009: 31). Erotik bir filmde cinsel ilişkiler belli bir estetik değer ve duygu durumu bağlamındaki bir olay örgüsü içinde sunulurken, pornografik filmlerde bu kaygılar güdülmemekte, yapay karakterler, rastgele seçilmiş mekanlar, konusu olmayan senaryolar kullanılmakta ve temel

amaç cinsel ilişkiyi her türlü ayrıntısıyla sunarak izleyiciyi röntgeni pozisyonuna sokmaktır (Serter, 1998: 121). Barthes ise bu farkı cinsel organların temsili ile açıklamaktadır. Ona göre (2000: 74) pornografide cinsel organlar ana öge olarak izleyiciye aktarılırken, erotizmde cinsel organlar gösterilmemektedir. Cinselliğin pornografik değil de erotik sunumu, sanatsal ifadeler içerdiğinden bireye seyir zevki vermekte ve bunun bir de aşk teması ile sunulması müstehcenliği devre dışı bırakmaktadır. Dolayısıyla erotizm ahlaki olarak görülmekte ve meşrulaştırılmaktadır (Soydan, 2009: 32).

### **3. Materyal ve Metot**

Bu çalışmanın amacı Gerbner'in Kültürel Göstergeler Projesi'nden yola çıkarak, Türk sinemasındaki farklı film türlerinde cinsellik ile şiddetin sunumunda ve bunlara bağlı olarak ahlaki değerlerin temsilinde ne gibi farklılıklar gösterdiğinin araştırılmasıdır. Bu bağlamda melodramlar, komedi filmleri ve gişe filmleri üç ana tema olarak belirlenmiştir. Yeşilçam Sineması olarak tanımlanan ve içinde iyi/kötü ile zengin/fakir çatışmalarının yer aldığı melodramların en temel özelliklerinden birisi karakterlerin ya tamamen iyi ya da tamamen kötü olmasıdır. Karakterler herhangi bir bocalama veya duygu karmaşasından uzak mutlak iyi veya mutlak kötü olarak yansıtılmaktadırlar. Buradaki temel amaç izleyiciyi yormadan veya kafasını bulandırmadan filme kenetlemektir. Başrolde yer alan esas kız ve esas oğlan fiziksel çekiciliği olan ama cinselliğini ön planda tutmayan karakterlerdir. Esas kız ve esas oğlan arasındaki temel çatışma ise ya birisinin zengin diğerinin fakir olmasından kaynaklanan bir sosyal çatışmadır ya da ikisinden birisine aşık olup onu elde etmeye çalışan "kötü adam" veya "kötü kadın" yüzünden yaşanmaktadır. Bu karakterlerin film boyunca onurlarından, namuslarından, cesaretlerinden, fedakarlıklarından ve sadakatlerinden ödün vermedikleri görülmektedir (Aslan, 2007: 63-65; Çelik, 2010: 74; Sevindi, 2016: 62-65; Soyer, 2021: 146; Yalçınkaya, 2017: 20).

Örneklem kapsamında ikinci olarak Kemal Sunal filmleri ele alınmıştır. Sinema hayatına *Tatlı Dillim* filmi ile başlayıp *Hababam Sınıfı* serisindeki İnek Şaban tiplmesiyle yıldızlığa ulaşan Kemal Sunal'ın politik komedi içerikli filmlerinde; “salak görüntüsü yüzünden hesaba katılmayan, hatta alaya alınan yoksul gencin, kendilerini zeki sanan, varlıklı ama kötü insanları dize getirmesi” (Sunal, 2001: 9-10) ele alınmaktadır. Kemal Sunal filmlerinde ana tema aslında güldürü yoluyla bir sistem eleştirisi olmuştur. Şaban tiplmesi daima ezilmişlerin arasında olup; ezenlere başkaldırının mizahi bir sunumu niteliğini taşımaktadır. Bu bağlamda başlık parasına, ağalık düzenine, reklamcılık sistemine, siyasi yolsuzluklara ve üçkağıtçılara yönelik bir eleştiri ve başkaldırı temsil edilmiştir. Ancak Kemal Sunal filmlerinin çoğunda yer alan el şakaları ve küfürler gibi kaba güldürü unsurları, yer yer toplumsal/siyasal eleştirinin önüne geçmektedir (Onaran, 1994: 188). Üçüncü olarak 2000 sonrasının gişe filmleri çalışmanın örnekleme dahil edilmiştir. Gişe filmlerinin hasılatı maksimum seviyeye çıkarmak için şiddet ve cinsellik temalarına fazla ağırlık verdiği genel algı; bu tarz filmlerin sıkça eleştiri almasına yol açmaktadır (Diker, 2020: 147; Söğüt, 2020: 249).

Araştırmanın evrenine ulaşmak için yıllara göre çekilen filmler listesi baz alınmış (tr.wikipedia.org) ve listede yer alan Kemal Sunal filmleriyle Yeşilçam melodramlarına uyan filmlerden basit rastgele örneklem ve seçilenin yerine koymama yöntemiyle üçer film ve 2019 yılında en fazla gişe hasılatı yapmış ilk üç film (boxofficeturkiye.com) örneklem kapsamına alınmıştır. Kemal Sunal filmlerinden *Davaro*, *Süt Kardeşler* ile *Tosun Paşa*; Yeşilçam melodramlarından *Aşk Mabudesi*, *Tatlı Dillim* ile *Hayatım Senindir* ve 2019 gişe filmlerinden *7. Koğuştaki Mucize*, *Recep İvedik 6* ve *Organize İşler Sazan Sarmalı* filmleri incelemeye tabi tutulmuşlardır. Çalışmanın temel sınırlılığı örneklem kümesinin 9 filmle sınırlandırılması olmuştur.



Çalışma kapsamında içerik analizi yöntemlerinden birisi olan kategorisel analiz tekniği kullanılmıştır. Kategorisel analiz “belirli bir mesajın önce birimlere bölünmesi ve ardından bu birimlerin, belirli kriterlere göre kategoriler halinde gruplandırılması” (Bilgin, 2006: 19) işlemidir. Örneklem kapsamına alınan 9 film veri kaynağı olarak kabul edilmiştir. Söz konusu verilerin kodlanmasında ise Gerbner’in Kültürel Göstergeler Projesi’nin sonuçları baz alınmış ve filmlerdeki cinsellik ile şiddet unsurları kaydedilmiştir. Bu unsurlarla bağlantılı olarak olumsuz örnek teşkil etmesi muhtemel sahneler ise tek tek kaydedilmiştir. Daha sonra kaydedilen veriler anlamlı bir bütün oluşturacak şekilde ana kategoriler altında toplanmıştır. Bu bağlamda şiddet unsuru fiziksel ve sözlü/duygusal şiddet olmak üzere 2 kategori olarak belirlenmiş; kodlamalarda sıklıkla rastlanılan olumsuz örnek teşkil etmesi muhtemel sahneler ise bir bütün olarak kategorize edilmiştir. Sonuçta elde edilen veriler anlamlı bir bütün oluşturacak şekilde Kötü Alışkanlıklar/Genel Ahlaka Aykırılık, Cinsellik, Sözlü/Duygusal Şiddet ve Fiziksel Şiddet olmak üzere 4 ana kategori halinde gruplandırılmıştır.

Kötü Alışkanlıklar/Genel Ahlaka Aykırılık kategorisi 5 başlıktan oluşmaktadır. Kategorinin ilk başlığı olan “Dedikodu” kapsamında; fitnelik, fesatlık, iftira, nispet, entrika, dedikodu ve kıskançlık içeren duygu ve davranışlar kodlanmıştır. Alkol/uyuşturucu/sigara kullanımını ve sarhoşluk durumlarını kapsayan “Keyif Verici Madde Kullanımı” kategorinin ikinci başlığıdır. Gece eğlenceleri ve bar/pavyon sahneleri ise ayrı olarak kodlanmasına rağmen hepsinde alkol, uyuşturucu veya sarhoşluk durumları olduğundan bu sahneler de “Keyif Verici Madde Kullanımı” kategorisine dahil edilmiştir. Emniyet kemeri takmamak, dolandırıcılık veya hırsızlık yapmak, kumar veya bahis gibi yasadışı yollarla kazanç sağlamak “Yasaları Çiğneme”; yalan söylemek, karşıdaki kişiyi kandırmaya çalışmak ise “Yalan Söyleme” başlığı altında kategorize edilmiştir. Son başlık ise cinsellik içeren ve içermeyen olarak ayrı ayrı kodlanan “Argo Kelime

Kullanımı” başlığıdır. Bu kodlamalara uymayan beddua etmek, kaba saba davranışlarda bulunmak gibi durumlar ise “Diğer” başlığı altında toplanmıştır.

Sözlü/Duygusal Şiddet kategorisi bağlamında ilk olarak küçümseme, aşağılama, ezme, dalga geçme, kadını ikincil konuma itme gibi davranış ve tutumları içeren “Aşağılama” başlığı yer almaktadır. Bunu milliyetçi/ırkçı söylemi, homofobik söylemi, engellilerin dışlanmasına yönelik davranışları kapsayan “Ötekileştirme” başlığı izlemektedir. Bağırma, sesini yükseltmek, tartışmak gibi davranışlara “Bağırma/Tartışma” başlığı altında toplanmış olup; dördüncü başlık olarak flört şiddetini, ataerkil söylemin kadınlar üzerinde yarattığı baskıyı, bireyin kimlerle konuşup konuşmayacağına veya kimlerle görüşüp görüşmeyeceğine ilişkin kısıtlayıcı davranışları içeren “Toplumsal İlişkileri Kısıtlayıcı Şiddet” tanımlanmıştır.

Fiziksel Şiddet kategorisi 8 başlıktan oluşmaktadır. Dövüş, kavga, dayak atma veya tokat atma gibi sahneler “Dayak/Tokat/Kavga” başlığı altında kodlanmıştır. Bunu sırası ile “Cinayet”, “Şiddete Teşvik ve Övgü”, “Cinsel Şiddet”, “Kaçırma/Alıkoyma”, “Silah Kullanımı” ve “Şiddet Tehdidi” başlıkları izlemiştir. “Cinayet” başlığı kapsamında her türlü cinayet eylemi, cinayet vurgusu, cinayete teşebbüs veya ölüme sebebiyet vermek gibi eylemler tanımlanmış olup; “Cinsel Şiddet” başlığında ise sözlü/fiziksel taciz, tecavüz veya fuhuş kodlanmıştır. Düşme, çelme takma, eşek şakası gibi unsurlar “Şiddetin Mizahi Sunumu” başlığı altında toplanmıştır. Fiziksel şiddetin aile içinde uygulanması “aile içi şiddet”; devlet tarafından uygulanması “devlet şiddeti” ve ağa veya eşkıya gibi bir figür tarafından uygulanması ise “eşkıyalık/ağalık” olarak kodlanmıştır. Son olarak fiziksel şiddetin bireylere değil de nesnelere yöneltilmesi ise “etrafa zarar verme” olarak kodlanmıştır. Ancak aile içi şiddet, etrafa zarar verme, eşkıyalık/ağalık ve devlet şiddetine ilişkin verilerin kodlamalarında düşük oranlara ulaşıldığı için bunlar bir bütün olarak “Diğer” başlığı altında ele alınmıştır.

Cinsellik kategorisi kapsamında ilk başlık “Cinsel İlişki”nin sevişme şeklinde temsili yönündedir. Sarılma, el ele tutuşma, öpüşme gibi davranışlar ise “Fiziksel Yakınlık” başlığı altında incelenmiştir. Üçüncü başlık “Çıplaklık”tır. Bu başlık kapsamında her türden dekolte kullanımı, mayolu, bikinili, havlulu, iç çamaşırılı veya gecelikli görüntüler ele alınmıştır. Dördüncü başlık olarak çok eşliliğin övülmesi, çapkınlık gibi tutum ve davranışları kapsayan “Aldatma” tanımlanmıştır. “Kur Yapma” ve “Müstehcen Konuşma”lar ise ayrı başlıklar altında incelenmiştir.

Araştırmanın ikinci aşamasında belirlenen bu ana kategoriler ve başlıklar, davranışın yönü bakımından kadından kadına, kadından erkeğe, erkekten erkeğe ve erkekten kadına olmak üzere tanımlanmıştır. Karşılıklılık gerektiren öpüşme, cinsel ilişki, fiziksel yakınlık gibi davranışlar veya kadınlarla erkeklerin ortaklaşa yaptığı alkol kullanımı, gece eğlencesi gibi faaliyetler nötr olarak kodlanmıştır.

#### **4. Bulgular**

İncelenen 9 film bir arada düşünüldüğünde en fazla görülen olumsuz davranış kategorisi Kötü Alışkanlıklar/Genel Ahlaka Aykırılık (%45,89) olmuş; onu sırası ile Fiziksel Şiddet (%22,12), Sözlü/Duygusal Şiddet (%16,18) ve Cinsellik (%15,81) izlemiştir. Her bir kategoride erkeklerin daha baskın olarak temsil edildiği görülmektedir (Bkz. Tablo-1). Erkekler ile kadınların arasının en fazla açıldığı olumsuz davranış türü fiziksel şiddet olmuştur. Fiziksel şiddet uygulayan karakterlerin %86,47’si erkeklerden, %9,1’i ise kadınlardan oluşmaktadır. Erkekler ile kadınların oransal olarak birbirlerine en fazla yaklaştıkları kategori ise cinsellik olmuştur. Erkekler %49,41 oranında cinsellik içeren sahnelerde temsil edilirken, bu oran kadınlarda %22,19’dur.

**Tablo 1:** Kategoriler Bazında En Sık Görülen Olumsuz Davranış Adetleri

Kategoriler	Nötr	Kadın	Erkek	Toplam	Oran
Kötü Alışkanlıklar/Genel Ahlaka Aykırılık	29	154	798	981	%45,89
Fiziksel Şiddet	21	43	409	473	%22,12
Sözlü/Duygusal Şiddet	1	76	269	346	%16,18
Cinsellik	96	75	167	338	%15,81
<b>TOPLAM</b>	<b>147</b>	<b>348</b>	<b>1643</b>	<b>2138</b>	<b>%100</b>

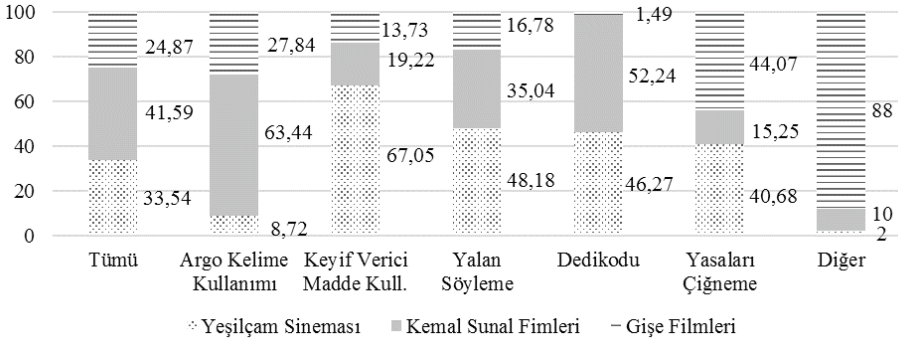
#### 4.1. Kötü Alışkanlıklar/Genel Ahlaka Aykırılık

Kötü Alışkanlıklar/Genel Ahlaka Aykırılık kategorisinde %81,35'i erkeklere ait olmak üzere toplam 981 veri kaydedilmiştir. Bu kategorideki başlıkların görülme oranları ise sırası ile “Argo Kelime Kullanımı” (%42,10), “Keyif Verici Madde Kullanımı” (%25,99), “Yalan Söyleme” (%13,97), “Dedikodu” (%6,83) ve “Yasaları Çiğneme” (%6,01) olmuştur. Bu başlıklara uymayan beddua etmek veya kaba saba tavırlarda bulunmak gibi unsurlar ise %5,10 oranında temsil edilmiş olup; “Diğer” başlığı altında ele alınmıştır (Bkz. Tablo-2).

**Tablo 2:** Kötü Alışkanlıklar/Genel Ahlaka Aykırılık Kategorisinde Görülen Davranışlar

Kategoriler	Davranış Adedi (n)	Davranış Oranı (%)
Argo Kelime Kullanımı	413	42,10
Keyif Verici Madde Kullanımı	255	25,99
Yalan Söyleme	137	13,97
Dedikodu	67	6,83
Yasaları Çiğneme	59	6,01
Diğer	50	5,10
<b>TOPLAM</b>	<b>981</b>	

Kötü alışkanlıklar ve/veya genel ahlaka aykırı davranışlar en fazla Kemal Sunal filmlerinde (%41,59) görülürken; onu sırasıyla Yeşilçam sineması (%33,54) ve gişe filmleri (%24,87) izlemiştir (Bkz. Şekil-1).



**Şekil 1:** Kötü Alışkanlıklar/Genel Ahlaka Aykırılığın Filmler Bazında Oransal Dağılımı

Şekil-1’de görüldüğü üzere, “Argo Kelime Kullanımı” %63,44 ile en fazla Kemal Sunal filmlerinde bulgulanırken; en az Yeşilçam sinemasında (%8,72) görülmüştür. Kemal Sunal veya Şener Şen’in sıklıkla söyledikleri argo kelimeler; tepki çekmemesi açısından esprituél bir dille kurgulanmıştır. Bir diğer ifadeyle argo kullanımı mizahi unsurlarla ve mutlu şiddet bağlamında kodlandığından; izleyici bu tarz söylemlere tepki vermemekte ve bu yolla argo kullanımı meşrulaştırılıp normalleştirilmektedir. Argo kelimelerin %5,08’i cinsellik içermektedir ve cinsellik içeren argo kelimelere yine en çok Kemal Sunal filmlerinde (n=21) rastlanılmıştır. Bu filmlerdeki cinsel içerikli argo kelimeler sıklıkla komedi unsurları ile birlikte kullanılmıştır. Gişe filmlerinde 17 kez rastlanılan cinsel içerikli argo kelimelere Yeşilçam sinemasında hiç rastlanılmamıştır.

Kategorinin ön plana çıkan ikinci başlığı “Keyif Verici Madde Kullanımı” %67,05 ile en fazla Yeşilçam sinemasında bulgulanırken,

en az gişe filmlerinde (%13,73) kaydedilmiştir. Tespit edilen 255 sahnenin 16 tanesinde sarhoş bireyler veya sarhoşluk vurgusu yapılmıştır. *Tatlı Dillim* filmde sık sık gece eğlencelerini ve alkollü sigara kullanımlarını içeren sahnelerin ön planda olması, Yeşilçam sinemasında bu başlığın yüksek bir oranda çıkmasına sebep olmuştur.

Kategorinin en sık temsil edilen üçüncü başlığı olan “Yalan Söyleme” en fazla Yeşilçam sinemasında (%48,18); en az ise gişe filmlerinde (%16,78) görülmüştür. Özellikle *Tatlı Dillim*’de köy öğretmeni Emine’nin kendisinden kaçan kocasını geri döndürmek için şehirli modern kız Mine rolüne bürünmesi ve bu yolla sık sık yalan söylemesi, yalanı aşk adı altında meşrulaştırmaktadır. *Süt Kardeşler* filminde otorite ve statü sahibi olarak kodlanan Kumandan Hüsamet’in Gulyabani’den korkması veya kadınları tavlama için “Ben hiçbir şeyden korkmam” demesinin hemen akabinde sertçe çarpan bir kapının sesinden korkması yalancılığı komedi unsurları ile birleştirilerek; bir bakıma meşrulaştırmakta ve sempatik bir biçimde göstermektedir. Hüsamet’in yanı sıra Ramazan’ın sürekli olarak Şaban’ı kandırması ve ona yalanlar söylemesi; Melek Hanım dahil olmak üzere evin tüm kadınlarının Hüsamet’ten korkup bir şeyleri gizlemek için yalan söylemeleri; yalanın mizahla kodlanarak meşrulaşmasına sebep olmaktadır.

“Dedikodu” başlığı Kemal Sunal filmleri (%52,24) ile Yeşilçam sineması (%46,27) arasında dengeli bir biçimde dağılırken; gişe filmlerinde dedikodu yapılan sahnelere oldukça az (%1,49) rastlanılmıştır. 7. *Koğuştaki Mucize* filminde ise dedikodu, yalan ve iftiranın ne denli olumsuz sonuçlara neden olabileceği kızını öldürme suçundan hüküm giyen Yusuf Ağa’nın “Ben bana yalan söyleyenlere inanıp, gelinlik kızımı...” demesiyle ifade edilmiştir.

Emniyet kemerinin takılmaması, dolandırıcılık/hırsızlık, yasadışı yollardan kazanç sağlama gibi sahnelerin kaydedildiği “Yasalari

Çiğneme” başlığı en fazla gişe filmlerinde (%44,07) görülmüş; onu Yeşilçam sineması (%40,68) izlemiştir. Özellikle *Organize İşler Sazan Sarmalı* filminde yasadışı yollardan kazanç sağlama, dolandırıcılık ve hırsızlık, mizahi bir biçimde sunulmuş ve bu yolla meşrulaştırma yapılmıştır. İzleyici dolandırıcıların başından geçenleri esprili bir dille izlemiş ve dolandırıcılık eylemi sempatik bir biçimde algılara işlenmiştir. Bu filmin ana temasının dolandırıcılık olmasına karşın gişe filmleri ile Yeşilçam sinemasında yasaları çiğneme oranlarının bu denli yakın olması kayda değer bir bulgudur. Yeşilçam sinemasında bu oranın fazla çıkmasının temel sebebi emniyet kemeri kullanımının ihlalinden olmuştur. Toplamda 24 adet yasaları çiğneme görüntüsü kaydedilirken, bunun %83,33’ü emniyet kemeri ihlalinden olmuştur. 7. *Koğuştaki Mucize* filminde ise yasaları çiğneme unsuru, (a) delillerin karartılması; (b) ölen kişi sırf komutanın kızı olduğu için ceza-i ehliyeti olmayan Memo’ya idam cezasının verilmesi; (c) görevi kötüye kullanma gibi olaylar üzerinden temsil edilmiştir. *Süt Kardeşler* filminde ise Kerami Bey’in evin kâhyası ile anlaşıp Melek Hanım’ı korkutup delirtmek ve böylece servetine konmak adına Gulyabani yalanını uydurması dolandırıcılık kapsamında verilebilecek bir örnektir.

Son olarak “Diğer” başlığı kapsamında giren hareketler ise en fazla gişe filmlerinde (%88) bulgulanmış; onu sırası ile Kemal Sunal filmleri (%10) ve Yeşilçam sineması (%2) izlemiştir. Kemal Sunal filmleri ve Yeşilçam sinemasında bu kapsamda sadece “beddua” etmeye rastlanılırken; gişe filmlerinde bu oranın yüksek çıkma sebebi *Recep İvedik 6* filminde Recep İvedik’in oldukça kaba tavırlar içinde temsil edilmesi olmuştur.

#### 4.2. Fiziksel Şiddet

Fiziksel Şiddet kategorisinde %86,47’si erkeklere ait olmak üzere toplam 473 veri kaydedilmiştir. Bu kategoride en sık bulgularanan

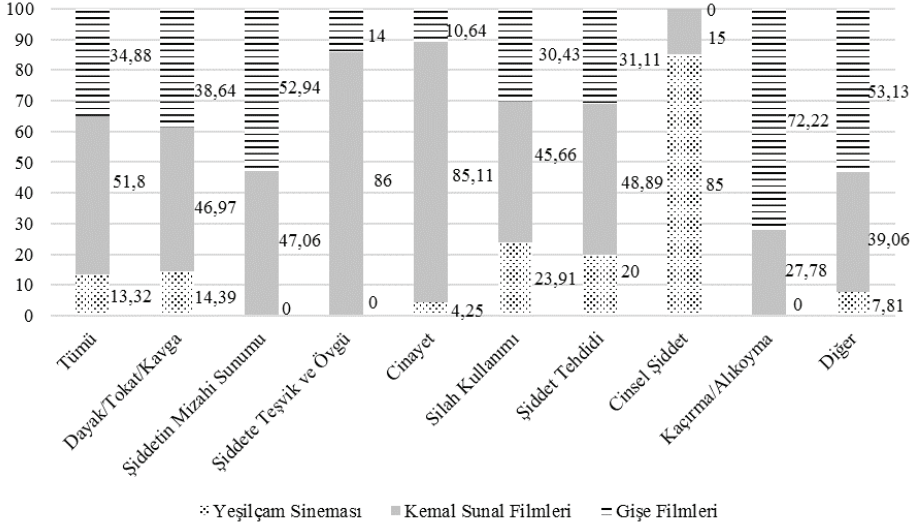
davranış biçimi %27,91 ile dayak, tokat ve dövüş sahneleri, en az bulgularan ise kaçırma ve alıkoyma (%3,81) sahneleri olmuştur. Tablo-3'te belirtilen başlıklara uymayan aile içi şiddet, etrafa zarar verme, eşkıyalık ve devlet şiddeti gibi unsurlar ise "Diğer" başlığı altında ele alınmıştır (Bkz. Tablo-3).

**Tablo 3:** Fiziksel Şiddet Kategorisinde Görülen Davranışlar

Kategoriler	Davranış Adedi (n)	Davranış Oranı (%)
Dayak/Tokat/Kavgı	132	27,91
Şiddetin Mizahi Sunumu	51	10,78
Şiddete Teşvik ve Övgü	50	10,57
Cinayet	47	9,94
Silah Kullanımı	46	9,72
Şiddet Tehdidi	45	9,51
Cinsel Şiddet	20	4,23
Kaçırma/Alıkoyma	18	3,81
Diğer	64	13,53
<b>TOPLAM</b>	<b>473</b>	

Fiziksel Şiddet en fazla Kemal Sunal filmlerinde (%51,80) görülmüş; onu sırası ile gişe filmleri (%34,88) ve Yeşilçam sineması (%13,32) izlemiştir (Bkz. Şekil-2).





**Şekil 2:** Fiziksel Şiddetin Filmler Bazında Oransal Dağılımı

“Dayak/Tokat/Kavga” başlığı en fazla Kemal Sunal filmlerinde (%46,97), en az Yeşilçam sinemasında (%14,39) görülmüştür. Örneğin *Tosun Paşa* filminin son sahnelerinde Tellioğulları ile Seferoğulları arasındaki kavga 2 dakika 58 saniye boyunca sürmüş ve mizah unsurları ile birlikte sunulmuştur. *Aşk Mabudesi* filminde fıstıkçı kızlar arasında çıkan kavga veya Leyla'nın “namusunu korumak” için kendisine laf atan erkekleri dövmesi bu başlık altındaki şiddet sahnelerinin örnekleri arasında sayılabilmektedir.

“Şiddetin Mizahi Sunumu” gişe filmleri (%52,94) ile Kemal Sunal filmleri (%47,06) arasında dengeli bir biçimde dağılmış olup; Yeşilçam sinemasında bu başlığa hiç rastlanılmamıştır. Gişe filmlerinde bu oranın yükselmesinin temel sebebi *Organize İşler Sazan Sarmalı* ile *Recep İvedik 6* filmleri olmuştur. Kemal Sunal'ın sık sık tebessüm ederek tokat atması ise şiddetin mizahla meşrulaştırılması açısından önem arz etmektedir. Düşme, çarpma, kaza, birisinin kafasında vazo kırma gibi davranışlar da yine Kemal Sunal filmlerinde mizahi olarak temsil edilmiştir.

“Şiddete Teşvik ve Övgü” (%86), “Cinayet” (%85,11), “Silah Kullanımı” (%45,65) ve “Şiddet Tehdidi” (%48,89) başlıklarına en fazla Kemal Sunal filmlerinde rastlanılmıştır. Örneğin *Davaro* filminde kan davasının erkeklik onuru ile bağdaştırılması ve kanını yerde koymama üzerine düzülen methiyeler şiddete teşvik unsurunun yüksek bir oranda çıkmasına sebep olmuştur. Memo kan davasını sürdürmek istemediğinde; nişanlısı onunla evlenmekten vazgeçmiş, annesi hakkını helal etmemiş, köy halkı ona sırt çevirmiştir. Ayrıca Memo’nun eşkıya Bekiro’nun yanında saf tutması köylüler arasında büyük bir gurur yaratmıştır. Memo’nun Bekiro için söylediği “Adam eşek gibi çalışıy. Adam vurıy, araba soyıy, alının teriyle kazaniy.” repliği ve Bekiro’nun Memo için söylediği “O nasıl adam vurmaktı, helal olsun. Namını duymayan kalmadı, göğsüm kabardı. Ula 27 leşim var daha senin gibi köy meydanında adam vurmamışem” sözleri şiddetin, cinayetin ve eşkıyalığın nasıl övüldüğünü ve meşrulaştırıldığını göstermektedir. 7. *Koğuştaki Mucize* filminde ise şiddet; kışı sokakta geçirmemek için kasten adam bıçaklayan bir kişi üzerinden, hem şiddete teşvik hem de sistem eleştirisi biçiminde temsil edilmiştir. Yine aynı filmde şiddet tehdidi büyük oranda koğuş ağaları üzerinden resmedilmektedir.

“Cinsel Şiddet” en sık Yeşilçam sinemasında (%85) görülürken; gişe filmlerinde cinsel şiddete rastlanılmamıştır. Yeşilçam’da görülen cinsel şiddet tecavüzdən ziyade; erkeğin zorla kadına sahip olmaya çalışması, *esas kızın* kötü yola düşürülmesi veya sözlü taciz biçimde yansıtılmıştır.

“Diğer” başlığı altında toplam 64 sahne kaydedilmiştir. Bunlar arasından en yaygın olanlar etrafa zarar verme (%25), eşkıyalık yapma (%20,31); devlet şiddeti (%10,94) ve aile içi şiddet (%7,81) olarak bulgulanmıştır. Etrafa zarar verme sadece *Recep İvedik 6* filminde kaydedilmiştir. Aile içi şiddetin en fazla görüldüğü film ise *Süt Kardeşler*’dir. Aile bireylerinin ailenin “reisi” Kumandan Hüsamettin’den korkmaları,

onun ise aile içinde terör estirmesi, bağırıp çağırması, aile bireylerine emirler yağdırması aile içi şiddetin örnekleri arasındadır. Eşkıyalık da yoğun olarak Kemal Sunal filmlerinde özellikle de *Davaro* filminde kaydedilmiştir. Devlet şiddetine ise sadece 7. *Koğuştaki Mucize* filminde rastlanılmıştır. Askerlerin cinayet itirafnamesi almak için Memo'ya işkence yapmaları, söz konusu itirafname sonrası komutanın Memo'yu ağır biçimde dövmesi (bu sahne kapalı kapılar ardından gösterilmiş olmasına rağmen, Memo'nun bağırma sesleri ve dayak sesleri şiddetin ne denli büyük olduğunu anlatmaktadır) veya askerlerin komutanın talebi üzerine Memo'yu ailesi ile görüştürmemesi devlet şiddetine verilebilecek örnekler arasındadır. Aynı filmde bir diğer devlet şiddeti örneği ise Memo'nun suçunun koğuştaki diğer bireyler tarafından öğrenilmesinin ardından onun feci şekilde dayak yemesi ve yetkililerin “Suçunu öğrenmişler bir kere, artık yaşatmazlar burada” demeleridir. Bu durum devlet gözetiminde olan bir yerde dahi şiddetin boyutunun ne denli büyük olduğunu vurgulamaktadır. Dayak olayının ardından askerlerin koğuşa gelerek “Ölen kızın babası yarbay, Allah yani. Zamanı gelince ipten sallanacak o. Yani onun cezasını biz vereceğiz, siz değil. O adamın kılına dokunan bir daha gün yüzü göremez.” diye mahkumlara bağrımları ve onları tehdit etmeleri de askerler üzerinden kodlanan bir diğer devlet şiddeti örneğidir.

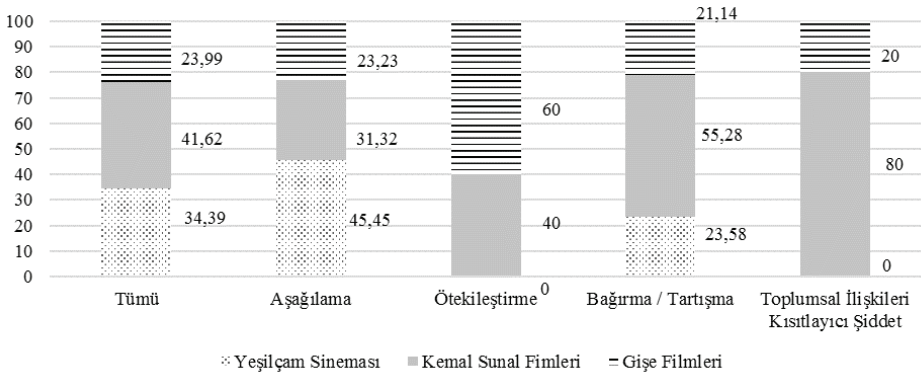
### 4.3. Sözlü/Duygusal Şiddet

Sözlü/Duygusal Şiddet kategorisinde %77,75'i erkeklere ait olmak üzere toplam 346 veri kaydedilmiştir. Bu kategoride en sık bulgularanan davranış biçimi %57,22 ile “Aşağılama” olmuş; onu sırası ile “Bağırma/Tartışma” (%35,55), “Ötekileştirme” (%4,34) ve “Toplumsal İlişkileri Kısıtlayıcı Şiddet” (%2,89) izlemiştir (Bkz. Tablo-4).

**Tablo 4:** Sözlü/Duygusal Şiddet Kategorisinde Görülen Davranışlar

Kategoriler	Davranış Adedi (n)	Davranış Oranı (%)
Aşağılama	198	57,22
Ötekileştirme	123	35,55
Bağırma/Tartışma	15	4,34
Toplumsal İlişkileri Kısıtlayıcı Şiddet	10	2,89
<b>TOPLAM</b>	<b>346</b>	

Sözlü/Duygusal Şiddet en fazla Kemal Sunal filmlerinde (%41,62) görülmüş; onu sırası ile Yeşilçam sineması (%34,39) ve gişe filmleri (%23,99) izlemiştir (Bkz. Şekil-3).



**Şekil 3:** Sözlü/Duygusal Şiddetin Filmler Bazında Oransal Dağılımı

“Aşağılama” başlığında %45,45 ile Yeşilçam sineması ön plana çıkmıştır. Yeşilçam sinemasında aşağılamanın özellikle sosyal statü üzerinden yapıldığı görülmektedir. *Aşk Mabudesi* filminde pavyonda fıstık satarak geçimini kazanan kadınların “Fıstıkçı kızlar çabuk yolla tavlânır” söylemiyle aşağılanmaları veya fıstıkçı Leyla’nın zengin ve statü sahibi bir yazar karşısında “Ben kimim ki? Sürtüğüm, fakirim.” gibi söylemlerle kendisini küçük görmesi, Yeşilçam’daki aşağılama örnekleri arasında yer almaktadır. “Aşağılama” konusunda Yeşilçam’ı

%31,32 ile Kemal Sunal filmleri izlemiş; son sırada ise gişe filmleri (%23,23) yer almıştır. Gişe filmlerinden olan 7. *Koğuştaki Mucize* filminde özellikle engelli bireylerin aşağılanması dikkat çekmektedir. Filmde küçük çocukların Memo’yu aşağılamasına yer verilmiştir: “Deli mi benim babam? (...) Okuldakiler öyle diyor.”. “Bağırma/ Tartışma” sahnelerine ise en fazla Kemal Sunal filmlerinde (%55,28) rastlanılırken; Yeşilçam sinemasında (%23,58) ve gişe filmlerinde (%21,14) daha dengeli bir dağılım bulgulanmıştır.

“Ötekileştirme” başlığı altında engellilerin ve siyahilerin ötekileştirilmesi bulgulanmıştır. Kemal Sunal filmlerindeki ötekileştirme unsuru *Süt Kardeşler* filminde siyahilik üzerinden kurgulanmıştır. Şaban’ın süt annesinin arkadaşı Yasemin siyahidir ve sık sık Şaban’ın ondan korkması mizahi unsurlarla işlenen bir ötekileştirme olarak karşımıza çıkmaktadır. 7. *Koğuştaki Mucize* filminde ise ötekileştirilen karakter olarak zihinsel engelli Memo karakteri ön plana çıkmaktadır. Sıkıyönetim komutanının “Sen kim oluyorsun da benim kızıma dokunuyorsun” söylemi Memo’nun aşağılanıp ötekileştirilmesi bağlamında verilebilecek bir örnektir. Komutanın bu sözüne bir esnafın “Yarım akıllı o komutanım, kusuruna bakmayın.” demesi ise engelli bireyleri korumak veya savunmak amacıyla yapılsa da aslında bir diğer ötekileştirmedir. Ötekileştirme unsuruna Yeşilçam sinemasında rastlanılmamıştır. “Toplumsal İlişkileri Kısıtlayıcı Şiddet” başlığına ise en fazla Kemal Sunal filmlerinde (%80) rastlanılmış olup; bu kısıtlama özellikle de *Süt Kardeşler* filminde erkeklerin kadınlar üzerinde kurduğu baskı ve otorite üzerinden temsil edilmiştir.

#### 4.4. Cinsellik

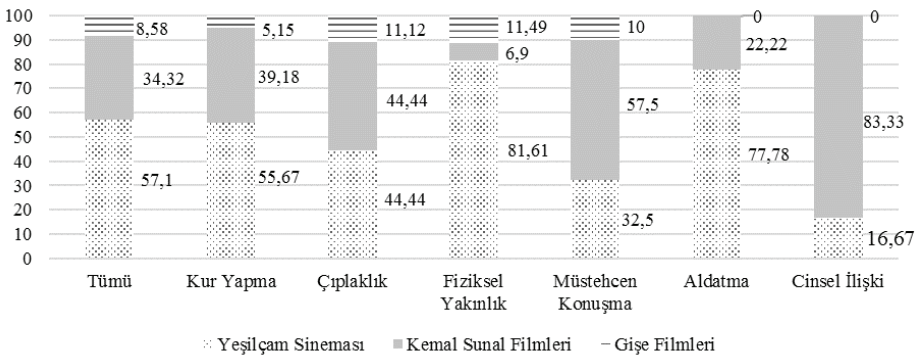
Cinsellik kategorisinde %49,41’i erkeklere ait olmak üzere toplam 338 veri kaydedilmiştir. Bu kategoride en sık bulgularanan davranış biçimi %28,70 ile “Kur Yapma” olmuş; onu sırası ile “Çıplaklık”

(%26,63), “Fiziksel Yakınlık” (%25,74), “Müstehcen Konuşma” (%11,83), “Aldatma” (%5,32) ve “Cinsel İlişki” (%1,78) izlemiştir (Bkz. Tablo-5).

**Tablo 5:** Cinsellik Kategorisinde Görülen Davranışlar

Kategoriler	Davranış Adedi (n)	Davranış Oranı (%)
Kur Yapma	97	28,70
Çıplaklık	90	26,63
Fiziksel Yakınlık	87	25,74
Müstehcen Konuşma	40	11,83
Aldatma	18	5,32
Cinsel İlişki	6	1,78
<b>TOPLAM</b>	<b>338</b>	

Cinsellik en fazla Yeşilçam sinemasında (%57,10) görülürken; onu sırasıyla Kemal Sunal filmleri (%34,32) ve gişe filmleri (%8,58) izlemiştir (Bkz. Şekil-4).



**Şekil 4:** Cinselliğin Filmler Bazında Oransal Dağılımı

“Kur Yapma” davranışları baskın olarak Yeşilçam sinemasında (%55,67) bulgulanmıştır. Bu filmlerdeki kur yapma sahnelerinde romantizmin ve aşkın sıkça vurgulanması, kur yapmayı meşrulaştırıcı bir durumdur. *Süt Kardeşler* filminde Emine Ramazan’a, Ramazan Afife’ye, Yasemin Şaban’a, Şaban ile Hüsamettin de Bihter’e kur yaparken ve *Tosun Paşa* filminde Şaban, Lütfü Tellioglu, Suphi Seferoglu ve Tosun Paşa Leyla’ya kur yaparken bulgulanmıştır. Kur yapma sahnelerinin en az olduğu film türü ise %5,15 ile gişe filmleri olmuştur.

“Çıplaklık” Yeşilçam sinemasında ve Kemal Sunal filmlerinde aynı oranda (%44,44) bulgulanmıştır. Yeşilçam sinemasında çıplaklık oranının bu denli fazla çıkmasının temel sebebi *Tatlı Dillim* filminin plaj sahnelerinde mayo ile temsil edilmiş bireylerin fazlalığı, gece eğlencelerinde kadınların dekolte kıyafetler içinde temsil edilmesi ve *Aşk Mabudesi* filmindeki fıstıkçı kızların dekolte giysiler içinde erotik biçimde görülmesidir. Kemal Sunal filmlerinde ise çıplaklık daha ziyade iç çamaşırı kullanımıyla temsil edilmiştir. Hem *Süt Kardeşler* hem de *Davaro* filmlerinde erkeklerin iç çamaşırılı görüntülerine sıkça rastlanılmıştır.

“Fiziksel Yakınlık” başlığı en fazla Yeşilçam sinemasında (%81,61) görülürken; en fazla görüldüğü film ise *Tatlı Dillim* olmuştur. Ferit’in Emine/Mine ile olan ilişkisinde, gece eğlencelerinin olduğu sahnelerde veya plaj sahnelerinde sıkça el ele tutuşma, sarılma gibi davranışlar tespit edilmiştir. Fakat Yeşilçam’da fiziksel yakınlıkların son derece “masumane” temsil edilmesi ve romantizmin ön planda olması fiziksel yakınlığın müstehcen bir biçimde algılanmasına engel olmaktadır. Kemal Sunal filmleri (%6,9) ile gişe filmlerinde (%11,49) ise fiziksel yakınlık benzer oranlarda tespit edilmiştir.

“Müstehcen Konuşma” en az gişe filmlerinde (%10) görülürken; onu %32,50 ile Yeşilçam sineması izlemiştir. Cinselliğin bir bütün olarak

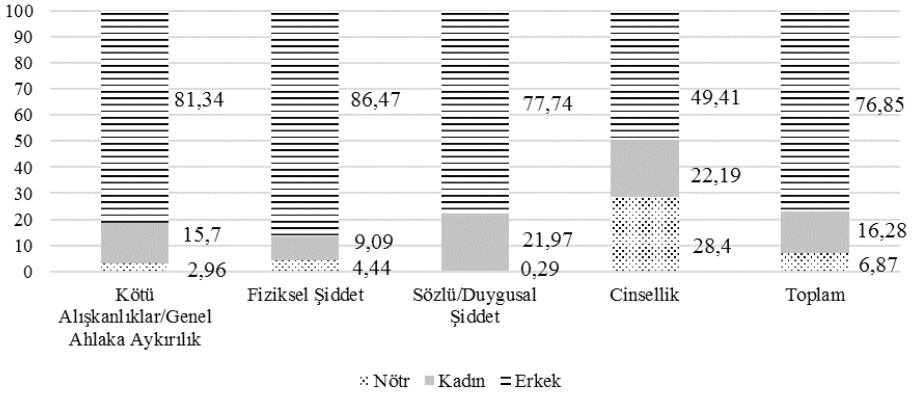
Yeşilçam sinemasında fazla çıkmasına karşın, müstehcen konuşmanın az bulgulanmasının ana sebebi bu film türünde müstehcenlikten öte romantizmin ön planda olmasıdır. Müstehcen konuşma en fazla Kemal Sunal filmlerinde (%57,5) bulgulanmış ve bu filmler arasında en fazla *Davaro* filminde bu tarz konuşmalara rastlanılmıştır. Sülo kan davası yüzünden 19 yılını hapisanede geçirdiğinden eşine olan özlemini müstehcen konuşmalarla dile getirirken; Memo ise yeni evlendiği karısı Cano ile bir türlü gerdeğe giremediğinden sürekli müstehcen konuşmalar yaparken temsil edilmiştir.

“Cinsel İlişki” başlığına ise en fazla Kemal Sunal filmlerinde (%83,33) rastlanılmıştır. Ancak Kemal Sunal filmlerindeki cinselliğin ve müstehcen konuşmanın komedi unsurlarıyla birlikte sunulması; bu tarz davranışları pornografi ile erotizmden uzaklaştırarak; bunların müstehcen olarak algılanmasına engel olmaktadır. Örneğin *Davaro* filminde hem kur yapılan hem de müstehcen konuşmaların geçtiği Sülo ile Ayşo ve Memo ile Cano arasındaki sahnelerde, bunlara ek olarak mizahi bir biçimde sunulan cinsel ilişki de bulgulanmıştır. Müstehcen konuşmada olduğu gibi bu başlığa da gişe filmlerinde rastlanılmamıştır. Son olarak “Aldatma” sahnelerine en fazla Yeşilçam sinemasında %77,78 rastlanırken; gişe filmlerinde bu sahnelere hiç rastlanılmamıştır.

#### **4.5. Kategorilerin Cinsiyete Göre Analizi**

Araştırmanın son aşamasında olumsuz davranışlarda bulunan karakterlerin cinsiyetlerine ilişkin bir inceleme yapılmıştır. İncelenen kategorilere davranışın yönü açısından bakıldığında; Şekil-5’de görüldüğü üzere, olumsuz içerikli davranışlar erkekler arasında daha sıklıkla (%76,85) görülmektedir.





**Şekil 5:** Kategorilere Göre Davranışların Cinsiyet Bazında Oransal Dağılımı

Erkekler arasında en sık görülen olumsuz davranış kategorileri sırası ile Fiziksel Şiddet (%86,47), Kötü Alışkanlıklar/Genel Ahlaka Aykırılık (%81,34) ve Sözlü/Duygusal Şiddet (%77,74) olmuştur. Erkeklerin en az temsil edildiği kategori ise %49,41 ile Cinsellik olmuştur. Bu kategori kadınların en fazla (%22,19) temsil edildiği kategori olarak karşımıza çıkmaktadır. Kadınlar arasında en fazla görülen diğer kategoriler ise Sözlü/Duygusal Şiddet (%21,97) ve Kötü Alışkanlıklar/Genel Ahlaka Aykırılık (%15,70) olmuştur. Kadınların en az temsil edildiği kategori ise %9,09 ile Fiziksel Şiddet olmuştur.

Kategoriler göz ardı edilip sadece başlıklara odaklanıldığında erkeklerde 1643 adet olumsuz davranışa rastlanılmış olup; en sık görülen davranışlar sırası ile “Argo Kelime Kullanımı” (%23,86), “Keyif Verici Madde Kullanımı” (%11,14) ve “Aşağılama” (%8,22) olmuştur. Argo kelime kullanımının erkeklerde oldukça yüksek, kadınlarda ise az (%6,03) olmasının ana nedeni erkeğin söylediği argo tabir ve küfürlerin toplum tarafından olağan ve hoş karşılanmasında yatmaktadır. Bir diğer ifadeyle argo kelime kullanımı ve küfür etme otorite ve güçle özdeşleştirilmekte; dolayısıyla bu tarz konuşan

erkeklerin “güçlü” olduklarına dair toplumsal bir algı yaratılmaktadır (Kocaer, 2006). Erkekler arasında en az görülen davranış kalıpları ise “Fiziksel Yakınlık” (%0,06), “Toplumsal İlişkileri Kısıtlayıcı Şiddet” (%0,60) ve “Ötekileştirme” (%0,85) olmuştur (Bkz. Tablo-6).

**Tablo 6:** Erkek Karakterlerde Başlıklar Bazında Görülen Olumsuz Davranış Adet ve Oranları

Başlık	Adet	Oran	Başlık	Adet	Oran
Argo Kelime Kullanımı	392	23,86	Şiddete teşvik ve övgü	43	2,62
Keyif Verici Madde Kullanımı	183	11,14	Şiddet Tehdidi	36	2,19
Aşağılama	135	8,22	Silah Kullanımı	33	2,01
Dayak/Tokat/Kavga	110	6,69	Müstehcen Konuşma	33	2,01
Bağırma/Tartışma	110	6,69	Dedikodu	24	1,46
Yalan Söyleme	98	5,96	Cinsel Şiddet	19	1,16
Kur Yapma	72	4,38	Aldatma	18	1,09
Diğer (Fiziksel)	55	3,35	Kaçırma/Alıkoyma	18	1,09
Yasaları Çiğneme	54	3,29	Ötekileştirme	14	0,85
Şiddetin Mizahi Sunumu	50	3,04	Toplumsal İliş. Kısıtlayıcı Şiddet	10	0,60
Diğer (Genel Ahlak)	47	2,86	Fiziksel Yakınlık	1	0,06
Cinayet	45	2,74	Cinsel İlişki	0	0
Çıplaklık	43	2,62			

Kategoriler göz ardı edilip sadece başlıklara odaklanıldığında kadınlarda 348 adet olumsuz davranışa rastlanılmış olup; en sık görülen davranışlar sırası ile “Aşağılama” (%18,1), “Çıplaklık” (%13,51), “Keyif Verici Madde Kullanımı” (%12,64), “Dedikodu” (%12,07) ve “Yalan Söyleme” (%11,21) olmuştur. Söz konusu dağılımın en temel sebebi (a) kadınlar arasındaki çekişmenin aşağılama üzerinden kurgulanması; (b) kadın bedeninin seyirlik bir nesne gibi bol dekolte içinde temsil edilmesi ve (c) kadınların erkeklere nazaran daha yalana

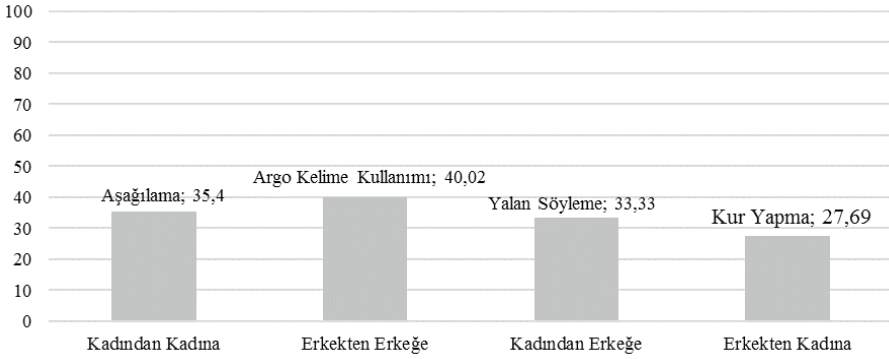
meyilli ve daha dedikoducu olarak kodlanmalarındır. Kadınlar arasında en az görülen olumsuz davranış kalıpları ise %0,29 ile “Ötekileştirme”, “Cinsel Şiddet”, “Şiddetin Mizahi Sunumu” ve %0,57 ile “Cinayet” olmuştur (Bkz. Tablo-7).

**Tablo 7:** Kadın Karakterlerde Başlıklar Bazında Görülen Olumsuz Davranış Adet ve Oranları

Başlık	Adet	Oran	Başlık	Adet	Oran
Aşağılama	63	18,1	Diğer (Fiziksel)	3	0,86
Çıplaklık	47	13,51	Diğer (Genel Ahlak)	3	0,86
Keyif Verici Madde Kullanımı	44	12,64	Cinayet	2	0,57
Dedikodu	42	12,07	Şiddetin Mizahi Sunumu	1	0,29
Yalan Söyleme	39	11,21	Cinsel Şiddet	1	0,29
Kur Yapma	22	6,32	Ötekileştirme	1	0,29
Argo Kelime Kullanımı	21	6,03	Silah Kullanımı	0	0
Dayak/Tokat/Kavga	20	5,75	Aldatma	0	0
Bağırma/Tartışma	12	3,45	Kaçırma/Alıkoyma	0	0
Şiddet Tehdidi	9	2,59	Toplumsal İliş. Kısıtlayıcı Şiddet	0	0
Şiddete teşvik ve övgü	7	2,01	Fiziksel Yakınlık	0	0
Müstehcen Konuşma	6	1,72	Cinsel İlişki	0	0
Yasaları Çiğneme	5	1,44			

Karşı cinsler arasında en sık görülen davranışlara bakıldığında ise erkeklerin kadınlara kur yaparken (n=72, %27,69), kadınlarinsa erkeklere yalan söylerken (n=39, %33,33) temsil edildiği bulgulanmıştır (Bkz. Şekil-6). Erkeğin kadına kur yapması %27,69 oranında görülürken; kadının kur yapması %18,80 olarak bulgulanmıştır. Yalan söyleme konusunda ise kadının erkeğe söylediği yalan oranı (%33,33), erkeğin kadına yalan söylemesinden (%15) iki kat fazla görülmüştür. Hemcinsler arası davranışlarda ise erkeklerin birbirine argo kelimeler

kullandığı ve birbirleriyle kavga ettikleri sıklıkla bulgulanırken; kadınların birbirini aşağıladıkları ve birbirleri hakkında dedikodu yaptıkları gözlemlenmiştir. Erkeklerle yönelik toplam 375 argo kelime kullanımı bulgulanmıştır. Bunların %3,2'si kadınlar tarafından erkeklerle söylenmiş argo kelimeler olurken; geri kalan %96,8'lik bir oran erkekler arasında söylenmiştir. Kadınlara yönelik olaraksa 85 aşağılama davranışı kaydedilmiş; bunların %47,06'sının kadının kadını aşağılaması olduğu görülmüştür.



**Şekil 6:** Davranışın Yönü Bakımından En Sık Görülen Olumsuzluklar

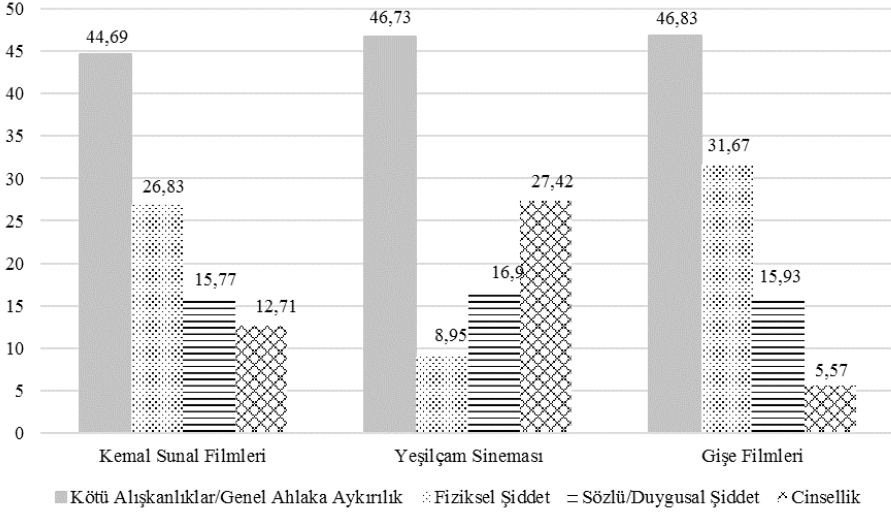
#### 4.6. Genel Değerlendirme

Bulgulara ana çerçeveden bakıldığında, bir diğer ifadeyle film ve ana kategori farkı gözetmeksizin başlıklar ele alındığında en sık görülen olumsuz davranış türlerinden ilk beşi sırası ile “Argo Kelime Kullanımı” (%19,32), “Keyif Verici Madde Kullanımı” (%11,93), “Aşağılama” (%9,26), “Yalan Söyleme” (%6,41) ve “Dayak/Tokat/Kavga” (%6,17) olmuştur. “Diğer” başlıklarına giren olumsuz davranışlar göz ardı edildiğinde %1'lik bir oranın altında kalan davranışlar ise “Cinsel Şiddet”, “Aldatma”, “Kaçırma/Alıkoyma”, “Ötekileştirme”, “Toplumsal İlişkileri Kısıtlayıcı Şiddet” ve “Cinsel İlişki” olarak bulgulanmıştır.

Bulgulara bir bütün olarak bakıldığında Yeşilçam sineması, Kemal Sunal filmleri ve gişe filmleri arasında çalışmanın amacına uygun olarak cinsellik, şiddet ve ahlak konularında farklılıklar ve benzerlikler tespit edilmiştir. Üçü arasındaki en temel benzerlik en fazla görülen davranış kategorisinin Kötü Alışkanlıklar/Genel Ahlaka Aykırılık olmasıdır. En temel fark ise Yeşilçam sinemasında ikinci sırada görülen Cinsellik kategorisinin, gişe filmleri ve Kemal Sunal filmlerinde son sırada çıkmasıdır. Bu bir yandan Yeşilçam sinemasının diğerlerinden farkını oluştururken, diğer yandan gişe filmleri ile Kemal Sunal filmleri arasındaki benzerliği ortaya koymaktadır. Olumsuz davranışlar en fazla Kemal Sunal filmlerinde (%42,70; n=913) kaydedilmiş; onu Yeşilçam sineması (%32,93; n=704) ve gişe filmleri (%24,37; n=521) izlemiştir.

Kemal Sunal filmlerine ana kategoriler bağlamında bakıldığında en fazla Kötü Alışkanlıklar/Genel Ahlaka Aykırılık (%44,69) tespit edilmiştir (Bkz. Şekil-7). Kategorinin bu kadar yüksek çıkmasının sebebi, argo kelime kullanımlarından kaynaklanmaktadır. Kategori incelendiğinde 262 defa argo kelime (kategorideki alt başlıkların %64,22'sine tekabül etmektedir) kullanıldığı görülmektedir. İkinci en sık görülen kategori olan Fiziksel Şiddet (%26,83) kategorisinde “Dayak/Tokat/Kavga” (%25,31), “Şiddete Teşvik ve Övgü” (%17,55) ile “Cinayet” (%16,33) başlıkları ön plana çıkmaktadır. Bu başlıkların yüksek seyretmesinin sebebi *Tosun Paşa* filmindeki kavga sahneleri ve *Davaro* filmindeki eşkıyalık sahneleridir. Kemal Sunal filmlerinde üçüncü sırada görülen Sözlü/Duygusal Şiddet kategorisinde (%15,77) ise “Bağırma/Tartışma” (%47,22) ve “Aşağılama” (%43,06) başı çekmektedir. Son olarak Cinsellik (%12,71) kategorisinde %34,48 ile “Çıplaklık” başlığı başı çekmekte, onu %32,76 ile “Kur Yapma” izlemektedir. Bulgulardan görüldüğü üzere Kemal Sunal filmlerinde yüksek oranda (a) argo kelime kullanımına, (b) kavga ve bağırma sahnelerine, (c) karakterlerin birbirlerini aşağılamalarına yer verilmiş ve tüm bunlar izleyiciye mizahi unsurlarla sunulmuştur. Bu sebeple

her ne kadar ciddi anlamda sistem eleştirisi içerse de Kemal Sunal filmlerinin mizah kullanımından ötürü şiddet ve suça ilişkin olumsuz bir ekme yaptığını söylemek mümkündür.



**Şekil 7:** Olumsuz Davranışların Filmler Bazında Kıyaslaması

Yeşilçam sinemasına ana kategoriler bağlamında bakıldığında Kemal Sunal filmlerinde olduğu gibi en fazla Kötü Alışkanlıklar/Genel Ahlaka Aykırılık (%46,73) tespit edilmiştir (Bkz. Şekil-7). Kategorinin bu kadar yüksek çıkmasının sebebi, keyif verici madde kullanımından kaynaklanmaktadır. Kategori incelendiğinde 171 defa alkol, tütün, uyuşturucu, sigara vb. ürünlerin kullanıldığı, gece eğlencelerine veya sarhoşluk görüntülerine yer verildiği görülmektedir. İkinci sırada görülen Cinsellik (%27,42) kategorisinde %36,79'luk bir oranda “Fiziksel Yakınlık” bulgulanmış, onu “Kur Yapma” (%27,98) ve “Çıplaklık” (%20,73) izlemiştir. Fakat söz konusu fiziksel yakınlıklar veya kur yapılan sahneler erotizmden uzak bir biçimde romantik temalar eşliğinde seyirciye sunulmuştur. Üçüncü sırada yer alan Sözlü/Duygusal Şiddet (%16,90) kategorisinde %75,63 ile “Aşağılama” ve

%24,37 ile “Bağırma/Tartışma” bulgulanmıştır. Bu şiddet türünün %60,50’si kadınlara yönelikken, %39,50’i erkeklere yöneliktir. Fiziksel Şiddetin (%8,95) en az görüldüğü film türü Yeşilçam sineması (n=63) olmuştur. Bu şiddet türünün başında “Dayak/Tokat/Kavgı” (%30,16) ve “Cinsel Şiddet” (%26,98) gelmektedir. Bulgulardan görüldüğü üzere Yeşilçam sinemasında (a) alkol ve sigara kullanımına, (b) kadınlar başta olmak üzere yalan söyleme davranışına, (c) yine başta kadınlar olmak üzere karakterlerin birbirlerini aşağılamalarına ve (d) fiziksel yakınlık ile kur yapma sahnelerine yüksek oranda yer verilmiş ve özellikle de cinsel içerikli sahneler romantizm adı altında meşrulaştırılarak izleyiciye sunulmuştur. Bu sebeple Yeşilçam sinemasının, Kemal Sunal filmlerinde olduğu gibi şiddete ilişkin olumsuz bir ekme yapmasa da cinselliğin meşrulaştırılmasına ilişkin olumsuz bir ekme yaptığını söylemek mümkündür.

Gişe filmlerine ana kategoriler bağlamında bakıldığında Kemal Sunal filmlerindeki oranlarla benzer olduğu görülmüştür. Buna göre gişe filmlerinde en fazla Kötü Alışkanlıklar/Genel Ahlaka Aykırılık (%46,83) tespit edilmiştir (Bkz. Şekil-7). Kategorinin bu kadar yüksek çıkmasının sebebi, argo kelime kullanımından kaynaklanmaktadır. Kategori incelendiğinde 115 defa argo kelime (kategorideki alt başlıkların %47,13’üne tekabül etmektedir) kullanıldığı görülmektedir. Bu oran kategori içinde yüksek olmakla beraber, Kemal Sunal filmleri ile kıyaslandığında (n=262) oldukça azdır. İkinci sırada yer alan Fiziksel Şiddet (%31,67) kategorisinde “Dayak/Tokat/Kavgı” (%30,91) ve “Şiddetin Mizahi Sunumu” (%16,36) başlıkları ön plana çıkmaktadır. Gişe filmlerinde üçüncü sırada görülen Sözlü/Duygusal Şiddet (%15,93) kategorisinde ise “Aşağılama” (%55,42) ve “Bağırma/Tartışma” (%31,33) başı çekmektedir. Son olarak bu film türünde görülen cinsellik (%5,57) ise hem Yeşilçam sinemasına (n=193) hem de Kemal Sunal filmlerine (n=116) göre oldukça az (n=29) bulgulanmıştır. Bulgulardan görüldüğü üzere gişe filmlerinin suçu ve kabalığı mizahla birlikte kodlayarak bu tarz davranışların zihinlerde

“normalmiş gibi” görünmesine sebep olduğunu ve dolayısıyla bu filmlerin olumsuz bir ekme yaptığını söylemek mümkündür.

## 5. Sonuç

Bulgulara bir bütün olarak bakıldığında, Kötü Alışkanlıklar/Genel Ahlaka Aykırılık (%41,59; n=408), Sözlü/Duygusal Şiddet (%41,62; n=144) ve Fiziksel Şiddet (%51,8; n=245) kategorilerinde başı Kemal Sunal filmlerinin çektiği görülmekte olup; yalnızca Cinsellik (%57,10; n=193) kategorisinde Yeşilçam sineması başı çekmektedir. İncelenen tüm örneklem içerisinde cinsellik sahnelerinin yarısından fazlasının Yeşilçam sinemasında olduğu bulgulanmıştır.

Kemal Sunal filmlerinde erkekler baskın olarak sözlü/duygusal ve fiziksel şiddet uygularken (ki fiziksel şiddet büyük oranda bizzat Kemal Sunal’ın canlandırdığı karakterler tarafından uygulanmaktadır), cinsellik içeren sahnelerde yer alırken, yalan söylerken ve alkol kullanırken temsil edilmiştir. Öte yandan aslında çok da “masumane” ve romantik görülen Yeşilçam sinemasının diğer filmlere kıyasla ciddi oranda kötü alışkanlıklar içeren sahnelere yer verildiği (n=329) ve cinsellik (n=193) içerdiği tespit edilmiştir. Kadınların dedikodu yaptıkları, yalan söyledikleri, eşlerini/sevgililerini kandırdıkları sahneler sıkça temsil edilmiş, kadınların birbirlerini statü üzerinden aşağılamalarına yer verilmiş ve esas kızın dışındaki kadın bedeninin hafif dekolte eşliğinde sunulduğu gözlemlenmiştir. Diğer taraftan sadece gişe hasılatı yapmak için çekildiği eleştirilerine maruz kalan modern Türk sineması, diğerlerine kıyasla olumsuz davranış kodlamalarında oldukça “masum” çıkmıştır.

Örneklem kapsamında incelenen tüm film türlerinde Gerbner’in Kültürel Göstergeler Projesi’nin sonuçlarını doğrulayan şiddet ve cinsellik öğelerinin kullanıldığı bulgulanmıştır. Güldürü amacı taşıyan Kemal Sunal filmlerinin, Yeşilçam’dan (n=704) ve gişe filmlerinden



(n=521) daha fazla sayıda (n=913) olumsuz davranış ve şiddet içerdiği ve bunların mutlu şiddetle birlikte sunulduğu tespit edilmiştir. Romantizmin ön planda olduğu Yeşilçam sinemasında ise pornografik olmasa da cinselliğin diğer film türlerine kıyasla daha fazla kullanıldığı görülmüştür. “Kötü/vamp” kadın karakterler bu filmlerde erotik bir biçimde cinselliği ön planda olarak kurgulanırken; “esas kız” veya “iyi” kadın karakterlerde erotik sunuma fazla rastlanılmamıştır. Özetle, gişe filmlerinin hasılatı artırmak için şiddet ve cinsellik temalarına fazla ağırlık verdiğine ilişkin genel bir kanı bulunmasına karşın (Diker, 2020: 147; Söğüt, 2020: 249), bulgular aslında tüm film türlerinde bu tarz olumsuz davranışların sıkça kullanıldığını göstermektedir. Yeşilçam sineması ve Kemal Sunal filmlerinin olumsuz davranışlar bağlamında gişe filmleri kadar eleştiri almamasının ve “masumane” görünmesinin ana sebebini Gerbner’in Ekme Kuramı’na dayandırmak mümkündür. Burada “masumane” kavramıyla seyirciye kötü örnek teşkil etmeyecek, cinselliği müstehcen veya pornografik biçimde kullanmayacak, şiddet içermeyecek davranışlar; bir diğer ifadeyle tozpembe ve “ahlaki” bir dünya profili çizen durumlar kastedilmektedir. Kemal Sunal filmlerinin güldürü içermesinden ve mutlu şiddete yer vermesinden ötürü “masumane” olarak algılanması ve Yeşilçam sinemasının “eskinin romantik aşklarını” yansıtmamasından dolayı “masumane” olarak algılanması; aslında Ekme Kuramı ile yaratılan algıların bugün hala daha geçerliliğini koruduğunu göstermektedir.

## Kaynakça

- Alemdar, K., ve Erdoğan, İ. (1990). *İletişim ve Toplum*. Ankara: Bilgi Yayınevi.
- Aslan, P. (2007). *90 Sonrası Türk Sinemasında Tıp Karakter İkilemi*. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Güzel Sanatlar Enstitüsü.
- Bak, G., Altıntop, M. ve Bak, A. (2020). George Gerbner’in Genel İletişim Modeli, Kültürel Göstergeler ve Ekme Kuramı. *Journal of Social, Humanities and Administrative Sciences*, 6(25), 484-492.
- Barthes, R. (2000). *Camera Lucida*. R. Akçakaya (Çev.). İstanbul, Altıkırkbeş.

- Bataille, G. (2006). *Cinsellikten Dinselliğe Erotizm*. B. Akad (Çev.). İstanbul, Kelebek Arges.
- Baudrillard, J. (2014). *Baştan Çıkarma Üzerine*. 4. Baskı. A. Sönmezay (Çev.). İstanbul, Ayrıntı.
- Bilgin, N. (2006). *Sosyal Bilimlerde İçerik Analizi: Teknikler ve Örnek Çalışmalar*. 2. Baskı. Ankara, Siyasal.
- Bogart, L. (1999). The Pursuit of Sensation, Baird. R.M. Baird, W.E. Loges ve S.E. Rosenbaum (Ed.). *The Media and Morality* içinde. Amherst: Prometheus Books.
- Box Office Türkiye (2019). 2019 Yılındaki Tüm Filmler. Erişim adresi, <https://boxofficeturkiye.com/yillik/2019/tum-filmler> (Erişim Tarihi: 11.08.2020).
- Chomsky, N. (2010). *İktidarı Anlamak*. P.R. Mitchell ve J. Schoeffel (Ed.). T. Doğan (Çev.). İstanbul, BGST.
- Çakır, H. (2006). Türkiye ve İngiltere’de TV Yayıncılığında Pornografi ve Sansür. *İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*, 24, 175-185.
- Çamlıdereli, M. (2004). Reklamda Pornografik İmgelem ve Magnum. *2nd International Symposium Communication in the Millennium*, 569-579, İstanbul, İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi.
- Çelik, F. (2010). Yeşilçam Melodramları ve İlk Romanlarımızda Tiplemelemler. *ABMYO Dergisi*, 19, 69-79.
- Çeliktemel-Thomen, Ö. (2016). Çocuklar ve Kadınlar: Geç Osmanlı Döneminde Sinema Hakkında Bir Mütâlaa. *Alternatif Politika*, Sinema Özel Sayısı, 1-29.
- Çığ, Ü. (2018). Neoliberal Dönemde Medyanın Dönüşümü ve Gerbner’i Yeniden Düşünmek. *Türkiye İletişim Araştırmaları Dergisi*, 29, 1-20.
- Darıcı, S. (2013). *Subliminal İşgal: Sekssellers*. İstanbul, Destek.
- Diker, C. (2020). 2005-2020 Yılları Arasında Verilen Film Destekleri Üzerine Eleştirel Ekonomi Politik Bir Değerlendirme. *İnsan&İnsan*, 7(26), 139-161.
- Dinler, M. (Yönetmen). Haki, Ş. (Yapımcı). (1971). *Hayatım Senindir* [Film]. Türkiye: Melek Film.
- Eğilmez, E. (Yönetmen). Eğilmez, E. (Yapımcı). (1972). *Tatlı Dillim* [Film]. Türkiye: Arzu Film.
- Eğilmez, E. (Yönetmen). Eğilmez, E. (Yapımcı). (1976). *Süt Kardeşler* [Film]. Türkiye: Arzu Film.
- Erdoğan, İ. (1998). Gerbner’in Ekme Tezi ve Anlattığı Öyküler Üzerine Bir Değerlendirme. *Kültür ve İletişim*, 1(2), 149-180.
- Erdoğan, Y. (Yönetmen). Akpınar, N. (Yapımcı). (2019). *Organize İşler Sazan Sarmalı* [Film]. Türkiye: BKM Film.
- Esen, B.N. (1953). Müstehcen Mevhumuna Dair. *Ankara Barosu Dergisi*, 5, 381-384.

- Gerbner, G. (1970). Cultural Indicators: The Case of Violence in Television Drama. *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, 388(1), 69–81.
- Gerbner, G. ve Gross, L. (1976). Living With Television: The Violence Profile. *Journal of Communication*, 26(2), 173-99.
- Gerbner, G., Gross, L., Morgan, M., ve Signorielli, N. (1980). The “Mainstreaming” of America: Violence Profile No. 11, *Journal of Communication*, 30(3), 10–29.
- Gerbner, G. (1998). Cultivation Analysis: an Overview. *Mass Communication and Society*, 1 (3/4), 175-194.
- Gökbakar, T. (Yönetmen). Gökbakar, Ş. & Gökbakar, T. (Yapımcı). (2019). *Recep İvedik 6* [Film]. Türkiye: Çamaşırhane Film.
- Gündüz, T., Akyüz, A. N. ve Büyükaşahin Sunal, A. (2020). Çocuk ve Ergenlerde Televizyon İzleme Sıklığı ve Toplumsal Cinsiyet Kalıpyargıları: Ekme Kuramı Bağlamında Bir Derleme Çalışması. *Nesne*, 8(17), 333-358.
- Güngör, N. (2016). *İletişim: Kuramlar-Yaklaşımlar*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Hidroğlu, İ. ve Kotan, S. (2015). Sinemada Eril Söylem ve Atıf Yılmaz Filmlerinde Kadın Sorunu. *Atatürk İletişim Dergisi*, 9, 55-75.
- Hyde, M. (1986). *Pornografinin Tarihi*. F. Çiçekoğlu (Çev.). Ankara, Kalem.
- Kahya, Y. (2018). Medyanın Gençler Üzerinde Sosyal Sapma ve Şiddet Bağlamında Etkileri. *SDÜ Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 45, 43-57.
- Kaya, B. (2019). Televizyonda Şiddet Gösterimi: George Gerbner ve Kültivasyon Analizi Üzerine. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 12(62), 1441-1449.
- Kejanlıoğlu, D. B. (2001). Cinsellik, “Erotik Programlar”, Müstehcenlik ve “Ahlakçı” İkiyüzlülük. D.B. Kejanlıoğlu, S. Çelenk ve G. Adaklı (Der.), *Medya Politikaları* içinde (s.317-354), Ankara, İmge.
- Koç, N.E. (2018). Şiddet İçerikli Dizilerin Popülerite Sebepleri. *Yeni Medya Elektronik Dergi*, 2(1), 26-36.
- Mutlu, E. (1999). *Televizyon ve Toplum*. Ankara, TRT.
- Onaran, A.Ş. (1994). *Türk Sineması*. 1. Cilt. Ankara, Kitle Yayınları.
- Oskay, Ü. (1998). *Yıkanmak İstemeyen Çocuklar Olalım*. İstanbul, Yapı Kredi.
- Öngören, M.T. (1982). *Sinemada Kadın ve Cinsellik Sömürüsü*. Ankara: Dayanışma.
- Özden, U. (2016). *Endüstriyel Bir Form Olarak Müstehcenliğin Medyatik Üretimi*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özer, Ö. (2005). Yetiştirme Kuramı: Televizyonla Yaşamın İdeolojik Kültürel Sonuçlarına Yönelik Yapılan Araştırma, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(1), 75-108.
- Özgüç, A. (1993). *100 Filminde Başlangıcından Günümüze Türk Sineması*. Ankara, Bilgi.

- Özkan, S. (2017). Gerbner'in Kültürel Göstergeler Kuramı Bağlamında Televizyon Haber İçeriklerine İlişkin Bir Araştırma. *Abant Kültürel Araştırmalar Dergisi*, 2(4), 129-141.
- Özön, N. (1985). *Sinema: Uygulayımı-Sanatı-Tarihi*. İstanbul, Hil.
- Öztekin, M.A. (Yönetmen). Karamahmutoğlu, H., Ayar, S. & Turan, S. (Yapımcı). (2019). *7. Koğuştaki Mucize* [Film]. Türkiye; İngiltere: Lanistar Media; Motion Content Group.
- Öztunç, M. (2019). Hababam Sınıfı Filmine Yönelik İzleyici Algısı. A. İşman, A.Z. Özgür, A. Eskicumalı ve M. Öztunç (Ed.), *İletişim Çalışmaları 2019* içinde. (s.75-87), Sakarya, Sakarya Üniversitesi Yayınları.
- Pezzella, M. (2006). *Sinemada Estetik*. F. Demir (Çev.). Ankara, Dost.
- Polat, H. (2019). Medyada Kadın ve Temsil Biçimi: TV Dizileri Üzerinden Bir Tartışma. *Karadeniz İletişim Araştırmaları Dergisi*, 2, 77-96.
- Saydam, N. (Yönetmen). Köseoğlu, M. (Yapımcı). (1969). *Aşk Mabudesi* [Film]. Türkiye: Acar Film.
- Scognamillo, G. ve Demirhan, M. (2002). *Erotik Türk Sineması*. İstanbul, Kabalcı.
- Serter, S. (1998). Pornografinin Sinema ve Kadın Üzerindeki Yansıması, *Kurgu Dergisi*, 15, 119-133.
- Sevindi, H. (2016). Sosyo-Kültürel Bağlamıyla Yeşilçam'daki Kötü Adam Temsilleri: Köy Ağaları Örneği. *Medeniyet Sanat, İMÜ Sanat, Tasarım ve Mimarlık Fakültesi Dergisi*, 2(1), 61-78.
- Sevinç, Z. (2014). 2000 Sonrası Yeni Türk Sineması Üzerine Yapısal Bir İnceleme. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 40, 97-118.
- Shanahan, J. ve Morgan, M. (1999). *Television and Its Viewers: Cultivation Theory and Research*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Soydan, E. (2009). *Görsel Medyada Pornografi ve Kültürel Yansımaları*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Soyer, F. (2021). Türk Sinemasında Modernleşme Bağlamında Kadının Bedeninin Dönüşümü: Melodramlarda Pygmalion Etkisi ve İdeal Kadın Temsili. *Abant Kültürel Araştırmalar Dergisi*, 6(11), 144-158.
- Söğüt, F. (2020). Türk Sineması ve Şiddet: Son Dönem Türk Filmlerinde Şiddetin Sunumu Üzerine Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi Güzel Sanatlar Enstitüsü Dergisi*, 26(44), 246-257.
- Stossel, S. (1997). The Man Who Counts the Killings. *The Atlantic*, 279(5). Erişim adresi, <https://www.theatlantic.com/magazine/archive/1997/05/the-man-who-counts-the-killings/376850/> (Erişim Tarihi: 11.08.2021).
- Sunal, A.K. (2001). *TV ve Sinemada Kemal Sunal Güldürüsü*. İstanbul, OM.
- Taş, B. (2008). *Catherine Breillat Sineması'nda Kadın Cinselliği ve Beden Algısı*. Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Tekinalp, Ş. ve Uzun, R. (2009). *İletişim Araştırmaları ve Kuramları*. 3. Baskı. İstanbul, Beta.
- Tibet, K. (Yönetmen). Eğilmez, E. & Ataman, N. (Yapımcı). (1976). *Tosun Paşa* [Film]. Türkiye: Arzu Film.
- Tibet, K. (Yönetmen). (1981). Baykut, K. (Yapımcı). *Davaro* [Film]. Türkiye: Başaran Film.
- Tofur, S. (2017). Hababam Sınıfı' Filmi İlk Serisinin Katz'ın Yönetmel Üç Beceri Yaklaşımına Göre İncelenmesi. *International Journal of Social Science*, 56, 53-66.
- Tulloch, J. (2000). *Watching Television Audiences: Cultural Theories and Methods*. Londra, Arnold.
- Türk Dil Kurumu [TDK] (t.y.). Erotik. *Türk Dil Kurumu Güncel Sözlük*. Erişim adresi, <https://sozluk.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 11.11.2021).
- Uysal, Ö. F. (1988). *Müstehecenlik*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ünür, E. (2015). Eğlence Bağlamında Suçun ve Öteki Kimliğinin Meşrulaştırılması: "Ulan İstanbul" Dizisinin Analizi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24(2), 199-216.
- Vikipedi (2021). Kategori: Yıllara Göre Türk filmleri. [https://tr.wikipedia.org/wiki/Kategori:Y%C4%B1llara\\_g%C3%B6re\\_T%C3%BCrk\\_filmleri](https://tr.wikipedia.org/wiki/Kategori:Y%C4%B1llara_g%C3%B6re_T%C3%BCrk_filmleri) (Erişim Tarihi: 11.08.2021).
- Yalçınkaya, B. (2017). *Stanislavski Metot Oyuncululuğu Üzerinden Yeşilçam Filmleri ve Günümüz Dizilerinin Seçili Örneklerle Karşılaştırılması*. Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yalom, M. (2002). *Memenin Tarihi*. A. Gün (Çev.). İstanbul, Çitlembik.
- Yürüşen, M. (2001). Pornografiyi İfade Özgürlüğü Bağlamında Düşünmek. *Liberal Düşünce*, 6(24), 23-40.



## Gündelik Hayat Sosyolojisi Bağlamında Müzik Dinleme Pratikleri ve Spotify Uygulaması

Ali Eren DEMİR\*

<sup>1</sup>Doktora Öğrencisi, Mardin Artuklu Üniversitesi, Türkiye  
**Orcid Numarası:** 0000-0003-3812-3519

**Geliş Tarihi:** 14.01.2022

**\*Sorumlu Yazar e mail:** demiralieren14@gmail.com **Kabul Tarihi:** 18.03.2022

**Atf/Citation:** Demir, A. E. (2022). "Gündelik Hayat Sosyolojisi Bağlamında Müzik Dinleme Pratikleri ve Spotify Uygulaması", *Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 2022, 5(1): 163-188.

### Öz

Normal, olağan, aşına ve sıradan olanı inceleyen gündelik hayat sosyolojisi; duygulara, anılara ve bireysel etkileşimlere odaklanır. Geçmişte olağan gelen gündelik pratikler; zaman içinde değişir ve dönüşür. Örneğin; kaset veya plak alma, dinleme ve saklama pratikleri günümüzde farklı bir biçim almıştır. Bu çalışmada müzik dinlemenin, birey ile ilişkisi ve müzik dinleme pratiklerinin değişimi incelenmiştir. Gündelik hayat pratiklerinden biri olan müzik dinleme, birey ile etkileşime giren aktif bir öğedir. Dijitalleşen müzik dinleme deneyimi; geçmişte sabit bir mekânda gerçekleşirken, günümüzde gündelik hayatın her alanında taşınabilir bir hal almıştır. Müzik dinleme pratiği aynı zamanda bireyin kimliği, anıları ve deneyimleri arasında bir ilişki üretir. Dijitalleşen, taşınabilir müzik dinleme pratiği ise bu ilişkinin her ana ve mekâna yayılmasını sağlamıştır. Araştırmanın temel sorunsalı; müzik dinleme ve gündelik hayat ilişkisini dijital bir müzik dinleme uygulamasıyla açıklamaktır. Spotify müzik uygulaması, dijitalleşen müzik deneyimine bir örnektir. Bu çalışmada Spotify'nın bireysel müzik dinleme deneyimini nasıl etkilediği tartışılmıştır. Bu çalışmada, Spotify ile bireyin kurduğu ilişki; duygular, anılar ve müzik dinleme pratiğinin anlamı ile yorumlanmıştır. Araştırmada yarı yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılmıştır. Görüşmeler, kartopu örneklem ile araştırmaya katılan 41 kişi ile gerçekleştirilmiştir. Yapılan bu araştırma doğrultusunda katılımcılar; müziğin gündelik hayattaki deneyimlerini "sinemalaştırdığını", daha fazla mekânda dinleyebildiklerini, ilk müzik dinleme pratiklerini daha fazla mekânda anımsadığını,

hüzünlenmek veya neşelenmek istediğinde o ana ait müziği dijital ortamda hemen bulabildiğini belirtmiştir. Katılımcıların ilk müzik deneyimleri genelde sınırlı mekânlarda iken (ev, araba vb.), dijitalleşen müzik deneyimi ile her an her yerde dinleyebildiklerini ve “moduna” göre müzikler dinleyebildiklerini belirtmişlerdir.

**Anahtar Kelimeler:** Müzik, Deneyim, Anılar, Gündelik Hayat, Spotify

## Music Listening Practices and Spotify App in the Context of Everyday Life Sociology

### Abstract

The sociology of everyday life, which studies the normal, the ordinary, the familiar and the mundane; focuses on emotions, memories, and individual interaction: Music, one of the daily life practices, is an active element interacting with the individual. In this study, the relationship of music, which is a daily life practice, with the individual and the digital transformation of music listening practices were examined. Digitalized music listening experience has today become something that an individual can carry with him in every field of daily life. While it took place in a fixed place in the past, today it has turned into a practice where you can do in every area and unlimitedly. The practice of listening to music also produces a relationship between an individual’s identity, memories and experience: The digitalized music listening practice has enabled this relationship to spread to every moment and place. Spotify music application is chosen as an example of digitalized music experience. This study, hence, intends to explain how Spotify affects the individual music experience. The relationship established by the individual with the Spotify application stands at an important point that needs to be interpreted regarding the emotions, memories and the meaning of music listening practice. The main problem of the research is to explain the relationship between listening to music and daily life. In the study, data were collected by open-ended questionnaire technique. The research was conducted with 41 participants reached out through snowball sampling. In line with this research, the participants stated that music “cinematized”, per se, all their daily experiences in that they could listen to it in various places, they remember their first music listening practices in more places, and when they want to feel sad or cheer up, they could find the music of that moment in the digital environment immediately. While the participants’ first music experience was in limited places (home, car etc.), they stated that they could listen to music according to their “mood” and that they could listen to music anytime, anywhere thanks to their digitalized music experience.

**Keywords:** Music, Experience, Memories, Everyday Life, Spotify



## 1. Giriş

“Bir günün hikâyesi dünyanın ve toplumun hikâyesini kapsar”  
(Lefebvre, 2016: 16).

Gündelik hayat sosyolojisi, bireyin rutin, aşına olan pratiklerini gözlemler. Aşına olunan “şeylerin” topluma dair sosyolojik veriler içerdiğini tartışan gündelik hayat sosyolojisi bu verileri yorumlar ve tartışır. Birey, gün içinde başkasıyla etkileşime girer, olguları anlamlandırır, deneyimler ve bir tutum alır. Bu pratikler bireyin kimliği ve benliğinin inşasında önemli bir noktada yer almaktadır. Gündelik rutinler, tarihsel olarak değişir ve dönüşür. Geçmişte toplumsal olarak gerçekleştirilen kimi pratikler günümüzde değişmiş, farklılaşmış ya da yok olmuştur. Plak almak, kaset taşımak geçmişte gündelik rutin pratikler arasında yer alırken günümüzde bu durum değişmiştir. Taşınabilir müzik çaralarının yaygınlaşması ile müzik, gündelik hayat içerisinde daha fazla mekânda deneyimlenmeye başlamıştır. Günümüzde ise Spotify, Youtube Music, Deezer ve Apple Music gibi dijital uygulamalar dinleyicinin sınırsız bir müzik arşivine her yerde ulaşabilmesini sağlamaktadır.

Müziğin taşınabilir bir hale gelmesi, duyguların ve anıların müzik ile farklı mekânlarda etkileşimini arttırmıştır. DeNora (2009), müziğin sosyal ve duygusal içeriğe sahip olduğunu veya onun semiyotik kodlarının öznel farkındalık kipleriyle ve dolayısıyla sosyal yapılarla bağlantısını açıklamaktadır. Bununla birlikte, müziğin sosyal gücünün ve sosyal sonuçlarının ampirik analize karşı dirençli olduğu görüşü de aynı derecede yaygındır. Örneğin, dinleme deneyimi üzerine müzik, duygulanımla dolu gibi görünürken, analiz düzeyinde, müziğin tam olarak ne tür bir anlam taşıdığını ve dinleyicilerini nasıl etkilendiğini belirleme girişimleri sonuçsuz kalabilmektedir. “Bireyin, farklı mekân, duygu, pratik ve rutinelere eşlik edebilecek müziklere ulaşabilirliği, müzik dinleme pratiklerini ve müzik-birey etkileşimini nasıl değiştirmiştir?” sorusu araştırmanın temel problemidir.

Bireyin gündelik müzik deneyimi ile hissettiği duygular, öznenin müzik ile ilişkisinde önemli bir veridir. Dijitalleşen müzik, etkileşim biçimini değiştirmiştir. Sınırsız bir müzik arşivi ile her an, her duyguya özgü bir müzik bulabilme olanağı sağlayan dijital platformlar, bireysel müzik deneyimini değiştirmektedir. Spotify, dijitalleşen müzik uygulamalarına örnek olarak verilebilir. Spotify’da; duşta, yemek yerken, ders çalışırken veya spor yaparken dinlenilebilecek müzik listeleri bulunmaktadır. Ayrıca kişiye özel çalma listeleri hazırlayan Spotify, “Bandits for Recommendations as Treatments (BaRT)” adı verilen bir sistem kullanmaktadır. “Tavsiye haydutları” olarak çevrilebilecek BaRT sistemi, her çalma listesi içeriğine göre farklı temaya sahip müzikleri, kişiye özel olarak otomatik olarak hazırlayıp, kişiselleştirilmiş bir keşfetme listesi oluşturmakta ve kişiselleştirilmiş bir deneyim ortaya çıkarmaktadır.

Geçmişteki gündelik rutin pratiklerin zaman içinde değişmesi, müzik dinleme üzerinde de etkili olmuştur. Bu değişim sürecini kavramak için; görüşmecilerin ilk müzik dinleme deneyimleri, dinlediklerinin anılarındaki yeri ve bugün nasıl müzik dinledikleri araştırılmıştır. Bugünkü önemli dijital müzik dinleme araçlarından biri olan Spotify, güncel müzik dinleme pratiklerinin kavranması için örnek seçilmiştir. Dijitalleşen müzik deneyimi ile gündelik yaşamın her anına yayılan müzik deneyiminin, bireyin yaşamını nasıl etkilediği; gündelik hayat ve müzik sosyolojisi kavramsal kümeleri ile tartışılmıştır.

## **2.Araştırmanın Yöntemi**

Bu araştırmada nitel araştırma yöntemi olarak fenomenolojik desen benimsenmiştir. Fenomenolojik desen; görüşmecilerin yaşadıklarını, hissettiklerini tasvir ettiği bir araştırma desendir (Creswell, 2017: 21). Nitel araştırma yöntemlerinden fenomenolojik desen ile belirli

bir gerçeğe yönelik kişisel düşünüş veya idrakların yorumlanması amaçlanır (Yıldırım ve Şimşek, 2018). Bu araştırmanın yöntemi, müzik dinleme pratiklerinin değişimi ve müzik-birey ilişkisinin ne olduğu, nasıl ortaya çıktığı ve nedenlerinin yorumlanması göz önünde bulundurularak seçilmiştir. Çalışmanın teorik çerçevesini, gündelik hayat ve müzik sosyolojisi oluşturmaktadır. Araştırma örnekleme için kartopu örnekleme yöntemi seçilmiştir. Araştırmada veri toplama aracı olarak, bir konu için detaylandırılmış soru sorma fırsatı sunması açısından yarı yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılmıştır. Bu teknikle, hazırlanan görüşme şemasına ilişik şekilde, ek sorular sorabilme fırsatı da sunmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2005). İnternet üzerinden cevaplanan sekiz adet yarı yapılandırılmış görüşme soruları yaş, meslek ve Spotify uygulaması kullanma ölçütleri üzerinden cevaplandırılmıştır. Görüşmeler rahat anlaşılabilir, yönlendirmeyen, açık uçlu/basit sorularla tasarlanmıştır (Yıldırım ve Şimşek, 2018). Bu soruların seçilmesindeki temel amaç ilk dinlenen müzik deneyimi ile günümüzdeki müzik dinleme pratiği arasında farklılıkların yorumlanabilmesidir. Görüşmenin ilk kısmında incelemenin amacına ilişkin ön bilgi, ikinci kısmında yarı yapılandırılmış sorular yer almıştır. İncelemede yarı yapılandırılmış görüşmeler, pandemi sürecinden ötürü internet üzerinden gerçekleştirilmiştir. Çalışmaya gönüllü olarak katılım sağlayan görüşmecilerin, derlenen cevaplarının gizlilik ilkesinin çiğnenmeyeceği noktasında teminat verilmiştir. Katılımcılarının isimleri verilmemiş, K1, K2 gibi kodlar ile tanımlanmıştır. Görüşmecilere, ilk müzik dinleme alışkanlıkları, anıları, duyguları, “nasıl müzik dinlediği” ve “bugün nasıl dinliyor” olduğu sorulmuştur. Araştırmadan elde edilen veriler “anılar ve müzik”, “Spotify ve değişen müzik pratikleri” ve “Spotify ve müzik” başlıkları altında kodlanmıştır. Kartopu örnekleme yoluyla kırk bir kişi ile yapılan görüşmeler tematik olarak değerlendirilmiştir.

### 3.Gündelik Olanın Sosyolojisi

Sosyolojide makro kuramlar; bireyi, gündelik ritüelleri, duyguları ve deneyimleri incelenecek bir nesne olarak görmemiştir. George Simmel ise etkileşimlere odaklanmış ve bireyin gündelik hayat içinde neler yaptığını, kent mekânın bireyi nasıl etkilediğini tanımlamaya çalışmıştır. Simmel (2009), toplumsal etkileşimlerin, gündelik karşılaşmaların, iletişim biçimlerinin çeşitli anlamlar taşıdığını vurgular. Michel De Certeau, *Gündelik Hayatın Keşfi* (2008) adlı eserinde modern toplumdaki gündelik hayat taktik ve stratejileri tanımlamaya çalışmıştır. Certeau'nun, modern yaşamda bireye dayatılan çeşitli düşünce, ürün, meta, müzik veya filmlerin pasif bir şekilde kabul edilmediğini savunmuştur. Certeau, bu tüketim sürecinde bireyin pasif bir özne olmadığını, kendine özgü “eylem modellerine” sahip olduğunu açıklamaktadır. Certeau, iktidarın maddi ve sembolik üretimleri karşısında bireyin ürettiği “taktikleri ve stratejileri” tanımlamıştır. Kanunların, kuralların yasaklamadığı, zararsız ritüel bir taktik olarak hakim olanın otoritesini sarsabilir. Örneğin müzik, marş, ıslık çalma veya ritim tutma, alkışlama gibi müzikal pratikler birer taktik olarak kullanılabilir.

Erving Goffman'ın (2016) dramaturji teorisi ve gündelik hayatı bir sahne olarak tanımlaması gündelik olanın anlaşılmasında oldukça önemli bir yer tutar. Dramaturjik yaklaşım, temel olarak dünyanın bir oyun sahnesi olduğunu ve bireylerin ise bu sahnede oynayan aktif özneler olduğunu savunur. Birey başkaları karşısında rollere bürünür, bu rolleri oynar, geri çekilir, yeni bir role bürünür. Burada temel olan bireyin rolün inandırıcılığına başta kendi, sonra karşındakini inandırmasıdır. Peter Berger ve Thomas Luckmann, *Gerçekliğin Sosyal İnşası* (2016) adlı kitapta, toplumun; birey alışkanlıkları ve etkileşimi tarafından yaratıldığını savunmaktadır. Berger ve Luckmann (2016, : 122) alışkanlığın; “sıklıkla tekrarlanan herhangi bir eylemin, gelecekte aynı şekilde ve aynı ekonomik çabayla yeniden gerçekleştirilebilecek

bir kalıba nasıl dönüştürüldüğünü” tanımlar. Birey yalnızca toplumu inşa etmekle kalmaz, aynı zamanda ötekini daha önce yarattığı dünyayı da kabul eder. İnsanlar kendi perspektifleriyle gündelik hayatı deneyimler, gündelik performanslarını icra ederler (Binici ve Tatlıcan, 2018: 219). Etnometodoloji ise gündelik etkileşimlerin nasıl kurulduğu üzerine Garfinkel (2014) tarafından kavramsallaştırılmış bir alandır. Garfinkel’e göre toplumsal olgular karşımıza statik, durağan bir nesne olarak değil gündelik hayattaki pratikler içinde şekillen bir özelliğe sahip olarak çıkar. Kurduğu sosyolojik tanımlamaların hareket noktasının, özne olmasının iki önemli kavramı vardır. Bunlardan biri sağduyusal bilginin sosyolojik bağlamı bir diğeri ise bununla ilgili olarak faillik kavramıdır. Sokaktan ve uzman birinin sosyoloji yaparken gerçek Dünya’ya her referansı, fiziksel veya biyolojik olaylara olduğunda bile, gündelik hayatın organize etkinliklerine bir referanstır (Garfinkel, 2014: 7). Yani Garfinkel, sosyolojinin önceden verili bir nesnelere dünyası ile değil tam tersi “dinamik özneler” ile inşa edilen veya üretilen bir evren ile ilgilendiğini belirtir.

Fenomenoloji ise yine temel olarak felsefi ve Schutz’den (2018) sonra sosyolojik anlamda kullanılmış kavramsal bir çerçevedir. Alfred Schutz, yazılarında Edmund Husserl’in indirgeme yöntemi tarafından üretilen “yaşam dünyası” kavramında bir yapaylık tanımlar. Alternatif olarak, öznelerarasılığı gündelik hayatın bir verisi olarak kabul etmeyi önerir. Bu, Husserl’in “yaşam dünyası” ile “doğal tutum” arasındaki ayrımını ortadan kaldırır. Giddens (2020) yapılaşma kuramı ile yapı-fail ilişkisine benzer bir biçimde bakmıştır. Bireyin yaşadığı dünyayı biçimlendirdiğini ve içinde bulunduğu dünyanın da bireyi değiştirdiği bir madalyonun iki yüzü olarak tanımladığı yapılaşma kuramı gündelik olana dair önemli bilgiler sunmaktadır. Giddens (2020), gündelik hayatın müşterek bilgi yoluyla refleksif yönetimini vurgular. Failin devamlı akışı sırasında, failer ortak bilgilerini, örneğin eyleme geçmek için ima edilen kuralların arka planını ve günlük hayatı yorumlamak için çerçeveleri devreye girer. Bu kategori bir biliş, failin

ne farkında olmadığı ne de tanıdık olmadığı bilinen bir pratik akıl düzeyi ile kendini gösterir ve her ikisine de hemen yansımaz, bilakis akıl ile bilinçsizlik arasındaki o “gri alanda” failin kendisine birliktelik eder (Giddens, 2020).

Sonuç olarak; Certeau, müziğin birey tarafından pasif bir şekilde kabul edilmediğini, bireyin müziği hayatı ile harmanlayarak yeniden ürettiği söylediği için bu noktada önemlidir. Garfinkel’in yine aynı anlamda gündelik olanın, fail ile ilişkisi müziğin birey deneyimleri ve duygularını tartışma noktasında anlatılmıştır. Giddens’in fail anlatımı yine bu noktada önemlidir. Goffman’ın izlenim yönetimi ile müziğin bireyin kimliğini ötekine anlatmada bir araç olarak kullanılması noktasında tartışmaya değerdir. Dinlenen müzik, ötekiye karşı takındığımız rol ve çizmek istediğimiz görüntü için önemlidir. Garfinkel, Berger ve Luckmann’ın gündelik hayatın birey tarafından deneyimlenen kaçınılmaz yönlerini anlatması müzik ve gündelik hayat ilişkisi haritasında merkezi bir role sahiptir. Temel olarak gündelik etkileşimler sosyolojik açıdan kayda değerdir. Gündelik hayat içinde failer pasif değil aktif yapılarıdır ve burası onların inşa ettiği bir dünyadır.

#### **4.Gündelik Müziğin Sosyolojisi**

Müzik aracılığıyla, kaybolmuş duygular ve heyecanlar yeniden belirir; geçmiş anılar hatırlanır, uzaklardaki varoluşlar ve yokluklar anımsanır (Lefebvre, 2016: 30). İlk dinlenen müzik, ilk ezberlenen şarkı sözü, aile evinde kasetlerden dinlenen ilk türküler veya ilk aşk şarkılarının birey üzerinde önemli bir etkisi bulunur. Bireyin benliğini üreten dönüştüren bir olgu olarak müzik gündelik bir deneyimdir.

Müzik çalarların taşınabilir bir hal alması ruh haline, dinlenen mekâna göre şekil alabilen bir deneyimi doğurmuştur. Çerezcioğlu’na (2013) göre taşınabilir müzik çalarlar ile müzik, plak çalar gibi sabit

ekipmanlarla sadece evde, arabada ve diğer iç mekânlarda dinlenebilen yapısını kaybetmiştir. Müzik taşınabilir hali ile insanların yanlarında taşıyabilecekleri, ruh “hallerine ve girecekleri ortama göre tercih yapabildikleri ve tüm bir gündelik yaşam deneyiminin bir parçası halini alabilen yeni bir kullanım biçimi” kazanmıştır (Çerezcioğlu, 2013). Dijitalleşen müzik platformları ise taşınabilir müzik dinleme pratiklerini çok üst bir düzeye taşımıştır. Youtube veya Spotify, müziği taşınabilir ve ulaşılabilir kılmıştır.

“Müzik “derin” hayat ile “yüzeysel” hayat arasındaki bağ olabilir mi? Müzik “derin” hayat ile “yüzeysel” hayatı bir araya getirdiyse bile, gündelik olan ile gündelik olmayan arasındaki “yapısal” olmaya kadar giden ayrışma bilirken, gündelik hayatın giderek yoksullaştığı bilinirken, bu birliğin hala bir mekânı, sebebi ve uygun bir anı olabilir mi?” (Lefebvre, 2016: 31)

Müziğin rutin, olağan ve gündelik olanın sıradan halini sorgulayan Lefebvre, müziğin gündelik olan ile ilişkisini incelemektedir. Müzik dinleme pratiği diğer tüm gündelik ritüeller gibi bireyin dünyayı algılama biçimini etkiler. Müzik temel olarak birey deneyimi, mekân ve yapı ile ilişkilidir. Toplumsal sınıflar arasında farklı müzik dinleme pratikleri veya farklı müzik aletleri kullanılmasının temelinde yine müziğin sınıfsal özelliğini tanımlamaktadır.

“Bir alan çalışması esnasında İngiltere’de market müdürlüğü yapmakta olan Nijerya kökenli bir kadın ona İngilizlerin müziğin gerçek gücünden tamamen habersiz olduklarını, put gibi oturup müzik dinlediklerini, hâlbuki Afrika’da insanların müziği doğrudan hayatlarının ayrılmaz bir parçası haline getirdiklerini anlatır. Örneğin annesi ev işlerinin, günlük faaliyetlerinin ve mutfak işlerinin bir parçası olarak belli şarkılar söylemekte ve her iş ve olay için farklı bir ritim tercih etmektedir. Nijerya’da insanlar müziğin gücünün farkındadır ve ondan gündelik hayatlarında azami ölçüde faydalanmak için de zekâ ve yeteneklerini aktif bir şekilde kullanmaktadırlar. Buna karşın İngilizler müzik karşısında son derece pasiftir” (Ayas, 2015: 37).

DeNora'ya (2010: 140) göre müzik bir dönemin veya gelecek neslin kimliği ve sosyal inşası için bir araçtır. “Put gibi oturup müzik dinleyen” ötekiler “bizim” nasıl müzik dinlediğimizin tanımlaması olarak görülebilir. Müzik dinleme pratiklerinde ötekinin oluşması “biz”in nasıl dinlediğini etkiler. Müzik toplumsal bir fenomendir (Ayas, 2015: 27). Bireyin kimlik inşası sürecinde çokça geri döndüğünü belirten DeNora (2004), müziğin kimlik tanımlama işlevinin oldukça fazla olduğunu söylemektedir.

Bireyin kimlik inşasında, anılar ve hatıralar oldukça önemlidir (Rana & North, 2007). Müzik, hatıralarla bireyin ilişkisi arasında önemli bir köprüdür (Assmann, 2015). Bireyin deneyimleri ve müzik arasındaki ilişkiyi kavramsallaştıran DeNora müziğin, bireyi dinlendiği ilk ana götürdüğünü söylemektedir. Zeki Müren ile akıllara kazınan “Ah Bu Şarkıların Gözü Kör Olsun” şarkısı sözleri: “Çoktan unutturdum ben seni çoktan/... Seni terk edip de gitmek var ama/ Ah bu şarkıların gözü kör olsun...” DeNora'nın hatırlamak ve müzik arasındaki sosyolojik ilişkiye örnek olarak verilebilir.

Birey dinlediği müziği, yeniden dinlendiğinde ilk dinlediği ana geri dönebilir. Müzik bireyin; kimliğinin, kişiliğinin ve deneyimlerinin soyut bir modelidir. Müzik bireyin gerçek durumunu sergiler, ona toplumsal bütünlükle ilişkisi konusunda ayna tutar, neyin yitirilmiş olduğunu hatırlatır (DeNora, 2004: 10). DeNora özneliliğin kültürel olarak inşa edilmesinin kültürel form ve söylemlerin anlam bilimsel analizi yönünde ilerlediğine dikkat çeker. Müzikte olduğu gibi, “bütün sanatsal formların özneliliğin inşasında nasıl kullanıldığını anlamak için sözelliğin sınırları dışına çıkmak gerekmektedir” (Özdemir, 2020).

İlk olarak 2006'da kurulan ve 2014 başlarına doğru yaygınlaşan Spotify gibi uygulamalar internet olan her yerde anında her müziğe ulaşmayı sağlamıştır. Kişiye özgü bir giriş ekranı olan Spotify'de dinleyici kendine çalma listeleri oluşturabilir, müzik zevkine yakın



olan sanatçılarını seçebilir. Spotify uygulamasının çalma listeleri “öznelliğin inşasında sözelliğin sınırları dışına çıkmak” oldukça önemli bir örnektir. Spotify uygulamasında “Ara” butonuna basıldığı zaman “türler”, “ruh hali”, “pop”, “yaz”, “senin için hazırlandı”, “uyku”, “dans ve elektronik” ve “fitness” gibi bölümler çıkmaktadır. “Odaklan” adlı çalma listeleri sayfasına tıkladığında klasik ve sakin müziklerin bulunduğu bir sayfa açılmaktadır. “Fitness” kısmında ise spor yaparken, koşarken, bisiklet sürerken dinlenecek çalma listeleri bulunmaktadır. Bu çalma listeleri belirli türden şarkıların toplandığı listelerdir. Spotify, “Daily Mix” adı verilen “günlük karışık liste” halinde düzenleyerek her kullanıcı için kişiselleştirilmiş ekranlar sunar. Her çalma listesi içeriğine göre farklı temaya sahip müzikleri kişiye özel olarak otomatik olarak hazırlar. Bu çalma listelerinde; “Sizin İçin Yapıldı”, “Son dinlediklerinizden esinlenildi”, “hemen dinleyin” veya “Haftalık Keşif” bölümler bulunmaktadır.

Müzik “bir giysi ya da hoş koku gibi estetik ortamın bir parçasıdır” ve belirli bir an ve belirli bir ortam ile ilgili olduğunda o anın, zamana bağlı yapısını geri çağırmayı sağlar (Çerezciöglü, 2013). Birey sabah sporunda hareketli, uyku öncesi hafif klasik müzikler dinleyebilir. Gündelik hayat içinde bireye eşlik eden müzik dinleme pratiği, bireyin öznel durumuyla ilişkilidir. Müzik, gündelik hayat rutinlerinin duygusal düzenlemesi, mekânsal anlamda gerilim ya da gevşetici etki yaratır. Bu bağlamda müzik duygusal ortamı düzenleyen bir araç halini alır. Bireyler için gündelik hayat deneyiminin kalıplaşmış, sıkıcı zamanları, kulaklarından gelen müzikle bir film karesi ya da bir müzik klipi haline gelebilir (Bull, 2010). Gündelik hayat dijitalleşen müzik platformları ile görsel bir süreç halini alıp, bireyi izleyici konumuna çekebilir (Çerezciöglü, 2013). Spotify ise müziğin gündelik hayat deneyimi içindeki rutin çemberi kırmayı; kişiselleştirilmiş, tematik çalma listeleri ile sağlamaktadır.

## 5. Bulgular

Yarı yapılandırılmış görüşmeler internet ortamında gerçekleştirilmiştir. Çalışmaya katılan 41 katılımcının %73,6'sı Spotify kullanmaktadır. Bulguların değerlendirilmesi sırasında bireyin, ilk müzik dinleme pratikleri ile günümüz müzik dinleme pratikleri arasındaki değişikliği gösteren veriler bulgular adlı başlığın ilk bölümünde incelenmiştir. Bu bölümde görüşmecilerin anılar ve ilk müzik dinleme pratikleri tartışılmıştır. İkinci alt başlıkta ise Spotify ile değişen müzik dinleme pratikleri derinlemesine incelenmiştir. Son alt başlıkta ise değişen müzik dinleme pratikleri ile bireyin duygulanımları tartışılmıştır.

### 5.1. İlk Dinlenen Müzikler ve Anılar

Dinlenen ilk müziğin, farklı bir zaman ve mekânda tekrar dinlenilmesi bireyi o güne geri götürebilir. Bireyin yaşam öyküsü ve bireysel deneyimlerinin bir döngüsü olan müzik, hatırlama ve tekrar yaşama süreçlerinin bir köprüsü olarak düşünülebilir. DeNora müziğin anıları hatırlamada oldukça önemli bir yerde olduğunu belirtir. İlk dinlenen parçalar ve daha sonrasında bireyin kendi için bir yol haritası çizmesi tam olarak bu noktada önemlidir. İlk müzikler DeNora'ya göre sonraki yaşamımızda dinlediğimiz anlarda bizi o günlere geri götürür.

“Hatırladığım ilk şarkı, bir bayram sabahında Barış Manço'nun “bugün bayram, erken kalkın çocuklar” şeklinde başlayan şarkısıydı. Annemin eşlik ettiğini ve bizi uyandırdığını da anımsıyorum. İçim sıcacıktı ve güven hissediyordum” (K11).

“...küçüklüğümde aklımda kalan sevdiğim en eski şarkı Kenan Doğulu-Ben Güzelden Anlarım. Bir kısmında ismim geçiyor diye babam son ses açardı... O günleri getiriyor aklıma” (K16).

Müzik, geride kalan günler için bir hatırlatma aracı, bir duygulanım mekanizmasıdır. Müzik, gün ve anılar ile ilişkilendirilerek zihinde tutulmaktadır. Geçmişe dair anılar kimi zaman mekân, yer, kişiler

ya da dinlenen müzik ile zihinde depolanmaktadır. Katılımcı 11'in aktardığı "sıcaklık ve güven" deneyimi müzik ile tam olarak iç içe geçmiştir. Bireyin ilk dinlediği müziklerde kendinden bir şey bulması o şarkının akılda kalmasında önemli ölçüde etkilidir. Ailenin çocuğa verdiği değer müzik ile bellekte bir yer edinebilir. Sevgi dolu sözcükler ile yazılan ninniler bireyin duyduğu ilk müziktir. Müzik bireyin ilerleyen yaşamında hiç unutulmayan bir anı ile ilişkilendirilerek saklanır. Bu durum Katılımcı 16'nın "o günleri" hatırlamasının temel sebebi olarak yorumlanabilir.

"Sanırım arabesk tarzdaydı; o zamanlar komik bulduğum bir efkâr barındırıyordu içinde" (K27).

İlk kez karşılaşılan müzikler farklı duygular yaratabilir. Arabesk müzik hüznü ve isyankâr yapıyı bir tür olarak tanımlanabilir. İlk dinlediği müzik türü arabesk olduğunu söyleyen Katılımcı 27, arabeski; "komik bulunan bir efkâr" olarak tanımlamaktadır. İçinde bulunan ruh hali ve çeşitli bireysel faktörler dinlenen müziği anlamlandırma önemli bir faktördür. İlk müzik dinleme pratikleri temel olarak ev ve arada dinlenildiği fark edilmiştir. Belirli bir mekândaki müzik dinleme pratikleri yalnızca aile be birinci dereceden yakınlarla ilk müziklerini dinlemeye olanak sağlamıştır.

"Televizyondaki müzik kanalından Bir Şarkısın Sen'i duymuştum. Ağzıma takılmıştı ve her söylediğimde kendimi âşıkmiş gibi hissediyordum" (K18).

"6 yaşında abimin kulaklığı ile dinlemiştim. Sesin duvarlardan çıktığını düşünüyordum. Çok özel bir histi" (K24).

"Tüplü televizyondan. Sanki hep benimle olan bir histi. Kendimi bulmuşum gibiydi" (K17).

"VCD Player'dan dinlemiştim. O günleri hatırladıkça ve o müziği dinledikçe içim kıpır kıpır oluyor" (K21).

Çocukluk ve müzik bu anlamda önemli incelenmesi gereken bir alandır. Bireyin değer verdiği kişilerden dinlediği müzikler ise o kişi ile özdeşleşir. Katılımcı 17'nin "babamın kasetlerinden" vurgusu bu bağlamda önemlidir. Müziğin bir diğer önemli etkisi ise kendini gerçekte yaşamadığı bir duygu içinde hissetmesidir. Katılımcı 18'in belirttiği "âşıkımış gibi hissediyordum" söylemi bu noktada önemlidir. Katılımcı 17'nin "kendimi bulmuşum gibiydi" söylemi bu noktada bireyin kendini tanımlaması üzerinde müziğin etkisine önemli bir örnektir. Müzik bireye özgü deneyim ve hisler uyandırır. Kulaklığın müzik dinleme pratiklerindeki değişimi, Katılımcı 24'ün aktardığı sesin duvarlardan geliyormuş gibi hissiyatını deneyimlediği anda karşımıza çıkmaktadır. Müziği ilk olarak taşınabilir ve sabit müzik çalardan dinleyen katılımcılarda farklı biçimlerde hisler uyandırmıştır. Katılımcıların kasetçalar, VCD, radyo ve televizyondan dinlediği müzik günümüzde gündelik hayatın her alanında deneyimlenmeye başlamıştır. Ailenin bireye hatırlattığı duygular, verdiği önem ve değer ilerleyen yıllarda unutulmayacak bir etkileşim biçimine dönüşür. Çocuklukta aile ile olan etkileşim, bireyin ilk sosyalleştiği alan olarak bireyin kimliğinde ve belleğinde önemli bir yer edinir. Aile ile dinlenilmiş huzur veren müziklerin bireysel bir deneyim ile yıllarca unutulmaması, çocuk yaşta dinlenen arabesk müziklerin o günlerde komik gelmesi ve diğer deneyimler bireyin müzik ile ilişkisini, anılar ile arasındaki bağı temellendiren kuramları destekler niteliktedir. Müzik toplumsal yapılar veya bireysel bir kimliğin parçası değil, toplumsal yaşamı üreten, kimliklere can veren bir toplumsal olgu olarak görmek oldukça önemlidir.

Günümüzdeki müzik dinleme pratikleri daha geniş araçlarla gerçekleşirken geçmişte bu deneyim televizyonda ve ya radyoda çıkan müzikler gibi kısıtlı alanlarda gerçekleşmekteydi. Bu durum müzik dinleme pratiklerindeki büyük değişimi gözler önüne sermektedir. Dijitalleşen ve yaygınlaşan müzik dinleme platformları müzik dinleme pratiklerini gündelik olarak değiştirmiştir.

## 5.2. Spotify ve Değişen Müzik Dinleme Pratikleri

Gündelik hayat içerisinde taşınabilir müzik aletlerinin artması ile değişen müzik dinleme pratiği, mp3 çalarlar, cep telefonları, hafıza kartları, Youtube ve Spotify gibi uygulamalar karşımıza çıkmaktadır. Spotify gibi sınırsız çevrimiçi müzik dinleme platformları müziğin ulaşılabilirliği, bireyin kimliği, gündelik hayattaki eylemlere eşlik edişi, birey ve anılar arasında ilişkinin günün her anına yayılması oldukça önemlidir. Katılımcılara yöneltilen sorulardan biri de Spotify’ın kendi hayatlarında nasıl bir değişime yol açtığı olmuştur.

“Normalde Youtube’dan dinliyordum. Müzik çalarken ekranı kapatamamak bir yana yeni müzik keşfedemiyordum. Spotify yeni müzik keşfetmeme yardımcı oldu” (K18).

“Daha çok müzik keşfedebildim” (K4, K38, K41).

“Müziklerimi rahatça kaydedip dinleyebiliyorum, çok farklı müziğe denk geldim, yeni etnik müzikler keşfettim ve bu da beni ruhsal ve psikolojik olarak olumlu etkiliyor. Yeni müzikler keşfetmek ve arkadaşlarıma bunları kolayca ulaştırmak bir mutlu ediyor” (K37).

Müziğin birey ruh hali üzerindeki etkisi oldukça önemlidir. Birey müzik ile farklı duygulara erişebilir, hüzünlenebilir veya mutlu olabilir. Mutluluğun ve hüznün tek bir biçimi yoktur. Bu nedenle yeni müzikler ve ezgiler bizi farklı biçimlerde hüzünlendirebilir veya mutlu edebilir. Farklı türden veya farklı bir dilden hüzünlü bir müzik ise bireyi burada değinildiği gibi olumlu olarak da etkileyebilir.

“Farklı türlere daha kolay erişmek ve farklı türlerin gerek en ünlü gerek az bilinen parçalarını öğrenmeme sebep oldu. Aynı zamanda favori müzik türlerimin içerisinde de yeni insanlar keşfetmemi sağladı (K5).

“Dinlediğim şarkıların hangi albümde olduğu, hangi yılda çıktığı gibi bilgileri edinmeye ve bu bilgilere önem vermeye başladım. Farklı dillerde müziklere, özellikle etnik müziklere erişebilme olanağım arttı” (K10).

Müzik uygulamalarından temel beklenti var olan müzik arşivini değiştirmek veya yeni şeyler katmaktır. Yine bir başka beklenti ise ekran kilitli iken yani cihaz cepte veya çantada iken dinlemeye devam edebilmektir. Buradan Spotify'nın yeni müziklerin keşfini kolaylaştırdığı anlaşılabilir.

“Sevdiğim müzikler hakkında tavsiyeler almak, yeni müzisyenleri ve değişimi keşfetmek, albümlerin oluşturulması kendimi de keşfetmeye neden oldu” (K6).

Yeni müzikler keşfetmek yeni bir ruh ile tanışmak olarak tanımlanabilir. Daha önce dinlenilmemiş bir müziğin birey üzerindeki etkisi farklılık gösterebilir. Yeni dinlenilmiş bir müzik bireyi farklı duygulara götürebilir ve kendisini keşfetmesine yardımcı olabilir. Bu bağlamda müziğin bireyin kendini keşfinde temel olmasa da önemli bir etkisi bulunmaktadır.

“Artık insanlar ne dinliyor diye Spotify'a giriyorum. Önceden kendi sevdiğilerimi dinlerdim” (K3).

Müzik, bireyin kendisi kadar başkasının da ne yaptığı ne yaptığına ilişkin bilgi sunar (Frith, 2002). Çünkü milyonlarca insanın dinlediği şarkıların olması müziğin öteki ile ilişkisini de tanımlar. Spotify, bireyin arkadaşlarının da hangi müzikleri dinlediğini göstermekte ve dinlenen müziğin kısa bir biçimde sosyal medyadan paylaşılmasını sağlamaktadır. Bu noktada Goffman'ın, bireyin başkasının kendisi hakkındaki izlenimlerini, başka insanlarla bir araya geldiklerinde neyi ortaya döküp neyi gizleyeceklerini seçerek, yönetme ve denetlemesini açıklayan “izlenim yönetimi” kavramı ile açıklanabilir. Bu durum “başkasının” ne dinlediği yani ruh hali hakkında bilgi edinilmesini sağlar. Tavsiyeler müzik listeleri geçmişte özel olarak hazırlanan “karışık kasetler” ile sağlanırken günümüzde hızla çalma listeleri oluşturulabilir ve paylaşılabilir.

“Çok daha konforlu olduğunu düşünüyorum. Anlık ruh durumuma göre oluşturabildiğim ya da bir arada dinlemeyi sevdiğim sanatçıların şarkılarını topladığım listelerimi seviyorum. Bu listeleri insanlarla paylaşabilmeyi daha da seviyorum sanırım. Takip ettiğim insanların dinledikleri ve onların oluşturduğu listelere erişebiliyor olmak, yeni çıkan albümleri kolaylıkla takip etmek, sıklıkla dinlediğim sanatçıların nerede konserinin olduğunu görebilmek de güzel özelliklerinden” (K11).

Yeni müzik dinleme pratiklerinden bireyin en büyük talebi özellikle konfor ve ulaşılabilirliktir. Spotify’da ise bu “konfor olabildiğince sağlanmaktadır. Ruh haline göre bireyin oluşturduğu çalma listesinin en büyük avantajı, mutlu bir anında hüzünlü bir müziğin çalmayacağını garantilemiş olmaktır. Birey kendi çalışırken sakin, koşarken hareketli müzikler dinlemek istiyorsa buna yönelik bir liste oluşturabilir. Koşarken birden denizin dalgalı ve uçsuz maviliğine dalıp hüzünlenebilir. Bu durumda ise hemen elinin altında olan bir başka çalma listesini açabilir. Birey izlenen bir film veya dizide denize doğru bir sahnede çalan müziği dinleyerek kendini o filmin içinde hissedebilir. Birey belli bir aralıkta belli bir duyguyu sürekli olarak yaşamak yerine farklı biçimlerde farklı duyguları aynı anda yaşayabilir.

Katılımcıların farklı müzik deneyimleri yıl içinde en çok dinledikleri müziklere de yansımaktadır. Spotify uygulaması her yılın sonunda bireyin en çok dinlediği müzikleri ve türlerini bir liste olarak sunar. Katılımcıların dinlediği müziklerin birbirinden bağımsız olduğu fark edilmiştir. Birbirinden bağımsız bir ilgi ve yönelim bizlere benlikle, yaşam ritmiyle, duygularla ilgili ne anlatıyor? Farklı müzikler dinleme, daha geniş bir arşive rahatlıkla ulaşmanın rahatlığı ile bir bağlantısı olduğu düşünülebilir. Ayrıca bireyin aynı mekânı, aynı kişiler, aynı rutinde aynı müzikleri deneyimlemesi kendini çıkılmaz bir çemberin içine girmiş gibi hissettirebilir. Bireyin farklı müzikler dinlemesi kendi “rutin çemberini” kırma pratiği olarak tanımlanabilir. Eğlenmek için arada açılan pop veya rap müzik bireye kendini

iyi hissettiriyorken akşam sanat müziği dinleyerek sakinleşmeye çalışabilir. “Ben kulağıma hoş gelen her müziği dinliyorum” cümlesi her bireyin kendine özgü sandığı ancak yaygın bir biçimde kullanılan bir tanım olduğu söylenebilir.

“Dinlediğim her şarkı birbiriyle inanılmaz alakasız. Müslüm dinleyerek ağlayıp hemen peşine Doja Cat dinleyerek twerk yapabilirim. Pek çok şarkılarını dinliyorum: CamelPhat, Labrinth Travis Scott, Ezhel, Lil Zey” (K24).

“Daymohk Kardeş Türküler, Sin Palabras Radio Tarife, Waltz By The River Eleni Karaindiro, Ciwan Haco Pir Xweş E, Ezginin Günlüğü Martı” (K37).

“Zeki Müren, Yavuz Çetin, Django Reinhardt, Bob Marley, Son Feci Bisiklet” (K5).

“2020 zor bir yıldır. Evden ziyade Spotify’i okulda dinlediğim için sayabileceğim bir liste yok maalesef. Ancak Fado, latin jazz, bueno vista club, Maria Teresa ve Nina Simon en sevdiğimlerden. Pandemi ve yaşananlar içimizdeki enerjiyi silip süpürdü. Sanırım ben mutluyken müziği daha çok seviyorum. Anıları hatırlamayı dahi unuttuk.” (K6).

Katılımcıların yıl içinde en çok dinlediği ve birbirinden farklı türden sanatçı ve şarkılar, Spotify’nın bireyin müzik dinleme pratiklerindeki değişimlere önemli bir örnektir. Bireyin kimliği için önemli bir veri olan “dinlediği müzikler” örnekleme dijitalleşen platformlar ile karmaşıklaşmıştır. Bireyin kendine dair farklı yönelimlerini keşfettiği müzik deneyimi geçmişten farklı olarak daha hızla gerçekleşmektedir. Birbirinden farklı müziklere ulaşmadaki kolaylık müzik dinleme pratiklerinde önemli bir değişime yol açmıştır. Eski müzik dinleme araçlarında elde edilemeyen geniş müzik arşivi ve farklı şarkılar günümüzde daha olanaklı hale gelmiştir.



Gündelik hayatı deneyimleme biçimi olarak karşımıza çıkan müzik dinleme pratiği bireyin kendine olan dönüşünde önemli bir rol oynar. Daha sonrasında birey için kasetçalar, geçmişteki o mutlu ana dönecek bir zaman makinesi halini alır.

“Plak aşığı koleksiyoncu bir babanın kızı olarak ben de kendi listelerimi oluşturuyorum ve kolaylıkla dostlarımla paylaşıyorum. Spotify ile birlikte daha fazla müzik dinlemeye başladım. Sabah dış fırçalarken bile listelerimden birini açıyorum” (K24).

Yukarıdaki katılımcıda olduğu gibi Spotify ile daha çok müzik dinleyebilmek ve daha çok şeye ulaşabilmek oldukça önemlidir. Sabah dış fırçalamak oldukça rutin bir “gündelik hayat” pratiği olmasına rağmen o an bile Spotify ile müzik ile bir araya getirebilmektedir. Bireyin daha çok gündelik rutinlerinde, hislerinde kendine eşlik edebilecek bir müzik deneyimi aradığı söylenebilir.

“Ruh halime göre listeler hazırlamaya başladım. Aynı tarz şarkıları bir araya getirmeye çalışırken daha çok müzik keşfettim” (K20).

“Spotify ile daha fazla şarkıya ulaşılabilirlik arttı bence. Daha fazla ve hızlı şarkı ve şarkıcı keşfetme fırsatı sunuyor” (K13).

“Her duygu durumuna göre bir şarkı var ve insanın içine işliyor müzik anıyı tamamlıyor” (K40).

“Kendi müziklerimiz haricinde birçok farklı yabancı eser dinlemeye keşfetmeye başladım” (K28).

Ruh haline göre çeşitli hazır çalma listelerine sahip olan Spotify; iftar açarken ilahiler, yemek yerken caz, ders çalışırken klasik, partilerde pop, rakı sofralarında meyhane müzikleri, arabesk listeleri bulunmaktadır. Gündelik hayata dair her rutine eşlik eden müzik gündelik yaşam deneyimini oldukça farklılaştırmıştır. Daha fazla

taşınabilir müzik, daha konforlu dinleme pratiği, her an her yere uyum sağlayacak müziklerin elin altında olması ve bireyin kendi müzik zevkini aşması açısından oldukça önemlidir.

### 5.3. Gündelik Hayatta Geriye Dönüşler: Anılar

Bireyin gündelik hayatı içerisinde önemli bir yere sahip olan müzik, bireyin geçmiş olan ilişkisini de derinleştirir. Birey müzik ile hatırlar, geçmişe döner.

“Şarkıları belli dönemlerde belli yoğunlukta dinlerim. Zaten dinlediğim şarkılar zamanla anılarımla bir bütünlük oluşturur. Bir süre sonra karşıma çıktığında direk yoğun olarak dinlediğim zamanlara giderim. Çok ağır bir şekilde hissedirim geçmişi, anılarımı, ilişkilerimi... Bence genelde herkes için geçerli olabilecek bir duygudur bu” (K13).

Katılımcılar, yaşanan an ile müzik arasındaki ilişkinin önemli olduğunu vurgulamışlardır. Bireyin deneyimlediği an ile müziğin kesişim yeri tekrar tekrar üretilir ve duygusal belleğe kaydedilir. Katılımcı 13’ün belirttiği “yoğun zamanlara” geri dönme pratiği müziğin anılar ile ilişkisini açıklar. Müzik bir başka anda bireyi geçmişteki hüzünlü veya mutlu bir anına geri götürebilir.

“Bir şarkıyı ilk kez dinliyorsam dinlediğim o anı, o an nerede olduğumu, ne yaptığımı, yanımda kimin olduğu ya da ne giydiğimi unutamama gibi bir alışkanlığım var. Ne zaman o şarkıyı dinlesem o ana gidiyorum. Bazen de geçmişte yaşanmış bir anı ya da duyguyu tekrar önüme koyan şarkılarla derin bağlar kuruyorum” (K11).

Katılımcı 11’in “alışkanlığı” yani bir müziğin ilk olarak nerede, ne zaman, kim ile dinlediğini hatırlaması kendinde rutin bir pratiğe dönüşmüştür. Müzik notalardan oluşan statik bir öge olmaktan öte öznenin dinamik bir bağ kurduğu nesne olarak tanımlanabilir. Ayrıca bu bağ bir “alışkanlık” haline dönüşebilir.

“Müthiş büyüleyici bir bağ var. Her güzel ya da unutulmaz anım ait bir şarkım var, ya da her şarkının bir anısı var. Müziği duyduğum an kodlanmış olan anıya geçiş yapıyorum. Anıyı tam hatırlamasam bile yıllar önce o şarkıyı dinlerken neler hissettiysem aynı hissi yaşıyorum tekrardan” (K21).

“Zihnimde bazı anılarımın arka planına istediğim müzikleri yerleştiriyorum ve hissediyorum, bazı müzikler ise yaşadığım anı kalıcı hale getiriyor. O müziği her dinlediğimde tekrar tekrar o ana, o şehre, o hisse dönüyorum” (K24).

Katılımcı 21’in bahsetmiş olduğu “kodlanan anılar” temel olarak müzik ile kurulan bir kod olarak karşımıza çıkmaktadır. “kodlanan anılar” geçmişte içinde bulunan mekân ve öznelere öte bireyin kendisinin geçmişte hissettiği duygu olarak tanımlanabilir. Katılımcı 24’ün verdiği “müziğin anı kalıcı hale getirdiği” cevabı; müziğin, mekâna, zamana ve hisse geri dönüşteki köprü görevini destekler niteliktedir.

“İkisini birbirinden koparamıyorum. Mesela birinin hayalini kurarken dinlediğim şarkıyı onunla ilişkimi kestikten sonra dinleyince kalbimde bir boşluk varmış gibi hissediyorum bu yüzden bir daha dinlemiyorum” (K18).

“Sırf birini hatırlattığı için ya da konuşmadığım biri gönderdiği için dinlemediğim şarkılar var. Bir insandan vazgeçince onun sevdiği şarkılardan da uzak duruyorum sanırım. Onu ve anıları hatırlamamak için” (K16).

Anılar ve müziğin koparılmaz doğası ise Katılımcı 18’in bahsetmiş olduğu “boşluğun” temel nedeni olarak tanımlanabilir. Anıların ve müziğin bu ayrılmaz durumu unutilan anıların bazı müzikleri de beraberinde götürdüğü söylenebilir. Müziğin biçimsel bir öğeden gündelik bir olguya dönüşmesi aslında tam olarak bu noktada gerçekleşmektedir. Bireyin kendisi ile olan ilişkisi, geçmişte girmiş

olduğu etkileşimler ve bireyler müzik ile hafızada yer edinir. Birey müzik ile kişiyi, yeri, kokuyu ve duyguyu deneyimler hatırlar ve hisseder.

“Geçmişten bir şarkı duyduğumda o zamanki yaşadıklarım gözümün önüne bir film şeridi gibi geliyor özlem duyuyorum” (K31).

“Anıların keskin bir şekilde yer edinmesi duyu organlarının etkisiyle kuvvetlendiğini düşünüyorum ve özellikle sağlam sinematografilerin olmazsa olmazı müziklerdir. Müzikler anıları güçlendirir” (K36).

Film, anılar ve müzik arasındaki önemli ilişki Katılımcı 36'nın “sağlam sinematografilerin” müzik ile ilişkisi üzerine verdiği cevap ile yorumlanabilir. Müzik, film içinde sahnenin vurgusu için olmazsa olmazlardan biridir. Gündelik yaşamın sinematografik yapısı ise yine müzik ile sağlanır.

“Birbirlerini anıstırlar. Yalnız bir “olay” barındıran anılar değil; dinlediğim müzik bir “an” haline gelir; dinlendiği mekânı kurar, havanın rengi ile bile özdeşleşir, onu yansıtır. Genelde...” (K10).

“Müzik, hatıralarımın tamamlayıcısıdır çoğu zaman. Unuttuğumu sandığım anıları en doğru anda hatırlatır bana, bir tür “çağrıştırıcı” görevindedir” (K19).

“Anılarımı hiçbir zaman müzikten ayrı düşünmüyorum. Çünkü insan anılarını ancak ses ve görsel olarak hatırlar ve yeniden yaşar” (K1).

Anılar ve müziğin etkileşimi, mekânı ve anı kuran dinamik bir ögeye dönüşür. Katılımcı 10'un müziğin “olaydan öte ‘an’” haline gelmesi söylemi müziğin pasif bir ileti olmasından öte kuran ve üreten bir nesne olması olarak tanımlanabilir. Müziğin mekân, havanın durumu veya gökyüzünün rengi ile özdeşleşmesi bireyin müzik ile kurduğu etkileşimin yorumlanmasını sağlar. Katılımcı 1'in bahsettiği hatırlama

pratiğinin sadece müzikle gerçekleşmesi söylemi ise müzik ve anı arasındaki dinamik etkileşime örnektir.

“Anılarımın çoğunu müzik sayesinde daha hatırlanabilir hale getirebiliyorum, kulağıma gelen her müzik bir anının gözümde canlanmasına sebep oluyor” (K32).

“Çok bağlantılı değişkenler olduğunu düşünüyorum. Her şarkı benim hafızamda birtakım olaylar ve kişiler barındırıyor” (K37).

Araştırma sonucunda elde edilen cevaplar oldukça önemlidir. Bireyin kendisi ve anıları içinde kayboluşu, modern yaşamın kulaklıklar içine sıkıştırılmış ve bir o kadar geniş müzik dinleme pratiği birey için oldukça farklı deneyimler oluşturmuştur. Geçmiş ve gelecek etkileşimler arasında birey sürekli olarak yeniden üretilir. Müzik ise bu üretim sürecinin en önemli araçlarından biridir.

## 6. Sonuç

Temel olarak katılımcıların daha geniş bir müzik arşivi ile daha farklı türden müzikler dinleme alışkanlıklarının oluştuğu görülmüştür. Eskiden sadece kendi müzik zevkine göre müzikler dinlerken artık çok daha farklı türden müzikler keşfettiklerini ve dinlediklerini aktarmışlardır. Gündelik hayat içindeki müzik dinleme ritüelleri yıllar içinde değişmiştir. Müzik gittikçe bireyin gündelik hayatı içerisinde çoğu eylem ve ritüele eşlik eden veya o etkileşimi üreten bir özneye dönüşmüştür. Bu müzik dinleme alışkanlıklarındaki değişimi ise katılımcılar temel olarak Spotify'deki keşfetme olanakları ile ilişkilendirmiştir. Spotify'da farklı türden müziklere rahatlıkla ulaşabilen katılımcılar neredeyse birbirinden tamamen kopuk müzik türlerini gündelik hayat içinde dinlediklerini belirtmişlerdir. Çeşitli yaş ve meslek gruplarından oluşan katılımcılara deneyimleri ve hissettiklerini paylaşmaları amacıyla sorular sorulmuştur.

Katılımcıların temel olarak yaş gruplarına bakarak yaş ve Spotify uygulamasını kullanma arasında bir bağlantı kurulamayacağı görülmektedir. Her ne kadar gençler arasında yaygın olduğu düşünülse de ücretli bir program olması gençleri ücretsiz programlara yöneldiği söylenebilir. Katılımcılara müzik deneyimlerini aktarması için seçilen sorularda katılımcıların kendi ifade ederken yönlendirilmeden “içinden geldiği gibi” cevap vermesi amaçlanmıştır. Katılımcılar geçmişte müzik deneyimleri ile günümüzdeki müzik dinleme deneyimleri hakkında ne hissettikleri sorulmuştur. Müziğin, anılar ile olan ilişkisinde oldukça kapsamlı veriler elde edilmiştir. Anıların, müzik ile ayrılmaz bir parça olduğu, müziğin kendisini farklı mekân ve zamanlara götürebildiğini belirten katılımcılar müziğin gündelik hayat içinde belirli olgular ile kodlandığını aktarmıştır. Gündelik hayat içinde kodlanan bu olgular anılar, kişiler, farklı zamanlar ve duygular olduğu belirtilmiştir. Katılımcılar ilk müzik dinleme deneyimlerinin çocukken aile ortamında dinlendikleri ezgiler olduğunu ve yıllar sonra herhangi bir mekânda dinlenildiğinde o ana geri döndüğünü söylemişlerdir. Müziğin, anılar ve duygular arasındaki bağın oldukça kuvvetli olduğunu aktaran katılımcılar duygu ve durumlarına göre farklı müzik listeleri hazırladıklarını aktarmışlardır. Diş fırçalama gibi gündelik bir deneyime eşlik edebilecek müzikleri olduklarını belirten katılımcılar müziğin gündelik olan her şeye eşlik edebileceğini söylemişlerdir. Gündelik hayat içinde deneyimlenen duygular, anılar ve mekânlar müzik ile etkileşime giren aktif nesnelere olarak tanımlanabilir. Müziğin gündelik mekânlara farklı duygular yükler ve birey kendi hafızasını müzik ile canlı tutar. Kötü hatıraları ve kişileri hatırlatan müziklerin, o an ve kişilerle birlikte unutulduğunu aktaran katılımcılar müziğin mekân, kişi ve duygular ile ayrılmaz bir parça olduğunu aktarmışlardır. Bireyin gündelik hayat içinde dinlediği müzik ile birey çeşitli ruh hallerine bürünebilmektedir Müziğin dinlendiği mekân, duygu, kişi ve zaman ile ilişkisi sosyolojik olarak güçlü bir veri deposudur. Müzik Spotify gibi uygulamalar ile daha çok gündelik hayat ve bireyin hatıraları ile etkileşime geçmiştir. Gündelik hayatın

sosyolojisi gündelik hayat içerisindeki ufak ritimlere, pratiklere ve ritüellere bakmaktadır. Bu bağlamda gündelik hayatın sosyolojisi gündelik hayat içerisindeki ufak ritimleri, pratikleri ve ritüelleri ele aldığından bu çalışmada DeNora'nın belirttiği gibi müzik ile bireyin etkileşimi taşınabilir müzik aletleri ile değişime uğramıştır.

## Kaynakça

- Assmann, J. (2015). Kültürel Bellek / Eski Yüksek Kültürlerde Yazı, Hatırlama ve Politik Kimlik. A. Tekin, T. Kurultay (Çev.). İstanbul, Ayrıntı Yayınları.
- Ayas, G. (2015). *Müzik Sosyolojisi*. İstanbul, Doğu Yayınları.
- Berger, P. L., Luckmann, T. (2016). *Modernite, Çoğulculuk ve Anlam Krizi: Modern İnsanın Yönelimi* M. D. Dereli, L. Ünsaldı (Çev.). Ankara, Heretik Yayıncılık.
- Binici U., Tathcan Ü., Garfinkel'in Etnometodolojisi'nde Gündelik Hayat. A. Esgin-G. Çeğin (Ed.). *Gündelik Hayat Sosyolojisi* içinde, 2018, İstanbul, Phoenix Yayınları,
- Bull, M. (2010). Filmic Cities: The Aesthetic Experience of the Personal-Stereo User. içinde A. Bennet & : Shank (Ed.), *The Popular Music Studies Reader*. London, Routledge.
- Certeau, M. D. (2008). *Gündelik Hayatın Keşfi*, L. Özcan (Çev.). İstanbul, Dost Yayınevi.
- Creswell, J. W. (2017). *Araştırma deseni: Nitel, nicel ve karma yöntem yaklaşımları*. (: B. Demir, Çev.). İstanbul, Eğiten Kitap.
- Çerezcioglu, A. (2013). Popüler Müzik ve Gündelik Yaşam Deneyimi. *Folklor/ Edebiyat*, 75, 159-172.
- DeNora, T. (2004). *Music in Everyday Life*. Cambridge University Pres.
- DeNora, T. (2010). The Popular Music Studies Reader. A. Bennet, B. Shank, J. Toynbee (Ed.), *Music and Self Identity* içinde. London, Routledge.
- Frith, G. (2002). Music and everyday life. *Critical Quarterly*, 44(1), 35-48. <https://doi.org/10.1111/1467-8705.00399>.
- Garfinkel, H. (2014). *Etnometodolojide Araştırmalar*, L. Ünsaldı, Ü. Tathcan (Çev.). Ankara, Heretik Yayınları.
- Goffman, E. (2016). *Günlük Yaşamda Benliğin Sunumu* B. Cezar (Çev.). İstanbul, Metis Yayınları.
- Giddens, A. (2020). *Sosyolojide Temel Kavramlar*. A. Esgin (Çev.). İstanbul, Phoenix Yayınevi.

- Rana, A., North, A. C. (2007). The Role of Music in Everyday Life Among Pakistani: Music Perception: *An Interdisciplinary Journal*, 25(1), 59-73. <https://doi.org/10.1525/mp.2007.25.1.59>.
- Lefebvre, H. (2016). *Modern Dünyada Gündelik Hayat* I. Gürbüz, (Çev.). İstanbul, Metis Yayınları.
- Özdemir, M. (2020). Şarkılar Seni Söyler: Gündelik Yaşamda Müzikal Nostalji. *Galatasaray Üniversitesi İletişim Dergisi*, 32, 7-31.
- Schütz, A. (2018). Fenomenoloji ve Toplumsal İlişkiler (A. Akan & Ş. Kesikoğlu, Çev.). Ankara, Heretik Yayınları.
- Simmel, G. (2009). *Bireysellik ve Kültür* T. Birkan (Çev.). İstanbul, Metis Yayınları.
- Yıldırım, A., ve Şimşek, H. (2005). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. İstanbul, Seçkin Yayıncılık.



## Konuk Kim? Konuk Eden Kim?: 19. Yüzyıl Osmanlı Topraklarında Arapçılık Fikrinin Gelişiminden Portreler ve Misafirperverlik İmgeleri

Okan GÜLBAK\*

<sup>1</sup>Öğr. Gör., İstanbul Ticaret Üniversitesi, İstanbul, Türkiye

**Orcid Numarası:** 0000-0002-7220-5545

**Geliş Tarihi:** 14.01.2022

**\*Sorumlu Yazar e mail:** ogulbak@gmail.com

**Kabul Tarihi:** 18.03.2022

**Atıf/Citation:** Gülbak, O. (2022). “Konuk Kim? Konuk Eden Kim?: 19. Yüzyıl Osmanlı Topraklarında Arapçılık Fikrinin Gelişiminden Portreler ve Misafirperverlik İmgeleri”, *Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 2022, 5(1): 189-208.

### Öz

Tarih ile felsefenin birlikte yorumlanması fikri hem misafirperverlik kavramının hem de Hegel’in tarih anlayışının özünü oluşturmaktadır. Bu bağlamda 19. yüzyıl Osmanlı İmparatorluğu’nda Arapçılık fikrinin tarihsel ilerleme sürecini, hem zamansal olarak içinde bulunulan Batı nüfuzunun Hegelci tarih anlayışıyla Araplara sirayet ediş şeklini hem de Arapçılık fikrinin ve bu öz-bilincin oluşmasında bireysel çabalarıyla ön plana çıkan, tarih dramasında kendini var etmesini sergileyen portreleri misafirperverlik imgeleriyle birlikte incelemek ilgi çekici hale gelmektedir. Arapçılık fikrinin gelişimine konuk olan ve konuk eden perspektifinden bakmak hem klasik Arap tarihi anlatısından farklı bir siyasi tarih anlatısı sunacak; hem de Hegel’in yazımında varlığı pek olmayan Arap halklarının tarihi konusu ve misafirperverlik temasında farklı bir siyaset felsefesi denemesi olacaktır.

**Anahtar Kelimeler:** Misafirperverlik, Tarih Felsefesi, İmgeler, Arapçılık, Hegel’in Tarih Anlayışı.

## **Who is the Guest? Who is the Host?: Portraits and Images of Hospitality from the Aspect of the Arabism Idea Development in the 19th Century Ottoman Lands**

### **Abstract**

The idea of interpreting history and philosophy together constitutes the essence of both the concept of hospitality and Hegel's understanding of history. In this regard, it becomes interesting to examine the historical progress of the idea of Arabism in the 19<sup>th</sup> century Ottoman Empire and the temporal spread of the Western influence on the Arabs with the Hegelian understanding of history and the portraits, standing out with the individual efforts in the formation of the idea of Arabism and this self-consciousness and showing its existence in the historical drama, together with the images of hospitality. Looking at the development of the idea of Arabism from the perspective of the guest and the host will both present a different political history narrative than the classical Arab history narrative, and be a different political philosophy experiment in the theme of hospitality and the historical subject of the Arabs, who do not exist much in Hegel's writing.

**Keywords:** Hospitality, Historical Philosophy, Arabism, Images, Hegel's Understanding of History.

### **1. Giriş**

Gündelik hayatımızda konuğa nezaket gösterme ve hürmet etme anlamında sıklıkla kullandığımız misafirperverlik kavramı, Antik Yunan dönemine kadar tarihlendirilebilmektedir. Homeros'un deyişiyle "misafir perverlik Tanrısal bir buyruktur" ve bu haliyle toplumsal yaşama yön veren bir ideali yansıtmaktadır (Evciman, 2019). Misafirperverlik kavramının toplumsal yaşamı idealize etmekten, toplumsal gerçekliğe dönüşmesi hali; nezaket gösterme anlamının ardındaki konuk ve konuk eden arasındaki iktidar ilişkilerinin imgelerini de dönüştürmüştür. Kavram, akademik olarak bir tarafta sosyal bir kontrol aracı olarak kullanılmaktayken; diğer taraftan da sosyal ve ekonomik düzen sağlama aracı olarak kullanılmaktadır (Brotherton ve Wood, 2007). Sosyal bir kontrol

aracı olarak misafirperverlik teması, Georg Simmel tarafından, 19. yüzyılda endüstrileşen Batı toplumunda *yabancı* figürünün *aidiyet* perspektifiyle içinde bulunduğu topluma ait olma/olamama hissiyatı ve ona yakın ama uzak olma hissiyatı bağlamında değerlendirilirken (Brotherton ve Wood, 2007); sosyal ve ekonomik düzeni sağlama aracı olarak misafirperverlik teması, Marcell Mauss tarafından, *mütekabiliyet* esasına bağlı olarak  *fayda maliyeti* esasınca, modernite öncesi halklardan günümüz modern toplumlarına birbirleri arasında koruma ve korunma karşılığında konuk eden ve konuk olan arasındaki ilişkiyi tematik düzeyde incelenmiştir. Bu bağlamda bu çalışma misafirperverlik kavramının her iki temasını, 19. yüzyıl Osmanlı topraklarında Arapçılık fikrinin gelişim sürecine göz atarak, dönemin öne çıkan portrelerinde sentezlemeye çalışacaktır. Çalışmaya örnek teşkil eden 19. yüzyıl Osmanlı topraklarındaki Arapçılık fikri Hegelci tarih anlayışı çerçevesinde değerlendirilecek, misafirperverlik kavramının sosyal bir kontrol mekanizma boyutu ve de sosyal ve ekonomik düzen sağlayıcı işlevi de öne çıkan portreler üzerinden bu bağlamda ele alınacaktır.

Hegel’de tarihsel ilerleme, en basit şekilde ifade edilecek olunursa, basamaklar şeklinde, meydana gelmektedir. Bu minvalde Hegel’in tarih anlayışında ilerleme, “tarihsel kişilikler aracılığıyla bulguların, halkların çalışmasıyla gerçekleştirilen ilkelerin –birbirlerinin eksikliklerini gidererek gerçekleştirilen basamaklarıdır”; ancak, basamaklarla ilerleme düşüncesi, tarihin lineer bir şekilde ilerlemesi anlamına gelmemektedir. Dolayısıyla, basamaklar birbiriyle özdeş olmadığı gibi birbirlerinden kopuk da değildir; bir sonraki basamak bir öncesi basamağın eksik veya olumsuz yanlarından türemiştir (Bravo, 2004).

Söz gelimi *konuk olmaktan* bezgin, bunu sesli ve ısrarlı bir şekilde dile getiren ayrılıkçı Arap milliyetçiliği, kendinden bir önceki yüzyıldaki *konuk* olmaktan memnun olma temasının sorgulanmaya başladığı Arapçılık fikrinin olumlu veya olumsuz yanlarından türemiştir. 20. yüzyılda

ortaya çıkan Arap milliyetçiliğinin tarihsel seyri, Arap halklarının, konuk ve yabancı olmaktan çıkıp, kendilerinin oluşturduğu Arap devletlerinin kurulmasını meydana getirmiştir (Choueiri, 2017). Bu çalışmada, Hegel'in tarih anlayışından yola çıkarak 20. yüzyıldaki Arap Milliyetçiliğinin önceki, belki de en önemli, basamağı olan 19. yüzyılda Arapçılık fikrinin gelişim seyrinde ön plana çıkan tarihsel kişilikler üzerinden bulgularan Arapçılık fikrine ve bu fikrin konuk olmaktan memnun ve bezgin olma hissiyatlarına değinerek misafirperverlik kavramının nasıl zuhur ettiği incelenecektir.

## 2. Kavramsal Çerçeve

Misafirperverlik kavramının tarihsel ve felsefi kökenleri, sosyal bilimler alanındaki diğer kavramlarda olduğu gibi, Antik Yunan ve Roma Dönemine ardından da Aydınlanma Çağı düşünürlerine dayanmaktadır (Naas, 2005). Kavramın tarihsel seyri, misafirin karnını doyurup konaklamasını sağlayıp ağırlamaktan başlamış olup, kapısına gelen yabancıyı koşulsuz şartsız korumayı görev edinmeye kadar uzanmaktadır (Lynch, 2011). Misafirperverlik kavramı ile ilgili ampirik çalışmalar turizm sektöründe konaklama hizmetlerini üzerine yoğunlaşırken (Lashley, 2015); kalitatif çalışmalar ise misafirperverlik kavramının tarihi ve felsefi boyutlarını ele alarak kavramının çeşitli yönlerini olgusal açıklama ve niteliksel anlamlandırma amacıyla kullanmışlardır (Brotherton ve Wood, 2007). Dolayısıyla, buradan misafirperverlik kavramını açıklama ve ele alırken tarih ve felsefe boyutunu dikkate alarak inceleme yapılmasını gerekliliği göze çarpmaktadır. Benzer şekilde, Hegel'in tarih anlayışının kökeninde de tarih ile felsefenin birlikte yorumlanıp değerlendirilmesi yatmaktadır. Tarih bir şekilde akılcı bir minvalde, Batı dünyası referans alınarak gerçekleşen, ilerlemedir. 19. yüzyıl düşünce dünyasına hakim olan bu ilerleyiş fikri, Hegel'in de başını çektiği profesyonel bir disiplin olarak tarih biliminin erken evresi olan klasik historisizmin başat ögesidir (Iggers, 2016).

Misafirperverlik kavramını güncel olarak çalışmaya, kavramı teorize etmeye kalkıştığımız zaman ise öncelikle şu soruları sormamız gerekmektedir: Misafirperverlik ne demektir? Bu kavramdan hali hazırda ne anlıyoruz ve ne anlamalıyız? Misafirperverliği nasıl pratiğe dökümleriz? (Lynch, 2011). Bu sorulara yanıt ararken kavramın tarihsel arka planından ve oluşturduğu literatürden faydalanacak olursak şu noktaların saptanabileceği olağan gözükmektedir: Misafirlik kavramının doğası ikircikli bir yapıdadır. Kavram; yabancıyı tanıdığa, düşmanı dosta, dostu kardeşe, dışardakini içerideki olana çevirme potansiyeline sahipken birbirinden zıt görünen; düzen-düzensizlik, memnun olma-bezgin olma ve yönetici-tebaa gibi kullanımlarda vücut bulduğu ile karşılaşılacağı görülecektir (Lynch, 2011). Bu kavramsal çeşitlilik, misafirlik kavramının sosyal bilimlerde olgu ve olayları açıklama ve anlamlandırma açısından potansiyel gücüne işaret etmektedir. Brotherton ve Wood (2007) kavramın sosyal bilimlerde iki farklı şekilde kategorize edilmesinin, hem bu kavramı, üzerinde çalışan araştırmacılara kolaylık sağlaması için; hem de kavramla ilgilenen okuyucuya faydası için, daha anlamlı olacağına dikkat çekmektedir. Bu bağlamda ilk olarak, kavramın bir sosyal kontrol mekanizması olarak ele alınmasını önerilmektedir. Sosyal kontrol mekanizması olarak misafirperverlik, ben ve öteki ayrımı yaratarak benden olmayanı niteleme ve benden olmayanın yönetimini kolaylaştırmak, benim kurduğum ve kurmaya çalıştığım düzene karşı oluşturabilecek potansiyel tehlikeyle başa çıkma fonksiyonunu yürütmektedir. İkinci olarak misafirperverlik, sosyal ve ekonomik düzeni sağlama aracı olarak mütakabiliyet esasınca fayda maliyeti dikkate alınarak rasyonel bir şekilde değerlendirme sonucu karar alma fonksiyonu olarak karşımıza çıkmaktadır. Ancak, bu yaklaşım, misafirperverlik ilişkisini sadece iktisadi bir düzende kar-zarar hesabına indirmediği için, norm ve ritüel gibi somut olmayan ancak konuk eden ve konuk alan arasında kayda değer önemi olan ilişkiyi dikkate almamakla eleştirilmektedir (Brotherton ve Wood, 2007).

Kavrama yapılan bu katkılar Hegel'in tarihsel anlayışı çerçevesinde değerlendirilirse daha da zenginleşebilecek, eleştirilerin dile getirdiği eksiklikler azalacaktır. Hegel'e göre tarihsel süreci basamaklar şeklinde düşünmek, tarihin en başında var olan temel prensibin, kendini her bir eksiğini gidererek, adım adım gerçekleştirdiğini ve nihayetinde kendisinin bilincini tamamladığını göstermektedir. Basamaklar, bir bütün olarak tasarlanıp ele alındığında tin olarak bütünselleşen bir mefhum karşımıza çıkmaktadır:

Halklara egemen olan, onların düşünme ve eyleme biçimlerini belirleyen, onların çalışması aracılığıyla kendini gerçekleştirip, gerçekleştirdikleri sayesinde kendinin bilincine varan, her basamakta kendindeki eksiklikleri gideren bir varlığın belli belirsiz silüetini yakalamak zor olmayacaktır. Hegel bu ilkeye 'tin' adını verir (Bravo, 2004: 164).

Tin konusunu misafirperverlik kavramı ile ele almak, kavramın tarihsel ilerlemesini somutlaştırmasını sağlayacaktır. Bu yüzden, Hegel'in tarih anlayışını kavramak için tin kavramını da detaylıca irdelemek gerekmektedir. Hegel'e göre tin şu şekilde açıklanmaktadır:

Tarihteki olayları 'gütmüş olan ve güdendir' ve tin böyle büyük bir güç olduğu için 'tarih' adını verdiğimiz o kocaman, sınırsız alandaki 'her şey tinin meydana getirdiği nesne, eylem, yapıt olarak kavranır' (Bravo, 2004: 154).

Bu minvalde tin, tarihi de kapsayan büyük bir küme olarak karşımıza çıkmaktadır. Misafirperverlik kavramı da tıpkı tin kavramı gibi belli tarihselliğe değil hem tarihi kapsayan hem de tarihi tarih yapan, onu güden bir minvalde değerlendirilebilmektedir. Tin'in kavranmasını kolaylaştırmak üç temel niteliğe indirgeyecek olsak bunlar şu şekilde olacaktır. İlk olarak Hegel'e göre tin, "tarihin başlangıcından henüz kendi bilincine ermiş bir varlık değildir, bilgisine kendini dünyada gerçekleştirdikçe sahip olur". Tinin ikinci bir özelliği ise zaman içinde değişen bir varlık olmasıdır. Yani, tarihin dönemlerini birbirlerinden

farklı kılan ölçüt, tindeki değişimlerdir. Üçüncü ve son olarak tin sözcüyle ilişkilendiren nitelendirmeleri; dünya tini, halk tini ve öznel tin fikirlerini inceleme gerekliliğidir (Bravo, 2004).

Hegel, tarih anlayışında en az dikkati öznel/bireysel tin fikrine vermektedir; çünkü, öznel/bireysel tin fikri tikelliklerle doludur ve ussal bir etkinlik olan felsefenin konusu olamayacak kadar rastlantısal ve dağınık olabilir (Pinkard, 2017). Bununla beraber Hegel, halk tini fikrine önem vermektedir. Halk tini, halka özünü ve karakterini veren düşünsel bir ilkedir; diğer bir deyişle, halk tini bir ‘gizilgüçtür’ ve bu güç kendi içinden çıkıp varlığa geçmeyi, kendini gerçekleştirmeyi beklemektedir; başka bir ifadeyle halk tini, Hegel’e göre “belirli bir halkın ‘kültür’üdür ve bu kültür sayesinde bireyler kendi öznel isteklerini dizginlemeyi öğrenmekte ve eylemlerini genele göre belirler hale gelmektedirler.” (Bravo, 2004). Ancak, öznel tin ve halk tini arasında altı çizilmesi gereken bir ilişki mevcuttur. Bravo’ya göre, Hegel bir taraftan kendi ifadesiyle “her birey kendi halkının çocuğudur”, dolayısıyla bireye düşen halkın tinine katılmaktır mesajını vermektedir. Diğer taraftan Avineri ise, Hegel’in, “tarihin akışında büyük insanların önemli rolü bulunmaktadır” görüşüyle öznel tin fikrinin önemine işaret etmektedir (Avineri, 2013). Bu ikircikli gibi görünen görüş esasında öznel tin fikrinin halk tininin içinde eriyip giderken; halk tinini dönüştürüp evrilmesine yol açması anlamını taşımaktadır.

Tin kavramından sonra özgürlük ve ilerleme kavramları Hegel’in tarih anlayışının özünde yatmaktadır. Özgürlük kavramı Hegel’e göre tarihin anahtarıdır. Kendi ifadesiyle “Dünya tarihi, ruh tarafından özgürlük bilincinin ve bu özgürlüğün nihai tahakkukunun inkişaf ettirilmesini ortaya koyar” (Walsh, 2006). Başka bir ifadeyle, Hegel’in özgürlük kavramı, tarihsel olayların soyut değerlendirmeler ile incelemesinden geçmektedir. Bütünüyle ele alındığında tarihte yer alan soyut değişimin, daha iyiye daha güzele ve daha eksiksiz bir minvalde ilerlemeyi kapsadığı anlaşılmaktadır (Hegel, 2010).

Son olarak, Hegel'in tarih anlayışı içerisinde coğrafi sınırların önemli bir yeri olduğunu belirtmek gerekmektedir. Yüksek bölgeler, vadi ovalar, kıyı bölgeler gibi strüktürel coğrafi öğelerin dünya tarihi içinde farklı farklı önemleri bulunurken, Hegel suyun tarihin içinde birleştirici etkisi olduğuna dikkat çekmektedir. Söz gelimi, nehirlerin ve denizlerin farklı kültürleri bir araya bağlamada 'gerekli' ve 'zorunlu' rolleri bulunmaktadır. Bu bağlamda Hegel, Fransa'nın 19. yüzyılda Osmanlı İmparatorluğu topraklarında Mısır ve Suriye'ye sirayet etmesini 'talihli' bulmaktadır (Hegel, 2010). Doğu Akdeniz' in kıyı liman kentleri Hegelci deyişle bu talihli gelişmenin olanaklı kılındığı ilk yerlerdir; muhtemeldir ki, farklı kültürlerle etkileşim basamaklar ahalinde ilerleyip, yüzyıl başında kıyılarda başlayan etkileşim, yüzyıl sonuna doğru basamaklar halinde ilerleyerek tüm Arap topraklarında etkili olmuştur. Bu minvalde, Osmanlı topraklarının Avrupa kültürü ile buluşmasını, dünya tininin halk tiniyle buluşması olarak değerlendirilmesi önem taşımaktadır. Bu buluşma, sosyal ve ekonomik düzenin sağlayan temel araçların ve İmparatorluk bünyesindeki Arap halkların sosyal kontrolünü zorlaştıracak geliştirmeler dizisini başlatacaktır.

### **3. Konuk Olmanın Farkındalığı: Arapçılık Fikrinin Oluşmasındaki Zamansal Gerekliklik ve Vasıtalar**

Dünya tarihinin seyrine göz atıldığında, 19. yüzyıl Avrupa kültürünün dünyaya hâkim olduğu bir çağ olduğu karşımıza çıkmaktadır (Hourani, 2016). Avrupa İmparatorluklarının Osmanlı İmparatorluğu ile, dolaylı olarak da Avrupa Halklarının Osmanlı Halkları ile öncesinde savaşlar ardından ticaret vasıtasıyla artan bir etkileşim sürecine girmesi dünya tininde var olan teknolojik ilerleme, iktisadi gelişim ve özgürlük gibi idelerin, yani Batı bilimi ve düşüncesinin, halk tiniyle yani Arap kültürüyle buluşmasına olanak sağlamıştır (Choueiri, 2017). Bu olanaklar, daha önce öz-bilincinin farkındalığına ulaşmayan kendilerini bulmasına, İmparatorluk yönetiminde konuk



olma düşüncesinin başlamasına yol açarken; diğer taraftan da sosyal ve ekonomik düzenin beraberinde getirdiği müteakibliyet esasınca bu konuk olma düşüncesinden pek fazla şikayetçi olmadıkları bir dönemden, şikayetçi oldukları bir döneme girildiğini kavramamıza imkân tanımıştır.

Din esaslı bir millet sistemine dayanan Osmanlı İmparatorluğu, birçok farklı halktan oluşmakta ve 19. yüzyıla dek işlevsel bir iktidar pratiği olarak karşımıza çıkmaktadır. Ancak, 19. yüzyıl başları itibariyle genelde İmparatorluk halklarının, özelde ise Arapların, Batı kültürüyle artan temasları, bu farkları imparatorluk yönetiminin aleyhine; Arap halklarının ise lehine işletmiştir. Arap halkları, hem kendi varoluşlarına içkin amaçları özgürleşip kendi devletlerini kurma ve koruma fikrini; hem de edebi ve kültürel uyanışlarını başlatarak kendi tarihlerini oluşturma sürecine girmişlerdir (Hourani, 2016). Bu minvalde, Batı bilim ve düşüncesini kolektif bir tin olarak dünya tininde nitelendirmek yanlış olmayacaktır. Aynı zamanda, bu dünya dininin halk tininde kültürel ve edebi bir uyanış olarak zuhur etmesi, bu çalışma boyunca işlenecek temel argüman olacaktır. Hegel'in aşağıda belirtilen sözleri bu argümanı destekler niteliktedir:

Tikel bir halkın kendinin bilinci, kolektif bir tinin kendi varoluşunda kendi çağındaki gelişimi için araçtır. Bu, içinde o tinin geçici olarak kendi iradesini emrine verdiği nesnel edimselliktir. Bu mutlak iradeye karşı, diğer tikel halk tinlerinin iradesi hiçbir hakka sahip değildir. O halk dünyaya hükmeder; ancak, yine de evrensel irade geçici olarak onun varlığı üzerinden özel bir aşamayı geçer gibi ileriye doğru atım atar ve sonrasında onu kendine bırakır (Hegel, 2013: 91-92).

Daha önce belirtildiği üzere, Hegel'e göre tarihe konu olabilecek en küçük birim halk tinidir (Bravo, 2004). Halklar, devletleri olmaksızın belirli yönlerde doğru evrilip kayda değer bir miktarda kültür kazanmış olup; bunun da ötesinde, halkların tarihi, çoğu zaman, devletlerin kuruluşundan eski olup birçok değişim yaşamış olabilirler. Hegel'

in tarih felsefesini işlediği çalışmasında bölümlendirip: Persler, Mısırlılar, Asurlular, Babiller ve Suriyeliler olarak kesitlere ayırdığı Doğu dünyasının halklarının tarihleri de 20. yüzyıla dayanan devlet kuruluşlarından çok eskiye dayanmaktadır (Hegel, 2010). Bu sebepten ötürü, Arapların belirli bir yöne doğru evrilip kayda değer bir kültür kazanmış oldukları 19. yüzyılda halk tininin oluşması sürecine göz atılması önem kazanmaktadır. Hegel kültür ve halk tini oluşması arasındaki şu şekilde ifade etmektedir:

Bir halkın varoluşunda esas amaç, bir devlet olmak ve bu şekilde kendini korumaktır. Hiçbir devlet yapısına sahip olmayan bir halk (böyle bir ulus), tastamam ifade edecek olursak, herhangi bir tarihe sahip değildir. (Hegel, 2013: 89).

Büyük İskender'in Firavunu yenışinden Dünya Savaşları'nın meydana geldiği 20. yüzyıla dek Araplar kendi devletlerine ve dolayısıyla kendi tarihlerine sahip olmayan halklar olarak varlıklarını sürdürmüşlerdir. Napolyon'un 1798 tarihinde Mısır'ı fethiyle başlayan Doğu ile Batı kültürleri arasındaki sıkı temaslar, Arapların kendi halklarının kaderinin Osmanlı İmparatorluğu'nun kaderinden farklı olması gerektiği ile ilgili bir farkındalığa ulaşmışıyla neticelenmiştir (Hatteway, 2018). Birçok Arap aydınına göre Osmanlı, Avrupa ile kıyaslandığında geri kalmıştır ve bu geri kalmışlık konusundaki farkındalık, geri kalmışlığın sebebi, kökeni ile ilgili bir uyanış fikrinin doğmasına sebep olmuştur. Birçokları tarafından değişimin gerekliliği fikri üzerinde durulmuş ve Araplar halkları arasında Arap bilinci oluşturma amacıyla kültürel ve edebi uyanış temelinde Arapçılık fikri ortaya atılmıştır (Baktıaya, 2017).

Arapçılık fikri, Arapların Osmanlı İmparatorluğu'nun konuğu olma konusunda bir tohumun toprağa atılmasına benzetilebilir (Masters, 2013). Napolyon'un Mısır ve Suriye topraklarına nüfuz ederken beraberinde getirdiği bilginlerin, matbaacılık ve çeviri faaliyetleri

imparatorluğun Arap topraklarına onulmaz etkilerde bulunmuştur. Evveliyatında, ulemanın tekelinde olan yazı ve edebiyat işleri, zaten zayıflamakta olan İmparatorluk iktidarının bölgeye nüfuz etme potansiyelini de azaltmış; hem de Arapların Osmanlıya aidiyet konusundaki sorgulamaları hızlandırarak sosyal kontrolü zora sokmuştur. Bu sebepten ötürü, matbaa imparatorluk dünyasının “tedbirli kültür dünyasından kopuşunu” simgelemektedir (Cleveland, 2008). Matbaa, gazetecilik faaliyetlerini hızlandırıp gazete her haneye girmiş, böylece Batının fikirleri ile Arap halklarının etkileşimi hız kazanmaya başlamıştır. Diğer taraftan, Napolyon istediği eserleri Arapçaya çevrilmesini istemesi üzerine çeşitli zorluklarla karşılaşmış, bu da Arapların kültürel ve edebi olarak uyanışını başlatmasına ve Arap kültürel reformunun gerçekleşmesine vesile olmuştur. Çeviri dilden dile değil, aynı zamanda kültürden kültüre de gerçekleştiğinden, iki kültürün birbirinden farklılığını belirginleştiren öğeler göze çarpmaya başlamıştır. Öyle ki, daha önce İtalyan şehir devletleri ile de temasları olmasına rağmen; Araplar, cumhuriyet kavramıyla ilk olarak Napolyon’un temasıyla tanışmışlardır (Baktıaya, 2017).

Dünya tininin halk tiniyle buluşması, batının teknolojik gücünün ve üstünlüğünün imparatorluk topraklarındaki hissedilişi Napolyon Fransa’sının Mısır’ı işgali ile olmuş olduğu daha önce de belirtilmiştir. Batının gücünden belki de ilk olarak ve en fazla etkilenen kişi, işgalle mücadele edilmek üzere İmparatorluk tarafından gönderilen Kavalalı Mehmet Ali Paşa’dır. Söz gelimi Mehmet Ali Paşa, Fransız işgaline son verip Osmanlı topraklarında kendi özerk iktidarını kurmuştur. Güçler dengesini kendi lehine işletmiştir. Fransızların geri çekilip İngilizlerin onların yerini alamamasından kaynaklı iktidar boşluğunu, kendi iktidarını kurarak doldurmuştur (Choueiri, 2017). Bu iktidarı sağlamlaştırmak için çok sayıda Batılı uzmana yönetiminde istihdam sağlamış olup, batının bilim ve fikirlerinden faydalanmak için birçok Arap öğrenciyi Avrupa’ya göndermiş; ayrıca, Avrupa’dan dönenlerin

başlıca faaliyetleri Batılı fikirlerin çevirisini yapmak olmuş ve bu çeviri faaliyetleri 19. yüzyılın ilk yarısında okul açma furyasıyla devam edip; mühendislik, madencilik, eczacılık, tıp ve tercüme okulları açılması ile devam etmiştir (Baktıaya, 2017).

Dünya tinindeki sosyal ve ekonomik gelişmelerin Arapların halk tininde buluşması içerisinde bir doğa zorunluluğu barındırması olarak yorumlanabilmekte iken; Arapların kendi farkındalıklarını sağlamaları ve kendi öz-bilinçlerine varmaları, yani konuk olmaktan bezmeye ve şikayetçi olmaya başlamaları, Hegel'in tarih anlayışına göre tarihin kaçınılmaz bir yansıması olarak değerlendirilebilmektedir. Hegel, Tinin kendi kendine gelişini ve kendi hakikatini gerçekleştirmeyi sürdürdüğü bu özgürleşme ile bu tip yapıp etme etkinliği, en yüce ve mutlak hak olarak tanımlamaktadır (Hegel, 2013). Bu bağlamda, dünya tinindeki Batı fikirleri, Halk tini olan Araplara kültürel ve edebi gelişim vasıtasıyla sirayet etmiştir. Bu durumu, Hegel'in belirttiği gibi “yüce ve mutlak bir hak” olarak öne sürmek yanlış olmayacaktır. Arapların öz-bilincini oluşturmada kültürel araçların etkilerini daha derinden anlayabilmek adına, öznel tin olarak nitelendirilen bireylerin çabalarıyla çeşitli yapıp etme faaliyetlerini ele almak, aidiyet tanımlarının şiddetli bir sorgulanmasına ve konuk olmanın sesli bir şekilde dile getirilmesini anlamak açısından, büyük önem arz etmektedir.

#### **4. Konuk Olan ve Konuk Edenin Niteliğini Belirleme: Arapçılık Fikrini Oluşturmada Öne Çıkan Portreler ve İmgeler**

Tarih insanını, kendini var etmesini sağlayan bir dramadır ve bu dramada Hegel ‘büyük insanlar’ın yapıp ettiklerine merkezi bir rol yükler; ne var ki onlar, tam olarak nadiren bildikleri amaçlara doğru harekete geçiren, bizzat kendilerinin farkında olmadığı daha yüksek bir amacın salt failleri olarak görünürler (Avineri, 2013: 513).

Bu bölümde, çağının gerekliliklerini nadir olarak bilir görünen, ancak Arapçılık fikrinin gelişimi dikkate alındığında büyük insan portresi

çizip, misafirperverlik kavramından konuk olan konuk eden imgeleri belirtip Arapçılığın salt failleri olan: Butros el Bustani, Necip Azuri, Rifa'a Rafi' el-Tahtavi, Muhammed Abduh ve Cemaleddin Afgani'nin bireysel çabalarına değinilecektir.

İlk olarak Butros el Bustani'yi (1819-1883) incelemek çağın özünü anlamaya yardımcı olacaktır. Arap kültürünün geriliğini ve Batı kültürünün ebediliğini savunanlara karşı; modern çağdaki ilk Arapçılık fikrinin geliştiricilerinden olan Bustani, Hristiyan bir Arap'tır. Bilindiği kadarıyla Bustani, 'Arap Kanı'ndan gururla bahseden ilk yazardır (Hanssen ve Safieddine, 2019). Arapçılığı vatan sevgisi kavramına sarılarak yorumlamış, Arapların Osmanlının zorunlu konukları değil, Osmanlı kimliğinden ayrı kılınamayacak parçaları olduğu fikrine kafa yormuş ve bunu yaymaya çalışmıştır (Baktıaya, 2017). Bustani aynı zamanda, Osmanlılık kavramının geliştirilmesi üzerinde de zihin faaliyeti yürüttüğünden, Araplar arasından olduğu kadar, Tanzimat yöneticileri tarafından da hoşgörü ve saygıyla karşılanmıştır. Esasında, bu hoşgörü bile yönetilen-tebaa arasındaki ilişkiye, Arapların Osmanlı tarafından konuk edildiği imgesini taşımaktadır.

Bustani'ye göre Arap halklarının temel sorunu, sosyal ve ekonomik düzenin değişmesinden Arapların rahatsız olup aidiyetlerini sorgulaması değil; toplumun farklı kesimleri arasındaki uyumsuzluktur. Bu sebeple, Bustani eğitim vasıtasını, "toplumun farklı kesimleri arasındaki uyumu güçlendirmek, taassubu ve anlaşmazlığı savurmak" (Baktıaya, 2017) vurgusuyla çalışmalar yaparak çağının büyük adamı sıfatıyla, Arapçılığın imparatorluğun sosyal kontrolünü sağlama biçimi olarak yorumlamış, bu hususta muazzam çabalar harcamıştır (Carr, 2018).

Bustani tarihsel akış içerisinde eriyip giderken, ardından bir diğer 'büyük insan' portresi olarak Necip Azuri'ye ve onun Arapçılık düşüncesinin gelişiminde ne gibi roller oynadığına, Arapçılığın evirilen zamanın ve mekânın ihtiyaçlarına nasıl şekillendiğini görmek

açısından önem taşımaktadır. Bustani gibi bir Hristiyan-Arap olan Azuri, 1868 gibi bir tarihte Arapların Osmanlı'dan ayrılıp ulusal uyanışlarını gerçekleştirmesi gerektiğini savunmuş, Arapların ne zamanki Arap olmayanların –Türklerin- boyunduruğuna girdiği “işte o zaman bozulmaya başladığını” iddia etmiştir; bu minvalde Arapların Osmanlı iktidarınca sosyal kontrolünün Araplara Osmanlıya aidiyet duygularını başarılı bir şekilde işlediğini, ancak kontrolün Arapların kendi kaderleri aleyhinde işlettiği imasında bulunmuştur (Baktıaya, 2017). Bu gibi iddialar önemsiz olaylar gibi görülse de çağa ait dramatik bir dönüşüme işaret etmesi bakımından dikkate değerdir. Hegel bu konunun altını şu şekilde çizmektedir, “Evet öyledir, hatta ufak tefek bir olay, bir söz gibi bu münferitlikler, öznel bir tikelliğe değil, çarpıcı bir portre ve özlülük içinde bir çağa, bir ulusa ve bir uygarlığa işaret ederler...” (Hegel, 2013:). Azuri’ de Arapçılık fikrini ayrılıkçı bir bağlamda ilk kullanan olarak bir sonraki yüzyılda meydana gelecek Arap ulus devletlerin fikirsel harcını oluşturmuştur.

Çeviri faaliyetlerinin Arapçılığın gelişiminde ve Arapların aidiyetlerini sorgulamada, etkili olduğunun daha evvel de üzerinde durulmuştur. Batı’da var olan kavramların Arapça’ya entegrasyonu ve Arap dilinde reform yapılma zorunluğunu getirmiş ve dolaylı olarak Arap dilinin gelişimine katkıda bulunmuştur. Dilde reform çalışmasını ilk portresi, Mehmet Ali Paşa tarafından Paris’e gönderilen Rifa’a Rafi’ et-Tahtavi (1801-1873) isminde bir imamdır (Livingston, 1996). Tahtavi, çeviri çalışmalarında bazı kavramları icat etmiştir; örneğin, İtalyanca kökenli *quarantina* kelimesini Arapçaya el-karantina olarak kazandırmıştır (Baktıaya, 2017). Bazı kavramları ise eski sözcüklere yeni anlamlar kazandırarak türetmiştir. Örneğin, Arapça’da bulunan alim kavramını Fransızca’da bulunan bilgin kavramıyla yeniden anlam kazandırarak türetmiş; kendi deyişiyle, “Parislilere göre bilgin, akli ilimleri bilen kişidir... Fransızların filan kişi bilgin demeleri o kişinin dini ilimleri bildiği anlamını taşımaz. Bu sözle, akli ilimleri ve sanatları bildiği anlaşılır” (Tahtavi, 1992).

Tahtavi'nin sözcükler üreterek ve türeterek yaptığı çalışmaları bazıları tarafından öyle önemli olarak değerlendirilmiştir ki, Kur'an'ın kodifikasyonu ve Abbasiler dönemindeki Çeviri Çağı'ndan sonra Arapça'nın tarihsel seyrinde üçüncü önemli gelişme olarak görülmüştür (Baktıaya, 2017). Bunun yanı sıra, Tahtavi'yi diğerlerinden ayrı kılan konu, modernleşme ile ilgili olarak her söylediği sözü bir ayet ya da hadis ile desteklemesidir. Onun bu çabası, hem Halk tini olan Arapçılığa yani Osmanlı aidiyetine olan sorgulamaya; hem de Dünya tini olan modernleşmeyi yani Batının sosyal ve ekonomik gelişim ve üstünlüğünü kabul edip, her ikisini birbirine hemhal etmesi bakımından değerlendirilebileceğinden, büyük önem taşımaktadır.

Tahtavi, Paris'te kaldığı süre boyunca İslam ülkelerinin batının ilim ve sanatlarında uzak kaldığına üzüldüğünü belirtmiş ve bunu aşmak için elinden geleni yapmış olmanın yanı sıra Paris'te kaldığı süre boyunca not ettiği gözlemleri yazdığı kitabını "Bu kitap Müslümanları uyandıra!" sözleriyle tamamlamaktadır (Tahtavi, 1992). Bu noktadan hareketle denilebilir ki, Tahtavi'nin yaptığı tüm çalışmalar, Arapçılık konusunun İslami bir tona bürünmesine yol açmış, Arap aidiyetini ve Arapçılık farkındalığını İslam temasıyla bir tutan bir süreci başlatmıştır.

Tahtavi'nin başlattığı edebi uyanışın tonu Batıyı ve batı kültürünün üstünlüğünü bir tehdit olarak görmemekten geçmektedir. O, Müslümanları uyandırmaya çalışırken Batı tipi reformların yapılmasının gerekliliğini belirtmiş ve bunu söylerken, belki de Arap halkları tarafından düşüncelerinin kucaklanması istenciyle, her reform gereksinimini bir ayet ya da hadisle desteklemiştir (Brugman, 1984). Kendisinden sonra bu uyanış bir ıslah tartışması minvaline yönelmeye başlamıştır. Tahtavi'nin ilerleme ile ilgili düşüncelerinin aksine, ıslah düşüncesinin zemininde reform ve yenileşmenin yeri bulunmamaktadır. İslah düşüncesinde zaten geçmişten beri var olan bir ideali gerçekleştirme, onu yeniden düzenleme vardır; dolayısıyla, ilerleme fikrini tarih anlayışını lineer bir ileriye doğru gidiş olarak değil

geçmişten altın dönem parçalarını ele alış şeklinde olması gerektiği fikri ile Cemalettin Afgani'nin öğrencisi olan ve modernleşmeci ıslahatçı olarak nitelendirilen Muhammed Abduh tarafından dile getirilmiştir (Goldziher, 1997).

İslah fikri, Müslümanlar arasında analiz etme/içtihat olarak iki şekilde karşımıza çıkmaktadır. İlki, peygamber zamanındaki o altın çağa geri dönmek iken; ikincisi ise, içtihadı günümüz koşullarına uyum sağlamadaki çaba olarak özetlenmektedir. Bu fikirler ile Batılı düşünceleri taklit edilmek yerine, İslam'ın kendisinden olan değerli fikirler meydana çıkarılmalı düşüncesini taşımakta; ne zamanki Arap Halkları Osmanlı İmparatorluğu tarafından yönetilmeye başlandı işte o zaman Müslümanlar bilimde, teknolojiye ve fikriyatda geri kalmaya başladı imasını taşımaktadır (Crecelius, 1991). Bu düşünce kendini, İmparatorluğun iktidarın kıyılara göre daha az hissedildiği, aidiyet hissinin daha zayıf olduğu, iç kesimlerdeki Arap halkları arasında Vahhabilik düşüncesinde vücut bulmuştur. Arap halklarının kendilerine özgü olan İslam'ın temel nitelikleri ile Batı'da gerçekleşip denenmiş şeylerin uzlaşma yoluyla harmanlanması gerektiğini dile getiren Abduh'un şu ifadesi hem bir birey olarak kendini tarih akışı içerisinde gerçekleştirmenin, hem de dünya tını ile halk tını arasında geçişi sağlaması açısından önemlidir, "Frenklerin önceden deneyip kabul ettikleri şeyler ile gerçek İslam arasında uzlaşmaya hazırım. Lakin tek şartım, Kur'an ve sahih sünneti referans almaktır" (Goldziher, 1997). Abduh'a göre İslam'ın dünya tarihi akışı içerisinde geri kalmasının temel sebebi dönemi filozoflarından Ernest Renan'ın suçladığı şekliyle, İslam'ın fanatik olması, bilimden nefret etmesi ve İslam'ın sivil toplum düşmanlığı üretmesi değildir; temel sebep, Müslümanlar arasındaki atalet duygusudur ve bu duygu Müslümanların üzerinden atılmalı temennisinde bulunmuştur.

Abduh'tan sonra İslah fikri, Cemaleddin Afgani'nin (1839-1897) bireysel çabalarıyla sesli bir şekilde dile getirilmiştir. Abduh'un Arap



öz-bilincine katkısı teolojik altyapısından kaynaklanmakta iken, Afgani'nin katkısı ise onun bir düşün insanı olmasındansa eylem insanı olmasından kaynaklandığı dile getirilmektedir. Afgani, Müslümanların gerçek ilkelerini artık bilmediklerini ve Batı karşısındaki geri kalmışlığı Batının iktisadi, ilmi ve askeri üstünlüğünden değil Arapların ve İslam'ın çöküş sürecinden olmasında kaynaklandığını diyor diyor gezerek ve gazete yazıları yazarak dile getirmiştir. Öyle ki, birçokları tarafından, Afgani'nin "19. yüzyılın son çeyreğinde İslam dünyasının tamamını etkileyen kişi" olduğu iddia edilmektedir (Cleveland, 2008). Afgani'nin düşüncelerini sesli bir şekilde dile getirdiği zaman dilimi İmparatorluğun gücünü görünür bir şekilde kaybetmeye başladığı 1877-78 Kırım Savaşı ve sonrasına denk düşmektedir. Bu durum göze alındığında Arap halkları arasında Arap topraklarının Batılı güçler tarafından işgal edilip parçalara ayrılacağı korkusunun paylaşıldığını ve İmparatorluk kudretinin Arapları korumaya muktedir olmayacağı hissiyatının da paylaşıldığını belirtmek gerekmektedir. Bu mekân ve zaman bağlamı dikkati alındığında, Afgani'nin anti-kolonyal ve Batı karşıtı bir söylemi benimsemesi anlaşılır gözükmektedir. Batı karşıtlığında Afgani özellikle İngiltere'yi hedef almaktadır, çünkü İngiliz sömürgeciliğinin kilit noktası ve Arap halklarının da anahtarı olan Mısır, onun için stratejik önemdedir; çünkü Mısır, Suriye'nin aksine sömürgecilerin dini olan Hristiyan değil Müslüman Arapların çoğunlukta olduğu bir coğrafyadır. Bu sebepten ötürü, Afgani İslam dininin hem Batı ile mücadelede hem de tarihsel ilerlemenin, bir aracı olarak görülmesi gerektiğini belirtmiştir. Afgani'ye göre, "toplumlar en üst uygarlık seviyesine ulaşmak konusunda bir yarış halindedir" (Baktıaya, 2017) ve İslam dininin ıslahı için gerekli olan, 'birlik' ve 'eylem' fikirleri geçmişte olduğu gibi yeniden sağlanıp ümmet birleşirse, Arap halkları Batının karşısında olarak ve hatta onu aşarak ilerleme ve kalkınma sağlayabilecektir (Cleveland, 2008).

## 5. Sonuç

Görülebileceği üzere Arapçılık, bir taraftan Hristiyan Araplar arasında başlayıp Osmanlıya aidiyeti, İmparatorluk tarafından korunmayı ve onun bir parçası olmayı kabul etme fikrinden, Müslüman Araplar tarafından, konuk edenin niteliğini sorgulayan ve konuk olanın artık buna mutabık kalmaması düşüncesine doğru devam etmiştir. Diğer taraftan misafirperverlik bağlamında Arapçılık, kapsayıcılık çabasından ayrılıkçı düşüncelerin içinde yer tutmaya başladığı bir Arapçılık düşüncesine ve İmparatorluğun Arap konuklarını sosyal kontrolüne karşı gelmesi fikrine doğru ilerlemiştir. Kuşkusuz ki bu Arapların öz-bilincinin bireysel çabalar ile kapsayıcılıktan-ayrılıkçılığa uzanan seyri, içinde bulunduğu zaman-mekân tasavvurunu dikkate olarak meydana gelmiştir. Başka bir ifadeyle dile getirilecek olursa, bu büyük insanların hareket ve davranışları, onların içinde buldukları zaman ve mekânın ihtiyaçları arasında bir ilişki sonucu ortaya çıkmıştır (Berktaş, 2016).

Hegel'in tarih anlayışında 'büyük insan' olarak nitelendirilen bireyler, kendi kişisel isteklerini yerine getirirken; onları kendi amaçları uğruna hizmet ettiren bir tarih akışı vardır ve bu tarih akışı da özgürlüğe doğru ilerlemektedir (Carr, 2018). Bu çalışmada da 19. yüzyıl Osmanlı İmparatorluğu'nda Arapçılık fikrinin tarihsel gelişimini, Hegel'in tarih anlayışından yola çıkarak, dönemin öne çıkan portrelerinin misafirperverlik imgelerine değinilerek bu perspektifte incelenmiş, Arapçılık fikrinin tarihsel gelişimi misafirperverlik kavramı etrafındaki temalarda nasıl zuhur bulduğu ele alınmıştır.

## Kaynakça

- Avineri, S. (2013). Tarih: Özgürlük Bilincine Doğru İlerleme. G. Ateşoğlu (Ed.), *Alman İdealizmi II* içinde, Ankara, Doğu-Batı.
- Baktıaya, A. (2017). *Osmanlı Suriyesi'nde Arapçılığın Doğuşu: Sosyo-Ekonomik Değişim ve Siyasi Düşünce*. İstanbul, İletişim.

- Berktaş, F. (2016). Tarihte Bireyin Rolü. F. Berktaş (Ed.), *Politikanın Çağrısı* içinde, İstanbul, İstanbul Bilgi Üniversitesi.
- Bravo, H. (2004). Hegel'in Tarih Tasarımında Özgürlük ve İlerleme. *Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 21(1), 153-164.
- Brotherton, B., & Wood, R. C. (2007). The Nature and Meanings of 'Hospitality'. B. Brotherton, & R. C. Wood (Eds.), *The Sage Handbook of Hospitality Management* içinde, London, SAGE.
- Brugman, J. (1984). *An Introduction to the History of Modern Arabic Literature in Egypt*. Leiden: E. J. Brill.
- Carr, E. H. (2018). *Tarih Nedir?*. İstanbul, İletişim.
- Choueiri, Y. M. (Dü.). (2017). *Ortadoğu Tarihi - Dini, Siyasi, Kültürel ve Ekonomik Perspektiften*. İstanbul, İnkılap.
- Cleveland, W. L. (2008). *Modern Ortadoğu Tarihi*. M. Harmancı (Çev.), İstanbul, Agora.
- Crecelius, D. (1991). Mısır Ulemasının Modernleşmeye Karşı İdeolojik Olmayan Cevapları. E. Bagader (Ed.), O. Bayraktar (Çev.), *Modern Çağda Ulema* içinde, İstanbul, İz Yayınları.
- Evciman, S. (2019). Antik Yunanistan'da Misafirperverlik Anlayışının Dönüşümü. *Dokuz Eylül Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 6 (1), 100-120.
- Goldziher, I. (1997). *İslam Tefsir Ekolleri*. M. İslamoğlu (Çev.), İstanbul, Denge Yayınları.
- Hattaway, J. (2018). *Osmanlı Hakimiyetinde Arap Toprakları, 1516-1800*. İstanbul, Türkiye İş Bankası.
- Hanssen, J. ve Safieddine, H. (2019). Butrus al-Bustani: From Protestant Convert to Ottoman Patriot and Arab Reformer. J. Hanssen, J., H. Safieddine & U. Makdisi, (Eds.), *The Clarion of Syria: A Patriot's Call against the Civil War of 1860* içinde, California, University of California Press.
- Hegel, G. W. (1952). *Hegel's Philosophy of Right*. T. M. Knox (Çev.), Oxford, Clarendon.
- Hegel, G. W. (2010). *Tarih Felsefesi*. A. Yardımlı (Çev.), İstanbul, İdea.
- Hegel, G. W. (2013). Hukuk Felsefesinin Anahatları. G. Ateşoğlu (Ed.), *Alman İdealizmi II: Hegel* içinde, Ankara, Doğu-Batı.
- Hegel, G. W. (2013). Tin Felsefesi. G. Ateşoğlu (Ed.), *Alman İdealizmi II: Hegel* içinde, Ankara, Doğu Batı.
- Hourani, A. (2016). *Arap Halkları Tarihi*. İstanbul, İletişim.
- Iggers, G. G. (2016). *Bilimsel Nesnellikten Postmodernizme Yirminci Yüzyılda Tarih Yazımı*. İstanbul, Tarih Vakfı Yurt Yayınları.
- Lashley, C. (2015). Hospitality and Hospitableness. *Revista Hospitalidade*, 5(12), 70-92.

- Livingston, J. W. (1996). Western Science and Educational Reform in the Thought of Shaykh Rifa'a Al-Tahtawi, *IJMES*, 28, 543.
- Lynch, J. G. (2011). Theorizing Hospitality. *Hospitality and Society*, 1(1), 3-24.
- Masters, B. (2013). *Osmanlı İmparatorluğunun Arapları 1516-1918: Sosyal ve Kültürel Bir Tarih*. İstanbul, Doğan Kitap.
- Naas, M. (2005). "Alors, qui etes-vous?", Jacques Derrida and the Question of Hospitality. *SubStance*, 34(106), 6-17.
- Pinkard, T. (2017). *Hegel*. M. B. Albayrak (Çev.) İstanbul, Türkiye İş Bankası.
- Tahtavi, R. R. (1992). *Paris Gözlemleri*. C. Çiftçi (Haz.) İstanbul, Ses Yayınları.
- Walsh, W. H. (2006). Spekülatif Tarih Felsefesi: Hegel. W. H. Walsh (Ed.), *Tarih Felsefesine Giriş* içinde, Ankara, Hece.

## YAZIM KILAVUZU

### **Çalışmanın Türkçe İsmi Her Kelimenin İlk Harfi Büyük (Bağlaçlar Hariç) ve “Times New Roman” Fontunda 14 Punto ve Tek Satır Boşluk Olacak Şekilde**

(Sisteme yüklenen word dosyasında kişisel bilgiler yazılmamalı. Bu bilgiler eksiksiz ve doğru olarak makale gönderimi kısmında yer alan kutucuklara doldurulmalıdır.)

Birinci YAZAR<sup>1\*</sup>, İkinci YAZAR<sup>2</sup> (12 Punto)  
(Boşluk olacak)

<sup>1</sup>Üniversite, Fakülte ve/veya Bölüm, Şehir, Ülke, Orcid numarası (10 Punto)

<sup>2</sup>Görev Yaptığı Kurum, Şehir, Ülke, Orcid numarası (10 Punto)

(Boşluk olacak)

\*Sorumlu Yazar e mail: xxxxx@xxxxx.com

Atıf/Citation:

---

(Boşluk olacak)

### **Öz (12 punto)**

Bu Microsoft Word belgesi Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü tarafından yayınlanan Sosyal Bilimler Dergisi'ne gönderilecek olan makaleler için örnek olması amacıyla hazırlanmıştır. Dergimizde yayınlanmak üzere gönderilen makalelerin bu şablona göre düzenlenmeleri gerekmektedir. Özet kısmında çalışmanın yenilikleri ve temel bulguları vurgulanmalıdır. Türkçe ve İngilizce özet kısımları Times New Roman yazı tipi ile yazılmalı ve 10 punto büyüklüğü seçilmelidir. Yazım metni iki tarafa yaslanmalıdır. Özet bölümünün yazımında tek satır aralığı seçilmelidir. Makale özetinin 100 ila 200 kelime arasında olmasına dikkat edilmelidir. Türkçe ve İngilizce özetlerin 1 (bir) sayfayı geçmemesi gerekmektedir. Makalenin İngilizce olarak sunulmak istenmesi durumunda başlık ve anahtar kelimelerin önce İngilizcelerin sonra Türkçelerinin verilmesi gerekmektedir. Anahtar kelime sayısı en az 3 en fazla 6 olmalıdır. (10 Punto)

**Anahtar Kelimeler:** Anahtar Kelime 1, Anahtar Kelime 2, Anahtar Kelime 3. (10 Punto)

## **Çalışmanın İngilizce İsmi Her Kelimenin İlk Harfi Büyük (Bağlaçlar Hariç) ve “Times New Roman” Fontunda 14 Punto ve Tek Satır Boşluk Olacak Şekilde**

### **Abstract (12 punto)**

Bu Microsoft Word belgesi Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü tarafından yayınlanan Sosyal Bilimler Dergisi'ne gönderilecek olan makaleler için örnek olması amacıyla hazırlanmıştır. Dergimizde yayınlanmak üzere gönderilen makalelerin bu şablona göre düzenlenmeleri gerekmektedir. Özet kısmında çalışmanın yenilikleri ve temel bulguları vurgulanmalıdır. Türkçe ve İngilizce özet kısımları Times New Roman yazı tipi ile yazılmalı ve 10 punto büyüklüğü seçilmelidir. Yazım metni iki tarafa yaslanmalıdır. Abstract bölümünün yazımında tek satır aralığı seçilmelidir. Makale özetinin 100 ila 200 kelime arasında olmasına dikkat edilmelidir. Türkçe ve İngilizce özetlerin 1 (bir) sayfayı geçmemesi gerekmektedir. Makalenin İngilizce olarak sunulmak istenmesi durumunda başlık ve anahtar kelimelerin önce İngilizcelerin sonra Türkçelerin verilmesi gerekmektedir. Anahtar kelime sayısı en az 3 en fazla 6 olmalıdır. (10 Punto)

**Keywords:** Keywords 1 , Keywords 2 , Keywords 3 , (10 Punto)

### **1. Giriş**

Ana metin, A4 kağıt boyutuna 2 cm kenar boşlukları ile 12 punto yazı büyüklüğünde Times New Roman yazı tipi ile 1 satır aralığı ve her iki yana yaslı şekilde yazılmalıdır. Ana bölüm başlıkları numaralandırılmalı, kelimelerin ilk harfleri büyük olmalı ve **koyu (bold)** karakterde yazılmalıdır. Başlıkla üst metin arasında da bir satır boşluk bırakılmalıdır. Ana bölüm başlığından sonra paragraf aralığı (önce 12nk) olacak şekilde ayarlanmalı, metin arası da 1 satır olmalıdır. Paragraflar arasında boşluk bırakılmalıdır. Çalışmanın İngilizce olarak sunulmak istenmesi durumunda bölüm başlığı “**Introduction**” olarak verilmelidir. Araştırma makalelerinde bölümler şu şekilde olmalıdır: “Giriş”, “Amaç Ve Yöntem”, “Bulgular”, “Tartışma ve Sonuç”, “Kaynakça”. Derleme ve yorum yazıları için ise, çalışmanın önemini belirttiği, sorunsal ve amacın

somutlaştırıldığı “Giriş” bölümünün ardından diğer bölümler gelmeli ve çalışma “Tartışma ve Sonuç”, “Kaynakça” şeklinde bitirilmelidir.

Bu bölümde çalışmayla ilgili yeterli literatür bilgisi verilmeli ve çalışmanın gerekçesi belirtildikten sonra amacı vurgulanmalıdır. Ancak konu ile ilgisi olmayan ve gereğinden fazla literatür bilgisi vermekten kaçınılmalıdır.

Metin içi kaynak gösterimi APA formatındadır. (Yazar Soyadı, Yıl: Sayfa aralığı). (Dayanç Kıyat, 2004: 106-110). Birden fazla kaynak ile atıf yapılacak ise yazar alfabetik sıra ile yazılır (Allport, 1961: 15-17; Levy ve Guttman, 1974: 25).

## 2. Materyal ve Metot

Bu bölümde, uygulanan yöntemler ve teknikler anlaşılır bir şekilde verilmeli ve metin “Times New Roman” yazı tipinde 12 punto büyüklüğünde ve tek satır aralıkla yazılmalıdır. Metinle ilgili olarak Giriş bölümünde yapılan açıklamalar bu bölüm için de geçerlidir. Başlıkta bağlaç haricindeki tüm kelimelerde ilk harf büyük yazılmalıdır.

Çalışmanın İngilizce olarak sunulmak istenmesi durumunda bölüm başlığı “**Material and Method**” olarak verilmelidir. Bölüm içerisinde alt bölüm başlıkları açılması mümkündür.

### 2.1. Materyal ve Metot Alt Başlığı

Materyal ve metot bölümünde alt başlık altında bilgi verilmek istenmesi durumunda alt başlık “Times New Roman” yazı tipi, 12 punto ve kalın olarak yazılmalıdır. Alt başlığın ilk harfleri büyük yazılmalıdır.

## 2.2. Şekiller, Tablolar ve Denklemler

Şekiller grafik, diyagram, fotoğraf, resim ve harita şeklinde olabilir. Şekil yazısı şeklin alt kısmına yazılmalıdır. Hem şekil hem de şekil yazısı sayfaya ortalanmalıdır. Şekil yazıları okunaklı olmalıdır. Şekil ile üst metin arasında 1 satır boşluk bırakılmalıdır. Şekil yazısı ile alt metin arasında da 1 satır boşluk bırakılmalıdır. Şekil yazısı 11 punto olarak yazılmalı ve aşağıdaki örnekte (Şekil 1) olduğu gibi verilmelidir. Metin içerisinde şekillere atıfta bulunulmalıdır.



**Şekil 1.** Örnek Resim

**Kaynak:** Soyadı, A. A., (yıl). *Kitap Adı(İtalik)*. Kitabın Basıldığı Yer, Yayınevi.

Tablolar açık çerçeveli tercih edilebilir. Tablo yazısı tablonun üst kısmına yazılmalıdır. Hem tablo hem de tablo yazısı sayfanın ortasına hizalanmalıdır. Tablo yazısı ile üst metin arasında 1 satır boşluk bırakılmalıdır. Tablo ile alt metin arasında 1 satır boşluk bırakılmalıdır. Tablo yazıları tercihen 9 ile 11 punto ile yazılmalı ve tek satır aralığı seçilmelidir. Metin içerisinde tablolara atıfta bulunulmalıdır.

**Tablo 1.** Tablo Başlığı.

Sütun Başlığı	Sütun Başlığı	Sütun Başlığı
Bilgi satırı	Bilgi satırı	Bilgi satırı
Bilgi satırı	Bilgi satırı	Bilgi satırı
Bilgi satırı	Bilgi satırı	Bilgi satırı
Bilgi satırı	Bilgi satırı	Bilgi satırı

**Kaynak:** Soyadı, A. A., (yıl). *Kitap Adı(İtalik)*. Kitabın Basıldığı Yer, Yayınevi.



Denklemler sırasıyla 1'den başlanarak numaralandırılmalıdır. Denklem sola yaslanarak yazılmalı ve denklem numarası sağ kenara yerleştirilmelidir. Denklem ile metin arasında üstten ve alttan birer satır boşluk bırakılmalıdır. Denklemler resim formatında olmamalıdır. Word denklem düzenleyicisi tercih edilebilir.

### 3. Bulgular

Bu bölümde çalışma sonucunda elde edilen bulgular çalışma sırasına göre sunulmalıdır. Çalışmanın İngilizce olarak sunulmak istenmesi durumunda bölüm başlığı "**Results**" olarak verilmelidir.

### 4. Tartışma

Bu bölümde, yapılan çalışmadan elde edilen bulgular bilimsel ilkelerin ışığı altında önceki verilerle karşılaştırılarak irdelenmelidir. İstenilmesi halinde, elde edilen bulgular ve bunların irdelenmesi **Bulgular ve Tartışma** başlığı altında da verilebilir.

### 5. Sonuç

Bu bölümde çalışmadan elde edilen özgün sonuçlar bir sıra dâhilinde sunulmalıdır. Çalışmanın İngilizce olarak sunulmak istenmesi durumunda bölüm başlığı "**Conclusions**" olarak verilmelidir.

### Teşekkür

Varsa bu bölümde, çalışmada yardım ya da destekleri bulunan kişi veya kişilere ya da kurum yetkililerine teşekkür edilebilir. Çalışmanın İngilizce olarak sunulmak istenmesi durumunda bu bölümün başlığı "**Acknowledgment**" olarak verilmelidir.

## **Kaynakça**

Kaynakça başlığı diğer başlıklar gibi “Times New Roman” fontunda 12 punto, bold olarak yazılmalıdır. Çalışmada yararlanılan kaynaklar alfabetik sıra ile “Kaynakça” başlığı altında 11punto ile yazılmalıdır. Kaynakların tamamı çalışmanın son sayfasındaki “Kaynakça” başlığı altında verilmelidir. Ancak Öz bölümünde kaynak gösterilmez. Her referans arasında 6 punto boşluk olmalıdır. Çalışmanın İngilizce olarak sunulmak istenmesi durumunda bölüm başlığı “References“ olarak verilmelidir.

## **Sürelî Yayınlar:**

Soyadı, A., Soyadı, B. B., ve Soyadı, C., (yıl). Yayınlanan Makalenin Adı. *Makalenin Yayınlandığı Dergi Adı (İtalik)*, Cilt ve sayı numarası 7(1), Makalenin sayfa numarası aralığı 1-12. Doi:

## **Kitaplar:**

Soyadı, A. A., (yıl). *Kitap Adı (İtalik)*. (B. Soyadı, Çev.)Kitabın Basıldığı Yer, Yayınevi.

## **Sempozyum, Kongre, Bildiri:**

Soyadı, A., Soyadı, B. B., ve Soyadı, C., (yıl).Yayınlanan Bildirinin Adı. *Bildirinin Yayınlandığı Sempozyum Kongre, Toplantı ya da Konferans Adı (İtalik)*, sayfa aralığı 1-12, Şehir, Varsa Üniversite veya Kuruluş.

## **Kitap İçi Bölüm:**

Soyadı, A. A., (yıl). Bölümün Adı. A. Soyadı (Ed.), *Kitabın Adı (italik)* içinde, Basım Yeri, Basım Evi.

## **Tez:**

Soyadı, A. A., (yıl). *Yüksek Lisans veya Doktora Tezinin Adı (İtalik)*. Tezin türü, Üniversite, Enstitü.

## **Web Sitesi:**

Soyadı, A. A., / Kurum, / Rapor, (yıl). Makale Başlığı. / Konu Başlığı. Erişim adresi, (Erişim Tarihi:).

Sadece link adresi ise:

URL-1: erişim adresi, (Erişim Tarihi:).

**Makaleler format dışında yazıldığı takdirde direkt reddedilecektir.**

Makale yazım kılavuzunu buradan indirebilirsiniz:

<http://dergipark.gov.tr/download/journal-file/10641>

Doç. Dr. Gül Banu DAYANÇ KIYAT  
Editör

**e-posta:** sosbd@halic.edu.tr  
<http://dergipark.org.tr/tr/pub/husbd>

Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi  
Güzeltepe Mah. 15 Temmuz Şehitler Cd. NO:14/12 34060  
Eyüpsultan – İstanbul  
Tel: 212 924 24 44