

Afyon Kocatepe Üniversitesi
SOSYAL BİLİMLER DERGİSİ

Cilt: 20, Sayı: 3, Aralık–2018

Afyon Kocatepe University
Journal of Social Science

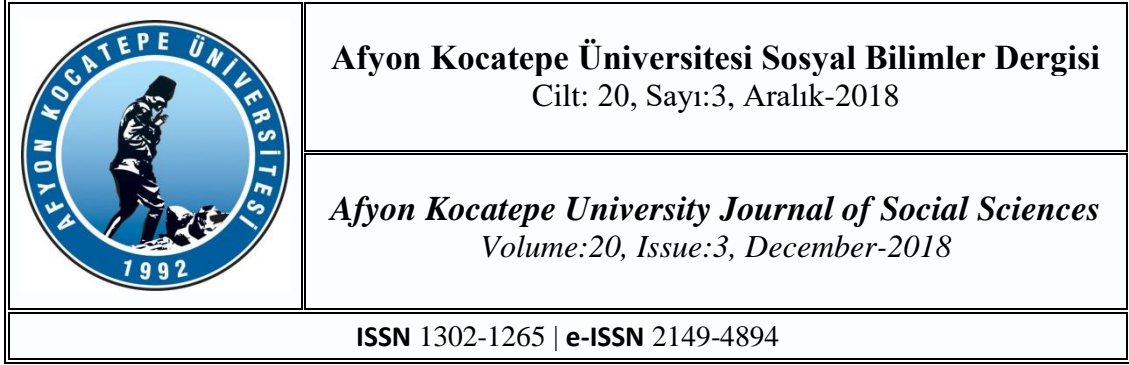
Volume: 20, Issue: 3, December–2018

ISSN: 1302-1265
e-ISSN: 2149-4894



**Afyon
Kocatepe
Üniversitesi**

**Sosyal
Bilimler
Enstitüsü**



Sahibi/Owner:

Afyon Kocatepe Üniversitesi adına Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü
Prof. Dr. Celal DEMİR

Editörler/Editors:

Prof. Dr. Celal DEMİR
Doç. Dr. Elbeyi PELİT
Doç. Dr. Selim KAYA

Yardımcı Editörler/Co-Editors:

Arş. Grv. Mehmet YAĞCI

Dergi Sekreteryası/Journal Secretary:

Arş. Grv. Mehmet YAĞCI

Yayın Kurulu/Editorial Boards:

Prof. Dr. Selçuk AKÇAY
Prof. Dr. Kemalettin ÇONKAR
Prof. Dr. Celal DEMİR
Prof. Dr. Mustafa ERGÜN
Prof. Dr. Mustafa GÜLER
Prof. Dr. Mehmet KARAKAŞ
Prof. Dr. Şuayıp ÖZDEMİR
Prof. Dr. Belkıs ÖZKARA
Prof. Dr. İsa SAĞBAŞ
Prof. Dr. Kasım TURHAN
Prof. Dr. Hilmi UÇAN
Prof. Dr. Ahmet YARAMIŞ
Prof. Dr. Hakkı YAZICI
Prof. Dr. İrfan MORİNA
Prof. Dr. Uğur TÜRKMEN
Prof. Dr. Gürbüz OCAK
Prof. Dr. Mustafa FİŞNE

Prof. Dr. Arhur KOZLOWSKI
Doç. Dr. Elbeyi PELİT
Doç. Dr. Selim KAYA
Doç. Dr. Zivar Hüseyin BAYLAN
Doç. Dr. İsmail Hakkı NAKİLCİOĞLU
Doç. Dr. Ethem Kadri PEKTAŞ
Dr. Öğr. Üyesi Ayşe KILIÇ
Dr. Öğr. Üyesi Eyüp Sabri FANİ
Dr. Cristopher S. LIGHTFOOT
Dr. Reem BAAZA
Dr. Adel M. ZEYADA
Dr. Leyla KERIMOVA

Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü tarafından yayımlanan ve alanında ulusal ve uluslararası indeksler tarafından taranan hakemli, disiplinler-arası akademik bir dergidir.

Dergide yayımlanan yazıların her türlü bilimsel, imlâ ve hukukî sorumlulukları yazarlarına aittir.

Afyon Kocatepe University Journal of Social Sciences is a scientific, interdisciplinary and academic journal published by Afyon Kocatepe University Institute of Social Sciences and indexed in national and international field indexes.

All scientific, spelling and legal responsibilities of the articles published in the journal belong to the authors.

Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi'nin Yer Aldığı Dizin/İndexler:
Afyon Kocatepe University Journal of Social Sciences is Indexing:

- **ASOS INDEX (Academia Social Science Index)**
- **CITEFACTOR (Academic Scientific Journals)**
- **DRJI (Directory of Research Journals Indexing)**
- **EBSCO**
- **EBSCOHOST**
- **EURASIAN SCIENTIFIC JOURNAL INDEX**
- **MLA (Modern Language Association)**
- **RESEARCHBIB (Academic Resource Index)**
- **ROOT INDEXING (Journal Abstracting and Indexing Service)**
- **SCIENTIFIC INDEXING Services**
- **SOBİAD (Sosyal Bilimler Atıf Dizini)**
- **TUBİTAK-ULAKBİM TR DİZİN**

Yazışma Adresi/Correspondence Address:

Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü
ANS Yerleşkesi, 03200/Afyonkarahisar/Türkiye
Tel.: +90 272 2281255/10565 – **Belgegeçer/Fax:** +90 272 2281476
e-posta/e-mail: akusbder@aku.edu.tr - **web:** http://www.sbd.aku.edu.tr

Bu Sayının Hakemleri / Referees of This Issue*

SIRA NO	Unvan-Ad-Soyad Title-Name-Surname	Kurum Institution
1.	Prof. Dr. Abdullah SOYSAL	Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi
2.	Prof. Dr. Abdurrahman ÖZKAN	Necmettin Erbakan Üniversitesi
3.	Prof. Dr. Ahmet GÜNDÜZ	Gaziantep Üniversitesi
4.	Prof. Dr. Ali BULUT	Fatih Sultan Mehmet Üniversitesi
5.	Prof. Dr. Ayten ER	Gazi Üniversitesi
6.	Prof. Dr. Başaran GENÇDOĞAN	Atatürk Üniversitesi
7.	Prof. Dr. Davut YAYLALI	Atatürk Üniversitesi
8.	Prof. Dr. Erkan AKAR	Afyon Kocatepe Üniversitesi
9.	Prof. Dr. Ertuğrul USTA	Necmettin Erbakan Üniversitesi
10.	Prof. Dr. Faruk ATAY	Akdeniz Üniversitesi
11.	Prof. Dr. Gürbüz OCAK	Afyon Kocatepe Üniversitesi
12.	Prof. Dr. Halil Altıntaş	Erciyes Üniversitesi
13.	Prof. Dr. Halil İbrahim YAKAR	Gaziantep Üniversitesi
14.	Prof. Dr. Halit KARATAY	Abant İzzet Baysal Üniversitesi
15.	Prof. Dr. Hasan SOYUPEK	Süleyman Demirel Üniversitesi
16.	Prof. Dr. Hüseyin KOÇAK	Afyon Kocatepe Üniversitesi
17.	Prof. Dr. İrfan YAZICIOĞLU	Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
18.	Prof. Dr. Kemalettin ÇONKAR	Afyon Kocatepe Üniversitesi
19.	Prof. Dr. Kürşad YILMAZ	Dumlupınar Üniversitesi
20.	Prof. Dr. Medine SİVRİ	Eskişehir Osmangazi Üniversitesi
21.	Prof. Dr. Mehmet BAŞ	Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
22.	Prof. Dr. Oğuzhan AYDEMİR	Namık Kemal Üniversitesi
23.	Prof. Dr. Şaban NAZLIOĞLU	Pamukkale Üniversitesi
24.	Prof. Dr. Şuayıp ÖZDEMİR	Afyon Kocatepe Üniversitesi
25.	Prof. Dr. Yakup BULUT	Mustafa Kemal Üniversitesi
26.	Prof. Dr. Zehrettin Aslan	Marmara Üniversitesi
27.	Doç. Dr. Ahmet BAYTOK	Afyon Kocatepe Üniversitesi
28.	Doç. Dr. Ali YILDIZ	Atatürk Üniversitesi
29.	Doç. Dr. Atilla BATUR	Dumlupınar Üniversitesi
30.	Doç. Dr. Bayram BAŞ	Yıldız Teknik Üniversitesi
31.	Doç. Dr. Burhan KILIÇ	Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi
32.	Doç. Dr. Bülent AYDOĞDU	Afyon Kocatepe Üniversitesi
33.	Doç. Dr. Ercan ÖZEN	Uşak Üniversitesi
34.	Doç. Dr. Evren GÜÇER	Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi

35.	Doç. Dr. Ferudun KAYA	Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi
36.	Doç. Dr. Gökhan OFLUOĞLU	Bülent Ecevit Üniversitesi
37.	Doç. Dr. H. Hüseyin SOYBALI	Afyon Kocatepe Üniversitesi
38.	Doç. Dr. Hakan KOÇ	Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
39.	Doç. Dr. Hasan BOZGEYİKLİ	Erciyes Üniversitesi
40.	Doç. Dr. Hüseyin AĞIR	Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi
41.	Doç. Dr. Hüseyin KOÇAK	Afyon Kocatepe Üniversitesi
42.	Doç. Dr. Mehmet GÜNEŞ	Afyon Kocatepe Üniversitesi
43.	Doç. Dr. Murat SERDAR	Erciyes Üniversitesi
44.	Doç. Dr. Mustafa SANDIKCI	Afyon Kocatepe Üniversitesi
45.	Doç. Dr. Münevver CAN YAŞAR	Afyon Kocatepe Üniversitesi
46.	Doç. Dr. Özcan ZORLU	Afyon Kocatepe Üniversitesi
47.	Doç. Dr. Özcan ZORLU	Afyon Kocatepe Üniversitesi
48.	Doç. Dr. Rüya EHTİYAR	Akdeniz Üniversitesi
49.	Doç. Dr. Selim KAYA	Afyon Kocatepe Üniversitesi
50.	Doç. Dr. Selim KAYHAN	Necmettin Erbakan Üniversitesi
51.	Doç. Dr. Şaban ESEN	Bartın Üniversitesi
52.	Doç. Dr. Şehnaz CEYLAN	Karabük Üniversitesi
53.	Doç. Dr. Şennur SEZGİN	Eskişehir Osmangazi Üniversitesi
54.	Doç. Dr. Tayfur BAYAT	İnönü Üniversitesi
55.	Doç. Dr. Veysel ŞAHİN	Fırat Üniversitesi
56.	Doç. Dr. Yalçın ARSLANTÜRK	Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
57.	Doç. Dr. Abdullah KAYA	Sivas Cumhuriyet Üniversitesi
58.	Dr. Öğr. Üyesi Erşahin Ahmet AYHÜN	Eskişehir Osmangazi Üniversitesi
59.	Dr. Öğr. Üyesi Ali AVAN	Afyon Kocatepe Üniversitesi
60.	Dr. Öğr. Üyesi Asuman PEKYAMAN	Afyon Kocatepe Üniversitesi
61.	Dr. Öğr. Üyesi Ayhan URAL	Gazi Üniversitesi
62.	Dr. Öğr. Üyesi Bayram ÇETİNKAYA	Afyon Kocatepe Üniversitesi
63.	Dr. Öğr. Üyesi EJDER ULUTAŞ	Muş Alparslan Üniversitesi
64.	Dr. Öğr. Üyesi Emin ARSLAN	Tokat Gaziosman Paşa Üniversitesi
65.	Dr. Öğr. Üyesi Eylem SALTİK	Eskişehir Osmangazi Üniversitesi
66.	Dr. Öğr. Üyesi Gonca KILIÇ	Afyon Kocatepe Üniversitesi
67.	Dr. Öğr. Üyesi Hüseyin ALKIŞ	Adıyaman Üniversitesi
68.	Dr. Öğr. Üyesi İbrahim BALIK	Afyon Kocatepe Üniversitesi

69.	Dr. Öğr. Üyesi İbrahim TOSUN	Tunceli Üniversitesi
70.	Dr. Öğr. Üyesi Kazım BİBER	Balıkesir Üniversitesi
71.	Dr. Öğr. Üyesi Mehmet Fetih YANARDAĞ	Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi
72.	Dr. Öğr. Üyesi Mehmet KARAZEYBEK	Afyon Kocatepe Üniversitesi
73.	Dr. Öğr. Üyesi Murat BAYRAM	Pamukkale Üniversitesi
74.	Dr. Öğr. Üyesi Öğretim Üyesi	Afyon Kocatepe Üniversitesi
75.	Dr. Öğr. Üyesi Özlem TUNA	Afyonkarahisar Sağlık Bilimleri Üniversitesi
76.	Dr. Öğr. Üyesi Özlem TUNA	Afyonkarahisar Sağlık Bilimleri Üniversitesi
77.	Dr. Öğr. Üyesi Sefer SOLMAZ	Selçuk Üniversitesi
78.	Dr. Öğr. Üyesi Selma KALYONCU	Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
79.	Dr. Öğr. Üyesi Yasin KELEŞ	Ondokuz Mayıs Üniversitesi
80.	Dr. Öğr. Üyesi Bayram DEMİR	Iğdır Üniversitesi
81.	Dr. Öğr. Üyesi Murat POLAT	Amasya Üniversitesi
82.	Dr. Öğr. Üyesi, Mustafa GÜNERİGÖK	Muş Alparslan Üniversitesi

* Hakem listesi ünvana göre alfabetik olarak sıralanmıştır.

İçindekiler / Contents			
Makale Sıra No	Makale Başlığı / Article Title	Yazar(lar) / Author(s)	Sayfa / Page
1	Bilgi Toplumunda Korku: Bilgi Güvenliği ve Risk Toplumu <i>Fear in The Information Society: Information Security And Risk Society</i>	Prof. Dr. Hüseyin KOÇAK, Kamile MEMİŞ	1-10
2	Tarihsel ve Çağdaş Türkçede “Kıskanmak” Anlam Alanına Giren Sözcükler <i>The Words Containing Jealousy Meaningin Historical and Contemporary Turkish</i>	Dr. Öğr. Üyesi Sevda ÖZEN ERATALAY	11-27
3	Göçlerin Son Dönem Arap Edebiyatına ve Görsel Sanatlara Yansımaları <i>Migrations and Its Implications for Late Arabic Literature and Visual Arts</i>	Prof. Dr. Ramazan KAZAN, Öğr. Gör. Pakize DABAN	29-47
4	İslâm Hukukunda Kolaylaştırma İlkesinin Haccın Rükünlerinde Günümüz Uygulaması <i>Todays Essentials of Pilgrimage Application In Terms of Facilitation Principle in Islamic Law</i>	Dr. Öğr. Üyesi, Mucahit ÇOLAK, Yüksek Lisans Öğrencisi Murat ÇINAR	49-67
5	Analysis of Psychological Resilience in Employees in terms of Positive and Negative Affect <i>Çalışanlarda Psikolojik Dayanıklılığın Pozitif ve Negatif Duygu Açısından İncelenmesi</i>	Dr. Öğr. Üyesi Sibel AYDEMİR	69-94
6	Yaratıcı Drama Eğitimi ve Yaratıcı Drama Temelli Kişilerarası İlişkiler Eğitim Programının Öğretmen Adaylarının İletişim ve Sosyal Problem Çözme Becerilerine Etkisinin İncelenmesi <i>Effect of Creative Drama and Creative Drama-Based Personnel Relations Education Program on the Teacher Candidates' Communication and Social Problem Solving Skills</i>	Doç. Dr. Esra DERELİ	95-119
7	Okullarımızda Yazım Eğitimi ve Sorunları Üzerine <i>On the Spelling Education in Our Schools and Our Problems</i>	Prof. Dr. Celal DEMİR	121-135
8	İnformel Öğrenme Ortamının Fosiller Konusunun Öğrenilmesine Etkisi: Tabiat Tarihi Müzesi Örneği <i>The Effect of Informal Learning Environment on The Learning of Fossils: Case of The Natural History Museum</i>	Prof. Dr. Hakan TÜRKMEN	137-147
9	Timur'un Sarayında Yetişen Tarihçilerin Timur Hakkındaki Görüşlerinin Değerlendirilmesi <i>Historians Trained in Timur's Palace and an Evaluation of Their Opinions About Timur</i>	Dr. Öğr. Üyesi Mustafa AKKUŞ, Dr. Öğr. Üyesi İzzetullah ZEKİ	149-163
10	Memet Baydur'un Limon Adlı Oyununun “Oyun İçinde Oyun” Tekniğinin İşlevi Bağlamında İncelenmesi	Prof. Dr. Nazire AKBULUT, Öğr. Gör. Dr. Arzu ÖZYÖN	165-173

	<i>The Analysis of Memet Baydur's Play Called Limon in the Context of the Function of "Play Within Play" Technique</i>		
11	Kamu Sağlık Teşkilatında Örgütsel Etkililik Üzerine Bir Değerlendirme <i>A Review On Organizational Effectiveness In Public Health Sector</i>	Dr. Öğr. Üyesi Murat AK	175-190
12	Yeni Kamu Yönetimi Anlayışı ve Geleneksel Kamu Personel Rejimi Üzerine Etkileri <i>The Understanding of A New Public Administration And Its Effects on Traditional Public Personnel Regime</i>	Mehmet BOZTEPE	191-210
13	E-Devletin Benimsenmesi: Sağlık Alanında Bir Uygulama <i>E-Government Adoption: An Application in the Field of Health</i>	Dr. Öğr. Üyesi Melih ENGİN, Arş. Gör. Dr. Fatih GÜRSES	211-223
14	Örgütsel Dışlanmanın İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Afyonkarahisar'daki Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma <i>The Effect of Organizational Ostracism on Turnover Intention: A Study In Five-Star Hotel Enterprises in Afyonkarahisar</i>	Doç. Dr. H. Hüseyin SOYBALI, Bilm.Uzm. Osman PELİT	225-249
15	Tools Of Motivation According To The Competing Values Framework In Organizational Culture Types: An Implementation In Accommodation Establishments <i>Rekabetçi Değerler Modeli Örgüt Kültürü Tiplerine Göre Motivasyon Araçları: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama</i>	Öğr. Gör. Mehmet CAN, Doç. Dr. Hakan KOÇ	251-260
16	Turizm İşletmelerinin Etkinliklerinde Pazarlama Giderlerinin Rolü <i>The Role of Marketing Expenses in The Effectiveness of Tourism Enterprises</i>	Doç. Dr. Hasan UYGURTÜRK, Dr. Öğr. Üyesi Hilal UYGURTÜRK	261-270
17	Diversification Strategy in Internet Industry: Google Inc. Example <i>İnternet Sektöründe Satın Alma Çeşitlendirme Stratejisi: Google Inc. Örneği</i>	Dr. Öğr. Üyesi Eyüp Bayram ŞEKERLİ, Doç. Dr. Eyüp AKÇETİN	271-289
18	Yenilik ve İşletme Performansı: Gıda Odaklı Perakendecilikte Bir Araştırma <i>Innovation and Business Performance: A Study in Grocery Retailing</i>	Dr. Dr. İzzet Gülşen, Prof. Dr. Şuayıp ÖZDEMİR	291-312
19	Yatırım Finansman Kaynakları ve Ekonomik Büyüme Arasındaki İlişki: Türkiye Örneği <i>Nexus Between Financing Sources Of Investments And Economic Growth: A Case Study For Turkey</i>	Prof. Dr. Tuğrul KANDEMİR, Arş. Gör. Arif ARİFOĞLU	313-330
20	Tüketicilerin Online Alışveriş Niyetlerinin Teknoloji Kabul Modeli Bağlamında İncelenmesi <i>Investigation of Consumers' Online Shopping Intentions with the Context of Technology Acceptance Model</i>	Dr. Öğr. Üyesi Özer YILMAZ	331-346

Bilgi Toplumunda Korku: Bilgi Güvenliği ve Risk Toplumu

Fear in The Information Society: Information Security And Risk Society

Prof. Dr. Hüseyin KOÇAK¹, Bilim Uzm. Kamile MEMİŞ²

Özet

1980'li yıllarda bilim ve teknolojide yaşanan hızlı ilerlemeler, bilgi toplumunun açığa çıkışını sağlamıştır. Bilgi toplumunda yaşanan bilim ve teknoloji alanındaki hızlı ilerleyiş bilgisayar, internet ve bilgi gibi konularını önemli hale getirmiştir. Bilgi toplumu vasıtasıyla kullanımı yaygınlaşan internet ve bilgisayar gibi araçlar ilk aşamada insan hayatını kolaylaştırmıştır. Ancak bu durum ilerleyen süreçte hem bireyleri hem de toplumları olumsuz etkileyen bir yapıya dönüşmüştür. Bilginin kolay ulaşılması ve yayılması, hem bireysel hem de toplumsal alanda risk, korku ve güvenlik gibi kavramları ortaya çıkarmıştır. Risk Toplumu Kuramı, bilginin depolanması, saklanması ve yayılması aşamalarında meydana gelen risk, korku ve tehlike kaynaklı ortaya çıkan toplumsal sorunların anlaşılması bağlamında önem teşkil eden kuramlardan biridir. Bu makalede tarihsel tarama modeli ve doküman incelemesi tekniği kullanılarak, günümüz toplumlarında yaşanan bilgi güvenliği sorunu Ulrich Beck'in 1986 yılında sosyal bilimlere kazandırdığı risk toplumu kuramı bağlamında değerlendirilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Risk, korku, güvenlik, bilgi güvenliği, risk toplumu.

Abstract

The rapid advances in science and technology in the 1980s led to the disclosure of the information society. The quick progress in science and technology in the information society has made computer, internet and information important. Tools such as the internet and computers, which have become widespread through the information society, have facilitated human life in the first stage. However, this situation has turned into a structure that adversely affects both individuals and societies. The easy access and dissemination of knowledge has revealed concepts such as risk, fear and security in both the individual and the social spheres. Risk Society Theory is one of the important theories in the context of understanding the social problems arising from the risks, fears and dangers occurring during the storage and dissemination of information. In this article, the information security problem experienced in today's societies is evaluated in the context of risk society theory which Ulrich Beck introduced to social sciences in 1986, by using historical screening model and document analysis technique.

Key Words: Risk, fear, security, information security, risk society.

¹Afyon Kocatepe Üniversitesi, Fen Edebiyat Fakültesi, kocak@aku.edu.tr, Orcid ID: <http://orcid.org/0000-0003-2648-4384>

²Afyon Kocatepe Üniversitesi, kamile--4545@hotmail.com, Orcid ID: <http://orcid.org/0000-0003-2648-4384>

Giriş

İnsanoğlu dünyada var olmaya başladığı günden bugüne pek çok risk, tehlike ve tehditlerle karşı karşıya kalmıştır. Geçmişten günümüze insanoğlunu etkileyen bu risk, tehlike ve tehditler zaman içerisinde yok olmamış yalnızca niteliği değişmiştir. İnsanlık tarihinin ilk döneminde güvenlik algısının temelinde can güvenliği var iken, zaman içerisinde can güvenliğinin yanına bilgi güvenliği kavramı eklenmiştir. Bir başka deyişle; ilk insanın dünyada var olmaya başladığı dönemde hâkim olan can korkusu ile birlikte bilim ve teknoloji alanında yaşanan hızlı gelişmeler vasıtasıyla meydana gelen bilgilerin irade dışı kullanılma korkusu da öne çıkmaya başlamıştır. Çünkü bilgi toplumu ile bilgi ve bilginin yayılması konusu önem kazanmıştır. Bilgi toplumunda bilim ve teknoloji alanında meydana gelen hızlı gelişmeler aracılığı ile bilgiler elektronik ortama aktarılmıştır. Bilgilerin elektronik ortama aktarılması, ilk aşamada insanlar için büyük kolaylık sağlasa da, daha sonraki aşamalarda tehdit unsuruna dönüşmüştür. Bu durum hem bireysel hem de toplumsal alanda bilgi güvenliği kavramını ön plana çıkarmıştır.

Bilgi güvenliği, geçmişten günümüze kadar var olmayı başarmış olan risk, tehlike ve tehditlerin yarattığı korkunun günümüz bağlamında tekrardan ortaya çıktığı alanlardan biridir. Bilgi toplumu döneminde bilginin depolanması, saklanması ve yayılması aşamalarında meydana gelen güvenlik açıklarının toplumsal alanda da önemli etkileri bulunmaktadır. 1986 yılında sosyal bilimlere kazandırılan Ulrich Beck'in "Risk Toplumu Kuramı", bilgi toplumunda meydana gelen bilgi güvenliği sorununun açıklanmasında önemli kuramlardan biridir. Beck'e göre, birey ve toplumları etkileyen risk, korku ve belirsizlik konuları, güncelliğini yitirmeyen, dünya kültürlerini derinden etkileyen ve tarih sahnesinde her zaman var olan önemli olgulardandır. Tüm bu etkenler yapılan çalışmayı sosyal bilimlerden açısından hem özgün hem de önemli hale getirmektedir. Çalışmada öncelikle bazı kavramlar üzerinde durmak gerekmektedir.

1. Bilgi Kavramı

Bilgi kavramı, Latince 'informatio' kökünden gelmiş olup, şekillendirme, biçim verme, bilgi veya haber verme eylemi olarak tanımlanmaktadır. Bilgi, "bu anlamıyla belirli bir süreçten geçerek işlenmiş, sahibi için anlamlı olan, yönetsel karar almada stratejik öneme haiz olduğu varsayılan veya gerçek değeri olan veri" demektir(Balay, 2004:66). Bir başka deyişle bilgi; mantıklı bir yargı ya da deneysel bir sonuç sunan, başkalarına sistemli şekilde bir iletişim aracıyla ulaştırılan, olgulara ya da düşüncelere ilişkin düzenli ifadeler dizisidir(Bell,1973:175). Bilgi kavramı, toplumsal alanda kullanılışı bağlamında belli bir zaman içinde korku, belirsizlik ve güven kavramlarını ön plana çıkarmıştır.

2. Korku, Belirsizlik ve Güven Kavramları

Korku, geçmişten günümüze kadar insanlığın dünyada var olduğu ilk dönemden beri var olan bir kavramdır. Frank Furedi, korku kavramını beklenmedik ve öngörülmeleyen bir durumla karşılaşan insanın, zihnini yoğunlaştırmasını sağlayan bir mekanizma şeklinde tanımlamaktadır(Furedi, 2001:8). Bu kavramın temelinde belirsizlik ve belirsizliğin yarattığı kargaşa bulunmaktadır. Kısaca belirsizlik; açık ve görünürde olmayan ve anlaşılmayan, başka bir şeyle karıştırılabilme olasılığı olan, sınırlandırılmamış, kararlaştırılmamış ve belirsiz olma durumunu tanımlamaktadır(Çakır, 2011:64). Belirsizlik ve kargaşa ortamında

koru ile birlikte güven kavramı da ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle korku kavramı, güven kavramına bağlı olarak; kimi zaman can tehlikesi ve kimi zamanda kişisel bilgilerin çalınması biçiminde tezahür edilebilmektedir.

3. Bilgi Toplumu

İnsanlık, geçmişten günümüze kadar toplumsal olarak her biri kendine özgü niteliklere ve dinamiklere sahip olan pek çok tarihi aşamadan geçmiştir. Bu tarihi aşamaları genel olarak; ilkel çağ, tarım çağı, sanayi çağı ve bilgi çağı şeklinde sınıflandırmak mümkündür. Bu sınıflamada önemli olan, her toplumun kendi döneminde var olan ekonomik, toplumsal, kültürel ve çevresel faktörlerdir. Bilgi çağını da şekillendiren ve temel dinamiği olan etkenler bilginin elde edilmesi, gelişen teknoloji ve gelişen teknolojiye bağlı olarak ortaya çıkan iletişim çeşitleridir.

Bilgi toplumunun ortaya çıkış süreci tarihsel olarak irdelendiğinde; 1770-1830 arası ‘erken mekanizasyon’, 1830-1880 ‘buhar gücü veya demir yolları’, 1880-1940 ‘elektrik ve ağır sanayi’ ve 1940-1980 ‘kitle üretimi’ dönemlerinin var olduğu anlaşılmaktadır. Yaşadığımız bu dönem ise, “bilgi toplumu” olarak adlandırılmaktadır(Sümer, 2007:8). Bununla birlikte günümüzde “sanayi ötesi toplum, postmodernizm, kapitalizm, kontrol devrimi gibi terimler çoğu zaman bilgi toplumu terimi ile eş anlamlı şekilde” kullanılmaktadır(Tonta, 1999:364).

Bilgi toplumu, 20. yüzyılın ikinci yarısı itibariyle Amerika, Japonya, Batı Avrupa ülkeleri gibi gelişmiş ülkelerde bilgi teknolojileri kullanımının hızla yaygınlaşmasıyla ortaya çıkan yeni bir düzendir(Değirmen vd., 2016:104). Yeni toplumsal düzende “bilgi”, en önemli temel argümandır. Bununla birlikte bilgisayar, mikro elektronik ve tümleşik devreler, iletişim teknolojileri ve multi-medya teknolojisi gibi kavramlar sık kullanılmaya başlanmıştır(Kaleli, 2002:743). Bu konu hakkında F. Webster, “makineleşme sanayi toplumu için ne kadar önemli ise, bilgisayar teknolojisinin de bilgi toplumu için o kadar önemli olduğunu” vurgulamaktadır(Tonta, 1999:366).

Bu nedenle bilgiyi üretme ve yayma bağlamında toplumsal alanda meydana gelen gelişmeler ve değişimler önemlidir. Çünkü bilgi toplumunda, bilginin üretilmesi, depolanması ve pazarlanması yeni iş alanlarını meydana getirmektedir. Sanayi toplumunda var olan disiplin, bağlılık, hırs gibi değerler önemini kaybetmektedir. Bilgi toplumu ile dayanışma, bireysellik, eşitlik ve özgürlük gibi değerler önem kazanmaktadır(Yenal, 2009:133). Ayrıca tarım, sanayi ve hizmetler biçiminde olan üçlü sektörel alana “bilgi sektörü” de eklenmiştir(Erkan 2000: 206).

A. Toffler da, “Üçüncü Dalga” eserinde geçmişten günümüze kadar geçen süreçte bilginin kaynağının değiştiğini söylemektedir. Toffler’a göre, “tarım devrimi 1000”, “sanayi devriminin 300 yıl” içinde tamamlandığını “bilgi toplumunun da 100 yıl” süreceğini tahmin etmektedir. Ayrıca Toffler, tarım ve sanayi toplumunda temel olan güç “insan ve makine gücünü” elinde tutarlarda iken, bilgi toplumunda temel gücün “bilgiyi” yani “akıl” gücünden yararlanan kesimde olduğunu düşünmektedir(Tonta ve Küçük, 2005:2).

Genel olarak insanlığın toplum olma sürecini; “Toprağın işlenmeye başlanması, düşüncelerin sembollerle ifade edilmesini başlatan ilk yazılar, matbaanın bulunması, sanayi

devrimi ve makineleşme, bilimsel araştırma yöntemleri, telekomünikasyon alanındaki devrim, bilgi işlem ve bilgisayar teknolojisindeki ilerlemeler” şeklinde özetlemek mümkündür(Nair, 2009:315).

İnsanlığın yaşadığı bu aşamalar bilgi güvenliği alanında ortaya çıkan sorunların anlaşılması açısından önem teşkil etmektedir. Bunun yanı sıra internetin ortaya çıkması ve ağ kullanımını da beraberinde bilgi güvenliği ile ilgili riskleri getirmiştir.

3.1. İnternetin Ortaya Çıkışı

“İnternet, dünya kapsamında bulunan birçok bilgisayar sistemini TCP(Transmission Control Protocol) / IP (Internet Protocol) protokolü ile birbirine bağlayan ve gittikçe büyüyen bir iletişim ağıdır”(Ertuğrul ve Keskin, 2012:80). İnternet, uluslararası ve ağ kelimesinin birleşmesinden meydana gelmektedir. İnternet, Amerika Birleşik Devletleri tarafından soğuk savaş dönemindeki nükleer tehdidi nedeniyle geliştirilmiştir. Bu nedenle internet, ilk kez 1960 yılında Amerika Birleşik Devletleri tarafından askeri amaçlı kullanılmıştır. İnternet kavramına ilk dönemde “Arpanet” adı verilmiştir. Arpanet, savaş döneminde ülke savunması esnasında bilgisayarlar arasındaki iletişimi sağlayabilmek için kullanılmıştır.

İnternet, 1969 yılında ilk kez askeri amaçlı iletişim dışında kullanılmaya başlanmıştır. Bu doğrultuda 1969 yılından sonra Amerika'nın çeşitli üniversitelerinde beş bilgisayar arasında ilk iletişim sağlanmıştır. 1972 yılında ilk kez e-mail kullanılmıştır. 1983 yılında Arpanet sistemi ile internet kullanımı yaygınlaşmaya başlamıştır. 1984 yılından sonra da Amerika Savunma Bakanlığı “Askeri Ağ” adlı kendi internet sistemini kurmuştur. 1986 yılından sonra da internetin hem Amerika’da hem de dünyanın çeşitli ülkelerinde kullanımı yaygınlaşmaya başlamıştır(<http://www.tarihinizinde.com/internet-dunyada-ortaya-cikisi-turkiyede-ilk-kullanimi/>, Erişim Tarihi: 21.01.2018). İnternet’in kullanımının yaygınlaşması ile yaşanan iletişim alanındaki ilerlemeler, bilgi güvenliği sorunlarını artırmıştır.

3.1.1. Bilginin Yayılması ve İletişim

Sanayi toplumundan bilgi toplumuna geçilmesi ile toplumların temel değişim dinamiği bilgi ve insan olmuştur. Bu iki sermaye kendisini daha görünür kılmak ve kendisini güçlendirmek için internetin ortaya çıkışı aracılığıyla ortaya çıkan yayılma politikasını benimsemeye başlamıştır. Bilgisayar, internet ve kitle iletişim araçları bilgi toplumunun en önemli faktörleridir. İnternet sayesinde hızlı ve kolay bir şekilde ulaşılan bilgiler için öncelikle iletişim ağının bulunması gerekmektedir. Bilgisayar ve internet sayesinde bilgi akışı ve depolanması sağlanmıştır. İletişim ağı ve bilgisayar vasıtasıyla bilgi büyük kitlelere ulaşmıştır. Bu sayede bilgiye ulaşmak da kolaylaşmıştır(Erkan, 1998:97). Bilgisayar, internet ve kitle iletişim araçları kendilerine özgü olan sanal ortamda yaşanan kişisel bilgilerin çalınması gibi olumsuz özelliklere sahip olsalar da, bilginin hızlı yayılması bağlamında önemli bir kaynak niteliğindedir.

4. Bilgi Güvenliği

Yaşadığımız dönemi bilgi toplumu bir başka deyişle, bilgi çağı olarak adlandırılmak mümkündür. Bilgi toplumunun temel dinamiklerinden biri olan bilginin, teknoloji ve kitle iletişim araçları aracılığıyla hızla yaygınlaşması nedeniyle bilgi güvenliği konusu gündeme gelmiştir. Çünkü bilgi; güvenliği sağlanması beklenen, fiziksel ortamda kaydedilmiş, sistemli hale getirilebilen, depolanabilen ve herhangi kitle iletişim aracı vasıtasıyla başka kişilere aktarılabilen bir niteliğe sahiptir(Dura ve Atık, 2002:114). Bu nedenle bilginin yaygınlaşması kadar güvenliği de önemlidir. Kısaca bilgi güvenliği kavramı, bilginin depolanması esnasında silinme gibi zarar verici ve olası tehlikelere karşı korunmasını sağlayan birçok uygulamalarını kapsamaktadır(Önel ve Dinçkan, 2007:6).

Bilgi güvenliğinin sağlanması adına üç temel süreç bulunmaktadır. Bu üç temel sürecin birincisi doğru plan, ikincisi şifreleme, anti virüs yazılımları, yedekleme, güvenlik duvarı ve denetim gibi teknik içerikli önleme ve üçüncüsü eğitim ve bilgilendirme yoluyla güvenlik bilincinin yaygınlaştırılmasıdır(Pro-G, 2003:16-19). Bu üç temel süreç, hem kişisel hem de kurumsal bilgi güvenliğinin sağlanması açısından da önem arz etmektedir. Günümüzün en önemli sorun alanlarından biri de kişisel ve kurumsal bilginin güvenliğidir.

4.1. Kişisel ve Kurumsal Bilgi Güvenliği

Kişisel bilgi güvenliği denildiğinde ilk olarak bilgisayar güvenliği akla gelmektedir. Bilgisayar güvenliğinin tehdit edilmesinde genel olarak kötü niyetli bir başka deyişle, korsanlar veya saldırganlar başrol oynamaktadır. Korsanlar veya saldırganlar, bilgisayar güvenlik sistemini aşabilmek için birçok teknik geliştirmiştir. Bu noktada saldırı türünün doğru bir şekilde analiz edilmesi, bilgi güvenliği bağlamında önemlidir(Canberk ve Sağıroğlu, 2006:168-169). Ancak, korsanların ya da saldırganların bilgisayar güvenliğini tehdit etmesinden önce bilgisayar kullanıcılarının kişisel olarak önlem alması da olasıdır. Kişisel bilgisayar güvenliği bağlamında bilgisayar işletim sisteminin güncellemelerinin yüklenmesi, anti-virüs uygulamasının yüklenmesi, güvenliği olmayan internet sitelerine bağlanılmaması, yabancı elektronik postala iletilerin açılmaması ve kullanılmadığı durumlarda bilgisayarların kapalı tutulması gibi önlemler almak mümkündür(TÜBİTAK, 2009).

Kurumsal bilgi güvenliği ise, kurumların bilgi varlıklarının tespit edilerek zafiyetlerinin belirlenmesi ve istenmeyen tehdit ve tehlikelerden korunması amacıyla gerekli güvenlik analizlerinin yapılarak önlemlerinin alınmasıdır. Kurumsal bilgi güvenliği insan, eğitim, teknoloji gibi çok etkenli bir yapıya sahiptir(Vural ve Sağıroğlu, 2008:509).

Genel olarak bilgi güvenliğini tehdit eden birçok faktör bulunmaktadır. Bu unsurların bazıları virüs, solucan, truva atı, casus yazılımı, web böcekleri, aldatmaca, telefon çeviriciler, korunmasızlık sömürücüleri, klavye dinleme sistemleri, parazit, hırsız, püsküllü bela yazılım, tarayıcı yardımcı nesnesi, uzaktan yönetim aracı, şifre yakalayıcılar-soyguncular, şifre kırıcılar, anahtar üreticiler, e-posta bombardımanı, kitle postacısı, sazan avlama, web sahtekârlığı-dolandırıcılığı gibi unsurlardır(Canbek, 2005:10-11).

Bilgi güvenliğinin sağlanması konusunda “gizlilik (confidentiality), bütünlük (integrity), kullanılabilirlik (availability), kimlik kanıtlama (authentication) ve inkâr

edememe (non-repudiation)” gibi etkenler önem teşkil etmektedir. Ayrıca bu etkenlerin dışında sorumluluk, erişim denetimi, güvenilirlik ve emniyet etkenleri de mevcuttur(Canbek ve Sağiroğlu, 2006:170). Kişisel ve kurumsal alanlarda meydana gelen güvenlik sorunlarının meydana getirdiği risk ve tehlikeler nedeniyle bireyler olumsuz etkilenmektedir. Öte yandan, sosyal medya kullanımının yaygınlaşmasıyla birlikte bu alanda değişik sorunlarla karşılaşmaktadır.

4.2. Sosyal Medyada Bilgi Güvenliği

Bilgi toplumu ile birlikte bilim ve teknolojinin hızla ilerlemesi, internetin yaygın bir şekilde kullanılmasına neden olmaktadır. İnternetin yaygın bir biçimde kullanılması ile birlikte Youtube, Twitter, Facebook, MySpace vb. sosyal medya platformları ortaya çıkmıştır. Kaplan ve Haenlein, sosyal medya kavramını “sosyal medyayı kullanıcı tarafından oluşturulan, içerik üretimine ve paylaşımına olanak veren, web 2.0’ın ideolojik ve teknolojik temelleri üzerine inşa edilmiş internet tabanlı uygulamalar grubu” şeklinde tanımlamaktadır(Kara, 2013:54). Youtube, Twitter, Facebook, MySpace gibi sosyal ağlar da kullanıcıların fotoğraf, eğitimleri, adresleri, kişisel bilgilerin paylaşması ve yer bildirmesi yapması gerek kendi tanıdığı kişilerden gerek de tanımadığı kişilerden kaynaklı olarak kişisel bilgilerin kötü amaçlı kullanımının önünü açmaktadır(Qi ve Edgar-Nevill, 2011:74-78). Kişisel hesapları ve bilgileri çalınan kişiler taciz, istismar ve siber zorbalığa maruz kalabilmektedir(Yavanoğlu vd., 2012.15-27). Ayrıca bireyler, sosyal medya kullanımı esnasında birçok zararlı uygulamalarla, sahte link ve bağlantı tuzakları gibi tehlikelerle de karşı karşıya kalmaktadır.

5. Bilgi Güvenliği Bağlamında Risk Toplumu

Bilgi kavramı, insanlığın her aşamasında kaynağı değişse de var olabilen bir kavram olmuştur. Bilgi toplumu ile birlikte bilim ve teknoloji alanında yaşanan hızlı ilerlemeler bilgisayar, tablet, akıllı telefonlar gibi hayatımızı kolaylaştıran araçların kullanımını artırmıştır. Bu durum küreselleşmenin de etkisiyle “aktif iletişim” ağını ortaya çıkarmıştır. Aktif iletişim ağı ile tüm bilgiler elektronik ortama aktarılmıştır. Bilgiye ulaşmak hem kolaylaşmış hem de ucuzlamıştır. Bilgilerin elektronik ortama aktarılması, güvenlik zafiyetlerini de beraberinde getirmiştir. Bu nedenle hızlı gelişen bilgi güvenliği alanında risk, tehlike ve tehdit unsurlarını ön plana çıkarmaktadır. İnsanoğlu günlük hayattan eğitime, sağlıktan bilgi güvenliğine kadar her alanda risk, tehlike ve tehditlere maruz kalmaktadır.

Ulrich Beck’in risk toplumu kuramı bağlamında bilgi güvenliğine kavramına değinmeden önce günümüzde meydana gelen toplumsal sorunları daha anlaşılır kılmak için F. Furedi, A. Giddens ve M. McLuhan’ın risk, tehlike ve tehdit kavramları hakkındaki görüşlerini anımsamak gerekmektedir.

Frank Furedi, geçmişten günümüze “risk ve tehlike” kavramının var olduğunu öne sürmektedir. Bu nedenle, toplumların şöyle ya da böyle bir risk altında olduğunu söylemektedir(Üvez, 2014:24). Furedi, geçmişten günümüze kadar var olmayı başarmış olan risk ve tehlike unsurlarının ortaya çıkışında insan faktörü kaynaklı olduğunu iddia etmektedir. Öte yandan, insan faktörünü başlı başına tehlike ve risk unsurlarının temel kaynağı olarak görmektedir(Furedi, 2001:28). Bu nedenle, risk ve tehlike unsurunun gün geçtikçe artmakta olduğunu söylemektedir(Furedi, 2001:41).

Anthony Giddens da, “Üçüncü Yol” adlı eserinde, doğa aracılığıyla meydana gelen “dışsal riskler” ile insanların kendi bizatihi aldığı kararlar doğrultusunda meydana gelen “yapay risklerden” bahsetmiştir(Giddens, 2000:74). Dışsal riskler; heyelan, sel, deprem gibi unsurlar iken, yapay riskler ise; küresel ısınma, kimyasal silahlar, kültürel yozlaşma, internet, sosyal medya, kimlik bilgilerin çalınması gibi etkenlerdir. Ayrıca Giddens, yapay risklerin küreselleşmeden teröre, günlük hayattan, bilgi güvenliğine kadar daha geniş çapta bir etkiye sahip olduğu iddia etmiş ve bu nedenle yapay risklerin doğal risklerden daha fazla olduğunu söylemiştir(Yalçınkaya ve Özsoy, 2003:7). Bu yargıdan hareketle Giddens’e göre, dünyada meydana gelen riskler eskisi gibi yalnızca cana kast biçiminde insanları tehdit etmemektedir.

Risk toplumu düşüncesine göre kaos ve belirsizliklerle iç içe olan küresel dünya, yeni bir sosyolojik bakış açısı çerçevesinde yeniden yazılmaktadır. Bu yeni yazgının öznesi “risksel insan”dır. Başka bir ifadeyle risk toplumu risk alan insan eyleminin istenmeyen ve beklenmeyen yan etkileri sonucu ortaya çıkan yeni bir toplum biçimidir(Günerigök, 2018:224)

Günümüzde var olan riskler daha gizli ve tehlikeli bir yapıya sahiptir. Bu nedenle günümüz risklerine karşı önlem almak zorlaşmıştır. Bireyler, adeta görünmeyen korku atmosferinde yaşamaktadır. Yaşanan bu durum birey ve toplumları, hem psikolojik hem de sosyolojik olarak olumsuz yönde etkilemektedir. Zaman içerisinde bu görünmeyen korku atmosferine sanal ortama aktarılan bilgilerin korunması konusu da eklenmiştir. Çünkü “internet, mobil telefon, uydu teknolojisi gibi alanlardaki gelişmeler dışa açık bir yapının temelini atmakta; bu da dışsal değişkenlerin etkilenme olasılığının artması anlamına gelmektedir. Söz konusu birey, kurum ya da ülkenin diğerleriyle yakınlığı ve etkileşimi, olumsuzluklara da yol açabilmektedir. Bu bakımdan, sınırların kalkması ve yakınlaşmalar, beraberinde korku ve riski getirmektedir”(Yalçınkaya ve Özsoy, 2003:6).

M. McLuhan, günümüz dünyasını “elektronik çağ” olarak nitelendirmektedir. McLuhan’a göre, günümüz dünyası ağlar tarafından sarılmıştır ve dijital ağlar insanların organik sinir sistemlerinin bir uzantısıdır(Bozkurt, 2014:516). Bu nedenle günümüzde bilgilerin sanal ortama taşınması kaynaklı risk ve tehditlerde artış yaşanmıştır.

Risk toplumu kuramını 1986 yılında sosyal bilimler literatürüne kazandıran Ulrich Beck de, Furedi gibi dünya üzerinde meydana gelen tüm risk, tehlike ve tehditlerin temel kaynağının “insan” olduğunu iddia etmektedir. Çünkü Beck, tüm risk, tehlike ve tehditlerin tolere edilebilir olmayı çoktan aştığını ve insanların kendi iradeleriyle aldığı kararlar sonucu meydana geldiğini söylemiştir(Çımrın, 2014:1015). Risk toplumu kuramı ile modern toplumların çıkmazlarına çare olarak da dönüşlü(reflexive) modernleşme kavramından bahsetmektedir.

Beck, günümüz dünyasında meydana gelen hızlı iletişim sürecini “haberleşmenin ve ulaşımın yeni anlamlarına teşekkürler” söylemiyle değerlendirmektedir. Bu söylem ile Beck, mesafelerin yakınlaştığını ve dünyada hiçbir yerin ulaşılmaz olmadığını ifade etmektedir. Bu durum bilgi trafiği üretiminin temelini oluşturmuştur(Beck, 2000:20-21).

Aynı zamanda bilgi güvenliği konusunu da gündeme getirmiştir. Beck’in, risk toplumu kuramında bilgi güvenliği konusu hakkında doğrudan bir görüşü bulunmamaktadır.

Ancak bilginin hâkimliği ve teknoloji hakkındaki düşünceleri bilgi güvenliği hakkında yapabileceği yorumlar hakkında ipucu vermektedir. Beck, bilginin hem tek elde toplanmasına hem de aşırı bilginin etrafta dolaşmasına karşıdır. Çünkü Beck'e göre, bireyler ya fazla bilginin kontrolsüz kullanımından dolayı zarar görecekler ya da bilgi eksikliğinden dolayı bilim ve teknolojide meydana gelen hızlı ilerlemeler aracılığıyla ortaya çıkan yenilikleri doğrudan kabul edecekler. Beck, bu iki durumun toplumları olumsuz etkileyeceğini düşünmektedir(Çuhacı, 2004:94). Bu nedenle Beck, bilim ve teknoloji alanlarında yaşanan hızlı ilerlemeler karşısında “teknige evet kullanıma hayır” demenin önemli olduğunu belirtmiştir(Beck, 2005:181). Beck, risk, tehlike ve tehditlerin ancak bireylerin bilinçli bir şekilde hareket etmesi ile aşabileceğini öngörmektedir. Çünkü Beck, riskler karşısında profesyonelleşmenin mümkün olmadığını iddia etmektedir. Bu nedenle toplumsal yapı içinde meydana gelen risklerin çok yönlü ve değişken yapıyla çözölebileceğini savunmaktadır(Beck, 2011:45).

Ayrıca Beck'e göre, bireyler bilim ve teknoloji alanında meydana gelen hızlı ilerlemeleri bilinçli ve temkinli bir tavır ile ele almalıdır. Bilim ve teknoloji alanının getirdiği tüm yenilikleri çok yönlü sorgulayarak kullanımına karar vermelidir. Çünkü bireyler, sorgulayabilen bir yaklaşım ile bilim ve teknoloji alanında meydana gelen olumsuz etkileri en aza indirebilmektedir.

Sonuç ve Öneriler

Bilişim teknolojilerinin gelişmesine katkısı olan bilgisayar ve internet, getirdiği kolaylık nedeniyle hayatımızın ayrılmaz birer parçası olmuştur. Bu nedenle dünyada pek çok ülkede eğitim, kültür, sağlık, kamu hizmetleri, yasama ve yargı alanları gibi birçok alanda internet kullanımı yaygınlaşmaktadır. Eğitim, kültür, sağlık, kamu hizmetleri, yasama ve yargı alanları gibi birçok alanda kolaylık için elektronik ortama aktarılan bilgiler, çeşitli risk ve tehlikeyi de meydana getirmektedir. Çünkü internet kullanımının yaygınlaşması ile elektronik ortama aktarılan bilgilere ulaşmak hem kolay hem de ucuzdur. Bu nedenden dolayı elektronik ortamda yüzde yüz güvende olma durumu kalmamıştır.

Elektronik ortamda bilgi güvenliği adına tüm önlemler alınsa bile muhakkak güvenlik zafiyeti yaşanmaktadır. Bu durumun ancak hem bireysel hem de ülkesel olarak güvenlik bilinci ile aşılabileceği öngörülmektedir. Bu nedenle bilgi güvenliği adına elektronik uygulamaları kullanan kişilerce; anti-virüs yazılımlarının yüklenmesi, yabancı elektronik postala iletilerin açılmaması, kullanılmadığı durumlarda bilgisayarların kapalı tutulması gibi kişisel tedbirlerin bilinmesi sağlanmalıdır. Ülkesel çapta da bilişim alanındaki uzmanlar vasıtasıyla bilgi güvenliği adına politikalar üreterek gerekli önlemler alınmalıdır.

Kaynakça

- Balay, R. (2004). “Küreselleşme, Bilgi Toplumu ve Eğitim”, *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 37(2): 61-82.
- Beck, U. (2000). *What is Globalization?*, (Trans: P. Camiller), Cambridge: Polity Press.
- Beck, U. (2005). *Siyasallığın İcadı*, (Çev: N. Ülner), 2.Baskı, İstanbul: İletişim Yayınları.
- Beck, U. (2011). *Risk Toplumu Başka Bir Modernliğe Doğru*, (Çev: B. Doğan), İstanbul: İthaki Yayınları.
- Bell, D. (1976). “*The Cultural Contradictions of Capitalism*”. New York: Basic Books.
- Bozkurt, A. (2014). *Ağ Toplumu ve Bilgi*, Türk Kütüphaneciliği, 28(4):510-525.

- Canbek, G. (2005). *Klavve Dinleme ve Önleme Sistemleri Analiz, Tasarım ve Geliştirme*, Gazi Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Canbek G. ve Sağıroğlu Ő. (2006). “Bilgi, Bilgi Güvenliği ve Süreçleri Üzerine Bir İnceleme”, *Politeknik Dergisi*, 9(3):165-174.
- Çakır, B. (2011). Belirsizlik ve Korkunun Yeni Düzenin Oluşmasına Katkısı, Sosyoloji Konferansları, 36, 63-82, <http://dergipark.gov.tr/iusoskon/issue/9516/118896> (Erişim tarihi: 10.01.2018).
- Çımrın, Kökalan F. (2014). “Sosyoloji ve Çevre”, *Türk Çalışmaları Diller İçin Dergisi*, 9(2):1007-1020.
- Çuhacı, A. (2004). *Ulrich Beck'in Risk Toplumu Kuramı*, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Değirmen, Çoşkun G., Vural Akıncı B. ve Özbükerci İ. (2016). “Bilgi Toplumu ve Dijital Uçurum Unsurlarının Ülkelerin Gayri Safi Milli Hasıla'sına Göre Yorumlanması: Bir Durum Saptaması”, İnönü Üniversitesi İletişim Fakültesi Elektronik Dergisi, 1(2):102-118.
- Dura, C. ve Atık, H. (2002). *Bilgi Toplumu, Bilgi Ekonomisi ve Türkiye*. İstanbul: Literatür Yayınları.
- Erkan H. (1998). *Bilgi Toplumu ve Ekonomik Gelişme*, 4. Baskı, Ankara: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- Erkan H. (2000). *Ekonomi Sosyolojisi*, İzmir: Fakülteler Kitabevi Barış Yayınları.
- Ertuğrul, İ. ve Keskin, N. (2012). “İnternet'in Türkçenin Kullanımında ve Toplum-Birey Yapısının Değişimindeki Rolü”, *İnternet Uygulamaları ve Yönetimi Dergisi*, 3(2):79-88.
- Furedi, F. (2001). *Korku Kültürü*, (Çev: B. Yıldırım), İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Giddens, A. (2000). *Üçüncü Yol-Sosyal Demokrasinin Yeniden Dirilişi*, (Çev: M. Özey), İstanbul: Birey Yayıncılık.
- Günerigök, M. (2018). *Risk Toplumu ve Din -Yeni Bir Sosyolojiye Doğru-, Maarif Mektepleri Yayınları*, Ankara.
- Kaleli, N. ve Şen, A. (2002). “Bilgi Toplumunda Yönetim ve Organizasyon”, I. Ulusal Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi, Hereke-İzmir.
- Kara, T. (2013). *Sosyal Medya Endüstrisi*, İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Nair, G. (2009). Sanayi Toplumu'ndan Bilgi Toplumu'na Homo Economicus'tan Homo Technologicus, VI. Ulusal Sosyoloji Kongresi, Toplumsal Dönüşümler ve Sosyolojik Yaklaşımlar, Adnan Menderes Üniversitesi, Aydın.
- Önel, D. ve Dinçkan, A. (2007). “*Bilgi Güvenliği Yönetim Sistemi Kurulumu*”, TÜBİTAK Ulusal Elektronik ve Kriptoloji Araştırma Enstitüsü.
- Pro-G. (2003). “Bilişim güvenliği”, <http://www.pro-g.com.tr/whitepapers/bilisimguvenligiv1.pdf> (Erişim tarihi: 01.11.2012).
- Sümer, B. (2007). *Bilgi Toplumuna Dönüşüm Sürecinin Avrupa ve Türkiye'de İstihdam Yaratmaya Etkisi*, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Doktora Tezi, İzmir.
- Tonta, Y. (1999). “*Bilgi Toplumu ve Bilgi Teknolojisi*”, Türk Kütüphaneciliği, Sayı 13, 363-375.
- Tonta, Y. ve Küçük, Emin M. (2005). “*Sanayi Toplumundan Bilgi Toplumuna Geçiş Sürecinde Temel Dinamikler, Bilgi Çağı ve Teknolojik Gelişmeler Işığında Toplum, Yönetim*”, *Yönetici ve Lider Yaklaşımları*, Uluslararası Sempozyumu Bildiri Kitabı, 1.Cilt, İstanbul.

- Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu (2009). “Bilgisayar Kullanımı ve İnternet” http://bilgitoplumu.gov.tr/Documents/1/Icra_Kurulu/090715_IK27.Toplantisi_InternetVeBilgisayarGuvenciligi.pdf (Erişim tarihi: 18.01.2018).
- Üvez, F. (2014). *Medya ve Risk Toplumu İlişkisi Bağlamında Terör Haberlerinin Analizi*, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Erzurum.
- Vural, Y. ve Sağiroğlu, Ş. (2008). “Kurumsal Bilgi Güvenliği ve Standartları Üzerine Bir İnceleme”, *Gazi Üniv. Müh. Mim. Fak. Dergisi*, 23(2):507-522.
- Yalçınkaya, T. ve Özsoy, E. (2003). *Risk Toplumu: Bilgi Toplumunun Evriminde Yeni Boyut*. II. Uluslararası Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi, Kocaeli Üniversitesi İİBF, Kocaeli.
- Yavanoğlu U., Sağiroğlu, Ş. ve Çolak, İ. (2012). “Sosyal Ağlarda Bilgi Güvenliği Tehditleri ve Alınması Gereken Önlemler”, *Politeknik Dergisi*:15(1):15-27.
- Qi M. ve Edgar-Nevill D. (2011). “*Social Networking Searching and Privacy Issues*”, Information Security Technical Report, 1, 74-78.

Tarihsel ve Çağdaş Türkçede “Kıskanmak” Anlam Alanına Giren Sözcükler

The Words Containing Jealousy Meaning in Historical and Contemporary Turkish

Dr. Öğr. Üyesi Sevda ÖZEN ERATALAY¹

Özet

İnsanoğlunun yaradılışından bu yana değişmeyen parçaları arasında duyguları da vardır. Duygu kişinin pek çok olaya karşı farklı hislere bürünme durumudur ve bu hislerle var olan bir olayı ya da konuyu algılama biçimidir. Kıskançlık da insanda bulunan bu önemli duygulardandır. Öyle ki tarihte, edebiyatta, sanatta, efsane, hikâye vb. bilinen pek çok tarihî olay ya da durumun altında yatan hemen her olumsuzluğun başkahramanı olarak gösterilebilir. Örneğin Hz. Âdem ve Havva'nın cennetten çıkarılmalarının altında şeytanın onları kıskanması yatar. Hatta insanlık tarihinin ilk cinayeti olarak bilinen Kabil'in Habil'i öldürme sebebi ya da Yunan mitolojisinde Hera'nın eşi Zeus'u kıskanması uğruna yaptıkları, insanların içinde beslediği bu onulmaz derdin (duygunun) sonucudur. Tarih boyunca pek çok olayın sebebi olarak gösterilen bu duygu tarihsel Türkçe metinlerde de çokça karşımıza çıkmaktadır. Türkçenin ilk dönem eserlerinde kıskanmak eylemini karşılayan pek çok sözcük bulunmaktadır. Bu bağlamda çalışmada Türkçenin tarihi seyri içinde kıskanmak duygusunun hangi kavramlarla karşılandığı, nasıl bir yapıya ve anlama büründüğü, ne tür değişikliklere uğradığı üzerinde durulmuştur. Kısaca; Türkçenin farklı dönemleri içerisinde yazılmış eserlerde eylemin/sözcüğün hangi yapı ve anlamda karşımıza çıktığı sorusuna cevap aranmıştır. Ayrıca bugün ölçünlü dilde kıskanmak/kıskançlık yerine başka kullanımların var olup olmadığına da kısaca değinilmiştir.

Anahtar Sözcükler: Kıskançlık ve türleri, eski Türkçe, Karahanlı Türkçesi, etimoloji

Abstract

Since the creation of human being there are feelings among his parts that have not changed. The feeling is the case that people feel different emotions to wards many things and is the form of perception of an event or subject through these emotions. One of the feelings that have been known since first human, Adam, is jealousy. In most of the negative events occurred in the history, literature, art, legend and stories etc., this feeling can be called as protagonist. For example, the cause underlying the expulsion of Adam and Eve from the heaven is Satan's jealousy of them. There is a reason why Kabil killed Habil, known as the first murder of human history, is also this feeling. In Greek Mythology, Hera's jealousy of her husband Zeus are the result of this illness (feeling) that not heals and people feed in them. The jealousy frequently encountered in Divan literature, is more one of various grinds of the beloved for lover. This feeling, which has been how into be the cause of almost all kind of events in history, is also very confronted in historical Turkish texts. In other words, there are many words that meet the verb 'be jealous' in the works of early period Turkish. In this context, in this study, in the historical course of Turkish what structure and meaning the word/verb had, what changes it underwent and whether it had connotations besides its denotations were focused on. In

¹Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Edebiyat Fakültesi, sevdaeratalay@hotmail.com, Orcid ID: <http://orcid.org/0000-0003-2236-1678>

short, the answer to the question of which structure and meaning of the word/verb occurred was sought. In addition, information about usage patterns and the irmeanings in Turkey Turkish dialects were given. Today, in Standard language whether there are other usages forth everb ‘be jealous’ or the word ‘jealousy’ was briefly mentioned.

KeyWords: Jealousy and Types, old Turkish, Karahanlı Turkish, etimology

Giriş

Kıskançlık insanoğlunun yaradılışından bu yana var olan, durdurulamayan ve abartıldığında insanı içten içe yok eden duygulardan biridir. Kur’ân’da kıskançlık üzerine birçok ayet bulunmaktadır. Bakara 2/109, Nisâ 4/54, Mâide 5/27-28-29-30-31, Fetih 48/15, Felâk 113/5(Kılıç ve Cebeci, 2011:13,52, 65, 277,334). Hz. Muhammed kıskançlıkla ilgili “hasedden kaçının. Çünkü o, ateşin odunu yiyip tükettiği gibi, bütün hayırları yer tüketir” demiştir ve önceki ümmetlerin yıkılıp yok olmasını da hased ve buğz hastalığına bağlamıştır (Canan, 1988: 278-279). Ali B. Ebî Talib kıskançlıkla ilgili; “Kişinin ölümü, hasetçi ve fesatçı insanların arasında rezil bir hayatı yaşamasından daha hayırlıdır” der (Turgay, 2004: 79).

Tasavvufta da kıskançlık/hasetlik üzerine çokça durulmuştur. Yunus Emre, Divan’ında kişinin elden geldiğince haset ve kinden sakınması gerektiği üzerinde durur (Kaval, 2013: 118). Mevlana Celâleddin Rumî Mesnevî’sinde hem Hz. Âdem’i kıskanan şeytandan hem de Hz. Yusuf’un kardeşleri tarafından kıskançlık uğruna kuyuya atılmasından bahsederek kıskançlığın gönlü karartan bir duygu olduğundan söz eder. (Kaval, 2011: 119). Gazalî insanları helak edecek huyların; bedensel arzular, sözel rezillikler, öfke ve kin, dünya sevgisi, cimrilik ve mala tamah etme, makam sevgisi ve hırsı, kibir, riya olduğundan bahsetmiş ve bu huylar arasında kıskançlığı da vermiştir (Şimşek, 2015: 44).

Kıskançlık yukarıda belirtilen olumsuz anlamının aksine bazen iyi bir huy olarak da gösterilmektedir. Örneğin sevgilisinden ayrı kalan âşıқта en önemli duygu kendisine rakip olacak birinin varlığına inanıp onu kıskanma hissidir. Bu dürtünün adı haset ya da kıskançlık sözcüğünden çok gayret sözcüğü ile karşılanmaktadır. Bu bağlamda tamamen olumsuz görünen ve şiirlerde bile kötü vasıflarla anlatılan, beddua edilen ve lanet okunan rakip âşıқта önemli duyguların ortaya çıkmasını sağlar. Öyle ki âşık her daim her konuda sevgilisini rakipten koruma adına hazırlıklı ve gayretlidir. Bunu sağlayan da elbette kıskançlık arzusudur. Sevgilinin yanında rakip ya da rakiplerin varlığı düşüncesi, âşığı endişeli ve huzursuz yapar. Bu umutsuzluğa sürükleniş ve merak sayesinde de sevgilisini her an düşünen âşık uyanık olmak durumundadır ki bu hal de âşığın kıskançlığını ve aşkı artırılmaktadır. Gayret kavramı ile açıklanan bu kıskançlık hissi de âşığın sevgili hususunda gayrete geleceğini ve çaba içinde olacağını göstermektedir. Bu bağlamda düşünüldüğünde ise kıskançlık hissinin yapıcı özelliği ile karşılaşılmaktadır (Yıldırım, 2009: 376). Klasik Türk Şiirinde de olumlu hisler arasında sayılan kıskançlık, şiiri şiir yapan önemli ve olması gereken duygulardan kabul edilmektedir.

Canlı bir varlık olan dilin değişmesi kaçınılmazdır. Bu değişiklik elbette uzun zaman içinde gerçekleşir ve bu değişikliği anlamak ya da çözmek için o dilin derinine nüfuz etmek gerekmektedir. Örneğin Türkçenin yazılı ilk belgelerinin çözümlenmesi Türk dili bağlamında pek çok sorunun cevap bulması ve Türkçenin geçmişi hakkında derin bilgilere ulaşılmasını sağlamıştır. Yazıtların dilinin çözümlenmesiyle birlikte dilin en küçük

parçalarından biri olan sözcükler ve sözcükler bağlamında da; yapı, köken, ses v.b. özelliklere ulaşılmıştır. Böylece dilin tarihi geçmişi üzerinde de bolca tahminler yürütülmüştür. Bu açıdan bakıldığında özellikle sözcüklerin ne derece önemli olduğu açıkça görülmektedir. Örneğin Göktürk Yazıtlarında Thomsen, sadece üç sözcüğü okuyarak başladığı küçük bir adımla aslındakoca bir dili çözme yoluna girmişti. Bu bağlamda da Türk dili ve dünyası için oldukça önemli adımların atılmasını da sağlamış oldu.

Tarihî metinlerde yer alan özel sözcükler, bir dilin çözümlenmesinde rol oynayan belgelerden biridir. Bu belgeler sayesinde herhangi bir dilin ve toplumun tarihi, sosyolojisi, felsefesi, edebiyatı, gelenek ve göreneklere gibi önemli pek çok unsur hakkında fazlaca bilgiye ulaşılabilir. Bu bilgiler ışığında toplumlar da geçmiş sayesinde geleceği daha iyi kavrar. Burada tam da Thomsen'in Göktürk Yazıtlarında okuduğu ilk sözcüklerden biri olan Türk sözcüğünden bahsetmek yerinde olacaktır. Çünkü Thomsen okuduğu bu sözcük sayesinde yazıtların hangi millete ait olduğu hakkında o an için kısıtlı ya da tam ispatlanamamış da olsa bir fikir sahibi olmuştur. Buradan hareketle söylemek gerekirse; bir sözcüğün çözümlenmesi demek bir toplum hakkında çözülmesi gereken tüm soruların ilk adımını atmak demektir.

1. Türkçede Kıskançlık Anlamında Kullanılan Yabancı Kökenli Sözcükler:

1.1. Hased Sözcüğü

Eski Türkçe metinlerden günümüze dek varlığını devam ettiren *kün* sözcüğü kıskançlık anlamına gelmektedir. Bugün de pek çok farklı kavramla ifade edilen sözcüğün bu kavramları arasında bazı anlam farklılıkları bulunmaktadır. Günümüzde kıskançlık sözcüğüne eşdeğer olarak kullandığımız bu sözcüklerden biri Arapça kökene dayanan "haset" sözcüğüdür. Ancak burada ince bir anlam ayrılığı vardır, o da haset sözcüğünün daha ağır, olumsuz ve kötü çağrışım yapan bir his uyandırmasıdır. Kıskanma ve haset sözcüklerini karşılaştırdığımızda kıskanma sözcüğünün haset sözcüğüne göre daha az olumsuzluk içerdiğini görürüz. Örneğin çocuklar arasındaki kıskançlık masumdur ve bunun için burada tercih edeceğimiz sözcük haset sözcüğü değildir. Özellikle olumsuz bir duygu aktarılırken eğer konu çocuklar ise istemsiz bir şekilde oldukça masum sözcükler ya da daha dikkatli anlatım seçilir. Bu sebeple anlatılmak istenen çocukların kıskançlığı ise anlamsal bağlamda kulağa oldukça ağır gelen haset sözcüğü yerine kıskançlık sözcüğü tercih edilir. Bu iki sözcük arasındaki ince anlam farkı İslam Ansiklopedisinde oldukça açıklayıcıdır. Burada haset ve kıskançlık arasındaki ilişkiyle ilgili; "Kıskançlık, başkasının sahip olduğu imkânları çekememe anlamına gelen hasetten farklı olup manası ondan daha geniştir. Ayrıca ahlakî bakımdan hasedin her türü kötü olarak değerlendirilirken kıskançlık makul ve ılımlı ölçüde tutulması şartıyla gerekli olan bir tepkidir. Bir kimsenin eşini ve kendine ait olan bir hak ve menfaati başkasından kıskanması haset değil, gayret olarak nitelendirilir. Çünkü bu tabii ve fitrî bir eğilimdir. Kişinin sevip bağlandığı, değer verdiği bir kimseyi ve bir şeyi koruma altına alması, esirgemesi sonucunu doğuran duygu kıskanma duygusu ve bundan kaynaklanan eylemler, yükselme, ilerleme, olgunlaşma, namus ve iffetin, hak ve menfaatlerin muhafazası için gerekli bir tutum ve davranış özelliği olarak kabul edilir" (Hökelekli, 2002: 496) şeklinde bir açıklama yapılmıştır.

1.2. Gayret Sözcüğü

Kıskançlık çerçevesinde ele alınan bir sözcük daha vardır ki o da “gayret” sözcüğüdür. Tasavvufi bağlamda İlâhi aşka ulaşmada ya da beşerî aşta sevgiliye rakip olabileceklere karşı gösterilen her türlü çabayı anlatmada klasik şiirlerde karşımıza çıkan gayret, aslında kıskançlığın türlerinden biri olarak kabul edilmektedir. Ancak ölçünlü dilde bu sözcük kıskançlığı karşılayan bir sözcükten çok; çalışma isteği, azim, koruma, esirgeme tanımlarıyla bulunmaktadır (TS, 2011: 906). İlâhi aşkın ya da beşerî aşkın anlatımında kullanılan ve kıskançlık anlamına gelen Arapça kökenli bu sözcük yukarıda da değinildiği üzere âşğın rakibine olan kıskançlığı, sevgiliye olan ilgiyi arttıran ve sevgiliyi kaybetmeme uğruna yapılan çabayı tetikleyen bir his olarak gösterilmektedir. Hatta insanın Allaha olan aşkını ve Allah’ın kula olan bağlılığını aktarmak amacıyla kullanılır. Konuyla ilgili Yıldırım, “İbn Arabî’nin düşüncesi şöyledir ‘Gayret ise gayrdan müştaktır ki o da “sen”sin. Bundan da vahdet-i vücut makamının gayr(başkası)’dan hoşlanmayan, gayret(kıskançlık)’i getirdiği sonucunu çıkarır’. Yani Allah, kullarının kendisinden başkasına ibadet etmesini, kendisinden başkasını sevmesini istemez. Yaygın bir inanışa göre ‘Allah gayûrdur, evliyasını sever, sevdiğilerini kıskanır, onlara ve dinine yapılan haksız ve kötü muamele gayretullahı dokunur’ Kuşeyrî, risalesinde Allah’ın gayreti noktasında şunları söyler: ‘Biliniz ki Hak celle ve Teâlâ’nın veli kulları ile sünneti şudur: Evliya Hak’tan başkası ile sakinleştiği ve O’ndan başkasını düşündüğü ya da kalpleriyle başka bir şeye yöneldiği zaman, Hak Teâlâ onlar üzerine o şeyi karmakarışık eder. Bundan dolayı veli kullarının kalpleri yeniden halisane zatına dönüncüye kadar onları kıskanır.’”geniş bilgiler sunar (2009: 376). Şeyh Galib’in meşhur eseri Hüsni ü Aşk’ta da gayret vardır. Eser, ilahi aşka erişebilmenin Aşk’ın Hüsni’ye kavuşmasının güçlüğünü belirtmek amacıyla kaleme alınmıştır. Bu eserin başkahramanları Hüsni ve Aşk’tır. Aşk’ın Gayret adlı bir lalası Hüsni’nin de İsmet adlı dadısı vardır. Eserde Aşk’ın arkadaşı Gayret yani kıskançlıktır (Okçu, 1999: 29-30.). Burada beşerî aşktan İlâhi aşka ulaşma mertebesi anlatılmaktadır ve kıskançlık olarak kullanılan gayret sözcüğü olumlu anlamda kullanılmıştır.

1.3. Gıpta Sözcüğü

Arapçadan Türkçeye geçen ve kıskanma sözcüğü yerine kullanılan bir diğer sözcük de “gıpta” sözcüğüdür. Bu sözcük de olumlu kıskançlıklardandır. Şöyle ki gıpta etmek başkalarının elinde var olan herhangi şeye karşı imrenme dürtüsüdür. Bu dürtü kimilerinde başarılı olma yolunda kişiye yol göstermektedir. Ancak imrenme duygusu abartılırsa bu durum elbette hasetlik ve kıskançlığa dönüşebilir. İmrenme başkasının sahip olduğu bir şeyi kendi için de dilemek ve aynı zamanda o şeye başkasının sahip olmasına da üzölmek demektir. Bu bağlamda imrenme (gıpta etme) eğitimsel çerçevede değer taşır. Bazı eğitimciler bu duyguyu kin’e kapı açan bir davranış olarak görmektedir (Binbaşioğlu: 14) .

1.4. Bahıl Sözcüğü

İslamiyet’in kabulüyle birlikte özellikle Karahanlı Türkçesi son dönem eserlerinde Arapça sözcük kullanımının yavaş yavaş yer edinmeye başladığını söylemek yanlış olmaz. Yabancı sözcük çerçevesinde özellikle Arapça ve Farsça sözcük kullanımı Harezmi ve Çağatay Türkçesi dönemlerinde yaygınlaşmaya başlamış ve hatta yazarlar bir sözcüğün hem Türkçesini hem de Arapça ya da Farsçasını eserinde kullanmayı moda haline getirmiştir. Bahıl sözcüğü Türkçenin bazı dönemlerinde cimrilik ve kıskançlık anlamında kullanılmıştır.

Bahılık otalap oñulmaz ig ol
Birimdin bahıl elgi keğ berklig ol
Tirip köñli toğmaz közi suç bahıl
Kul ol malğa malı aña erklig ol (Arat, 1992: 60)
-Hasislik ilaç ile iyileşmez bir hastalıktır
Hasisin eli vermekten yana çok sıkıdır.
Aç gözlü hasisin gönlü toplamakla doymaz
O malın kuludur ve malı ona hâkimdir. (Arat, 1992: 91).

Yukarıdaki dördlük Karahanlı Türkçesi döneminin önemli eserlerinden olan Atabetü'l-Hakayık'tan alınmıştır. Eserde cimrilik anlamında çokça kullanılan bahıl sözcüğü Arapça kökenlidir ve daha çok Atabetü'l-Hakayık'tan sonra yazılan eserlerde karşımıza çıkmaktadır. Sözcük Karahanlı Türkçesi İlk Kur'ân Tercümesinde hem kıskançlık hem de cimrilik olarak tanımlanmaktadır.

Kim küdezilse özi bahillik(ı)dın bu ögür kırtulğaylar (Ata, 2013: 247) biçiminde örneklenen bu cümlede sözcüğün kıskançlık olarak verildiği görülmektedir. Sözcüğün aynı eserde cimrilik anlamında kullanıldığı örnek de bulunmaktadır ki o da;

Anlar kim bahillik kılurlar, fermânlayurlar boğunğa bahillikın biçimindedir (Ata, 2013: 248).

Sözcük Harezmi sahasının önemli eserlerinden Nehcü'l-Ferâdis ve Kışaşü'l-Enbiyâ'da (Ata, 1997: 70) da cimri, hasis anlamında kullanılmıştır.

Velikin tamuğdın yırağ bolur, tağı bahıl kimerse Hağ te'âlâ hazratıdın yırağ bolur (Tezcan ve Zülfikar ve Ata, NF/251-7, 2014: 173).

Yine Harezmi sahasının eserlerinden olan Mukaddimetü'l-Edeb'de sözcüğün pinti ve cimri olarak tanımlandığı görülmektedir.

Kelin doyında erdük yokatdı anı bahıl buldı anı, kıskınç buldı anı (ME/b-27-3, Yüce, 2014: 37).

Türkmen Türkçesinde sözcük kıskanç ve cimri anlamlarında kullanılmaktadır. Özetle belirtmek gerekirse ölçünlü dilde kıskançlık/kıskanma anlamında kullanılan pek çok sözcük vardır; ancak bu sözcükler Arapça kökenli olup aralarında ufak anlam değişiklikleri bulunmaktadır. Anlam bağlamında ele almak gerekirse sözcüklerden bazıları kişide bulunması gereken ve kişiyi başarıya götürecektir duygulardandır. Bazıları da kişiyi içten içe huzursuz eden ve mahveden mahiyettedir. Bu durum Eski Türkçe metinlerde de karşımıza çıkmaktadır. Bu tarihsel metinlerde yine kıskançlık çatısı altında ele alınması gereken Türkçe sözcükler de yok değildir. Bu sözcükler arasında da ince anlam ayrılıkları bulunmaktadır. Buradan hareketle söylemek gerekirse; eş anlamlı diyebileceğimiz sözcükler bile özünde bazı farklılıklar bulundurmaktadır.

2. Eski Türkçe Metinlerde Kıskançlık Anlamına Gelen Sözcükler

2.1. Suk

Orhun Yazıtlarında haset, kıskançlık, hırs ve öfke (Şirin, 2016: 441) anlamına gelen sözcük Uygur Türkçesinde de kıskanç ve hasetçi olarak tanımlanmaktadır (Eraslan, 2012: 602).

Sukun.....ogılın yutuzın anta altım. “Kıskançlıkla.....çocuklarını (ve) kadınlarını orada gasp ettim. -BK D 38-. (Tekin, 1988: 50-51).

Suk yek sora sora suğurduğ “İhtiras şeytanı sen eme eme kopardın” (Tekin, 1976: 59-199).

2.2. Küni

Bugün Türkiye Türkçesi ağızlarında kıskanmak/çekememek anlamında kullanılan günölemek/gümülemek sözcüğünün buradan gelmiş olduğu açıktır. Eski Türkçede “küñ” sözcüğü cariyeye, hizmetçi anlamına gelmektedir. Sözcük “küni” biçimiyle Kaşgarlı Mahmud’ta hem kuma hem de kıskançlık anlamlarında bulunmaktadır (Atalay, 1999: 399). “Küni” sözcüğünün Göktürk yazıtlarında ve Uygurca metinlerde kıskançlık anlamında kullanılmış olduğu aşağıdaki örneklerde belirtilmiştir.

Sözcük “Tokuz Oguz meniñ bodunum erti: teñri yer bulgakin üçün ödiñe **küni** tegdük üçün yağı boltı: “Dokuz Oğuzlar benim halkım idi. Gök (ile) yer (arasındaki) karışıklık nedeniyle, ödlere *haset* girdiği için (bize) düşman oldular” -BK D 29-30- (Tekin, 1988: 48-49).” biçiminde çekememek *haset* etmek anlamlarında Bilge Kağan yazıtında karşımıza çıkmaktadır.

Eligler **küniçi** bolurlar (4000,10). “Hükümdarlar kıskanç olurlar” (Elmalı, 2016: 200/275) biçiminde Uygur Türkçesinde de örnekte görüldüğü üzere “küniçi” sözcüğünün kıskanç anlamında kullanılmış olduğu görülmektedir.

2.3. Azlanmak

Caferoğlu Eski Uygur Türkçesi Sözlüğü’nde eylemi; *haset* etmek, kıskanmak, çekememek olarak tanımlamaktadır (1968: 29). Aynı şekilde Eraslan da *hasislik* etmek, *tamah* etmek olarak tanımlar (2012: 555). Paçacıoğlu, *azlanmak* eyleminin Altun Yaruk’ta geçtiğini belirtmektedir (2016: 94). Eylemin Uygur Türkçesinde kıskanmanın farklı bir kolu olan *hırslanmak* eylemi ile kullanıldığını görmekteyiz.

Köñül biligi köz birle **azlanmış** “gönül bilgisi göz ile *hırslanmış*” (Demirci, 2016: 462)

Şinasi Tekin’in *Maytısimet* adlı Uygur döneminin önemli eserinde de sözcük *arzulamak* olarak tanımlanır (1976: 358). Uygur metinlerinden olan Altun Yaruk’ta sözcüğün aç gözlü ve cimri anlamlarına geldiği bilinmektedir (Ölmez, 1991: 30).

2.4. Yağıcı/Yağıcı

Eski Türkçe -özellikle Uygur- metinlerde *kin*, *kindar* anlamına gelen sözcük kıskançlık bağlamında da ele alınabilir. Çünkü anlamsal çerçevede derine inildiğinde *kin* kişi hemen her şeyi herkesten kıskanan kişidir. Başka birinin malını, mülkünü, başarısını, hayatını kıskanan kimselerin *kin* olduğu da açıktır. *Kin*, *öç* sözcüğü ile kullanıldığında elbette daha anlamlıdır; ancak *kin* besleyen kişilerin *kin* kıskançlıktan da kaynaklanabilir. Bu bağlamda *kin* anlamına gelen *yağıcı/yağıcı* sözcüğünü makalede kıskançlık başlığı altında vermek çok da yanlış olmamalı.

Caferoğlu Eski Uygur Türkçesi adlı sözlüğünde sözcüğün *kin* anlamına geldiğini belirtmektedir (1968: 279). Kaljanova’nın makalesinde de sözcükle ilgili bir tanım bulunmaktadır. Bu tanıma göre Eski Türkçede *düşman* anlamına gelen *yağı/yağı* sözcüğü Kazakçada “*jav*” biçiminde bulunmaktadır ve Eski Türkçe metinlerde *istilacı düşman* anlamındaki “*yağıcı*” sözcüğü de yine Kazakçada “*javşı*” ‘*istila edenden öcünü alan kimse; elçi, arabulucu*’ anlamlarına gelmektedir (2013: 236).

2.5. Kıvırgaklanmak

Eski Uygur Türkçesi metinlerinde “*kıvırgaklanmak*” biçiminde yer alan sözcük *cimri*, *hasis* anlamlarına gelmektedir (Caferoğlu, 1968: 177). Mehmet Ölmez bu dönemde

“kıvırgaklanmak” sözcüğünün yanı sıra “kız kıvırgak” yapısının da cimri anlamına geldiğini belirtir (2017: 254-273).

...nom buşıda tavar buşıda azlantım kıvırgaklantım erser...“...öğreti (Dharma) sadakasında, mal sadakasında, hasislik, pintilik ettimse...” (Yıldız, 2014: 227).

Tokyürek, Eski Uygur Türkçesinde Köñül Sözü adlı makalesinde, Budizmde başkalarının iyiliğinin kıskanılmasının yasak olduğunu ve on günah arasındaki davranışlardan sayıldığını belirtmiştir (2013: 265). Bu bağlamda “kıvırgaklanmak” sözcüğüne geçmişte Budizm ile daha sık bağları olan Uygur Türkçesi metinlerinde fazlasıyla rastlamak mümkündür.

Clauson da sözcüğün Uygur sahasında görüldüğünden söz eder ve örnekler sunar. Türkçenin diğer dönemlerinde kullanılıp kullanılmadığı hakkında herhangi bir bil vermemiştir(1972:587).

A(y)ığın çiltegin körüp kızkıvır (kak) (k)öngül...(M, 59/11, Tekin, 1976:117)

“gösterilen hürmet ve ikramı görüp kıskançlık hisleri (Tekin, 1976: 234)

3. Karahanlı Türkçesi Dönemi’nde Kıskançlık Anlamına Gelen Sözcükler:

Karahanlı Türkçesi Dönemi’nin önemli eserlerinden olan Divânü Lûgati’t-Türk ve Kutadgu Bilig’de kıskanmak ya da haset sözcüklerinin karşılığı olarak çokça sözcük bulunmaktadır.

3.1. Suk/Suk er

Kaşgarlı, sözcüğü aç gözlü, alçak ve alçak kimse olarak tanımlamaktadır (Atalay: 1999: 539). Bu bağlamda sözcüğü kıskançlık kategorisinde değerlendirenler bulunmaktadır. Clauson *suk* maddesinde sözcüğü, Eski Türkçe metinlerde kıskançlık anlamına gelen sözcüklerden biri olarak belirtirken sözcüğün aynı zamanda açgözlü, kıskanç anlamlarında Kaşgarlıda da bulunduğundan söz eder (Clauson, 1972: 804). Sözcüğün Kutadgu Bilig’de aç gözlü, tamahkâr anlamında çokça örnekleri bulunmaktadır. Karahanlı Türkçesi döneminin diğer önemli eserlerinden Atabetü’l-Hakayık’ta; sözcük açgözlü olarak tanımlanmaktadır.

Bahıllık otalap oñulmaz ig ol Hasislik ilaç ile iyileşemez bir hastalıktır

Birimdin bahıl elgikeğ berklig ol Hasisin eli vermekten yana çok sıkıdır

Tirip köñli toğmaz közü **suk** bahıl Aç gözlü hasisin gönlü toplamakla doymaz

Ꞗul ol malꞖa malı aña erklig ol O malın kuludur ve malı ona hâkimdir”. (Arat, 1992: 60, 91) örneklerden de anlaşılacağı üzere bu dönem eserlerinde sözcük hasis, aç gözlü, tamahkâr anlamlarında kullanılmıştır. Ancak burada önemli olan bir konu daha vardır ki o da aç gözlü anlamına gelen Türkçe kökenli “*suk*” sözcüğü ile birlikte anlama gelen Arapça “bahıl” sözcüğünün de tercih edilmesidir. Edib Ahmed Yükneki dörtlükte bu sözcüğün Türkçe biçimini sadece bir yerde kullanırken Arapça biçimi üç kere kullanmıştır.

Eski Türkçe metinlerde kıskançlık, haset, hırs, alçak, aç gözlü gibi olumsuz duygular içeren “*suk*” sözcüğünün Türkçenin tarihsel dönemleri içinde yazılan belli başlı eserlerde hangi anlamda kullanıldığını görmek ve geniş bilgiye ulaşmak için Burhan Paçacıoğlu’nun eserine bakmak gerekir (2016: 572).

Çağatay Türkçesi dönemi eserlerinde de sözcüğün *suklanmak/suklatmak* biçiminde yer aldığı ve hırslı olmak, aç gözlü olmak anlamlarına geldiği görülmektedir (Argunşah, 2014: 3). Ali Şîr Nevâyî Muḥâkemetü’l-Luğateyn’de Türkçede kullanılan sözcük çeşitliliğinin ve zenginliğinin Farsçada olmadığını belirterek eserinde Türkçe bazı sözcük ve fiillerin anlamlarına detaylı biçimde yer verir. Daha sonra örneklerini verdiği bu sözcük ve fiillerin Farsçada söylenişleri ve kullanımları üzerinde durur. Sonuç olarak Türkçede bulunan sözcük/fiil çeşitliliğinin Farsçada bulunmadığını ve bu sebeple Fars (Nevâyî Sart toplumu der eserinde) dilinde kullanılan pek çok sözcüğün Türkçe olduğunu belirtir. Bu bağlamda “*suklatmak*” fiiline de yer verir; ancak bu tarz fiillerin anlam genişliğinden ya da zenginliğinden ötürü Farsçada bulunmadığına dikkat çekerek, sadece Farsçada karşılıkları bulunan eylem ve sözcükler üzerinde durmayı tercih eder. Yani yazarın “*suklatmak*” eyleminin tam karşılığını Farsçada bulamadığı için bu eylem üzerinde durmadığı görülür. Ancak Nevâyî’nin eserinde kıskanmak ya da arzu edip hırslanmak anlamında verdiği iki eylem dikkat çekmektedir. Bunlardan biri “*kımsanmak*” ve diğeri “*kızganmak*” eylemleridir. Çalışmanın yönü dikkate alındığında burada üzerinde durulması gereken eylem o dönemde Türkler arasında kıskanmak anlamında kullanılan “*kızganmak*” eylemidir (Özönder, 1996: 206-207). Ayrıca XIII.-XIV. yüzyıllar arasında Kıpçak sahasının önemli eserlerinden olan Codex Cumanicus’ta da sözcük suḥ biçiminde yer almakta ve tamahkâr, açgözlü olarak tanımlanmaktadır (Argunşah ve Güner, 2015: 558).

3.2. Tebiz /Tebzemek

Clauson, sözcüğün Eski Türkçede çorak arazi ve verimsiz yer anlamına geldiğini söyler ve özellikle Orta Türkçe döneminde kıskançlık anlamına geldiğini belirtir. “*Tebiz*” sözcüğü Uygur Türkçesi’nde çorak/kurak yer ya da çimenlik, otlaklık anlamlarına gelmektedir (Caferoğlu, 1968: 230). Göktürk yazıtlarında sözcüğün “*tebizlig*” biçiminde tuzlu, verimsiz anlamına geldiği görülmektedir (Gabain, 2007: 299). Sözcükle ilgili Kutadgu Bilig ve Kaşgarlı’nın sözlüğünden örnekler verir (Clauson, 1972: 448-449). Bu bağlamda belirtmekte fayda var ki “*tebiz*” sözcüğü Divânü Lûgati’t-Türk’te çorak yer anlamına geldiği gibi haset eden anlamında da tanımlanmaktadır. Kaşgarlı’nın sözlüğünde “*tepezemek*” haset etmek ve “*tepezemek*” hasetleşmek biçiminde karşımıza çıkmaktadır. (Atalay, 1999: 603.) Marcel Erdal eserinde sözcüğü “to be envious” şeklinde açıklayarak kıskanç olmak anlamında vermektedir. Ayrıca sözcüğün bu anlam ile Divânü Lûgati’t-Türk’te ve Kutadgu Bilig’de bulunduğunu da belirtmektedir (1991: 424).

Sözcük Kutadgu Bilig’de;

Bayat ḥukmi ol barça eḏgü isiz

Bayat birse *tepezep* tıdumaz *tepezep* (KB/4254, Arat, 1991: 428)

“Tanrı hükmüdür bütün iyilik ve kötülükler

Tanrı'nın verdiği kiskançlıkla engel olunamaz" (Çakan, 2015: 319)

Negü aşğı örtük işig *tepsmek*

Kişig tepse güçi soñı iglemek (KB/4255, Arat, 1991: 428)

"Öyleyse ne yararı var çekemezliğin

Sonu hastalıktır insanları çekememenin" (Çakan, 2015: 319) biçiminde karşımıza çıkmaktadır.

Talat Tekin'in XI. yüzyıl Türk şiiri adlı eserinde "*tepsmek*" eylemi haset etmek anlamında örnek şiirle gösterilmiştir.

Usıtgan kuyaş kapsadı

Umunçlu gadaş *tepsedi*

Ertiş suwın keçsedi

Bodun anın ürküşür

"Susatan (ve bayıltan) güneş(in sıcaklığı) kapladı

Kendisinden dostluk umduğumuz arkada(şımız) bize haset etti

(Düşman şimdi) İrtiş suyunu geçmek niyetinde

Halk bu yüzden korku ve telaşa kapıldı (1989: 58).

Eserde aynı zamanda cimrilik anlamında "*kısırkanmak*" eylemi de bulunmaktadır (1989: 231). ki cimrilik de bir çeşit kiskanma biçimidir. Yedirmeyi içirmeyi sevmeyen, vermektan kiskanen kişiler için kullanılır ki nitekim sözcük Divânü Lûgati't-Türk'te *kısırkanmak/kısırganmak/kısganmak* biçimleri ile bulunmakta ve yedirmektan çekinme anlamında tanımlanmaktadır (Atalay: 322).

3.3. Kirtüç Kişi

Divânü Lûgati't-Türk'te kimseyi çekemeyen ve huysuz kişi olarak tanımlanan kirtüç kişi (Atalay: 333) Kutadgu Bilig'de de aynı anlam ve bağlamda karşımıza çıkmaktadır.

buğun tili yavlak sini sözlegey

kişi kılkı *kirtüç* etiñni yigey (KB/194, Arat, 1991: 36.)

"Halkın dili kötüdür seni çekiştirir

Kişinin huyu kiskançtır, etini yer" (Çakan, 2015: 36).

Kirtüç kişi ya da *kirtüç* sözcüğü belki de Türkçenin ilk yazılı belgelerinden itibaren kullanılmış sözcüklerdendir. Ancak yapılan araştırma neticesinde sözcüğe Eski Türkçe (Göktürk ve Uygur sahalarda) metinlerinde rastlanılmamıştır.

3.4. Yaşsağuçı

Sözcükle ilgili Clauson, (1972:952b), *tañ+sa- fiilinden geldiği ve kıskançlık olarak anlamlandırdığı, sözcüğün aslının “tañsağuçı” olması gerektiği yönünde açıklama yapar. Buna karşılık Tezcan gözden geçirdiği Kutadgu Bilig indeksine göre Clauson’un düzeltilmesini önerdiği “yaşsağuçı” sözcüğünün yazımında herhangi bir hata olmadığını ve düzeltilmesinin de gerekmediğini söyler. Sözcükle ilgili Orçun Ünal’ın makalesinden yola çıkarak elde ettiğimiz bu bilgiler doğrultusunda sözcüğün Kutadgu Bilig’de kıskançlık anlamına geldiği görülmektedir. Ünal sözcüğün Moğolcada da kullanıldığını ve *yaşsa- fiili ile fiilden isim yapan –gUçI ekinin birleşmesiyle oluştuğunu belirtmektedir. Sözcüğün Klasik Moğolca yangsagh “coquettish” yani “işveli, cilveli, oynak, şuh” ile aynı kökten geldiğini ve sözcüğün de Türkçeden Moğolcaya geçmiş olabileceğinden söz eder. Buradan hareketle Moğolca “yangsagh” kelimesinin, Türkçe *yaşsak şekline büründüğünü ve Türkçe *yaşsa-k, yaşsağuçı ile aynı kökten yani *yaşsa- fiilinden geldiğini vurgular. Sözcüğün Türkçedeki durumuyla ilgili olarak Ünal, yaşsa- eylemiyle bağlantılı olabilecek üç örnekten bahsetmektedir. Bunlar yançar- “iltifat etmek” ve yanulan- “nazlanmak” eylemleridir. Bu eylemlerin El-İdrak Haşiyesi’nde bulunduğunu belirten yazar, yançar- eyleminin *yanıkar-şeklinden, yanulan- eyleminin de yangulan-şeklinden geldiğini belirtir. Daha sonra, yanıkar-eylemi, yañ-Xk-Ar-şeklinde; yangulan- eylemi de yañ-gU+lAn-şeklinde analiz edilmelidir, der. Eserlerde anlam bağlamında yançar-eyleminin “iltifat etmek” ve “dalkavukluk etmek, yaltaklık etmek; kompliman yapmak” anlamlarına yakın olduğunu; yanulan- eyleminin ise “nazlanmak” ile daha önce belirtilen ve Moğolcada “kendini beğendirmeye çalışmak, cilvelenmek, nazlanmak” anlamlarıyla bire bir örtüştüğünü belirtir. Tüm bunlardan hareketle Ünal’a göre yañ- eyleminin kökü, yaşsa- eyleminin de kökü olmalıdır. Ancak bu durumda akli karıştıran bir ek vardır ki o da eylemden eylem yapan sA-ekidir. Bu ek, ancak, DLT’de geçen ve bir ‘dezideratif’ eki olarak tanımlanan –IsA- veya –sA- ekiyle açıklanabilir. Ünal daha sonra makalesini Eski Anadolu Türkçesinde geçen yañaz ~ yañuz (< *yañus) “inatçı, aksi, huysuz, kavgacı” sözcüğü ile devam ettirir ki bu sözcük de Yenisey Yazıtları’nda geçen “yañus” kelimesinin devamı niteliğindedir, der. (Ünal, 2010: 161, 164, 165).

Sözcük Kutadgu Bilig’in bir yerinde kullanılmış olup haset ve kıskançlık anlamında açıklanmıştır.

Ağı keğti ħarir özün örtti öz

Sini *yaşsağuçı* körüp kamdı köz (KB/5799, Arat, 1991: 575)

“Sırmalı kumaş giydin ipekle örttün özünü

Hasetçiler seni görünce gözleri kamaştı” (Çakan, 2015: 427).

3.5. Tapsulamak

Sözcüğün yukarıda belirtilen *tebiz /tebzemek* sözcükleri ile aynı kökenden geldiği açıktır. Bu sebeple tarihsel metinlerde sözcüğün daha çok “tepzemek” biçimi ile karşılaşılmıştır. Sözcük Kutadgu Bilig’de

Seniñde kiçiğin saña tapsula,

Tilemegey edgün tepizlik bile (KB/4250, Arat, 1991: 427).

“Senden küçükler seni kıskanırlar

Çekemezlikten senin iyiliğini istemezler” (Çakan, 2015: 319).

Kutadgu Bilig’de daha çok “tepsmek” biçiminde bulunan eylem sadece bir yerde “tapsulamak” biçiminde karşımıza çıkmaktadır. Sözcük Kahire nüshasında “تَبْسُولَا” biçiminde yazılmış (Hacib, 2015: 126) olup Arat tarafından “tapsula” biçiminde okunmuştur. Ancak Fergana nüshasında bu beyite rastlanmamıştır (Hacib, 2015:155). Arat eserin dipnotunda bununla ilgili bazı bilgiler vermektedir; ancak sözcüğün orijinal metindeki yazılışları hakkında bilgi vermemektedir. Onun yerine sözcüğü “tapsula” olarak telaffuz etmektedir. Sözcüğün “tapsula” olarak okunabilmesi için س yerine ص ve ت yerine ط yazılması gerektiği düşünülmelidir. Buradan hareketle, sözcüğün/eylemin aslının Karahanlı Türkçesi eserlerinde sıklıkla gördüğümüz ve daha önce açıkladığımız *tebiz/tebze-/teps-* yapılarından geldiği yönünde olacaktır. Çünkü “tapsula” yapısı eserin sadece bir yerinde bulunuyorsa o zaman yanlış okunma ihtimali akla gelmektedir. Yapının aslı ince okunuşludur ve eserin pek çok yerinde sıklıkla tekrarlanan *teps-/teps-* yapısından gelmektedir görüşü daha doğru olacaktır.

3.6. Kısırkanmak/Kısınmak/Kısmırlanmak

Kıs- elde bulunan herhangi bir şeyi kişinin isteği doğrultusunda azaltma olarak tanımlanabilir. Kişinin herhangi bir şeyi kısması ya da kısıtlaması o şeyi başkalarından kıskanmasından kaynaklanır. Yani kıskanmak kişinin elinde bulunan herhangi bir şeyi özellikle başkaları ile paylaşma hususunda kısması söz konudur. Türkçe sözlükte daha çok halk ağızlarındaki kullanımı ile açıklanan sözcük *pintilik* etmek anlamında açıklanır (TS, 2011: 1425). Kısırkanmak/kısınmak/kısmırlanmak/kısganmak sözcükleri elbette aynı kökten türemiştir. Divânü Lûgati’t-Türk’te “kısganmak” maddesi altında “kısmırlanmak”, “kıskırkanmak” eylemleri de verilmekte ve kıskanmak, *pintilik* etmek olarak tanımlanmaktadır (1999: 321-322).

Clauson sadece cimri olarak açıkladığı *kısırkan-/kısgan-/kısın-* eylemlerinin aynı zamanda XI. yüzyılda ve hatta Osmanlı sahasında da aynı anlamda kullanılmış olduğundan söz etmektedir (1972: 669). İshak Refet Işıtan tarafından hazırlanan *Muhakemetü’l-Lugateyn*’de ve Marcel Erdal’ın *Old Turkic Word Formation* adlı eserde de “kıskırkanmak” eylemi cimrilik anlamında tanımlanmaktadır (Paçacığlu, 2016: 383).

Şinasi Tekin Uygur Metinlerinden Maytrisimit adlı eserde “kız” sözcüğünü hasis yani cimri manasında göstermiştir (1976: 410). Bu bağlamda; sözcükte ortaya çıkan z < s benzeşmesi Türkçenin sonraki dönemlerine de aktarılmıştır denilebilir.

3.7. Yaysamak

Sözcük Kaşgarlı’da haset etmek, çekememek anlamında gösterilmektedir; ancak dipnotta sözcükle ilgili açıklama bulunmaktadır. Açıklama; Türkçede yay kökünün haset ve çekememezlik anlamında herhangi bir kullanımının olmadığı ve dolayısıyla “yaysadı” biçiminde okunmuş olan yapının “tepsedi” biçiminde okunmasının daha doğru olabileceği üzerinedir. Elde bulunan metinler bağlamında detaylı biçimde incelenen “yaysamak” eylemine Kaşgarlı’dan başka bir yerde rastlanılmamıştır.

Usıtgan kuyaş kapsadı

Umunçluğ adhaş yaysadı

Ertiş suwın keçsedi

Bodun anın ürküşür

“Susatan güneş kapladı, umulan arkadaş çekemezlik etti, İrtiş suyunu geçmek istedi, onunla -ondan- ulus ürküşür.” (Atalay, 1998: 155). Görüldüğü üzere yaysa-eylemi çekememezlik olarak aktarılmaktadır.

Eski Türkçe metinlerin latinize edilmesi elbette kolay bir iş değildir. Bazen bir sözcüğün okunuşu oldukça farklı olabilmekte hatta pek çok yerde değişik yazılış biçimleri ile karşımıza çıkabilmektedir. Bu; bazen nüsha farkından, bazen eserin yıpranmışlığından bazen de aynı eserde farklı yazım biçimlerinden kaynaklanmaktadır. Fakat canlı bir yapıya sahip olduğunu bildiğimiz dil her evrede değişen ve gelişen bir yapıya sahiptir. Özellikle tarihsel dil çalışmak ya da tarihsel metinleri taramak oldukça güçtür. Tarihsel metinlerin tam olarak anlaşılabilmesi ve eksiksiz aktarılabilmesi için dilin geçirdiği evreleri iyi bilmek gerekir. Bunu sağlamanın en güzel yolu da dilin tüm dönemlerine ait her sözcüğün/eylemin anlamları, yapıları, kökenleri ve ekleri hakkında kesin bilgilere ulaşmakla mümkündür.

Buradan hareketle “yaysamak” yapısı belki de Kaşgarlı’da doğru telaffuz edilen yapılarıdır. Konu ile ilgili açıkça belirtmek gerekirse; Eski Türkçede ve hatta Türkçenin diğer dönemlerinde yazık/yazuk sözcüğü günah ve yaz- eylemi de günah işlemek, hata etmek, yanılmak ve suç işlemek anlamlarına gelmektedir (Demirci, 2016: 127). Bu sebeple “yaysamak” eylemini kıskançlık bağlamında değerlendirmek gerekirse, eski toplumlarda belki de büyük günahlardan sayılan kıskançlığı karşılayan bir sözcük olarak karşımıza çıkacaktır. Bunu anlayabilmek için de yukarıda belirtildiği üzere eski metinlerin detaylı biçimde ele alınması, hatta pek çok disiplinle (tarih, felsefe, sosyoloji, coğrafya...) bir araya gelinerek derin incelemeler yapılması ve böylece sonuca ulaşılammış ya da çözülememiş verilerin tekrar gözden geçirilmesi gerekmektedir.

3.8. Saran

Saran sözcüğü Eski Türkçe metinlerden beri varlığını sürdüren önemli sözcüklerdendir. Uygur Türkçesi eserlerinde cimri, pinti anlamına gelen sözcüğün (Caferoğlu,1968: 197) daha sonra Türkçenin diğer dönemlerinde de aynı anlamda kullanıldığı görülmektedir.

Sözcük Kutadgu Bilig (KB/1402, 1672, 1673, 1731, 2325, 2766...), Divânü Lûgati't-Türk (Atalay, 1999: 490) ve Karahanlı Türkçesinde İlk Kur'an Tercümesi (Ata, 2013: 606) eserlerinde de aynı anlamda kullanılmıştır ve bu dönem eserlerinin bazılarında sözcüğün fazlaca kullanıldığı görülmüştür. Saran sözcüğü Kazak ve Kırgız lehçelerinde de cimri, pinti anlamlarına gelmektedir (TLS:104). Clauson, sözcüğün cimri anlamına geldiğinden söz ederek kısa bir açıklama yapmış ve Türkçenin hangi dönemlerinde nasıl kullanıldığına dair örnekler sunmuştur.

3.9. Çırguy

Kutadgu Bilig'in iki yerinde geçen sözcük eli sıkı ve cimri anlamında tercüme edilmiştir. Divânü Lûgati't-Türk'te tamamen farklı bir anlamda yer alan sözcük Türkçenin farklı dönemlerine ait bazı eserlerde taranmış ancak ne böyle bir yapıya ne de anlama ya da yakın kullanımlarına rastlanmıştır.

Negü ter eşitgil aqılar başı,

Köñülke alıngıl ay çırguy kişi (KB/2809, Arat, 1991: 293).

Ne der işit cömertlerin başı

Gönlüne al bunu ey cimri kişi (Çakan, 2015: 219).

Negü tir eşitgil saranıg bilig

Ay çırguy ay munluğ ay tügmişelig (KB/1673, Arat, 1991:184).

Cimri için bilgi ne der işit

Ey zavallı, ey dertli, ey eli sıkı (Çakan, 2015: 141).

Clauson, sözcüğün XI. yüzyılda da kullanılmış olduğundan söz ederken ok kafası ya da ok kafasının ortası biçiminde açıklamaktadır. Ancak Kutadgu Bilig'deki kullanım ile ilgili anlamının belirsiz bir durum olduğundan bahsederek almayı seven ama vermeyen ya da vermeyi bilmeyen kişi olarak tanımlamaktadır (1972: 428). Sözcükle ilgili net bir açıklama yapmak için yeterli bilgiye sahip değiliz. Ancak tercümesinde cimrilik, eli sıkılık anlamı varsa bu sözcüğe de bir başlık ayırmanın gerekli olduğu düşüncesindeyiz. Elde ettiğimiz bilgiler doğrultusunda sözcükle ilgili belirli bir yargıya varmanın mümkün olabileceği fikrinden yola çıkarak, sözcüğün Türkçenin bazı dönemlerinde kullanılmış olabileceği kanaatindeyiz. Bu, yine emek isteyen ve derin inceleme gerektiren bir çalışmanın ürünü olabilir. Sözcük belki de Türkçenin herhangi bir döneminde, lehçesinde ya da henüz çalışılmamış tarihsel bir metninde karşımıza çıkacak yapılardan biridir.

3.9. Künilemek/Günülemek

"Kün" sözcüğünün Eski Türkçe metinlerinden Maytrısimit'te (Tekin, 1960: 425) cariyeye anlamına geldiği belirtilmektedir. Caferoğlu Eski Uygur Türkçesi sözlüğünde sözcüğü karavaş, cariyeye olarak belirtmektedir (1968: 122). Göktürk yazıtlarının pek çok yerinde sözcüğün cariyeye anlamında kullanıldığı ile ilgili örneklerle de rastlanır.

...eşilik kız oğlın kün boltı. "hanım olmaya layık kız evladı da cariyeye oldu. (KT/D-7, Tekin, 1988: 10-11).

Türkçenin diğer dönemlerinde de cariyeye, kuma anlamında kullanılan sözcüğün kıskançlık ile ilgili olduğu düşünülmüş ve kıskançlık daha önce de belirtildiği üzere kişinin elinde var olan herhangi bir şeyi kimseyle paylaşmaması ya da elinde olanı kisması biçiminde açıklanmıştır. Ayrıca kıskançlık iki kişi arasındaki aşk ya da münasebetin başkasına karşı aşırı koruma içgüdüsü olarak da tanımlanabilir. Bu bağlamda bu aşırılık, kıskançlık duygusunu da beraberinde getirmektedir. Cariye ya da kuma sözcüğü tarihsel dönemlerde de mutlaka bugünkü anlamıyla aynıdır. Yani özellikle kadınların erkeğine karşı verdiği ruhsal savaş kıskançlığın yarattığı bir dürtüdür. Bu, dünya yaratıldığından beri var olan bir duygudur ve hep bu rolde yaşamaya devam edecektir.

Küni sözcüğü kıskançlık anlamında Türkçenin hemen her döneminde kullanılmıştır. Göktürk yazıtlarında da Eski Uygur metinlerinde de sözcüğün kıskançlık anlamında kullanıldığı bilinmektedir. Karahanlı Türkçesi dönemi eserlerinde de sözcüğe sıklıkla rastlanmaktadır.

...küni tegdük için yağı boltı “haset girdiği için (bize) düşman oldular.” (Tekin, 1988: 48-49)

...igleri küçüg küsünlüg...-keçi küniçi...irig sarsıg köñüllüg “...hastalıkları kudretli ...haset, kötü kalpli” (Tekin, 1976: 113-232).

“Küni” sözcüğü Karahanlı Türkçesinin önemli eserlerinden olan Divânü Lûgati’t-Türk’te kuma ve kıskançlık anlamlarında verilmektedir (Atalay, 1999, c. IV: 399). Ayrıca Kaşgarlı kuma maddesini açıklarken kumanın kumaya ne kadar düşman olduğunu belirtmek için; kumanın külüne kadar düşman deyimini kullanmaktadır (Atalay, 1999, c. III: 237). Bu düşmanlık aslında kıskançlıktan kaynaklanan bir düşmanlıktır.

Sözcük Kısaşü’l-Enbiyâ’da künenç “kıskanç” ve künil- “günülemek, kıskanmak” olarak bulunmaktadır (Ata, 1997: 411). Kısaşü’l-Enbiyâ ile aynı dönem eserlerinden Nehcü’l-Ferâdis’te de yine küni “kuma” ve künil- “kıskanmak” anlamlarında yer almaktadır (Tezcan&Zülfikar&Ata: 2014: 273). Bilindiği üzere Tarama Sözlüğü XIII. ve XIX. yüzyıllar arasında yazılmış olan Türkçe eserlerden elde edilen sözcükleri detaylı biçimde veren önemli bir sözlüktür. “Küni” burada, sözcük başında “k” sesiyle değil “g” sesiyle verilmiştir ve bu önemli bir ayrıntıdır. Çünkü sözcüğün ne zaman k<g değişikliğine maruz kaldığı hakkında az çok bilgi sunmaktadır. Clauson künil- biçiminde verdiği eylemin kıskançlık anlamına geldiğinden söz eder. Ayrıca Türk lehçelerindeki kullanımının yanı sıra Türkçenin tarihi dönemleri içerisindeki kullanımlarını da veren Clauson eylemin Osmanlı sahasında günüle- olarak kullanıldığı bilgisine de değinir (1972: 733). Eski Anadolu Türkçesi ve Osmanlı Türkçesinin keşiştiği dönemde yaşamış olan Necati Bey’in Divan’ında sözcük;

Habib vaslını dil kendüden dahi küniler

Necâti’yâ kim ola böyleye rakib olmaz

şeklinde yer alır (Mert, 2015, 77). Bu bağlamda sözcük için; Osmanlı Türkçesinin başlangıcında da “k” sesi ile telaffuz edilmekteydi denilebilir.

Ayrıca sözcük günölemek, gönölemek, günemek, günölemek, günölemek biçimleriyle Türkiye Türkçesi ağızlarında; çekememek, kıskanmak anlamlarında hala kullanılmaktadır (DS, 2009: 2231).

Sözcikle ilgili makalesinde ayrıntılı bilgiler veren Üçok “haset etmek, kıskanmak, çekememek” anlamına gelen günöle- eyleminin patlayıcı damak sesi ile telaffuz edilmesi hususunda, Türk lehçelerinden de örnekler vererek konuya açıklık getirmiştir. Kıskançlık anlamında; Garp Türkçesinde günü, Uygur Türkçesinde, Kazan lehçesinde ve Kaşgar Türkçesinde “küni”, Altaycada “köynü” biçimlerinde bulunan sözcüklerin Türk lehçe ve ağızlarda “yanmak, yakmak” manalarına gelen Uyg., Çağ. köy-, köyün-, köydür-, köyen-, Alt. köy- gibi eylemlerle ilişkisinin bulunduğu söz eder. Bunu da günölemek ya da kıskanmak gibi duyguların içten yanmakla aynı olduğunu söyleyerek açıklar (Üçok, 1951: 374-375).

Sonuç

Kıskanma/kıskançlık, Tarihî Türkçe metinlerde fazlaca yer edinmiş ve çok çeşitli kelimelerle adlandırılmış, oldukça da geniş bir biçimde işlenmiş duygulardan biridir. Yani bu duygu Türkçenin hemen her döneminde farklı yapılarıdaki sözcüklerle ancak aynı anlamda karşımıza çıkmıştır. Kıskançlık anlamında kullanılmış olan sözcükler köken itibarıyla genel olarak Türkçedir. Burada Göktürk Yazıtlarından Karahanlı Türkçesine, hatta hemen sonrası metinlerde sözcüğün hangi yapıları ve anlamda kullanılmış olduğu üzerinde durulmuştur. Taranan metinlerde kıskançlık anlamının yanı sıra cimri anlamına gelen sözcüklerden bazılarında da yer verilmiştir. Çünkü cimri bağlamında kullanılan sözcüğün metinlerdeki anlamına bakıldığında kıskançlığı da yansıttığı açıkça görülmüştür.

İlk bölümde, bugün kıskançlık anlamında kullanılan Arapça kökenli sözcükler üzerinde durulmuştur. Bu bağlamda kıskançlığın duyusal aşamaları hakkında bilgi verilmiştir. Yani İslamiyet’te, Tasavvufta ve beşerî hayatta kıskançlığın türevleri; -masum kıskançlık ya da insanı içten içe bitiren hastalık olan kıskançlık- hakkında bilgi verilmiştir. İkinci bölümde, Göktürk Yazıtlarında ve Uygur Türkçesi metinlerinde kıskançlık anlamına gelen; suk, küni, azlan-, yağıcı ve kıvrıgalkan- yapıları verilmiş ve bunlarla ilgili örnekler o dönemlere ait metinler üzerinden gösterilmiştir.

Üçüncü bölümde, Karahanlı Türkçesi ve hemen sonrası eserlerde kullanılmış olan kıskançlık anlamına gelen sözcükler verilmiştir. Bu sözcüklerden suk, tebiz, kirtüç kişi, yaşsaguçı, tapsula-, kısırkan-/kısın-/kısımlan- ve yaşa- yapıları kıskanma ve çekememezlik anlamında kullanılmış olup “saran” ve “çırguy” kişi yapıları da cimri, pinti anlamlarında kullanılmıştır. Cimri anlamına gelen bu iki sözcük kıskanma bağlamında ele alınmıştır. Çünkü Kaşgarlı, kısırkan- maddesinde eli sıkılığın, cimriliğin bir çeşit kıskançlık olduğundan bahsetmektedir. Yani elde bulunan herhangi bir nesneyi kısmak ya da paylaşmamak da aslında kıskanma olarak kabul edilebilir. Bu bölümde dikkat çeken sözcüklerden biri de tapsula- eylemidir. Çünkü bu eylem Kutadgu Bilig’in sadece bir yerinde -hatta bir nüshasında- kullanılmıştır. “Tebiz/tepse-“ yapıları kıskançlık anlamında çoğu kez karşımıza çıkarken tapsula- eyleminin Türkçenin herhangi bir döneminde kullanımına rastlanmamış olması eylemin o dönemde yanlış okunmuş olabileceği fikrini akla getirmektedir. Yani eylem tepse- eylemi olmalıdır. Bu bağlamda değerlendirmek gerekirse; elbette daha geniş bir inceleme ve detaylı çalışma neticesinde Kutadgu Bilig’in Kahire

nüshasında “tapsula” biçiminde okunmuş olan yapının gözden kaçmış yanlış okumalardan biri olduğu ortaya çıkacaktır.

Tarihi metinleri yorumlamak oldukça güç işlerden biridir. Metin içerisinde bir sözcüğün yanlış okunması bazen koskoca bir metnin yanlış yorumlanmasına neden olabilir. Bu nedenle tarihsel dil çalışmalarının çoğaltılması gerekmektedir. Dilin dönemine ait metinlerin doğru yorumlanması, sözcüklerin anlamsal bağlamda dikkatle incelenmesi ve kullanım sıklığının istatistiksel verilerle kayda geçirilmesi oldukça önemlidir. Çünkü tüm bu detaylı incelemelerden geçen bir metin, dil araştırması yapan biri için; hem araştırılan dilin geçmişi hakkında detaylı sonuçlara ulaşmasını hem de dilin yapısı/kökene hakkında sağlam bilgiler elde etmesini sağlayacaktır. Bugünkü kıskanma sözcüğünün karşılığı olarak Türkçenin tarihi dönemleri içerisinde çok fazla öz Türkçe sözcük kullanılmıştır. Bu sözcüklerden bazıları kıskanma anlamını çağrıştıracı ve tutumlu anlamlarına gelen sözcükleri de kapsamaktadır. Ancak tarihi Türkçe metinlerde kıskanma anlamında kullanılan yaklaşık on iki sözcük yerine bugün sadece bir sözcük kullanılmaktadır. O da kıskançlık sözcüğüdür. Bu sözcüğün altında toplanan on iki sözcük maalesef unutulmuş ve kullanımdan düşmüştür. Bu sözcüklerden sadece bir kaçının bugün Türkiye Türkçesi ağızlarında yaşıyor olması temel söz varlığımızın zaman içinde nasıl kan kaybettiğini ve bu kan kaybının önüne geçmek için yapmamız gerekenleri açıkça gözler önüne sermektedir.

Kısaltmalar

Alt. Altayca	Çağ. Çağatayca	Uyg. Uygurca
DLT. Divanü Lûgat-it-Türk	DS. Derleme Sözlüğü	TDK. Türk Dil Kurumu
TLS. Türk Lehçeleri Sözlüğü	KB. Kutadgu Bilig	NF. Nehcü'l-Ferâdis
Yay. Yayınları		

Kaynakça

- Akot, B. (2014). “Kadıızâde Mehmed Arif Efendi'nin Risâle Fi Hased Adlı Eseri ve Muhtevasının Analizi”, *Journal of International Social Research*, 7(32).
- Argunşah, M. (2014). *Çağatay Türkçesi*, İstanbul, Kesit Yayınları.
- Argunşah, M., Güner, G. (2015). *Codex Cumanicus*, İstanbul, Kesit Yayınları.
- Ata, A. (1997). *Kıssaşü'l-Enbiyâ*, Ankara, TDK Yay.
- Ata, A. (2013). *Karahanlı Türkçesinde İlk Kur'an Tercümesi*, Ankara, TDK Yay.
- Atalay B. (1999). *Divanü Lûgat-it-Türk Dizini, C. IV*, Ankara, TDK Yay
- Atalay B. (1998). *Divanü Lûgat-it-Türk Tercümesi C.I*, Ankara, TDK Yay.
- Binbaşoğlu, C. [http://cavitbinbasioglu.org/cavitbinbasioglu/wp-content/uploads/2014/10/Bel151 .pdf](http://cavitbinbasioglu.org/cavitbinbasioglu/wp-content/uploads/2014/10/Bel151.pdf)(E.T. 29.04.2018)
- Caferoğlu, A. (1968). *Eski Uygur Türkçesi Sözlüğü*, İstanbul, Edebiyat Fakültesi Matbaası.
- Canan, İ. (1988). *Hadis Ansiklopedisi, Kütüb-i Sitte 5*, Ankara, Akçağ Yay.
- Clauson, S. G. (1972). *An Etymological Dictionary of Pre-Thirteenth-Century Turkish*, Oxford At The Clarendon Press.
- Çakan, A., (2015). *Yusuf Has Hacip Kutadgu Bilig*, İstanbul, Türkiye İş Bankası Yay.
- Elmalı, M. (2016). *Daşakarmapathâvadânamâlâ*, Ankara TDK Yay.

- Eraslan, K. (2012). *Eski Uygur Türkçesi Grameri*, Ankara, TDK Yay.
- Gabain, A. V.(2007). *Eski Türkçenin Grameri*, çev. Mehmet Akalın, Ankara, TDK Yay.
- Hacib, Y. H. (2015). *Kutadgu Bilig, Fergana, Nüshası*, Ankara, TDK Yay.
- Hacib, Y. H. (2015). *Kutadgu Bilig, Kahire Nüshası*, Ankara, TDK Yay.
- Hökelekli, H. (2002). “Kıskançlık”, c. 25, Türkiye Diyanet Vakfı.
- Kaljanova, E. (2013). Eski Türk Yazıtları ve Kazakçadaki Ortak Kelimeler. *Türk Dili Araştırmaları Yıllığı-Belleten*, (2), 223-244.
- Kaval, M. (2013). “Yunus Emre ve Mevlâna'nın Eserlerinde İnsan ve Tekâmülü”, *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6/2: 101-122.
- Mert, Y. (2015). *Necati Bey Divanı'nda Arkaik Unsurlar*, Yayımlanmamış Yüksek Lisan Tezi, (Danışman: Doç. Dr. Hakan Özdemir), Giresun.
- Okçu, N. (1999). “Hüs ü Aşk”, c. 19, Türkiye Diyanet Vakfı.
- Orçun, Ü. (2010). “Kutadgu Bilig'de Geçen Yaşsaguç Kelimesi Üzerine”, *Selçuk Üniversitesi Türkiyat Araştırmaları Dergisi*, 1(28), 159-170.
- Ölmez, M. (1991). *Altun Yaruk III. Kitap (5. Bölüm)*, “Suvamaprabhasasütra”, Ankara, Odak Offset.
- Ölmez, M. (2017). “Eski Uygurca İnkilemeler Üzerine”, *Belleten*, 65-2.
- Özönder, Barutçu, S.(1996). *Ali Şîr Nevâyî, Muḥâkemetü'l-Luğateyn*, Ankara, TDK Yay.
- Şimşek, H. İ. (2015). “Tasavvufta Kalbin Kirlenmesi ve Temizlenmesi Konusu”, *Hitit Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, c.14, s.28
- Şirin, H. (2016). *Eski Türk Yazıtları (Söz Varlığı İncelemesi)*, Ankara, TDK Yay.
- Tekin, Ş. (1976). *Uygurca Metinler II, Maytrisimit*, Ankara, Sevinç Matbaası.
- Tekin, T. (1988). *Orhon Yazıtları*, Ankara, TDK Yay.
- Tekin, T. (1989). *XI. Yüzyıl Türk Şiiri*, Ankara, TDK Yay.
- TLS (1991). *Karşılaştırmalı Türk Lehçeleri Sözlüğü (Kılavuz Kitap I)*, Ankara, Kültür Bakanlığı Yayınları.
- Tokyürek, H. (2013). “Eski Uygur Türkçesinde “Könül” Sözü”, *Bilig Dergisi*, Yaz/2013, s:65
- Turgay, N. (2004). “İslâm'da Haset Kavramı”, *Tasavvuf İlmî ve Akademik Araştırma Dergisi*.
- Üçok, N. (1951). “Fonemlerin Özellikleri Üzerine Bir Deneme”, *Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi Dergisi*, Cilt IX, Sayı: 4.
- Yazır, M. H. (2011). *Kur'ân-ı Kerîm Mealî*, Sad. Sadık Kılıç ve Lütfullah Cebeci, İstanbul: Tuğra Kitap.
- Yıldız, M. (2014). *Eski Türkçede İşlevsel Bağlamda Çatı Ekleri*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yıldırım, A. (2009). “Mesihî Divanında Rakibe Yönelik Sövgü ve Beddua”, *Lânet Kitabı*, Editör: Emine Gürsoy Naskali, Kitabevi, 375-388.İstanbul.

Göçlerin Son Dönem Arap Edebiyatına ve Görsel Sanatlara Yansımaları

Migrations and Its Implications for Late Arabic Literature and Visual Arts

Prof. Dr. Ramazan KAZAN¹, Öğr. Gör. Pakize DABAN²

Abstract

Değişik nedenlerle yapılan göçlerin, toplum hayatının birçok alanına olduğu gibi Arap edebiyatına ve görsel sanatlara da yansımaları olmuştur. Özellikle I. Dünya Savaşı öncesi ve sonrasındaki sıkıntılardan dolayı Irak, Suriye, Lübnan'dan ayrılan, Filistin'den sürülen ve göç eden insanlar, çektikleri acıları, kendi vatanlarına olan sevgi ve özlemlerini dile getirmişlerdir. İşte bu şartlar Arap edebiyatında konu bakımından yeni bir tür ve akım olan mehcer edebiyatını doğurmuştur. Dışarıya göç eden bu insanlar gazeteler, dergiler, kitaplar ve divanlar/şiir kitapları yayımlamaya başlamışlardır. Böylece serbest şiir ve öykü alanında oldukça güzel edebî ürünler ortaya koyan ve makaleler kaleme alan yeni edebiyatçılar ortaya çıkmıştır. Bu makalede göçlerin son dönem Arap edebiyatına ve görsel sanatlara yansımaları, işgallere ve manda yönetimlerine karşı tepkileri, göçmenlerin memleketlerine özlemleri ve iç dünyaları bazı edebî örneklerle ve tablolarla ele alınacaktır.

Anahtar Kelimeler: Arap edebiyatı, mehcer, göç, görsel sanatlar

Özet

Migrations made for different reasons are also reflected in Arabic literature and visual arts, as in many areas of community life. Especially the people who were driven from Iraq, Syria, Lebanon, Palestine because of the troubles before and after World War I, expressed the pain and suffering, their love and aspirations for their homeland. These conditions gave rise to a new kind and current of literature named as mehjer literature in terms of subject in Arabic literature. Those people who migrated abroad started publishing newspapers, magazines, books and poetry books. Thus, in the field of free poetry and short stories, there emerged new literary writers who have produced quite beautiful literary products. In this article, reflections of migrations to Arab literature in the last period and visual arts, reactions against occupations and mandate administrations, migrants' longing for their country and inner worlds will be studied with some literary examples.

Key Words: Arabic literature, mehjer, migration, visual arts

Giriş

Bu makale, bir konunun değişik ilim dallarından hareketle incelenmesi şeklinde ifade edilen multidisipliner çalışmanın sonucunda ortaya çıkmıştır. Özellikle göçlerin, iki farklı sanat

¹ Süleyman Demirel Üniversitesi İlahiyat Fakültesi, ramazankazan@sdu.edu.tr, Orcid ID: <https://orcid.org/0000-0003-3103-111X>

² Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Meslek Yüksek Okulu, pakizedaban@sdu.edu.tr, Orcid ID: <https://orcid.org/0000-0002-3131-7073>

dalı olan son dönem Arap edebiyatına ve görsel sanatlara yansımaları örneklerle ele alınmıştır. Dolayısıyla iki sanat dalı açısından ortak nokta, göçler ve etkilerinin yansımaları olduğu ifade edilebilir. Böylece aynı konu iki ayrı sanat dalından hareketle ele alınmaya çalışılmıştır.

Arapçada göç, hicret kelimesi ile ifade edilmektedir. Hicret, (هجر) fiilinden türemiş bir isim olup, sözlükte “bir yerden başka bir yere çıkma, uzaklaşma, terk etme, göç etme, ilgisini kesme” (İbn Manzûr, 1994: VI, 250-251; el-Fîrûzâbâdî, 1995: 446) anlamına gelir. Kısaca hicret/göç insanın, vatanında can, ırz/namus ve mal güvenliğinin kalmaması veya güç ve zorla çıkarılıp can güvenliğinin bulunduğu başka yerlere intikaline denir. Bu intikal, zor hayat şartlarından da kaynaklanabilir.

Muhacir kelimesinin türediği (هاجر) fiilinin mastarı, “bedevinin, yaşadığı vahadan şehre intikal etmesi ve göç etmek” anlamına gelir. Nitekim yaşadığı diyarı terk edip başka yere göç eden kişi için (هاجر الرجل) ifadesi kullanılır. (هاجر) fiilinin ismi faili olan (المهاجر)/muhacir ise, göçmen manasına olup, yaşadığı yeri terk eden bedevi, şehirli veya başka belde de oturan kişi demektir. Bunlar evlerini, yaşadıkları memleketlerini terk edip, ehlinin ve malının bulunmadığı yere malsız, parasız, pulsuz, eşyasız göç eden insanlardır. Nitekim bu bağlamda Hz. Peygamber (sav) ile Mekke’den Medine’ye göç edenlere “muhacir” denilmiştir. (İbn Manzûr, 1994: VI, 251)

Önce göçlerin Arap edebiyatına yansımalarına sonra da son dönem Türk görsel sanatlarına yansımalarına kısaca değinilecektir.

1. Göçler ve Arap Edebiyatına Yansımaları³

Tarih boyunca pek çok nedenlerle göçler olduğu bilinmektedir. İslam tarihinde de ilk hicret hareketi, müşriklerin işkence ve ambargoları nedeniyle Risalet’in beşinci yılında önce Habeşistan’a, 622 yılında Medine’ye olmuştur. Ashap, Allah ve Resülü uğruna her şeylerini özellikle de evlerini, mallarını geride bırakarak Medine’de yeni bir toplum ve devlet oluşturdular.

Pek çok nedenlerden dolayı göçler devam etmekle beraber özellikle Orta Doğu’da Osmanlı Devletinin otoritesinin zayıflamasıyla İngiltere ve Fransanın buraları işgal etmeye başlamalarıyla yeni bir döneme girilmiş oldu. Bölgede İsrail devletini kurdurma planlarıyla göç hareketleri de kendini göstermiş oldu.

1860 yılında ortaya çıkan Dürzî-Mârûnî çatışmalarından sonra, Orta Doğu’dan özellikle Lübnan, Suriye ve Ürdün’den ilk göçler başlamış oldu.(Yazıcı, 2002: 13) Bu göçler Lübnan ve Suriye’den önce Mısır’a daha sonra Kuzey Amerika ve Avustralya’ya başladı. Kuzey Amerika’dan da yirmi yıl sonra Güney Amerika’ya oldu. Göçmenlerin vardıkları ülkelerde yaptıkları ilk iş, buluşmak ve bir araya gelmek için toplanma merkezleri açmak idi. Bundan sonra şehirlere, mahallelere ve diğer köylere yerleştiler. (Sâbir, 1993: 14) Amerika’da yaşayan Mehcer edebiyatçılarından başta Lübnanlı şair Mihâil Nuayme olmak üzere 1920 yılında “er-

³ Daha önce Ramazan Kazan tarafından “Geçmişten Günümüze Göç III, Canik Belediyesi, Samsun, 2017” adlı Uluslararası sempozyumda sunulan “Arap Edebiyatında Göçler Sonucu Doğan Mehcer/Göç Edebiyatı ve Göçler” bildirisinde yer alan az sayıda malumata, konu yakınlığı arzemesi nedeniyle ve önemine binaen burada da değinilmiştir.

Râbitat'ul-Kalemiyye/yazarlar birliği" derneği etrafında bir araya geldiler. (Yazıcı, 2002:107-116)

Diğer taraftan 1948-49 Arap- İsrail savaşı günümüze kadar devam edecek olan mülteciler yani "Filistin mültecileri" problemini ortaya çıkarmıştır. Bu savaşın sonunda yüzbinlerce Filistinli yerlerini yurtlarını terk ederek, ya komşu Arap ülkelerine veya Filistin'in Arap nüfusunun yoğun olduğu bölgelere sığınmışlardır. Bazı Yahudi kaynakları, mülteci sayısını 633 binden fazla olamayacağını ileri sürerken, Filistin uzlaştırma komisyonu bu sayının 900 bin ile bir milyon arasında olduğunu raporunda açıklamıştır.(Armaoğlu, 1994:107-108) Mülteci sayısı 1965 yılında 1.300 117'ye çıkmıştır. Bu arada ilk defa mültecilere yardım teşkilatı/(UNRWA), BM tarafından birinci Arap-İsrail savaşından sonra 1948 yılında kurulmuştur. Mülteci sıkıntısı, 1967 yılındaki Arap-İsrail savaşı sonucunda İsrail'in Kudüs dâhil pek çok yeri işgaliyle tekrar ortaya çıkmıştır. Böylece var olan mülteci sayısına 350.000-400.000 kişi daha katılmış oldu. (Armaoğlu, 1994:265-267)

Bu olaylardan sonra Irak, Suriye, Lübnan'dan kaçan, Filistin'den sürülen insanlar, çektikleri zulümleri, kendi vatanlarına, şehir, kasaba ve köyelerine olan sevgi, hasret ve özlemlerini, gariplik ve yalnızlık hislerini unutmadılar. Yine şark insanı ve dillerinin Arapça olduğunun, medeniyetlerinin ve onun varisi olduklarının farkında idiler. İşte bu konum ve şartlar son dönem Arap edebiyatında konu bakımından yeni bir tür ve akım olan mehcer edebiyatını (Sâbir, 1993: 6-7) doğurdu.

Muhacir edebiyatçılar, göç ettikleri yerlerde büyük bir başarıya imza attılar. Özellikle yaşadıkları Amerika'da vatanlarına olan özlemlerini, gariplik ve yalnızlık hislerini vs. konu alan başta gazeteler, dergiler, kitaplar ve divanlar/şiir kitapları yayımlamaya başladılar. Böylece serbest şiir ve öykü alanında oldukça güzel edebî ürünler ortaya koyan ve makaleler kaleme alan yeni edebiyatçılar ortaya çıktı. (Sâbir, 1993: 13-14; Nazmî, trs: 596)

Amerika'ya ilk gidenler ve vatan edinenlerden birisi olan Nesîb Arîda, garipliğini, dostlarından uzak kalışını kasidesinde şöyle dile getirir:

غريباً من بلاد الشرق جنثٌ *** بعيداً عن حمى الأجداء عشتُ
تجدتُ أميركا وطناً عزيزاً *** فكانت لي فأحسن ما اتخذتُ

Doğu ülkelerinden bir gariban olarak geldim. Dostların himayesinden uzak yaşadım.

Amerika'yı aziz bir vatan edindim. Orayı ne güzel vatan edindim. (Sâbir, 1993: 13)

İfade edelim ki, muhacirler vatansız olmanın hüznü ile ona olan özlem, buldukları ülkelerde çektikleri yalnızlık ve gariplik hisleriyle yüklüdür. Bu nedenle her türlü olumsuzlukları, duygu ve düşünceleri edebi türlerle dile getirme, onlar arasında diğer insanlara oranla, daha fazla kendini göstermektedir. Ayrıca göçler, göçler esnasında ve sonrasında yaşanan sıkıntılar, vatan hasreti gibi duygular ve Filistin dramı son dönem Arap edebiyatının en çok işlenen konuları arasına girmiştir.

İlyâ Ebumazi, Nesîb Arîda, Mihâil Nuayme, Cubran Halil Cubrân, Emîn er-Rîhânî Mahmud Dervîş, Bedr Şakir es-Seyyâb, Rahbânî kardeşler gibi edebiyatçılar şiirleriyle

vatanlarına, şehir ve köylerine olan özlem ve duygularını dile getirmişlerdir. Yine Filistinli edebiyatçı Gassân Kenefânî, yazdığı hikâye ve romanlarıyla insanların çektikleri acıları, muhacir olarak yaşadıkları sıkıntıları, ülkesine dönüşün nasıl gerçekleşeceğini roman ve hikâyeleriyle gündeme taşımıştır. Sadece muhacir edebiyatçılar değil, bazı batılı yazarlar da özellikle Filistin'in işgali, halkına yapılan zulümleri, sürgünleri, göçleri ve yaşanan olayları ele alan kitap ve romanlar yazmışlardır. *Limon Ağacı* adlı kitabıyla Sandy Tolan sadece bunlardan birisidir.

2016 yılının son ayında yoğunlaşan Suriye ve Irak'tan kaynaklanan göç dalgaları ifade edilmeden geçilemeyecek bir gerçektir. Emperyalist ülkelerin çıkarttıkları kargaşa, savaş ve destekledikleri yerel güçler nedeniyle bu göç dalgasının en büyük hedefi, sınır komşuları Türkiye olmuştur. 2016 yılının Kasım, Aralık aylarında başlayan Halep'in Rusya ve İran destekli rejim güçleri tarafından kuşatılması, günlerce havadan bombardımana tutulması, çoluk çocuk demeden hunharca insanların katledilmesi daha sonra işgal edilmesi, burada yaşayan insanların göçlerine bile izin verilmemesi ayrı bir insanlık dramıdır. Özellikle Türkiye'nin yaptığı diplomatik çabalarla, masum insanlar ancak göç etmekle canlarını kurtarabilmişlerdir.

Henüz Suriye ve Irak mahreçli olan mültecilerin vatan hasreti ve geri dönüş özlemleri, duygu ve düşünceleri hikâyeye, romanlara dönüşüp kitaplaşmadığı için, sadece çekilen acılar, yaşanan sıkıntılar sözlü ve görsel olarak aktarılmaktadır. Bu bağlamda yakın tarihte Orta Doğu'da gerçekleşen göçler ve Filistin dramı, edebiyat alanında gereken önemi, ilgi ve alakayı gördüğü ve değişik edebî türlerde pek çok eserin ortaya çıktığı söylenebilir. Şimdi göçler ve edebiyata yansımalarını, işgal ve manda yönetimlerine karşı tepki niteliğindeki edebî metinlerden bir kısmından başlamak üzere, ele almak yerinde olacaktır.

1.1. İşgallere ve Manda Yönetimlerine Karşı Tepkiler

I. Dünya Savaşı'yla birlikte İngilizler Irak'a asker çıkardılar. Osmanlılar ile süren savaşlar sonucunda 1914 de Basra, 1917 yılında Bağdat, 1918 yılında da Kerkük'e kadar olan bölge, İngilizlerin kontrolüne geçti. Irak'ın tamamı 1920 yılında Milletler Cemiyeti tarafından İngilizlerin mandası altına sokuldu. Bu ise yaygın bir halk direnişiyle karşılandı. İngilizler, isyanları bastırılmış ancak bunun maliyeti yüksek ve sürdürülmesi de çok zor olmuştu. Bu sebeple bir ittifak sistemiyle Irak'a iç işlerinde sınırlı bir bağımsızlık verdiler. Ancak bu sistem, yerel siyasi liderler ile İngilizler arasında hep çatışma kaynağı olarak kaldı. İngilizler, fazla masrafa girmeden Irak nüfusunun geniş kesimi tarafından kabul edilebilecek olan Şerif Hüseyin'in oğlu Emir Faysal'ı 1921 yılında ülkeye getirdi ve referandumla krallığını onaylattı. 1922 ve 1930 yıllarındaki antlaşma hükümlerine göre iki yıl içinde Irak bağımsız olacak ancak İngiltere askeri ve güvenlik imtiyazlarını koruyacak, 75 yıllık petrol imtiyaz hakkı ve daha pek çok alandaki çıkarları korunmaya devam edilecekti. (William, 2004:217-238; Şirin,2010: 113-115; Hartman, 1987: VI, 674-679)

Yine İngilizler, Remo konferansı ile Filistin'i 1920'de mandası altına almışlardı. 1920-1948 manda yönetimi sırasında bu bölgedeki gelişmelere karşı tepkiler ve alınan tavırlar Ortadoğu'da ve bütün dünyada yankı bulmuş, beş savaş, iki milyona yakın mülteci ortaya çıkarmıştı. (William, 2004:265-266) Yaklaşık 29 yıl süren sömürgeleikten sonra 1947 Eylül ayında İngilizler, BM'nin kararını beklemeden 15 Mayıs 1948 yılında Filistin mandasının sona ereceğini bildirdi. Bu ayrılıştan birkaç saat sonra da Yahudiler, İsrail devletinin bağımsızlığı ilan etti. Yeni devlet ABD ve Rusya tarafından derhal tanındı. (William, 2004:295)

Bu işgal yılları hakkında dönemin Arap Edebiyatçısı Şevki Dayf şöyle bir tespitte bulunur: Modern çağda sosyal ve siyasi işlerimizi tefekkür etmeye başladık. Bizimle beraber şairlerimiz de hayatımızda yaygın olan eksiklikleri düşünmeye başladılar. Böylece şiir, kendine has kalıplarından sıyrıldı. Yeni siyasi ve sosyal alanlarda yüzmeye başladı. Şairler Avrupalıların, Arapların siyasî hukukunu, hürriyet ve şerefle ilgili hiçbir şeylerini tanımadıklarını gördüler. Sonra da Arap dünyasının doğu ve batısında yaşayan halkların hür, onurlu, şerefli hayat hakkının olduğunu seslendirmeye başladılar. (Dayf, 1959:60) Bedr Şakir es-Seyyab'ın da aralarında bulunduğu dönemin şairlerinden bir bölümü, İngilizlerin mandacı ve sömürgeci siyasetine başkaldırdılar. Bu bağlamda Iraklı edebiyatçı Bedr Şakir es-Seyyab, *Yağmurun Türküsü* adlı şiirinde, Orta Doğu halkının, topraklarının verimine rağmen açlık ve sefalet içerisinde yaşadığını edebi bir şekilde şöyle dile getirdi:

وَمُنْدُ أَنْ كُنَّا صِغَارًا ، كَانَتْ السَّمَاءُ

تَعْبِمْ فِي الْبَيْتَاءِ

وَيَهْطُلُ الْمَطْرُ ،

وَكُلَّ عَامٍ - حِينَ يُغْنِبُ الْقَرْيَ - نُجُوعٌ

مَا مَرَّ عَامٌ وَالْعِرَاقُ لَيْسَ فِيهِ جُوعٌ

Küçüklüğümüzden beri sema,

Kışları bulutluydu,

Yağmur bol yağardı.

Her yıl -toprak yeşerdiğinde- açlık çekerdik.

Irak'ın aç olmadığı, bir yıl geçmezdi.

فِي الْعِرَاقِ جُوعٌ

وَيَنْثُرُ الْعِلَالُ فِيهِ مَوْسِمُ الْحَصَادِ

لِتَشْبَعَ الْعَرَبَانُ وَالْحِرَادُ

Irakta açlık var.

Hasat mevsimi, orada mahsulünü saçar,

Nihayet kargalar ve çekirgeler doysun diye. (Bedr, 1960:474-781)

Şair her türlü bitki ve ağacın ürün vermesinin en temel kaynağı olan yağmurun bol yağdığını, ülkesinin her türlü zenginliğe sahip olduğunu belirtir. Ancak bu mahsul ve zenginlikle karga ve çekirgelerin doyduğunu ifade ederken, *kargalar ve çekirgeler*, “hazıra

konan, bir yeri veya yiyeceği istila eden ve zarar veren” den (Kazan, 2015:69) yani emperyalist İngiltere’den kinayedir.

Şevki Dayf’ın ifade ettiği üzere, başta Bedr Şâkir es-Seyyâb olmak üzere edebiyatçılardan idealist olanları, “...kendisi için değil, vatani için yaşadı. Gözünü, tüm insanlığın yaşadığı üstün ideale diktiler.” (Dayf, 1959: 62) Özellikle “İraklı şairlerin çoğu, konu olarak kendi görüş alanlarına giren iç ve dış politikanın günlük meselelerini tercih ettiler.” (Jacob, 2002:71) Böylece hâkimiyetlerini şöyle veya böyle ellerinde tutan, İngilizlere karşı serbest vezinle yazdıkları şiirlerinde düşüncelerini ortaya koyup, halk arasında zihinsel bir uyanışın kıvılcımını ateşlediler. Bu durumu şair ve edebiyatçı Bedr Şâkir es-Seyyâb *Yağmurun Türküsü* adlı şiirinde sembollerle aktarır.

Şair, (مطر)/yağmur kelimesini hakiki manasının yanında “veren, hibe eden, işgalci, gözyaşı, hüznün kaynağı, insanın emeli, ümidi ve gülümsemesi, bolluk, bereket” gibi farklı anlamlarda tekrarlamıştır. Şiirde şairin sevgilisi, vatandır. Ama şiirin yazıldığı dönemde vatanın, içine düştüğü sıkıntıları vardır. Fakat Bedr Şâkir es-Seyyâb’ın vatanının bu sıkıntılardan kurtulacağına inancı tamdır.

1.2. Muhacirlerin Yaşadığı Sıkıntılar

XX. Asrın en önemli göçlerini yaşayan Filistinlilerin çektiği sıkıntıları, Filistinlileri göçmen ve mülteci/sığınmacı durumuna sokan İsrail Hayfa üniversitesi öğretim üyesi olan ve kendisini hümanist olarak tanımlayan Prof. Dr. Ilan Pappé’den dinleyelim. 1948 İsrail-Arap savaşı sonucunda kendi topraklarından zorla sürülen Filistinliler, BM’nin bağışlarına bağımlı olarak ve günün birinde vatanlarına geri dönebilme umuduyla yaşayan, birer dilenci konumuna düşmüşlerdi. Bununla birlikte en ağır bedeli kamplarda yaşayan mülteciler ödüyordu. Ülkelerine geri dönmeleri konusunda destek sağlamayı vadeden Mültecilere Yardım Teşkilatı/ UNRWA, bu vadini ve aynı zamanda uluslararası hukukun onlara tanıdığı hakları, koruma vadini de yerine getiremedi.(İlan, 2007:196-197)

Ürdün ülkeye gelen mültecilere Lübnan ve Suriye’den daha iyi davranan bir ülke idi. Lübnan hükümeti en baştan beri mültecilere karşı, baskı ve dışlama siyaseti uyguluyordu. Körfez ülkeleri mültecilere daha uygun şartlar sunabiliyordu. Ancak bu ülkelerde kalınabilmesi için, kişinin daimi bir işi bulunması gerekiyordu. (İlan, 2007:199-201)

İsrail’in acımasız tavrını ve Filistinlileri sürgüne göndermesini Filistin’in adeta ulusal şairi olan meşhur Mahmud Derviş, “أنا يوسف يا أبي/*Ben Yusuf Ey Babam!*” adlı şiirinde dile getirir. Şiirde Hz. Yakup’un diğer oğullarının Hz. Yusuf’u kıskanmaları, dışlamaları, eziyetleri, elindeki varlığına göz dikmeleri ve mazlum oluşuna telmihte bulunup, onunla Filistin halkını sembolize eder. Yine Hz. Yusuf’un kıskançlık sonucunda çektiği sıkıntıları ve hüznüleri, Filistin halkının çektiği sıkıntılarla sembolize eder. Yahudi’nin Filistin halkına reva gördüğü insanlık dışı muameleleri Yusuf’un dilinden aktararak ülkesinin İsrail tarafından işgal edilerek sömürüldüğünü dile getirir. Çözüm mercii olarak babası Yakup’u gösterir. Ancak babasının yerini tutacak güçlü, adaletli bir otorite bulamaz. Şiir şöyledir:

أنا يوسف يا أبي/**Ben, Yusuf Ey Babam!**

Ben, Yusuf’um ey babam!

*Ey babam, kardeşlerim beni sevmiyor,
Aralarında beni istemiyorlar ey babam!
Bana düşmanlık ediyor, taş ve laf atıyorlar,
Beni methetmek için ölmemi istiyorlar.
Ben girmeyeyim diye senin evinin kapısını kilitliyorlar,
Beni tarladan kovdular,
Üzümümü zehirlediler ey babam!
Oyuncağımı parçaladılar ey babam!
Meltem, esip saçımı okşayınca,
Hasetlik ettiler, bana ve sana hiddetlendiler,
Ben onlara ne yaptım? Ey babam!
Kelebekler omuzlarıma kondu,
Başaklar bana doğru meyletti,
İki avucuma kuş kondu,
Ben ne yaptım? Ey baba!
Niçin bana “Yusuf diye” ad koydun?
Onlar beni karanlık kuyuya attılar, kurdu suçladılar;
Kurt, kardeşlerimden daha merhametli.
(Ey) Baba!*

“Bana on bir yıldız, güneş ve ayın secde ettiğini gördüm”

Deyince, onlardan birisini mi öldürmüştüm?(Dervîş, 1994:II,359)

Şair, Yusuf’un tarladan kovulması, üzümünün zehirlenmesi, oyuncağının parçalanmasıyla Filistinli’ye Yahudi’nin yaptığı zulmü sembolize eder. Kelebeklerin Yusuf’un omuzlarına konması, başakların ona doğru meyletmesi; Filistin toprağının verimli olmasından kinayedir. Hz. Yakup’un diğer oğulları ise Yahudi İsrail’i sembolize eder. Kardeşlerinin onu karanlık kuyuya atıp, babalarına dönünce kurt yedi diyerek kurdu suçlamalarını, Filistinliye yapılan işkenceleri aç kurtların bile yapmayacağını, kurdun bile kardeşlerinden/yani İsrail’den daha merhametli olduğuna dikkat çeker.

Diğer taraftan Şair Bedr Şakir es-Seyyâb göçmen olarak evlerini, diyarlarını terk etmek zorunda kaldıkları gece, döktükleri gözyaşlarını kınanmaktan korktukları için, yağmur damlası olarak gizlediğini şöyle dile getirir:

وَكَمْ دَرَفْنَا لَيْلَةَ الرَّجِيلِ ، مِنْ دُمُوعٍ

كُنْمُ اغْتَلْنَا - خَوْفٌ أَنْ نَلَامَ - بِالْمَطَرِ ... بِالْمَطَرِ ... بِالْمَطَرِ ...

(Irak'ı) terk etmek zorunda kaldığımız gece, çok gözyaşı döktük.

Sonra kınanmaktan korktuğumuz için, yağmuru neden gösterip (onlar gözyaşı değil de), Yağmur...Yağmur dedik.

Yine Şair Bedr Şakir es-Seyyâb göçmenlerin kaçış noktası olan Haliç'e/Basra körfezine, yani denize, incisine, istiridye kabuğuna ve göçmenlerin ülkesinden kaçarken ölümüne vesile olması nedeniyle, bağırır. Dolayısıyla Haliç acımasızdır. Hüznün kaynağıdır.

Haliç'e bağırıyorum:

“Ey Haliç, ey inci, deniz kabuğu ve ölüm veren Haliç”

Ölüme sürüklenen göçmen ve mültecilerin körfezin suları ve kötü hava şartlarıyla mücadelesini de yıllar önce şöyle dile getirir:

Duyar gibiyim, yelkenler ve küreklerle,

Haliç'in fırtınasıyla ve şimşeklerle

Boğuşan muhacirlerin:

Yağmur...Yağmur...Yağmur... diye türkü söylediklerini. (Bedr, 1960: 780-781)

Gassan Kenefânî Filistinlilerin muhacir olarak çektikleri sıkıntıları “*Ricâlu fî Şems/Güneşteki Adamlar* ve *Ma Tebakkâ Lekum/Sizin İçin Geriye Kalanlar*” adlı romanlarında gündeme taşımıştır.

“*Ricâlu fî Şems/Güneşteki Adamlar* adlı romanda işgal sonrası Filistin'den Irak'a gelen, fakat umduğunu bulamayan, iş bulabilmek için bir kamyon şoförü ile anlaşıp gizlice Kuveyt'e geçmek isterken gümrük işlemlerinin uzaması üzerine saklandıkları bagajda havasızlık ve sıcaktan ölen üç kişinin öyküleri anlatılır. “*Mâ Tebakkâ Lekum*”, “*Ricâlu fî Şems*” romanının bittiği yerden devam eder. (Kazan, 2008:174) *İşkâliyyetu'l-Mevt fî'r-Rivâyeti'l-'Arabiyye ve'l-Garbiyye* adlı eserinde Arap romanında ölüm ve ölüm problemini ele alan Ahmed ez-Zu'bî, “Ülke Dışı Politik Nedenlerle Ölüm ve Ölüm Problemi” alt başlığında tahlillerini yaptığı romanların tamamı İsrail'in, Filistinlilere karşı uyguladığı işkence, sürgün, zulüm, ölüm, yıkım ve boğuşmaları konu alır.(ez-Zu'bî, 1994: 81 vd.) Böylece vatanından sürülen ve göçmen durumuna düşen insanların ölümle nasıl yüz yüze geldiklerini gözler önüne sermiş olur.

1.3. Göçmenlerin Memleketlerine Özlemleri

Önce cahiliyede sevgilinin terk edip gittiği evine, yaşadığı diyarına olan özlemle şiire başlamanın bir adet halini aldığına kısaca dikkat çekerek konuya girmek ve sonrasında göçmenlerin vatanlarına özlemlerine değinmek isabetli olacaktır.

Arap cahiliye şiirinde şair, sevgilinin göç edip terk ettiği yerlere de özlem duymuş ve ağlamıştır. “Şair, geleneksel Arap kaside tarzında sevgilisinin hatırasını zikrettiği “nesîb” adı verilen, romantik bir başlangıç teşkil eden, kısa bir pasaj ile şiirine başlar. Burada sevgilinin terk ettiği diyar, artakalan kalıntılar ve izlerden bahsedilir. Bunu ilk defa icat ederek kullananın, İmru’u’l-Kays(545) olduğu söylenir. Ondan sonra gelen Tarafa, Zuheyr, Lebîd, Antera b. Şeddâd, el-Hâris b. Hillize gibi şairlerin büyük bir kısmı bu hususta onu taklit etmişlerdir.”(Ceviz, 2004: 25) İmru’u’l-Kays(545) sevgilisinin terk ettiği yurdunun hatırasına şöyle ağlar:

فما تَبَّكَ من ذَكَرَى حَبِيبٍ وَمَنْزِلٍ *** بِسِقْطِ اللَّوَى بَيْنَ الدَّخُولِ فَخَوْمَلٍ

Durun, sevgilinin hatıralarına ve ed-Dahûl ile Havmel arasındaki Sıktı’l-Livâ’da bulunan evinin hatırasına ağlayalım. (Zevzenî, 1993: 13, Beyt,1)

Göçmenlerden özellikle de Filistinli olanların işgal altındaki vatanlarına, evlerine özlemleriyle konuya devam edelim. 1967 savaşından hemen sonra yani haziran ayında İsrail, Filistinli göçmenlere kısa süreliğine eski yurtları ve evlerini ziyaret etmek için izin verdi. Bu savaşın kesin galibi olan İsrail, adeta kendisinin gücünü göstermek için böyle bir yola başvurmuştu. Göçmenler ise yurt ve evlerine olan özlemlerini gidermek için yollara düşmüşlerdi. Evlerini terk etmelerinin üzerinden takriben yirmi yıl geçmişti. İşte bu özlem ve ziyaret odaklı iki romandan biri Gassân Kenefânî’nin *Hayfa’ya Dönüş* romanı, diğeri ise Sady Tolan’ın *The Lemon Tree/Limon Ağacı*’dır. Ziyaret esnasında Avrupa’dan getirilmiş Yahudi ailelerinin evlerinde iskân etmeleri, o esnada karşılaştıkları duygu dolu anların, hatıraların tazelenmesi ve mekânların, eşyaların, eski sahipleri üzerinde ortaya çıkardığı etki bakımından, her iki roman benzerlik arz etmektedir.

(عائد إلى حيفا)/*Hayfa’ya Dönüş* romanı, aniden İsrail güçlerinin acımasızca Hayfa’ya saldırması, sokakta yakaladığı sivil insanları Hayfa limanında toplayıp, gemilerle uzaklaştırmasını konu edinir. Yine bu romanda beşikte uyuyan çocuğunu bırakarak dışarı adımı atmasıyla, bebeğine bir daha dönmesine imkân verilmeden, gemilerle Hayfa’dan sürülen annenin, yirmi yıllık özlemi dramatik bir şekilde anlatılır. Zira beşikte bıraktıkları yirmi yaşına gelmiş bebeklerinin Haldun olan adı, “Dof” olmuş Yahudi geleneklerine göre yetiştirilmişti.

Evini ziyareti esnasında masasındaki teleklerden ikisinin eksik olduğunu evde oturan Yahudi kadına soran romanın başkahramanı *Sait’e* verilen cevapta, çocuklarının adının değişmesi ve esas ana-babasının şaşkınlığı romanda şöyle aktarılır:

-Sözünü ettiğiniz iki telek nereye gitti bilmiyorum. Bunu hatırlayamayacağım. Belki “Dof” küçükken oynamış ve kaybetmiştir.

-Dof mu? Deyip dona kaldılar. Sanki yer, o ikisini yukarı fırlatmıştı. İkisi strese girdi ve kadına doğru bakmaya başladıklarında, O şöyle dedi:

-Evet, “Dof”, eskiden ismi neydi bilmiyorum. Bu durum senin için önemliyse, o sana çok benziyor. (Gassân, 1988: 35-36)

Sady Tolan’un *The Lemon Tree/Limon Ağacı* adlı romanı, 1967 yazında Altı Gün Savaşı’nın hemen ardında adları Beşir, Yasir ve Gıya olan üç Filistinli Arap gencinin yirmi yıl önce sürüldükleri Ramla kentindeki evlerini görmek için özlemle çıktıkları yolculukla başlar. Bu esnada çektikleri sıkıntıları ve önce ilk genç Yasir’in Yahudi yerleşimcinin evlerini ziyaret etmesine izin vermeyip sert tepkisi üzerine yaşadığı ruh halini anlatır. İkinci genç Gıya’nın evlerinin okula dönüştürülmesi, ziyaret esnasında kendini tutamayarak ağladığı sahneleri aktarır. Roman, üçüncü genç Beşir’in, yirmi yıl önceki kendi evlerinin kapısının zilini heyecanla çalmasıyla devam eder. Bu esnada canlanan hatıralarla Roman 1936 yılından başlayarak hem Filistinli Beşir’in ailesinin hem de Bulgaristan’dan İsrail’e göç eden Dalia’nın ailesinin başından geçenleri, siyasi olayları, Beşir ailesinin yurtlarından ve evlerinden sürgüne gönderiliş ve sürgün esnasında yollarda yaşadıkları eziyetleri anlatır. (Tolan, 2009:19 vd) Beşir’in ailesinin yanına dönüşünde yaşadıklarını ve hatıralarını evindeki herkes yaşamak ister, özlemlerini, duygularını, merakla sordukları sorularla teskin etmeye çalışırlar. Romanda bu durum şöyle aktarılır:

Ramallah’ta evlerindeki herkese gezinin her ayrıntısını döndükten sonra anlattı. Herkes Beşiri soru yağmuruna tuttu. Herkes Beşir’in attığı her adımı, her taşa dokunuşunu tekrar anlatmasını istediler. Hala evin güney penceresinden güneş süzülüyor muydu? Kapıdaki sütunlar hala düzgün duruyor muydu? Ön kapı hala zeytin yeşili renginde miydi? Boya dökülüyor muydu? Limon ağacı nasıldı? Güzel görünüyor muydu? Meyvesini getirdin mi? Yapraklarını ovuşturup kokladın mı? Parmakların taze kesilmiş limon gibi koktu mu? Evin taşları nasıldı? Hala güzel ve dokununca sert miydi? (Tolan, 2009:217)

Meşhur Arap şarkıcısı Fiyruz’un kocası ve kocasının kardeşi, “Rahbânî Kardeşler” olarak tanınırlar. Hristiyan oldukları halde, 1967 Savaşında 7 Haziran günü Doğu Kudüs başta olmak üzere tamamının İsrail’in işgaline (Armaoğlu, 1994:254)⁴ uğramasına kayıtsız kalmamışlar, Kudüs’e olan özlemlerini bir gün de olsa oraya döneceklerini, dua, barış ve adalet şehri olan Kudüs’ün İsrail’in işgaliyle bu özelliklerinin sona erdiğini, muhacirler, evsiz, barksız kalan çocuklar için ve orayı savunurken ölen şehitler için ağladıklarını زَهْرَةُ الْمَدَائِنِ / *Şehirlerin çiçeği* şiirinde dile getirmişlerdir. Kudüs düştüğü/işgal edildiği an, sevginin hicret ettiğine ve harbin, dünyanın kalbine vatan kurduğuna edebi bir şekilde dikkat çekmişlerdir. Ayrıca bu şiirlerini besteleyerek sanat musikisi formunda fiyruz icra etmiştir.

زَهْرَةُ الْمَدَائِنِ / **Şehirlerin Çiçeği**

Ey dua şehri!...senin için dua ediyorum.

⁴ İlk defa Yahudiler, iki bin yıldan beri Kudüs’e tekrar sahip oluyorlardı. Osmanlı devletinin 400 yıl elinde tuttuğu kutsal Kudüs’ü Araplar 50 yıldan fazla ellerinde tutamamışlardır. (Armaoğlu, 1994:254)

Ey, yaşamaya en layık olan yer, Ey şehirlerin çiçeği!

Ey Kudüs! ... Ey dua şehri!

Dua ediyorum.

Gözlerimiz, her gün seni gözetliyor.

Gözlerimiz, mabetlerin uzun, dar caddesinde dönüp dolaşiyor,

Eski kiliseler, peş peşe duruyor.

Gözler, mescidin hüznüne tanıklık ediyor.

Ey İsrâ gecesi!

Ey semaya giden nebilerin yolu!

Gözlerimiz, her gün seni gözetliyor.

Elbette ben, dua ediyorum.

Mağaradaki çocuk....ve annesi Meryem...İkisi de ağlıyor,

Muhacirler için ağlıyor...Evsiz, yurtsuz çocuklar için. (ağlıyor.)

(Kudüs'ün) girişlerinde seni savunan ve şehit düşenler için ağlıyor.

Barış, şehit oldu...esenliğin yurdunda...Adalet, şehrin girişlerinde kayboldu.

Kudüs düştüğü an,sevgi gitti.

Harp, dünyanın kalbine vatan kurdu.

Mağaradaki çocuk.... Ve annesi Meryem...İkisi ağlıyor..Ben dua ediyorum.

Parlayan gazap gelecek.....Buna her tarafım inanç dolu.

Parlayan gazap gelecek.....Korku salan atlarla gelecek.

Allah'ın rızası olarak gelecek, gelecek....gelecek.

Şehrimizin kapısı asla kilitlemeyecek...Ben dua için gideceğim.

Kapıları çalacağım, kapıları açacağım.

Sen ey Ürdün nehri, kutsal suyla yüzümü yıkayacaksın.

Sen ey Ürdün nehri, zalimin ayak izini yok edeceksin.

Parlayan gazap gelecek.....Korku salan atlarla gelecek

Kuvvetin yüzü, hezimete uğrayacak.

Ev bizim... Kudüs bizim.

Kudüs'ün güzelliğini ellerimizle döndüreceğiz.

Ellerimizle Kudüs'e barış gelecek. (Cân, 1987:255-256)

Şiirde aynı zamanda Kudüs'e tekrar nasıl dönüleceğinin ipuçları şu ifadelerle verilmektedir: "Parlayan gazap gelecek" "Buna her tarafım inanç dolu", "Korku salan atlarla gelecek" "Kudüs'ün güzelliğini ellerimizle döndüreceğiz". "Ellerimizle Kudüs'e barış gelecek." Şiirdeki "Korku salan atlar" ve "eller", mücadele ve kuvveti sembolize eder. Sonuç olarak Rahbânî Kardeşler, güçlenerek, her bakımdan hazırlık yaparak Kudüs'e dönüşün gerçekleşeceğine inançlarını dile getirirler. Gassan Kenefânî ülkesine özlemin bitip, dönüşün nasıl gerçekleşeceğini "*Ummu Sa'd/Sa'd'ın Annesi*" adlı romanıyla dile getirmiştir. Romanın kahramanı "*Ummu Sa'd*" acıların, sıkıntılıların, anasıdır. Ülkesi işgale uğramış evinden diyarından zorla çıkarılmış, sürgünde kamplarda yaşayan bir annedir. O, oğlunun belli yaşa gelmesinden sonra, vatanının kurtulması için mücadeleye katılımını sevinçle karşılar. Ama bu arada anneliğin verdiği merhameti de açık bir şekilde dile getirir. Oğlu dağda mücadele ederken ne yiyip ne içtiğini de düşünmektedir. Amcasının oğlu ile yaptığı konuşmada ona şöyle der:

- *Ona yemek de verirler mi?*

-*Doyacak kadar. ...*

-*... Ey annesinin iki gözünün nuru! Bir yakın olsaydı, ellerimle yaptığım yemekleri her gün ona taşımayı çok isterdim.*

-*Arkadaşları nasıl yiyorsa o da öyle yer.(Gassân, 2004: 28)*

Yine Romanda anne olarak Ummü Sa'd, amcasının oğlundan "komutanına Sa'd'ı gözetmesi ricasının" ulaştırmasını ister.

-*Acaba sen komutanına "Sa'd'ı gözetmesini rica edebilir misin?" Yine "Sa 'd'ı gözet, Allah seni ve evlatlarını korusun" diyebilir misin? .(Gassân, 2004: 29)*

1.4. Göçmenlerin Psikolojik Durumları

Göçmenlerin yaşadıkları psikolojik durumlarını meher edebiyatının en önemli temsilcilerinden olan İlyâ Ebûmâzî'nin bir şiirinden hareketle örneklendirmeye çalışalım. O, Lübnan'dan Amerika'ya göç eder. Memleketinden uzak bir diyara nasıl, niçin geldiğini bir türlü anlamlandıramaz. Yaşadığı yerde psikolojik sıkıntılar çeker. Bunu serbest vezinle kaleme aldığı ve (كشك أذري) *Anlamıyorum/Anlar değilim* temasını işlediği (الطاليسيم)/Tılsımlar adlı şiirinde dile getirir. Amerika'ya nereden ve nasıl geldiğini, nasıl yol bulduğunu, hür mü, köle mi olduğunu, hayat ona mı hükmediyor yoksa o hayata mı hükmediyor gibi sorulara cevap arar. Şiirinden bir bölümü şöyledir:

الطَّلَامِيسِ

جِئْتُ لَا أَعْلَمُ مِنْ أَيْنَ وَلَكِنِّي أَتَيْتُ
وَلَقَدْ أَبْصَرْتُ قُدَّامِي طَرِيقًا فَمَسَّيْتُ
وَسَأَلْتِي مَا شِئْنَا إِنْ شِئْتُ هَذَا أَمْ أَيْتُ
كَيْفَ جِئْتُ؟ كَيْفَ أَبْصَرْتُ طَرِيقِي؟
لَسْتُ إِذْرِي!

Tılsımlar

Nerden geldim? Bilmiyorum. Ama geldim.

Önümde bir yol gördüm ve hemen yürüdüm.

Bunu istesem de istemesem de yürüyeceğim.

Nasıl geldim? Yolumu nasıl gördüm?

Anlamak istiyorum ama...

Anlamıyorum!

أَجْدِيدٌ أَمْ قَلِيمٌ أَنَا فِي هَذَا الْوُجُودِ

هَلْ أَنَا حُرٌّ طَلِيقٌ أَمْ أَسِيرٌ فِي الْقَيْدِ
هَلْ أَنَا قَائِدٌ نَفْسِي فِي حَيَاتِي أَمْ مَغْمُودٌ
أَتَمَّيْتُ أَيْ إِذْرِي وَلَكِنْ...
لَسْتُ إِذْرِي!

Ben bu varlıkta yeni miyim eski mi?

Hür müyüm yoksa prangalar içinde esir miyim?

Hayatımda kendimi idare eden miyim yoksa yönetilen miyim?

Anlamak istiyorum ama...

Anlamıyorum! (İlyâ, trs: 191)

Göç ettiği Kuzey Amerika’da çektiği sıkıntı ve dertlerini dile getiren, içinde yaşadığı şartlara ve durumlara boyun eğen bir diğer şair Mihâil Nuayme’dir. O şöyle der:

أَطْلَقْتُ قَلْبِي *** عِنْدَ الْعُرُوبِ

لِيَسْتَلِيَ *** مَعَ الْقُلُوبِ

فَعَادَ قَلْبِي *** بَعْدَ الْعُرُوبِ

يَشْكُو إِلَيَّ *** تَقَلُّ كُرُوبِي

Güneş batımında kalbimi serbest bırakıverdim.

(Diğer)kalplerle beraber oyalansın diye.

Kalbim güneşin batışından sonra,

Kederlerimin ağırlığını, bana anlatmak üzere geri döndü.

أَرْسَلْتُ طَرِيْقَ *** بَيْنَ النُّجُومِ

وَقُلْتُ عَلَيَّ *** أَنْسَى هُمُومِي

فَطَافَ طَرِيْقَ *** بَيْنَ النُّجُومِ

وَلَمْ يُشَاهِدْ *** سِوَى عُيُومِي

Yıldızlara bir göz attım,

Kendime dertlerimi unut, dedim.

Yıldızların arasında göz gezdirdim,

Bulutlu ruhumdan başka, bir şey görmedim. (Mihâil, trs:65; Sâbir, 1993: 20)

2. Göçlerin Görsel Sanatlara Yansıması

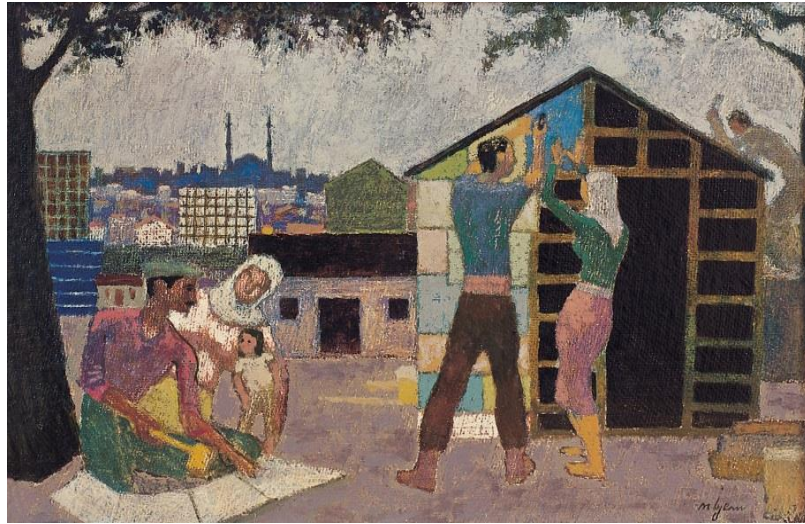
Nereye, nasıl, hangi şartlarda ulaşılabileceği da genellikle belli olmayan, kulaktan duyma bilgilerle canını kurtarmak veya daha iyi hayat şartları bulabilmek için çıkılan göç yolculukları, değişik istenmeyen neticelerle de sonuçlanabilmektedir. Böyle sıkıntılı göçlerin, insan üzerindeki dramatik manzaraları, ilk dönemlerde fotoğrafçılık sanatı yaygın olmadığı için resim sanatının önemli bir konusu olmuştur. Sanatçılar toplum gerçeklerini yorumlayan resimler üretmeye çalışmıştır. Değişik sebeplerden meydana gelen göçler başta anne olarak kadını ve çocuğu oldukça etkilemiş ve zor durumda bırakmıştır. Bu durum aşağıdaki tabloda yansıtılmaya çalışılmıştır.

Resim 1, Pakize Daban, “Kadın ve Çocuk”, 2017, tuval üzerine karışık teknik, 90x110 cm.



Çağdaş Türk resim sanatı da özellikle 1950'li yıllardan itibaren göç teması üzerinde sıkça durmuştur. 1940'lı yılların başında 'Yeniler' adıyla kurulan oluşum, kentleşmenin doğurduğu sonuçları, çalışanların hayatlarına odaklanarak anlatır. Bu sanatçılar arasında yer alan Nuri İyem, "İstanbul ve çevresinin gecekondularını, köyden kente göçmüş yeni hayatın güçlüklerine katlanan insanların konu olarak seçmiştir." (Arısoy, 2012:7) Bu bağlamda birçok olay ve sorun, çağdaş Türk resim sanatında yerini almış ve Nuri İyem, Nedim Günsür, gibi ressamlar göç olgusunu doğrudan ve dolaylı olarak resimlerinde ele almışlardır. Mesela Nuri İyem'in aşağıdaki tablosu buna güzel bir örnek oluşturur. Burada kırsaldan şehre göçün ilk anlarında insanların sığınma ve barınma ihtiyacını karşılamak için yaptıkları çabalar ve bu esnada kadın olarak anne ve çocuğun durumuna dikkat çekilmektedir.

Resim 2: Nuri İyem, “Göç”, 1976, duralit üzerine yağlıboya, 45X30 cm.



Göç konusunu eserlerinde ele alan bir diğer sanatçı ise Nedim Günsür'dür. 'Gurbetçiler, Göç,' gibi pek çok resminde göç temasına yoğunlaşmıştır. Aşağıdaki tablosu da bunlardan sadece birtanesidir.

Resim 3: Nedim Günsür, "Gurbetçiler", 1965, Ayşe-Mahmut Özgener Koleksiyonu



Göçmenlerin yolculukları boyunca karşılaştıkları olumsuz durumlar yine sinema, tiyatro, müzik özellikle de türküler başta olmak üzere diğer sanat dallarına da yansımıştır. Göçmenlerin çektiği sıkıntılardan denizde boğulma, feryat eden çocuklar, annelerinin çaresizliği, cansız bedenler gibi değişik görseller hafızalarda hep canlı kalmış ve insanlara insanlığını hatırlatan sanat objeleri olmuştur. Özellikle son senelerde Suriyeli göçmenlerin 2014 den itibaren çıktıkları göç yolculukları ve bu esnada yaşanan olumsuzluklarla ilgili görsel sanatın ortaya koyduğu dramatik görüntüler söz konusudur. Bu bağlamda Ege denizi kıyısına cesedi vuran Aylan bebek başta olmak üzere pek çok çocuk göçmen, insanların vicdanlarını derinden etkilemiştir.

Bunun yanında fotoğrafçılık sanatının da göçlerin ve diğer olumsuzlukların aktarılması ve yansıtılmasında önemli bir rolü olduğu bilinmektedir. Mesela "Savaş fotoğrafçısı olan Kevin Carter'in, 1994 yılında Sudan'da Birleşmiş Milletler gıda dağıtım yerine ulaşmaya çalışan bir çocuk ve arkasında onun ölmesini bekleyen akbabalı fotoğrafı, kitle iletişim araçları ile tüm dünyada yayılması ve ardından vicdanları derinden etkilemesi, uluslararası toplumu harekete geçirmiştir. Bu fotoğraf toplumsal uyanış ve duyarlılığın oluşturulmasını sağlayan simgelerden biri haline de gelmiştir." (Koca, 2017:1941)

Görsel sanatların başında gelen filimlerin de insan üzerinde etkili olduğu bilinen bir gerçektir. Hatta bu etkileri bir ömür boyu bile sürebilmektedir. Bu bağlamda yönetmenler de göç olgusuna kayıtsız kalmamışlardır. Özellikle yaşadıkları veya daha önceki dönemlerde ülkemizde gerçekleşen göçleri konu alan filimleri beyaz peydeye yansıtmışlardır. 1950li yıllardan sonra bu alanda filmler yapılmaya başlamıştır.

1950 yılından sonra çekilen filimlerin en önemlileri şöyle özetlenebilir: *Göçmen Çocuğu* (Yönetmen: Suavi Tedü, 1952), *Şehirdeki Yabancı* (Yönetmen: Halit Refiğ, 1962), *Anadolu Çocuğu* (Yönetmen: Osman Fahir Seden, 1964), *Gurbet Kuşları* (Yönetmen: Halit Refiğ, 1964), *Bitmeyen Yol* (Yönetmen: Duygu Sağıroğlu, 1965), *Altın Şehir* (Yönetmen: Orhan Elmas, 1965), *Mülteci Göçmen Mehmet* (Yönetmen: Kayahan Arıkan, 1969), *Dönüş* (Yönetmen: Türkan Şoray, 1972), *Köyden İndim Şehire* (Yönetmen: Ertem Eğilmez, 1974),

Kara Kafa (Yönetmen: Korhan Yurtsever, 1979), *Gurbetçi Şaban* (Yönetmen: Kartal Tibet, 1985), *Sahte Cennete Veda* (Yönetmen: Tefvik Başer, 1988), *Kısa ve Acısız* (Yönetmen: Fatih Akın, 1998), *Uzak* (Yönetmen: Nuri Bilge Ceylan, 2002), *Atlı Karınca* (Yönetmen: İlksen Başarı, 2010). (Akkoyun, 2017: 2012-2017)

Yukarıda yönetmenleriyle verilen filimler, göç olgusunu konu edip yapılaş nedenleri, göçler esnasında ve sonrasında göçmenlerin çektikleri değişik sıkıntıları yansıtmaları bakımından oldukça önemlidir.

İnsanları oldukça çok etkileyen göçler, ifade edelim ki, değinmeden geçemeyeceğimiz sanatın bir diğer dalı olan şarkı ve türkülere bile konu olmuştur. Bu bağlamda Avşar Türklerinden olan Ozan Dadaloğlu, bulunduğu ilden göçünü şöyle dile gelmiştir:

Kalktı göç eyledi Avşar elleri

Ağır ağır giden eller bizimdir

Arap atlar yakın eder ırağı

Yüce dağdan aşan yollar bizimdir

Belimizde kılıncımız Kirman'ı

Taşa geçer mızrağımın temreni

Hakkımızda devlet etmiş fermanı

Ferman padişahın, dağlar bizimdir

(Rept. Nu: 208 Kaydeden Kişi Muharrem Ertaş, Avşar Bozlağı - Kırşehir) (Vural, 2017:2005)

Görüldüğü üzere göçlerin insan hayatındaki etkisi sanat dallarından tablolara, fotoğraflara yansımış, filimler sahneye konulmuş hatta türkülere bile konu olmuştur.

Sonuç

Arapçada göç, hicret kelimesi ile ifade edilmektedir. Göç insanların değişik nedenlerle bulunduğu yerden başka yerlere intikaline denir.

Tarih boyunca pek çok değişik nedenlerden dolayı göçler olmuştur. En önemli göçler dünyanın kalbi mesabesindeki orta doğuda yaşanmıştır. Birinci Dünya savaşı öncesi İngiltere ve Fransa Osmanlı Devletinin otoritesini sona erdirmeye planları çerçevesinde bölgeyi işgale girişmeleriyle göç hareketleri de başlamıştır. Özellikle İngiltere ve ABD, İsrail'in bölgeye yerleşmesine göz yumarak BM aldığı kararların uygulanmaması ve sonrasında Filistin'in işgaliyle göçler hızlanmıştır. İşte bu noktadan hareketle Irak, Suriye, Lübnan daha sonra da Filistin'den sürülen insanlar, çektikleri zulümler, kendi vatanlarına olan özlem, sevgi ve hasretleri Arap edebiyatında konu bakımından yeni bir tür ve akım olan Mehcer Edebiyatını doğurmuştur. Muhacirler arasındaki edebiyatçılar, göç ettikleri ülkelerde bu konuları ele alan başta gazeteler,

dergiler, kitaplar ve divanlar yayımlamaya başlamıştır. Diğer taraftan pek çok kalıbı ve kuralı olan klasik Arap şiiri bir tarafa bırakılarak, serbest vezinli şiirler, bu edebiyat akımının tercihi olmuştur.

Şurası bir gerçektir ki, vatanından atılan veya uzaklaşan muhacirler vatansız olmanın hüsranı, ona olan özlem, buldukları ülkelerde çektikleri yalnızlık ve gariplik hisleriyle yüklüdürler. Bu nedenle her türlü olumsuzlukları, duygu ve düşünceleri edebi türlerle dile getirme, onlar arasında diğer insanlara oranla daha fazla kendini göstermektedir.

Özellikle Filistin dramı, vatansızlığın ve ona özlemin, göçlerin, eziyetlerin ileri düzeyde edebiyata yansımaya sebep olmuştur denilebilir. Bu bağlamda Filistinli edebiyatçı Gassan Kenefânî yazdığı hikâye ve romanlarıyla göçmen ve mültecilerin/sığınmacıların vatanlarına olan hasretini, muhacir olarak çektikleri sıkıntılarını, duygularını dile getirmiştir. Sadece muhacir edebiyatçılar değil, bazı batılı yazarlar da özellikle Filistin'in işgali, halkına yapılan zulümleri, göçleri ve yaşanan olayları ele alan kitap ve romanlar yazmışlardır. *Limon Ağacı* adlı kitabıyla Sandy Tolan sadece bunlardan birisidir.

Bedr Şakir es-Seyyâb “Yağmurun Türküsü” adlı şiirinde işgale uğrayan, manda yönetimindeki ülkesinin çektiği sıkıntıları, insanların göç ederken Basra körfezindeki boğuluşlarını yağmurla sembolize ederek anlatmıştır. Mahmud Dervîş, “*Ben Yusuf Ey Babam!*” adlı şiirinde, Hz. Yakup'un diğer oğullarının, Hz. Yusuf'u kıskanmaları, dışlamaları, eziyetleri, elindeki varlığına göz dikmelerine telmihte bulunmuş, Hz. Yusuf'la Filistin halkını sembolize etmiştir.

Rahbânî Kardeşler, işgal altındaki Kudüs'e olan özlemlerini mutlaka bir gün oraya döneceklerini *Şehirlerin çiçeği* adlı şiirleriyle dile getirmişlerdir.

Diğer taraftan görsel sanatların yansıtımlarıyla insanlık, göçleri ve esnasında yaşanan dramaları görebilmiş ve farkına varmıştır. Ancak güçlü devletlerin özellikle doğal zenginlikleri göz kamaştıran fakir veya stretejik ülkeleri işgali ve zulmü ile göçlerin devam edebileceği de bir gerçektir. Dolayısıyla çekilen sıkıntı ve dramaların geleceğe görsel sanatlarla yansıtılması; ibret alınması, vicdanlarda yer bulması, toplumsal uyanış ve duyarlılığın oluşması açısından oldukça önemlidir. Bu bağlamda sanatçılar toplum gerçeklerini yorumlayan resimler üretmeye çalışmıştır. Değişik sebeplerden meydana gelen göçler başta anne olarak kadını ve çocuğu oldukça etkilemiş ve zor durumda bırakmıştır. Bu durumların yansımalarından bazılarında dikkat çekmek için örnek tablolara da makalede yer verilmiştir.

Göçmenlerin denizlerde boğulmaları, çocukların feryatları, annelerinin çaresizliği, cansız bedenler gibi değişik görseller hafızalarda yer etmek suretiyle insanlara insanlığını hatırlatan sanat objeleri olmaya devam edecektir.

Kaynaklar

- Akkoyun, T. (2017) “Tarih Bilimi Açısından Türk Sinemasında Göç Unsuru”, *Geçmişten Günümüze Göç III*, Samsun: Canik Belediyesi Kültür Yayınları, s. 2009-2022.
- Arısoy D.-Altınkurt L. (2012)“Türk Resminde Kent” *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E Dergisi*, Sayı:33, (Kasım-Aralık 2012), Celalabat-Kırgızistan: İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi, Türk Dünyası Kırgız-Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü, <https://www.akademikbakis.org/eskisite/33/13.pdf>. 29 mayıs 2018. s. 1-18

- Armaoğlu, F. (1994). *Filistin Meselesi ve Arap-İsrail Savaşları*, Ankara: İş Bankası Kültür Yayınları.
- Avcı, N. (1997). “el-Vechu’l-Hakıkiyyu li Edebi’l-Mehcer” *el-Mecelletu’z-Zehrâ el-Camiatu’l-Urduniyye*, S. 1997/II Amman. s. 29 vd.
- Bedr Ş. (1960), *Divan*, Beyrut, Dâru Mecelleti Şi’r.
- Cân Aliksân, (1987). *er-Rahbaniyyûn ve Fîrûz*, Beyrut: Dar’ut-Talas.
- Ceviz, N.- Kenan D., Nevzat H. Y. (2004). *Yedi Askı Arap Edebiyatının Harikaları*, Ankara: Ankara Okulu.
- Dayf, Ş. (1959). *Dirâsâtun fi’ş-Şi’ri’l-Arabiyyi’l-Muâsır*, Kahire, Dâru’l-Mârif.
- Derviş, M. (1994) *Dîvânü Mahmûd Dervîş*, Beyrut: Dâru’l-Adve.
- el-Fîrûzâbâdî, (1995) *el-Kâmûsu’l-Muhît*, Dâru’l-Fikr, Beyrut.
- Gassân, K. (1980). *Âidun Îlâ Hayfâ*, Beyrut: Muessesetu’l-Ebhâsi’l-Arabî.
- (2004). *Ummu Sa’d*, Beyrut: Muessesetu’l-Ebhâsi’l-Arabiyye.
- Hannâ, F. (2003). *el-Mûcez fî’l-Edebi’l-Arabî ve Târîhihi*, Beyrut: Dâru’l-Cîl.
- Hartmann, M. (1987). “Irak”, *İslam Ansiklopedisi*, İstanbul: Milli Eğitim Basımevi, VI, 674-679
- Ilan Pappe, (2007). *Modern Filistin Tarihi*, Ter. Nuri Plümer, Ankara: Phoenix Yayınevi.
- İbn Manzûr, (1994). *Lisânu’l-Arab*, Beyrut: Dâru’l-Fikr.
- İlyâ Ebûmâzî, (trs). *Divân İlyâ Ebûmâzî*, Beyrut: Dâru’l-Avde.
- Jacob M. L. (2002). *Modern Arap Edebiyatı Tarihi (20.Yüzyıl)*, Ter. Bedrettin Aytaç, Ankara: T.C. Kültür Bakanlığı Yayınları,
- Kazan, R. (2015) “Arap Edebiyatında Serbest Şiirin İlk Örneklerinden: Bedr Şâkir es-Seyyâb’ın ‘Unşûdetu’l-Matar/Yağmurun Türküsü’ Adlı Şiiri”, *SDÜ. İlahiyat Fakültesi Dergisi* Isparta: Sayı: 34, s.47-74.
- Koca, M. (2017). “Savaş, Göç ve Mülteci Krizi Üzerine Sosyolojik Bir Değerlendirme”, *Geçmişten Günümüze Göç III*, Samsun: Canik Belediyesi Kültür Yayınları, s.1941-1949.
- Mihâil Nuayme, (trs), *Hemsu’l-Cufûn*, Beyrut: Muessesetu Nevfel.
- Nazmî, Abdulbedî’, (trs). *Edebu’l-Mehcer Beyne Asaleti’ş-Şarkı ve Fikri’l-Garb*, Byy: Dâru’l-Fikri’l-Arabî.
- Sâbir, Abdu’d-Dâyim, (1993). *Edebu’l-Mehcer*, Kahire: Dâru’l-Mârif.
- Şirin, V. (2010). *Tarih Yazıları*, İstanbul: Uyamış Yayınevi.
- Tolan, S. (2009). *Limon Ağacı*, Ter. Özkan Özdem, İstanbul: Pegasus Yayınları.
- Vural, T. (2017) “*Türkülerde Göç Algısı*”, *Geçmişten Günümüze Göç III*, Samsun: Canik Belediyesi Kültür Yayınları, s. 2003-2008.
- William L. C. (2004). *Modern Ortadoğu Tarihi*, Ter. Mehmet Harmancı, İstanbul: Agora Kitaplığı.
- Yazıcı, H. (2002). *Göç Edebiyatı*, İstanbul: Kaknüs Yayınları.
- Zevzenî, Ebû Abdullah Huseyn b. Ahmed, (1993). *Şerhu’l-Muallakâti’s-Sebî’*, Tah. Dâru’l-Âlemiyye Komisyonu Beyrut: Dâru’l-Âlemiyye.
- ez-Zu’bî, A. (1994). *İşkâliyyetu’l-Mevt fî’r-Rivâyeti’l-Arabiyye ve’l-Garbiyye*, İrbid-Ürdün: Mektebetu’l-Kettânî.

İslâm Hukukunda Kolaylaştırma İlkesinin Haccın Rükünlerinde Günümüz Uygulaması

Today's Essentials of Pilgrimage Application In Terms of Facilitation Principle in Islamic Law

Dr. Öğr. Üyesi Mücahit ÇOLAK¹ Yüksek Lisans Öğrencisi Murat ÇINAR²

Özet

İslâm dinine göre insanların yaratılış gayesi Allâh (cc)'a ibadet (kulluk) etmektir. (Zariyat, 51/56) Âli İmran suresinin 97.âyeti ile farz kılınan hac ibadeti, İslâm'ın beş şartından biri olması sebebi ile Müslümanların temel ibadetlerindedir. Diğer ibadetlerle kıyasladığımız zaman, hac ibadetinin daha ayrıntılı ve sabır gerektiren bir ibadet olduğunu anlamaktayız. Bu sebeple İslâm hukukunda kolaylaştırma ilkesinin en fazla ihtiyaç duyulduğu ibadetlerden biridir. Bu makalede genel olarak insanların ibadetlerinde ve sosyal hayatlarındaki kolaylaştırma ilkesine Kur'an ve sünnet ışığında kısaca değinilirken, özel olarak Hanefî mezhebine göre haccın rükünlerinde kolaylaştırma ilkesi, daha kapsamlı bir şekilde ele alınıp, farklı mezhep görüşleri mukayese edilerek, haccın rükünlerini ifa ederken, günümüz uygulamasında karşılaşılan problemlerin çözümünde, kolaylaştırma ilkesinden ne ölçüde yararlandığı incelenmiştir.

Anahtar Kelimeler: İslâm hukuku, kolaylaştırma, ibadet, hac.

Abstract

According to Islamic religion, the aim of creation people is to worship Allah (cc). The worship of pilgrimage which is supposed to be done with the 97th verse of the Ali İmran, is one of the five terms of Islam and is the basic worship of the Muslims. When we compare it with other worships, we understand that the pilgrimage is a more detailed and exacting worship. For this reason, the principle of the facilitation in Islamic law is one of the most needed worship services in pilgrimage. While this article briefly discusses the principle of facilitation in the worship and social life of humans in general in the light of the Qur'an and sunnah, the principle of facilitation in the essentials of the pilgrimage according to the Hanafi sect will be handled in a more comprehensive way and different sectarian views will be compared. In this issue, while performing the essentials of the pilgrimage, it has been examined how to make use of the facilitation principle in solving the problems encountered in today's practice.

Keywords: Key words: Islamic law, facilitation, worship, pilgrimage.

¹Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi, İlahiyat Fakültesi, mucahitcolak@erzincan.edu.tr, Orcid ID: <http://orcid.org/0000-0001-5725-7200>

²Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, mcinar24@hotmail.com, Orcid ID: <http://orcid.org/0000-0002-8866-9416>

Giriş

İslâm dininin temel ilkelerinden biri kolaylaştırma ilkesidir. Bu ilkenin varlığı, naslarda bizzat yüsr (kolaylaştırma) kelimesi ile ifade edildiği gibi, bazen de kolaylaştırmaya delalet eden farklı kelimelerle veya cümlelerle de ifade edilebilmektedir. “*Elbette zorluğun yanında bir kolaylık vardır. Gerçekten, zorlukla beraber bir kolaylık daha vardır*” (İnşirah, 94/4, 5). Âyetinde bizzat “kolaylık” kelimesine yer verilmesinden veya kolaylığın zıddı olan zorluğun kaldırıldığı ifadesinden, “kolaylaştırma” ilkesinin varlığını anlamaktayız. “*Allâh her şahsı, ancak gücünün yettiği ölçüde mükellef kılar*” (Bakara, 2/286). Âyet-i kerîmesinde ise, insanlara gücü oranında sorumluluk yüklediğinin ifade edilmesinden, hükümlerde “kolaylaştırma” ilkesinin varlığını, dolaylı olarak anlamaktayız. Allâh (c.c) bizim için seçmiş olduğu son dinde de, üzerimize herhangi bir zorluğu yüklenmediğini bize şu âyeti ile bildirdi: “*O, sizi seçti; Din hususunda üzerinize hiçbir zorluk yükledi*” (Hac, 22/78).

Müctehid imamları fikhî meselelerde hüküm verirken, kendi dönemlerindeki hayat şartlarını göz önünde bulundurarak fetva vermiş olmaları en tabii durumdur. İnsanların yaşam şekillerinin değişmesiyle, tek bir mezhebe bağlı kalınarak ifa edilmesi mümkün olmayan veya belli bir meşakkatı beraberinde getiren durumlarda ise, Şâri'nin emrini daha iyi yerine getirmek için, gerektiği yerde İslâm hukukunda kolaylık ilkesinden hareketle, ruhsatlardan ve farklı mezhep görüşleri doğrultusunda hareket edebilme imkânından yararlanılacağını belirtebiliriz. Çünkü “*Meşakkat teysiri celbeder*” (Mecelle, 1985: md. 17). Hele hac gibi zaman ve mekânla kayıtlı ve de çok yönlü (namaz, oruç, sadaka, kurban gibi ibadetleri içinde barındıran ve sosyal yönü olan) bir ibadeti tek bir mezhebe göre ifa etmeye çalışmak, birtakım imkânsızlıkları veya zorlukları beraberinde getireceği açıktır. Bu nedenle haccın rükünlerini yerine getirirken, günümüzde karşılaşılan sorunları çözmek için, farklı mezhep görüşleri ve dayandıkları deliller ele alınmak suretiyle konu işlenmeye çalışılacaktır.

1. Sosyal Hayatla İlgili Hükümlerde Kolaylaştırma İlkesi

İslâm dini, insanların sosyal hayatta birbirleri ile olan münasebetlerini, kendi hukuk kuralları içinde düzene koymaya çalışırken, karşılaşılan güçlüklerde kolaylaştırma prensibinin ön plana çıktığını görmekteyiz. Mesela: “*Sizden her kim hür mümin kadınları nikâh edecek bir zenginliğe gücü yetmiyorsa, ona da ellerinizin altındaki mümin cariyelerinizden efendilerinin rızası ile nikâhlamak var. Allâh sizin imanınızı daha iyi bilir*” (Nisa, 4/25). Âyet-i kerîmesinden nikâhın kolay olduğunu, “*Allâh her şahsı, ancak gücünün yettiği ölçüde mükellef kılar*” (Bakara, 1/286). Âyet-i kerîmesinden ise genel anlamda sorumluluklarımızın kolay olduğunu anlamaktayız.

“*Köre vebal yoktur, topala da vebal yoktur, hastaya da vebal yoktur. (Bunlar savaşa katılmak zorunda değildirler.) Kim Allâh'a ve Peygamberine itaat ederse, Allâh onu altından ırmaklar akan cennetlere sokar. Kim de geri kalırsa, onu acı bir azaba uğratar*” (Fetih,

* Ruhsat: Sözlükte “İzin, kolaylık, hisse, lisans gibi anlamlara gelir. Fıkıh usûlü terimi olarak ruhsat; Aslı hükmü vâcip kılan sebep devam etmekle beraber özel hallerde mazeret sayılacak bir meşakkatten dolayı halkın ihtiyacını dikkate almak veya mükellefe kolaylık sağlamak amacıyla meşru kılınmış hükümlerdir. Ruhsat sebepleri: Yolculuk, hastalık, cebir ve tehdiye maruz kalma (ikrâh) gibi durumlardır. (bk: Şâtîbî, Thk: Dıraz, ts: 224, 225; Firûzâbâdi, 1987: 800; Zuhaylî, 1999: 141-143; Çalış, 2013: 124-164)

48/17). Âyetinde, Cenab-ı Hak bir takım özürlerini sayarak, onları âyette zikretmesinin sebebi; İlgili kişilere ayrı bir önem vermesi ve bunlar için ruhsat alanlarını genişleterek, nimet ve külfet dengesini dikkate alarak, sorumluluk ve yükümlülüklerini hafifleterek kolaylaştırmayı murad etmiş olabilir.

İnsan, günah işlemeye ve hata yapmaya müsait bir özellikte yaratıldığı için, yaşantısının belli dönemlerinde bilerek veya bilmeyerek günah işlemiş olabilir. İşlenen günahların affedilmesi için tövbe kapısının açık olması, mükellefiyetlerimizi yerine getirmede bize tanınan kolaylıklardan biridir. “*Ancak tövbe edip durumlarını düzeltenler ve gerçeği açıkça ortaya koyanlar başkadır. Zira ben onların tövbelerini kabul ederim. Ben tövbeyi çokça kabul eden ve çokça esirgeyenim*” (Bakara, 2/160). “*Ancak, bundan sonra tövbe edip yola gelenler başka. Çünkü Allâh çok bağışlayıcı ve merhametlidir*” (Âl-i İmran, 3/89). Gibi âyetlerde Allâh (c.c) tövbelerimizi kabul edip, günahlarımızı affedeceğini bizlere vaad etmektedir. Sünnet-i seniyyenin ölçülerini aşarak kendimizi zora sokmamamız gerektiğini de Allâh Resûlünün Abdullah b. Amr’a yapmış olduğu şu tavsiyesinden anlamaktayız: “*Nefsinin, senin üzerinde hakkı var, ailenin senin üzerinde hakkı var. Şu halde bazen oruç tut, bazen tutma. Gecenin bir kısmında ibadet et, diğer kısmında uyu, birde her aydan oruç tut, bazen tutma. Çünkü yapılan bir hayırlı amele on misliyle sevap verilir. Dolayısıyla bu üç gün bütün senenin orucu gibidir*”. Nitekim bu sahâbi daha sonra, “*Keşke Resûl-ü Ekrem’in (s.a.) ruhsatını kabul etseydim diye hayıflanmıştı*” (Buhârî, 1981: “Savm,” 55, 56, 57).

Değişen hayat şartları içerisinde, kolaylaştırma yolunun takip edilmesinin hadislerde belirtildiği anlaşılmaktadır. Nitekim Hz. Peygamber (s.a.v) Ebu Musa ve Muâz b. Cebbel’i (r.a) Yemen’e gönderirken onlara yaptığı şu tavsiyeden anlamaktayız: “*Kolaylaştırınız, zorlaştırmayınız. Sevdiniz, nefret ettirmeyiniz. Uyum içinde olunuz, ihtilafa düşmeyiniz*” (Buhârî, 1981: “Cihad”, 164). Diğer yandan Peygamber efendimiz başka bir hadisinde “*Allâh’a en sevgili olan din, müsamaha ve kolaylık üzerine kurulmuş olan hanifliktir*” (Buhârî, 1981: “İman”, 29), diye buyurarak, dinimizin kolaylık yönüne dikkatimizi çekmiştir.

2. İbadetlerle İlgili Hükümlerde Kolaylaştırma İlkesi

Bu kısımda abdest, namaz, oruç, namazların kasrı ve cem’i konusuna değinildikten sonra ağırlıklı olarak hac ibadeti üzerinde durulacaktır.

2.1. Abdestle İlgili Hükümlerde Kolaylaştırma İlkesi

Abdestsizlik hali birtakım ibadetlerin yapılmasına engel olan bir durumdur. Yani bazı ibadetlerimizi yerine getirirken abdestli olmamız ön şarttır. Su ile abdest almamızın gerektiği yerlerde, şayet su ile abdest alma imkânı bulamazsak, teyemmüm yaparak abdestsizlik halimizi giderebileceğimizin âyetle ifade edilmesi, abdestte bize tanınan kolaylıklardan biridir. Konu ile ilgili âyette şöyle buyruluyor: “*Ey iman edenler! Namaz kılmaya kalktığınız zaman yüzlerinizi, dirseklerinize kadar ellerinizi yıkayın; Başlarınızı meshedip, topuklara kadar ayaklarınızı da (yıkayın). Eğer cünüp oldunuz ise, boy abdesti alın. Hasta yahut yolculuk halinde bulunursanız, yahut biriniz tuvaletten gelirse, yahut da kadınlara dokunmuşsanız (Cinsî birleşme yapmışsanız) ve bu hallerde su bulamamışsanız, temiz toprakla teyemmüm edin de yüzünüzü ve (dirseklere kadar) ellerinizi onunla meshedin.*”

Allâh size herhangi bir güçlük çıkarmak istemez; Fakat sizi tertemiz kılmak ve size (ihsan ettiği) nimetini tamamlamak ister; Umulur ki şükredersiniz” (Mâide, 5/6).

Suya erişme imkânının bulunmadığı veya su ile temas halinde kişinin zarar görme ihtimalinin ortaya çıkması veya az miktarda su olması sebebiyle, zaruri ihtiyaçların karşılanmasında öncelikli olarak kullanılması gibi sebeplerle, suyun abdest almada kullanılmaması durumunda, temiz toprağın abdest alma ve temizlenme aracı olması, Rabbimizin Müslümanlara tanıdığı kolaylıklardan biridir. Çünkü kişi normal abdestle yapmış olduğu tüm ibadetleri teyemmümle de yapabilir.

2. 2. Namaz İbadeti İle İlgili Hükümlerde Kolaylaştırma İlkesi

Namaz, İslâm dininin temel esaslarından biridir. Bu sebeple Müslümanın hayatında yer alan, en önemli ibadetlerdendir. Hangi şart ve durumda olursa olsun, mükellef güç yetirebildiği şekliyle, namazını kılmak durumundadır. Çünkü insanların yaratılış gayesi, Allâh’a olan kulluğudur. Namazda Allâh’a olan kulluğun en önemli göstergelerinden biridir. Günde beş vakit kılınmasının farziyeti âyetlerle ve mütevatir^{*} sünnetle sabittir. Âyet-i kerîmelerde şöyle buyruluyor. “*Gündüzün güneş dönüp gecenin karanlığı bastırıcaya kadar (belli vakitlerde) namaz kıl; Bir de sabah namazını. Çünkü sabah namazı şahitlidir. Gecenin bir kısmında uyanarak, sana mahsus bir nafîle olmak üzere namaz kıl. (böylece) Rabbinin, seni, övgüye değer bir makama göndereceği umulur*” (İsrâ, 17/78, 79). Hadisi şerifte ise şöyle buyruluyor: “*İslâm beş temel esas üzerine kurulmuştur. Allâh’tan başka ilâh olmadığına ve Muhammed (s.a.s.)’in Allah’ın elçisi olduğuna tanıklık etmek, namazı dosdoğru kılmak, zekâtı vermek, hac yapmak ve Ramazan orucunu tutmak*” (Müslim, 1981: “İman”, 19, 22).

Bir zaruret sebebi ile namazları kolaylaştırma açısından ele aldığımızda iki farklı durumun ön plana çıktığını görmekteyiz.

2. 2. 1. Namazları Kısaltma (kasr-ı salât) Yoluyla Kolaylaştırma

Yolculuk durumunda namazların kısaltılabileceği ile ilgili olarak âyette: “*Yeryüzünde sefere çıktığınız zaman kâfirlerin size kötülük etmelerinden endişe ederseniz, namazı kısaltmanızda size bir günah yoktur. Şüphesiz kâfirler, sizin apaçık düşmanınızdır*” (Nisâ, 4/101) buyrulmaktadır. Konu ile ilgili âyeti, sünnet verilerinden faydalanarak yorumladığımızda, âyetteki kaydın genel tesbit amaçlı olduğunu ve bu hükmün bütün yolculukları kapsayan bir hüküm olduğu sonucuna varmaktayız. Çünkü cihad seferi dışında da namazların kısaltılıp kısaltılmaması konusu Peygamber efendimiz devrinde de gündeme geldiği görülmektedir. Ya’la b. Ümeyye bu konuyu Hz. Ömer’e sormuş: “*Allâh ‘korkarsanız’ diyor, ama artık bu durum ortadan kalktı, ne dersiniz?*” Hz. Ömer’ in cevabı şu olmuştur: Bende senin gibi bu işi garip buldum ve Hz. Peygamber’e sordum: “*Bu Allâh’ın size bir sadakasıdır, öyle ise sizde onun sadakasını kabul edin buyurdular*” (Müslim, 1981: “Müsâfirin”, 4). Yine “*Biz Kur’an da korku namazı ile yolcu olmayanların namazını buluyoruz, fakat yolcu namazını bulamıyoruz*” şeklinde bir soru üzerine Abdullah b. Ömer’in yaptığı şu açıklama da bu konuyu daha açık hale getirmektedir: “*Biz hiçbir şey*

^{*}Mütevatir: Hadisin Hz. Peygamber tarafından söylendiği konusunda hiçbir kuşku bulunmaması demektir. (bk: Apaydın, “Mütevatir”, 2006: 208)

bilmez iken Allâh Teâla Muhammed'i Peygamber olarak gönderdi: Biz ancak onun yaptığını görüp yapıyoruz" (Mâlik, 1981: "Kasrû's-salât",7). Kişi yolculuk halinde iken belli bir meşakkat içinde olduğu tabii bir durumdur. Bu meşakkat durumunda namazların kısaltılarak, farzların iki rek'ata indirilmesi yolcu açısından önemli bir kolaylık olabilir.

2. 2. 2. İki Vaktin Namazını Birden Kılma (Cem) Yoluyla Kolaylaştırma

İslâm dininin temel esaslarından biri olan namazların vaktinde kılınması asıl olan ve teşvik edilen durumdur. Çünkü birçok hadiste kişinin iman etmesinden sonra işleyeceği en hayırlı amelin vaktinde kılacağı namaz olduğu ifade edilmiştir (Tirmizî, 1981: es-Sünen, "Salât," 173, I, s. 325, 326; Buhârî, 1981: "Mevâkitü's-Salât," 5; Müslim, 1981: "İman", 140).

Namazla ilgili bu temel kriterler geçerli olmakla beraber, birtakım durumların oluşması durumunda iki ayrı namazın beraberce kılınması da içtihatla ulaşılan bir sonuçtur. Mesela Arafat ve Müzdelife'de namazların cem^{*} edilebileceği de hadise dayanan bir uygulamadır. Abdullah İbn Mes'ud (r.a) konu ile ilgili olarak şöyle buyuruyor: "*Ben Resûlullâh (s.a.v.)'ı şu ikisi hariç, vakti dışında tek bir namazı kıldığını görmedim: Arafat'ta öğle ile ikindiye, Müzdelife'de akşamla yatsıyı birlikte kıldı*" (Buhârî, 1981:"Hac",99, Müslim, 1981: "Hac", 292). Arafat ve Müzdelife'de, hacıların bu zorlu süreç içinde namazları birleştirerek kılmaları, ibadetlerdeki kolaylığa örnek teşkil edecek mahiyettedir.

İki vakti birleştirme ve namazları kısaltmanın yanında, Peygamber efendimiz bizzat namaz kılarken de kolaylaştırmayı tercih etmemiz konusunda bizleri uyardığını şu hadisten anlamaktayız: Bir şahsın, Muaz b. Cebel'in namaz kıldırmasındaki uzunluğu Hz. Peygamber'e şikayet etmesi üzerine, Resûlullâh (s.a.) Muaz'a öfkelenerek: "*Sen fitne misin*"? diye uyarıda bulunmuş ve ardından şöyle buyurmuştur: "*Ey insanlar! Sizler (insanları dinden) nefret ettiriyorsunuz. Kim namaz kıldırırsa, namazı hafif tutsun; Çünkü cemaat arasında hasta, güçsüz ve iş-güç sahibi olanlar vardır*" (Müslim, 1981: "Salât", 182, 186).

Müslümanların temel ibadetlerinden biri olan namazın (gerekli şartların oluşması durumunda) kısaltılarak veya cem edilerek kılınmasından, bu ibadette kolaylaştırma ilkesinin var olduğunu anlamaktayız.

2. 3. Oruç İbadeti ile İlgili Hükümlerde Kolaylaştırma İlkesi

Orucu kolaylaştırma prensibi açısından ele aldığımızda şu durumların ön plana çıktığını görmekteyiz: Oruçlu kişi yolculuk esnasında veya hasta olması durumunda, orucunu tutmayıp sonra kaza edebilir. Şayet hastalığı sürekli ise fidye ile oruç mükellefiyetini yerine getirebilir. Konu ile ilgili olarak âyet-i kerîmede şöyle buyruluyor: "*Sayıli günlerde olmak üzere (Oruç size farz kılındı). Sizden her kim hasta yahut yolcu*

* Cem: Cem öğle ile ikindi ve akşam ile yatsı namazlarının birlikte kılınmasını ifade eder. Beş vakit namazdan her birinin kendine ayrılan vakit içinde kılınması farz olmakla beraber bazı özel durumlarda öğle ile ikindi ve akşam ile yatsı namazlarının birleştirilerek kılınması câiz görülmüştür. Birleştirilen iki namazın, öncekinin vaktinde kılınmasına cem-i takdîm denir. Önceki namazın kendisine ayrılan vaktin son kısmında, sonraki namazın vaktinin ilk kısmında kılınması halinde ise cem-i sûrî denilen sadece dış görünüşte bir cem meydana gelmiş olur. (bk: Serahsî, çev. Kutlay v.dğr. Akşit, (edt.), IV, 2008: 266; Ünal, "Cem", 1993: 277).

olursa (tutamadığı günler kadar) diğer günlerde kaza eder. (İhtiyarlık veya şifa umudu kalmamış hastalık gibi devamlı mazereti olup da) oruç tutmaya güçleri yetmeyenlere bir fakiri doyuracak fidye gerekir. Bununla beraber kim gönüllü olarak hayır yaparsa, bu kendisi için daha iyidir. Eğer bilerseniz (güçlüğüne rağmen) oruç tutmanız sizin için daha hayırlıdır” (Bakara, 2/184).

Sahâbe dönemi uygulamalarında gerektiği yerde oruç tutmama ruhsatından faydalandığını görmekteyiz. Nitekim Sahâbe, Resûlullâh (s.a.v) ile birlikte yolculuk yaparlardı. İçlerinden kimisi namazı tam kılar, kimisi de kısaltırdı. Bazıları oruç tutar bazıları tutmazdı. Fakat hiçbiri diğerini kınamazdı (Buhârî, 1981: “Savm”, 37).

Seferde farz orucu tutmakta zorluk ve sıkıntı çeken bir kişinin ruhsatla amel ederek tutamadığı günleri daha sonra kaza etmesine izin verilmesi bu kolaylığın bir sonucudur.

2. 4. Hac İbadeti İle İlgili Hükümlerde Kolaylaştırma İlkesi

Hac; Kelime olarak kast etmek (el-İsfehânî, 1961: 106-107), “*Allâh’a yönelme, günahlardan arınma, Hak yolunda ferağat gösterme ve dinin özüyle temasa geçme*” (Karagöz, 2005: 210) anlamlarına gelir.

Terim olarak, imkânı olan her Müslümanın belirlenmiş zaman içinde Kâ’be’yi, Arafat, Müzdelife ve Mina’yı ziyaret etmek ve belli bazı dinî görevleri şart ve usulüne uygun olarak yerine getirmek suretiyle yapmış olduğu ibadeti ifade eder” (İbn Hümâm, 1995: 414). İslâm dininin temel ibadetlerinden de biridir. Bu sebeple kadın olsun erkek olsun akıl baliğ olan ve diğer şartları tutan her Müslümanın üzerine farzı ayındır (Kâsânî, II, 1982: 119, 120). Aynı zamanda temelleri Hz. İbrâhîm dönemine kadar uzanan bir ibadettir” (Hac 22/26). Farziyeti kitap (Hac, 22/27) ve sünnetle (Buhârî, 1981: “İman”, 1. 1, 8) sabittir. Bir istisnası (kul hakkı) hariç, hacca kadar yapılan günahların affedilmesine sebep olan bir ibadettir (Buhârî, 1981: “Hac”, 4. II, 1141). İnsanların günahlardan en fazla âzâd olduğu bir zaman dilimini bünyesinde barındırır (Müslim, 1981: “Hac”, 436). Eğer bu ibadeti kadınlar yaparsa, bunun onlar için cihad yerine geçeceğini hadisi şerif bizlere bildirmiştir (İbn Mâce, 1981: “Menâsik”, 8, II, 968). Bülüğa ermeyen çocuğun yaptığı hac ise nâfile olur. Nihayet hac, karşılığında cennet olan bir ibadettir (Tirmizî, 1981: “Hac”, 90, III, 272).

Genel anlamda hac ibadetini incelediğimizde, kolaylaştırma ilkesinin varlığının, haccın tüm unsurlarında yer aldığını anlamaktayız. Fakat haccın tüm unsurlarını kolaylaştırma ilkesi açısından ele aldığımızda, bir makale boyutlarını aşacak kadar uzun bir konu ile karşılaşacağımız için, bu makalede sadece haccın rükünlerinde kolaylaştırma ilkesini ele almayı uygun gördük.

Haccın iki rüknü vardır: Birisi Arafat vakfesi diğeri ise ziyaret tavafıdır (Kâsânî, II, 1982: 125). Kolaylaştırma ilkesinin bu iki rükünde incelenmesi çalışmamızın temel konusudur.

2. 4. 1. Arafat’ta Vakfe Ve Kolaylaştırma İlkesi

Arafat’ta vakfe yapmak haccın rükünlerinden biridir (eş-Şirbînî, 2010: 326). Çünkü âyeti kerîmede şöyle buyruluyor: “*Arafat’tan ayrılıp akın ettiğinizde Meş’âr-i Haram’da Allâh’ı zikredin ve O’nu size gösterdiği şekilde anın. Şüphesiz siz daha önce yanlış*

gidenlerden idiniz” (Bakara, 2/198). Hadisi şerifte ise “*Hac Araf’tır*” diye buyrulmaktadır (Nesâî, 1981: “Menâsikü’l-hac”, 203. V, 256; İbn Mâce, 1981: “Menâsik”, 57).

Arafat vakfesinin rükunleri ise ihramlı olarak belirlenmiş zaman içinde Arafat arazisinde bulunmaktır (Şirbînî, VI, 2010: 221; Serahsî, IV, 2008: 74; İbn Rüşd, 2007: 392-394).

Vakfenin Zamanı: Arafat vakfesinin zamanı, Arefe günü (Kurban Bayramından bir gün önce) güneşin zevalinden bayram günü fecrin doğuşuna kadardır (Kâsânî, II, 1982: 125). Gün içinde vakfenin başlama zamanı mezhep imâmları arasında ihtilafıdır. Vakfenin bitiş zamanının, bayramın birinci günü fecri sadık (Sabah namazının başlangıç vakti) olduğu konusunda ise ittifak vardır. Hanefî, Şafîî ve Mâlikî mezhebine göre vakfenin gün içinde başlama zamanı, Arefe günü zeval (Güneşin batıya meyil etme zamanı) vaktidir. Hanbelî mezhebinde ise vakfenin başlama zamanı; Arefe günü fecrin doğuşundan, Kurban Bayramı günü fecrin doğuşuna kadar olan süredir. Mükellef bir kişi bu zamanın bir bölümünde Arafat’ta bulunursa hacca yetişmiş olur. Gündüzün Arafat’a gelip de güneş batmadan Arafat’tan ayrılan kimse, Mâlikî mezhebine göre gecenin bir vaktinde tekrar Arafat’a uğraması gerekir. Şayet uğramazsa ertesi sene haccını kaza eder. Şafîî mezhebinde güneş batmadan Arafat’tan ayrılan kişinin kurban kesmesi farz, Hanefî mezhebinde ise vâciptir. Güneş batmadan Arafat’tan ayrılan kimse gece tekrar Arafat’a dönerse ceza düşer (Serahsî, IV, 2008: 105, 106; İbn Kudâme, çev. Tunçer, II, 2015: 229, 230; İbn Rüşd, 2007: 394; Şirbînî, VI, 2010: 221). Yukarıdaki görüşler sebebi ile vakfeyi zeval ile güneşin batması arasında yapmaya çalışmak vakfenin sıhhati açısından en sağlam yoldur. Çünkü bunda ittifak vardır. Şayet hacı adayı zevalden sonra dinen geçerli bir özür sebebi ile Arafat’tan ayrılma durumunda kalırsa, bu özre mukabil, Hanbelî mezhebine göre vakfeyi zevalden önce yapılabilir.

Vakfenin Yapılacağı Mekân: Arafat vakfesinin mekânı Urene vadisi hariç Arafat arazisinin her yeridir (İbn Mâce, 1981: “Hac”, I, 1002; Mâlik, 1981: “Hac”, I, 388; Hanbel, IV, 1981: 82; Kâsânî, II, 1982: 151; Müslim, 1981: “Hac”, 149, I, 893).

Arafat’ta ki vakfeye dair bazı kolaylıkları şöyle özetleyebiliriz: Hanefî mezhebine göre ihramlı olarak Arafat’ta bulunan kimse şayet bayılır ve bu şekli ile arkadaşları ona vakfe yaptırırsa bu câizdir. Çünkü vakfe vaktinde Arafat’ta bulunması ile vakfe yerine gelmiş olur. Bir kimse vakfe vaktinde bilmeden Arafat’tan geçse bu yine sahihtir. Cünüp ve hayızlı kimsenin, o gün ikindiye kılınsın veya kılmasın vakfesi câizdir. Çünkü vakfe Beytullâh’a ait bir ibadet değildir. Bu sebeple abdestli olma da şart değildir.

Beş vakit namazdan her birinin kendine ayrılan vakit içinde kılınması farz olmakla beraber, Arafat’ta öğle ile ikindi namazlarının birleştirilerek (cem) kılınması câiz görülmüştür. Birleştirilen iki namazın, öncekinin vaktinde kılınmasına cem-i takdîm denir. Önceki namazın kendisine ayrılan vaktin son kısmında, sonraki namazın vaktinin ilk kısmında kılınması halinde ise cem-i sûrî denilen sadece dış görünüşte bir cem meydana gelmiş olur (Serahsî, I, 2008: 266; Ünal, “Cem”, 1993: 277).

Ebû Hanîfe’ye göre öğle ve ikindi namazlarını cem’-i takdim ile kılınabilmesi için; İhramlı olarak Arafat’ta bulunmak ve Nemire Mescid’inde cemâat-i kübra ile kılınması zorunludur. Ebû Yûsuf ve İmâmı Muhammed ile Şafîî, Mâlikî ve Hanbelî mezheplerine

göre, Arafe günü hac için ihramlı olanların, öğle ve ikinci namazlarını, ister Mescid'i Nemîre'de ister çadırlarda, ister cemaatle, isterse münferid olsun herkesin cem'-i takdim ile kılması sünnettir (Kâsânî, II, 1982: 152, 153; İbn Rüşd, 2007: 393; eş- Şirbînî, VI, 2010: 221, 22; İbn Kudâme, çev. Tunçer, II, 2015: 225, 226).

Ebû Hanîfe'ye göre namazların Arafat'ta cem edilmesi için, imamın bulunmasının yanında cemaatinde bulunmasının şart olmasının sebebi bu namazları cuma namazı gibi kabul etmesindedir (Serahsî, IV, 2008:102).

Arafat'ta namazların cem edilerek kılınması hacılar açısından kolaylıktır. İmâm Âzam'a göre Arafat'ta hacıların namazlarını cem şeklinde kılabilmeleri için, Mescid'i Nemire'de cemaati kübra ile kılma zorunda olmaları, günümüzde tüm hacılar açısından yerine getirilmesi imkânsız bir durumdur. Çünkü milyonlarca hacıyı Mescid'i Nemire'de bir araya getirmek mümkün değildir. Bu sebeple Namazların Arafat bölgesinde ferdi olarak da kılınabilmesinin câiz olacağı (Kâsânî, II, 1982: 152, 153; Serahsî, IV, 2008: 74; İbn Rüşd, 2007: 393; eş- Şirbînî, VI, 2010: 221, 22. İbn Kudâme, çev. A. Tunçer, II, 2015: 225, 226) hükmünü veren müctehidlerin görüşlerine göre amel edilmesinin, karşılaşılan güçlüklerde kolaylığı tercih etmede, günümüz şartlarına daha uygun olacağı ifade edebiliriz.

Arafat Vakfesinde İhramlı Olma zorunluluğu Ve İhramlıya Tanınan Kolaylıklar: Vakfe mutlaka ihramlı olarak yapılır. Hac görevini yapan kimse hac yapmaya niyet eder ve telbiye* getirir. Böylece ihrama girmiş olur. Telbiye getirirken kadın için sünnet olan, kendi işiteceği miktardan fazla sesini yükseltmemesidir (İbn Kudâme: III, 1993: 330; İbn Hümmâm, II, 1995: 514.). İhrama girmeden yapılan hac geçerli olmaz (Şirbînî, VI, 2010: 326). İhram denilmesinin sebebi harem bölgesine girmeyi gerektirdiği için veya normal zamanda yapılması helal olan bazı davranışların haram olması sebebiyledir (Şirbînî, VI, 2010: 97; İbn Rüşd, 2007: 381, 382).

Harem bölgesine ihramlı olarak girilmesinin vücubiyeti, bir hükmü icra etmede, ihramın şart olmasından dolayıdır. Şâri'nin vücubiyetinden dolayı değildir. Hanefiler ve bir kısım Şafîliler ihramsız olarak Harem bölgesine girilemeyeceği görüşünde olmalarına rağmen, bir kısım Şafîliler ve Hanbelîler ise (hac ve umre gibi) bir ibadetin dışında bu beldelere girmeği diğer beldelere girmek gibi değerlendirmişlerdir (İbn Kudâme, III, 1993: 269).

Hac için ihrama girdikten sonra ihramlıya bir takım kolaylıklar tanınmıştır ki, bu kolaylıkları şu şekilde özetleyebiliriz: Mîkat sınırlarının dışından gelerek hac yapmaya niyet eden bir kişinin mîkat sınırlarını ihramlı geçmesi gerekir. Şayet ihramlı geçmeden Mekke'ye gelirse bu kişinin mîkat yerine dönme imkânı varsa geri döner ve mîkatta ihrama girerek tekrar Mekke'ye gelebilir. Şayet mîkata geri dönmez ise kurban kesmek kaydı ile bulunduğu yerde ihrama girebilir. Mekke'liler ise hac için buldukları yerde ihrama girebilirler (Serahsî, IV, 2008: 114).

*Telbiye: "Lebbeyk Allâhümme lebbeyk. Lebbeyke la şerîke leke lebbeyk. İnnel hamde venni'mete leke vel mülk la şerîke lek "Buyur Allahım buyur! Buyur, senin hiçbir ortağın yoktur. Buyur, şüphesiz her türlü övgü, nimet, mülk ve hükümler sana mahsustur. Senin ortağın yoktur" Peygamberimiz (a.s.) böyle telbiye getirmiştir (Ebû Dâvûd, "Menâsik", 27; II, Tirmizî, "Hac", 13. III; 825).

Hacı adayı ihramdan önce kokulanıp yağlanabilir, sonra bu kokunun etkisi ihramdan sonra devam ederse bunun herhangi bir zararı olmaz. İhramlı kişi tedavi için ayağının çatlaklarında kokuluda olsa krem veya yağ kullanabilir. Çünkü bundan maksat tedavidir. Tedavi amacı olmaksızın bu tür yağ kullanırsa İmâm Âzam'a göre dem (küçükbaş hayvan) kesmesi gerekir. İmâm Muhammed ve Ebû Yûsuf'a göre ise sadaka gerekir. (İbn Hümâm, III, 1995: 36,38) İhramlı kişi, kırık organı sardırabilir. Ağrıyan dişini çektirebilir. Gusül abdesti alabilir, kolları dışarıda olmak kaydı ile kaftanını üzerine alabilir. Dikişli olmamak kaydı ile yelek giyebilir, beline bağlamak üzere içine parasını koyacağı bir kuşak ve kemer bağlayabilir, ihramlı kadın eldiven takabilir, ipekli elbise giyebilir, zinet takabilir, başörtüsü yüzüne dokunmayacak şekilde başından yüzüne sarkıtabilir, çünkü yüzün örtülmesi yüze dokunan bir şeyle gerçekleşir. Kişinin ihramlı iken kokusuz sürme kullanmasında bir sakınca yoktur (İbn Kudâme, III, 1993: 327; Serahsî, IV, 2008: 229-239; İbn Hümâm, 1995: 514).

2. 4. 2. Tavaf Ve Kolaylaştırma İlkesi

Tavaf, bir engel olmaksızın Kâ'be'nin etrafında usulüne uygun biçimde dönmek anlamındadır (Kâsânî, II,1982: 131; Fruzâbâdi,1987: 1088). Kâ'be sol tarafa alınarak Hacer-i esved hizasından başlanıp aynı noktada tamamlanan her dönüşü "şavt" ve yedi şavta tavaf adı verilir. Tavafin yapıldığı alana metâf denilir (İbn Rüşd, 2007: 385, 386; Öğüt, "Tavaf", 2011: 178).

Tavafin çeşitleri ve sayısı: Tavaf denilince akla hac için farz olan ziyaret tavafi gelse de yapılış zamanı ve amacına göre farklı tavaf çeşitleri vardır. İslâm hukukçuları kudüm, ziyaret ve vedâ tavafi olmak üzere tavafi üç farklı başlık altında incelemişlerdir. Kudüm tavafi, Mekke'ye yeni girildiği zaman yapılan tavaftır. Ziyaret tavafi, bayram günü Cemratü'l-Akabe denilen büyük cemrenin taşları atıldıktan sonra yapılan tavaftır. Vedâ tavafi da kişinin Mekke'den ayrılacağı sırada yaptığı tavaftır. Bu tavaflar içinde vücubiyet ifade eden, farz olan tavaf, yapılmadığı takdirde hac yerine gelmeyen ve kurban kesmekle telafi edilemeyen tavaf, ziyaret tavafidir (İbn Rüşd, 2007: 389).

Kur'an-ı Kerimde, "*Sonra kirlerini gidersinler; Adaklarını yerine getirsinler ve o Eski Ev'i (Kâbe'yi) tavaf etsinler*" (Hac, 22/29), âyeti sebebiyle tavaf haccın farzlarından biridir.

2. 4. 2. 1. Tavafi Abdestli Yapma Zorunluluğu

Kişinin tavaf yaparken abdestinin olmaması çok fazla sorun teşkil etmemektedir. Çünkü tavaftaki bu eksikliğin telafi edilebilmesinin önünde ciddi bir engel yoktur. Mesela, Kişinin abdesti tavaf esnasında bozulursa iki görüş vardır. İmâm Mâlik ve Şafiî'ye göre, abdest aldıktan sonra kaldığı yerden devam eder. Ahmed b. Hanbel'e göre ise isterse kaldığı yerden devam eder, isterse tavafa yeniden başlar (İbn Kudâme, III, 1993: 397). Ebû Hanifeye göre bu hali ile tavaf yapılırsa ve bayram günlerinde iade ederse bir ceza gerekmez. Bayram günlerinden sonra iade ederse veya iade etmeden memleketine dönerse dem (küçükbaş hayvan) kesmesi gerekir.

Tavafin hükmi açıdan temiz yapılma zorunluluğu özellikle özel günlerinde hac ve umre için Mekke'de bulunup da, abdestsizlik hali sona ermeden Mekke'den ayrılma durumunda kalan kadınlar için büyük sorun teşkil ettiği için, konuyu cünüp, hayız ve nifas yönüyle ele almanın yararlı olacağı kanaatindeyiz. Çünkü hacda tavafin cünüp ve hayız-nifas

halinden temiz olarak yapılmasının gerekli olduğunu şu hadisi şeriften anlamaktayız. Hz. Âişe den naklen; “*Rasûlullâh ile birlikte, haccetmek için yola çıkmıştık. Harem’i Şerife gelince, ben adet görmeye başladım. Bu halimle hac edemeyeceğim diye, ağlıyordum. Hz. Peygamber yanıma geldiğinde ağladığımı gördü ve sordu. Ben, herhalde bu yıl hac yapamayacağım dedim. Bana, ‘Sen adet mi görüyorsun?’ Dedi. Evet cevabını duyunca, ‘Bu hal, Allâh’ın kadınlar için yazdığı bir kaderdir. Merak etme, sen hacıların yaptığı şekilde bütün hac hükümlerini yap, ancak temizleninceye kadar Kâ’be’yi tavaf etme’ buyurdu”* (Buhârî, 1981: “Hayz”, 1, 7; “Hac” 71; “Edâhi”, 3, 10).

Konu ile ilgili olarak yukarıdaki hadisi şerif kadınların hacda tavaf dışında tüm hac vazifelerini yapabileceklerini bize bildirmektedir. Kadınların bu hali ile tavaf yapamayacaklarını Peygamber efendimizin bildirmesi sebebi ile de müctehid imâmları, tavaf esnasında temizliği farklı değerlendirmeye tabi tutmuşlardır. Konuya yaklaşımları gelecek başlıklar altında değerlendirilecektir.

2.4.2.1.1. Tavaf Esnasında Cünüp veya Hayız-Nifas Hallerinden Temiz Bulunmanın Farz Olduğunu Savunan Görüşler

Tavaf esnasında abdestli olmak Şafiî mezhebine göre tavafın farzlarından. Çünkü Hz. Peygamber (s.a.v) şu hadisi şerifi ile tavafı namaza benzetmiştir: “*Dikkat edin, tavaf namazdır. Ancak, tavaf esnasında konuşmak mübahtır. Kim tavaf yaparken konuşursa, hayır söylesin*” (Tirmizî, 1981: “Hac”: 112; Nesâî, 1981: “Menâsik”, 136). Yani namaz için abdestin hükmü nasıl farz ise tavaf için de abdestin hükmü farzdır. Bu sebeple tavaf esnasında abdesti bozulan kişi, abdest alıp kaldığı yerden devam eder. Bir görüşe göre de tavafa yeni baştan başlar (Şirbînî, VI, 2010: 152, 153).

İslam hukukçularının bir kısmı ise, Hz. Peygamberin Âişe ve Esmâ binti Humeys’a hitaben: “*Kâ’be’yi tavaf dışında, hacıların yaptığı bütün amelleri yapabilirsin*” (Buhârî, 1981: “Hayz”, 7). Şeklindeki hadisi yanında, Hz. Peygamber’in Mekke’ye geldiğinde, önce abdest alıp, sonra tavaf ettiği (Buhârî, 1981: “Hac”, 78), şeklindeki haberlere dayanarak tavafta abdestin farz olduğu hükmünü vermişlerdir.

İmâm Mâlik de ister yanlışlıkla olsun ister bilerek olsun abdestsiz yapılan tavafın yeterli olmayacağı görüşündedir (İbn Rüşd, 2007: 388).

Ahmed bin Hanbel’den gelen meşhur görüşe göre Peygamber efendimiz (s.a.v) in tavafı namaza benzetmesi sebebi ile hadesten temizlenmek tavafın sıhhat şartlarındandır. Ebu Hüreyre’den gelen şu hadisi şerif Hanbelîlerin delilidir: Hz Ebu Bekir (r.a) , Hz. Peygamber (s.a.v)’in kendisini hac emiri tayin ettiği vedâ haccından bir sene önceki hacda, Kurban Bayramının birinci gününde, insanlar arasında: “*Artık bu yıldan sonra hiçbir müşrik hac etmesin ve hiçbir çıplakda Beyt’i tavaf etmesin*”, diye ilan eden birçok münadi ile beni göndermişti (Müslim, “Hac”, 435, 1981: 982). Çünkü hac Beytullâh’a bağlı bir ibadettir. Bu nedenle temiz olmak şarttır (İbn kudâme, çev. Tunçer, II, 2015: 206, 207). Bu üç mezhebe göre tavafı abdestli yapmanın hükmü farzdır.

2.4.2.1.2. Tavaf Esnasında Cünüp ya da Hayız-Nifas Hallerinden Temiz Bulunmanın Vacip Olduğunu Savunan Görüşler

Hanefilere göre abdestsiz kişinin tavafi geçerlidir. Fakat daha faziletli olan, bu tavafi yeniden yapmasıdır. Yeniden yapmazsa ceza kurbanı vâcip olur. Hanefilerin delili âyette emredilenin sadece tavaf olmasıdır. Allâhu Teâlâ “Tâvaf etsinler” (Hac, 22/29) buyurmaktadır. Tavaf ise Beytullâh’ın etrafında dönmeye verilen isimdir. Bu abdestsiz de gerçekleşebilir. Tavafta abdestin şart koşulmasını âyet üzerine ilave olarak gören Hanefiler, bunun haber-i vâhidle* ve kıyasla da sabit olamayacağını ifade ederler. Çünkü rükün olma sadece âyetle sabit olur. Tavafin aslı âyetle sabit olan tavaftır. Abdestli olmak ise haber-i vâhidle sabit olmuştur. Bu sebeple tavafta abdestli olmak farz değil vâciptir. Hac konusunda ceza kurbanı da vâciplerin yerine geçmektedir. Hanefiler tavafin namaza benzetilmesini de hüküm yönünden değil sevap (fazilet) noktasından değerlendirirler. Çünkü namazı bozan konuşma, tavafi bozmamaktadır. Allâh (c.c) orada konuşmayı mübah kılmıştır. Yine yürümek namazı bozduğu halde tavaf yürümeyle yapılır. Ayrıca tavaf, haccın farzı olması açısından, diğer farzlar gibi abdestli olmayı gerektirmez. Fakat namaz gibi Beytullâha bağlı bir ibadet olduğu için abdestli olmayı gerektirir. Tavaf namaza benzemesi nedeni ile abdest vâcip olur, haccın farzlarından biri olduğu için abdestsiz yapılsa bile câiz olur. Fakat bu eksikliğin aynı cinsten bir ibadetle telâfi edilmesi daha iyi olur. Yani tavafin yeniden yapılmasıdır. Yeniden yapılamazsa ceza kurbanı bu eksikliği telafi eder. Buna göre ziyaret tavafini cünüp olarak yapan kimsenin, ihramdan tam anlamı ile çıkma hükmünde de olsa tavafi geçerlidir. Fakat tavaftaki bu eksiklik sebebi ile bedene* kesmesi gerekir (Kâsânî, II, 1982: 129; Serahsî, IV, 2008: 76).

Hanefiler ayrıca İbn Abbas’tan gelen şu rivayeti de delil olarak ileri sürmüşlerdir: “*Hacda deve kurbanı iki şeyde vâcip olur: Cünüp tavaf eden ve Arafat’ta vakfeden sonrakinsel ilişkide bulunan kimseye. Bu kimse ziyaret tavafini iade ederse, deve /bedene kurbanı ondan düşer*” (Zeylâî,1987: 128; İbn Hümâm, III, 1995: 25).

Abdestsiz olarak tavaf yapmayı câiz görenler, Safa ile Merve arasında sa’y etmek de tavaf gibi olduğu halde, sa’y için abdestli olmanın şart olmadığını ileri sürerek, tavafta da abdestin farz olmadığı sonucuna varırlar (İbn Rüşd, 2007:389; Serahsî, IV,2008: 98). Bu görüşlerine delil olarak da oruç ibadetinde aybaşı halinden temiz olmanın şart olması gerektiği halde, abdestin şart olmamasını örnek verirler.

Hayızlı kadına vedâ tavafini terk etmesi sebebi ile herhangi bir ceza gerekmez. Çünkü bu konuda kadına izin olduğuna dair haber şöyledir: Safiyye (r.a), Kurban Bayramı günlerinde Resûlullâh (s.a.v)’a hayızlı olduğunu haber verince, Peygamber (s.a.v); “*Allâh o kanın kökünü kessin o bize engel mi olacak*” dedi. Peygamber (s.a.v)’e “*O ziyaret tavafini yaptı*” denilince, Resûlullâh (s.a.v); “*O halde yola çıkstın*” buyurdu (Tirmizî, 1981: “Hac”, 99).

* Haber-i vahid (Ahad Haber): Yalan üzere birleşmesi mümkün olmayan râviler topluluğunun nesilden nesle aktardığı hadis ve meşhur (ilk râvileri zorunlu bilgi oluşturacak kadar çok olmayan ama hemen onların ardından gelen râvileri çoğalıp mütevatir derecesine çıkan sünnet (bk: Çakan, “Hadis usulü”, 2012: 91-95).

* Bedene: “Hac ve umre yapan kimselerin kestikleri deve ve siğir cinsinden kurbanlar için kullanılan bir terim” (bk: Bayındır, V, 1992: 302).

Bu hadis hayızlı kadının ziyaret tavafını bu haliyle yapmaması gerektiğini fakat vedâ tavafindan da kadının sorumlu olmadığını delilidir. Çünkü Safiyye annemizden beraber yola çıkmasını istemiştir.

Hanefilere göre ziyaret tavafını cünüp olarak yaparda vedâ tavafını teşrik günlerinin sonunda temiz olarak yaparsa vedâ tavafi ziyaret tavafi yerine geçer. Çünkü ziyaret tavafını iade etmesi onun üzerine borçtur. Başka bir tavafa niyet etse de, borçlu olduğu tavaf yerine geçer. Bu kişinin artık deve kurbanı kesmesi gerekmez. Ancak vedâ tavafını terk ettiği ve ziyaret tavafını da teşrik günlerinden sonraya bıraktığı için üzerine iki kurban borç kalır (Serahsî, IV, 2008: 81, 82).

2.4.2.1.3. Tavaf Esnasında Cünüp veya Hayız-Nifas Hallerinden Temiz Bulunmanın Sünnet Olduğunu Savunan Görüşler

İslâm hukukçularının az bir kısmı tavafin abdestli yapılmasının sünnet olduğu görüşündedirler. İbn Şu'ca bu görüşte olandan biridir. İbn Şucâ (r.a) tavafta abdestli olmanın, tavafin sünnetlerinden olduğunu ifade etmiştir (Serahsî, IV, 2008: 76). Ayrıca İmâm Ahmed bin Hanbel'den gelen bir başka görüşe göre de temiz olmak hac için şart değildir. Nitekim kişi temiz olmaksızın ziyaret tavafını yapacak olsa, Mekke'de bulunması halinde onu iade eder. Şayet memleketine gidecek olursa, koyun ve keçi gibi bir küçükbaş hayvanı kurban etmesi gerekir. Temiz olduğunu unutan kimsenin ziyaret tavafını yapması durumunda ona bir şey lazım gelmez (İbn Kudâme, çev. Tunçer, II, 2015: 207).

Yukarıdaki bilgiler kapsamında şunu söyleyebiliriz: Hac esnasında özel hallerinde bulunan kadınlar tavaf dışında haccın tüm unsurlarını yerine getirebilirler. Farz tavafinin dışındaki tavaflar da kendilerinden düşmüş olacaktır. Farz olan ziyaret tavafını da bayram günlerinden sonra adet hallerinin bitmesinin akabinde yapmalılar. Çünkü günümüz uygulamasında bireyler hacca ömürde sadece bir defa gitme imkânına sahiptirler. Bu sebeple İslâm'ın beş şartından biri olan bu ibadeti eksiksiz yapmaya çalışmalılar. Ancak farklı mazeretler sebebiyle, özel halleri bitmeden Mekke'den ayrılmak durumunda kalan kadınlar, bu halleri ile beraber tavaf yapmalılar. Çünkü bir kısım âlimlere göre bu tavaf tamamen geçersiz bir tavaf değil, temiz olmadan yapıldığı için eksik bir tavaf olacaktır. Bu eksiklik de ceza kurbanı ile giderilebilir. Bu şekilde yapılan hac da sahih bir hac olacaktır. Bu konuda Hanefilerin görüşü ömürde bir defa hacca gitme imkanı bulan kişiler için bir kolaylaştırma ve içtihat farklılığının rahmet olduğunu ortaya koyar.

2. 4. 2. 2. Tavafi Yürüyerek Yapma Zorunluluğu Ve Kolaylaştırma İlkesi

Herhangi bir özür bulunmaması halinde kişinin tavafi yürüyerek yapması sünnettir. Bu sünnetin terkide mekruhtur. Çünkü taşınarak tavaf yapmak huşuya engeldir (Şirbînî, VI, 2010: 164). Bunun gerekçesi Hz. Peygamber'e uymaktır. Çünkü Peygamber Efendimiz (s.a.v) "*Hac ibadetini benden öğrenin buyuruyor*" (Müslim, 1981: "Hac" 310, 2197; Ebû Dâvûd, 1981: "Manâsik," 78, 1970). Cabir'den gelen hadisi şerifte ise Hz Peygamber (s.a.v) tavaf yaparken Kâ'be'nin etrafında çalılımlı bir şekilde ilk üç şavtını döndükten sonra, geri kalan dört şavtını normal yürüyüşle tamamladığı ifade edilmektedir (Müslim, 1981: "Hac", 147, 1218). Hatta bir kısım İslam hukukçuları Peygamber efendimizin tavafi namaza benzetmesinden yola çıkarak herhangi bir özrü olmadığı halde tavafi taşınarak yapmanın câiz olmadığını ileri sürmüşlerdir (İbn Kudâme, çev. Tunçer, II, 2015: 219).

Her ibadette olduğu gibi tavafta da özrün bulunması durumunda istisnai hükümler devreye girer ki, bu hükümler sayesinde kişi kendi durumuna göre tekerlekli sandalye vb. araçlarla veya başkasının yardımı ile tavaf ibadetini yerine getirebilir. Konu ile ilgili hükümleri şöyle özetleyebiliriz:

Özrün olması durumunda binekli bir kimsenin tavafının sahih olacağı konusunda âlimler arasında ittifak vardır (İbn Kudâme, çev. Tunçer, II, 2015: 218). Çünkü İbn Abbas'dan gelen rivayete göre; Allâh'ın Resûlü Vedâ haccında mihçen ile (ucu eyri bir değnek) ile Hacer'i-esved'i istilam ederek bir deve üzerinde tavaf etti (Müslim, 1981: "Hac", 257, I, 927).

Ümmü Seleme'den ise şöyle dediği nakledilmiştir: Hz. Peygamber (s.a.v)'e bir hastalığımı şikayet ettim de şöyle buyurdu: "*İnsanların arka tarafından kalarak bineğinin üzerinde olduğun halde tavaf et*" (Müslim, 1981: "Hac", 258, 1276).

Cabir (r.a) da konu ile ilgili olarak şöyle demiştir: "*Hz Peygamber (s.a.v) Vedâ haccında insanlar etrafını kapladığı için kendisini kolayca görebilmeleri, kendisinin de onları görebilmeleri için Beytullâh'ı Safa ve Merve'yi bineğinin üzerinde iken tavaf etti*" (Müslim, 1981: "Hac", 256. I, 927).

Tavaf esnasında, tavaf alanı (metaf)'ın kalabalık olması durumunda, fiziksel özrü bulunanlar ve yaşlı olanlar, tekerlekli sandalye vb araçlarla veya başkasından yardım alarak tavaf yapma kolaylığından faydalanmalılar. Çünkü belli bir izdihamın olması, mazeretliler açısından daha tehlikeli sonuçlar doğurabilir. Kaldı ki insanların çok olması sebebiyle izdihamın varlığı bir özür sayılmıştır. (İbn Kudâme, çev. Tunçer, II,2015: 220). Kişi farz olan tavafı ister kendi fiili ile isterse başkasının yardımı ile yapsın farz olan tavaf yapılmış olur. Fakat herhangi bir mazeret olmadığı halde başkasından yardım alarak tavaf yaparsa, bu tavaf geçerli olmakla beraber bir küçükbaş hayvan kurban etmesi gerekir (Kâsânî, II, 1982: 128).

2. 4. 2. 3. Tavaf Esnasında Remel Yapma Ve Kolaylaştırma İlkesi

"Ardından sa'y yapılan tavafların ilk üç şavtında yapılması sünnet olan hızlıca ve çalimli yürüyüşe remel denir" (İbn Rüşd, 2007: 385, 386; Ögüt, "Tavaf", 2011:180). Kendisinden sonra sa'y yapılacak tavafların ilk üç turunda remel yapmak sünnettir. Kendisinden sonra say yapılmayacaksa remel yapılmaz. Remel esnasında ıztıba* ile omuz titretilir. Sünnet olmasının delili şu rivayete dayanır: Rivayet edildiğine göre, Hudeybiye'den sonraki kaza umresinde müşrikler üç gün süreyle Peygamber (s.a.v) için Kâ'be'yi boşalttıklarında, Ebu Kubeys dağına çıkmışlardı. Resûlullâh (s.a.v) ashâbıyla tavaf etmiş müşrikler birbirlerine "Yesrib (Medine) sıtması onları zayıf düşürmüştü" dediklerini duymuştur. Bunun üzerine sağ omuzu açarak (ıztıba) remel yapmıştı. Allah Resûlü ashabına; "*Kendisini kuvvetli, yiğit olduğunu gösteren kişiye Allâh rahmetle muamele eylesin*" (Buhârî, 1981: "Hac", 55; Müslim, 1981: "Hac", 231, 240) buyurmuştu. Bu uygulama

* Iztıba: "Hac ve umre esnasında ihram elbisesinin üst kısmı olan ridânın bir ucunu sağ koltuk altından geçirip sol omuz üzerine atmak, böylece sağ omuz ve kolu açık bırakmak" mânasında kullanılır (bk: Ögüt, "Iztıba", 1999: 224).

sadece erkeklere mahsus olup kadınlar için remel ve ıztıba yoktur (İbn Kudâme, III, 1993: 394).

Tavafta remelin sünnet oluşuna şu hadislerde delildir: Resûlullâh şöyle buyurdu: “Kişi Beytullah’ı tavaf edeceğinde ilk üç dönüşte hızlı son dönüşte ise yürüyerek tavaf yapar” (Buhârî, 1981: “Hac”, 1617, Müslim, 1981: “Hac”, 3037). Müslim de İbn Ömer’den şunu rivayet etmiştir: “Hz. Peygamber (s.a.v) Hacerü’l-evsedin bulunduğu yerden başlayıp yine onun bulunduğu yerde bitirecek şekilde üç turda remel yaptı, sonra dört turda yürüdü” (Müslim, 1981: “Hac”, 231, 232).

Tavaf esnasındaki yoğunluk sebebi ile izdiham oluşması durumunda, remel yaparak bu izdihamın daha da artması ihtimalinin olması, remel yapmadan da tavaf yapılabilir mi? Sorusunu akla getirmektedir. Tavafta imkânsızlık sebebi ile insanların kişiyi sıkıştırdığı bir anda kişi, Cuma günü kalabalıkta sıkışan kişinin, secde etme imkânı buluncaya kadar sabrettiği gibi sabretmeli. İmkân bulduğu anda, daha fazla izdihamın oluşmasına da sebep vermeden remeli yapmalı (Serahsî, IV, 2008: 21), görüşünün bugünkü şartlarda daha uygun olacağını ifade edebiliriz. Metafta tavaf eden kişi remel yapma sünnetini yerine getireyim derken, öndekileri sıkıştırarak kul hakkı gibi bir günaha da girmemeye çalışmalı. Bu durumda koşar adım yaparak yürümeyi tercih etmeli, kul hakkını ihlal etmeden bu sünnet yerine getirilmelidir.

2.4.2.4. Hacerü’l-Esved’i İstilam Ve Kolaylaştırma İlkesi

Hacerü’l-esved: Kâ’be’nin güneydoğu köşesine tavafın başlangıç noktasını belirlemek amacıyla yerleştirilen taşa denir. İstilâm: tavaf sırasında Hacerü’l-esved’i sünnete uygun şekilde ziyaret etmek, ona el ile dokunup öpmek (İbn Rüşd, 2007: 385; Ögüt, “Hacerü’l-esved”, 1996: 433), anlamına gelir.

İbn Ömer’den rivayet edildiğine göre; Peygamber (s.a.v), Hacerü’l-esved’i öpmüş dudaklarını onun üzerine koymuş ve uzun süre ağlamıştı. Sonra yanında Ömer (r.a)’i görünce ; “Ey Ömer! Burada gözyaşı dökülür” (İbn Mâce, 1981: “Menâsik”, 27) buyurmuştur.

Bize kadar gelen bu rivayetlerden dolayı Hacerü’l-esved’i öperek istilam etmek sünnettir. Fakat günümüz uygulamasında, tavaf alanının aşırı kalabalık olmasına ilaveten, tüm insanların bu sünneti yerine getirerek, bu sevaba nâil olmaya çalışmaları, beraberinde yeni problemlere sebep olmaktadır. Meseleyi kadınlar açısından düşünecek olursak; Kadın erkek ayrımı yapılmaksızın yapılan günümüz tavafında, kadınların erkekler içinde Hacerü’l-esved’i öpmeye çalışmaları, bir haramı işlemeye sebebiyet verebilir. Kaldı ki bir kısım ulema boş olmadığı sürece kadınların Hacerü’l esved’i istilam etmelerinin sünnet olmadığını ifade etmişlerdir (Şirbînî, VI, 2010: 168). Konuyu erkekler açısından düşünersek; Birbirlerini inciterek kul hakkının ihlali sonucunu doğuran bir ortamın oluşmasına zemin hazırlanabilir. Hz. Peygamber’in konuyla ilgili hadisleri, bu konuda bize ölçü ve rehberdir. Peygamber efendimiz (s.a.v)’in bazen Kâ’be’yi devesi üzerinde tavaf ettiği, Rük-nü yemani ile Hacerü’l-esved’i de uzaktan istilam ettiği rivayeti (Müslim, 1981: “Hac”, 254; Nesâî, 1981: “Menâsik”, 140) bu şartlarda bizim için ölçü olmalıdır. Güçsüzlere eziyet edilmemesi gerektiğini Peygamber efendimiz (s.a.v)’in Hz Ömer’e olan şu tavsiyesinden anlamaktayız:

“*Sen güçlü kuvvetli adamsın. Güçsüzlere eziyet verebilirsin. İnsanları Hacerü'l-esved'e sıkıştırma*” diye buyurmuştur (Hanbel, 1981: “Müsned”, I, 28).

Yukarıda belirtilen hadisi şerifleri dikkate alan kişi, tavafta herhangi bir Müslümana eziyet etmeden Hacerü'l-esved'i öpme imkânı bulabilirse bunu yapmalı. Bu imkânı bulamayan kişi eliyle dokunabilir. Buna da gücü yetmeyen karşısına geçip uzaktan ona yönelerek, selamlamaya çalışabilir (Şirbînî, VI, 2010: 169, 170; İbn Kudame, 1993: III/372). Peygamber efendimiz (s.a.v)'in uygulamalarında bunu görmekteyiz. Ayrıca bir başka hadisi şerifte de şöyle buyurmaktadır: “*Size bir şey emrettiğimde ne kadarını yapabiliyorsanız o kadarını yapın*” (Buhârî, 1981: “el-İ'tisâm bi'l-kitâb ve's-sünne”, 2). Bu sebeple ne kadarını yapabiliyorsak o kadarını yapmak durumundayız. Çünkü tavafin şavtları namazın rek'atlarına benzer. Namaza başlarken ve her rek'atta nasıl tekbir getiriliyorsa uzaktan da olsa tavafa da istilamla başlanması ve her dönemde de istilam edilmesi daha mükâfatlı olacaktır (Serahsî, IV, 2008: 21,22). Yani Hacerü'l-esved'i öpemeyen uzaktan selamlamayı da tamamen terk etmemeli. Çünkü bunun fazileti ile ilgili olarak Hz. Peygamber (s.a.v) şöyle buyuruyor: “*Hacerü'l-esved kıyamet gününde gören iki gözü, konuşan dili olduğu halde diriltilir. Kendisini istilam eden veya karşıdan selamlayan kişilere hakkıyla tanıklık eder*” (Tirmizî, 1981: “Hac”, 113).

Hacerü'l-esved'e dokunma ve öpme ile istilam olduğu gibi zahmet ve izdiham olduğunda uzaktan selamlamanın yapılacağı hadisile sabittir.

2.4.2.5. Makam-ı İbrâhîm'de Tavaf Namazı Kılma Ve Kolaylaştırma İlkesi

Makam-ı İbrâhîm: “Kâ'be'nin inşası sırasında Hz. İbrâhîm'in üzerine çıkıp duvar ördüğü ve üstünde insanları hacca davet ettiği kabul edilen taş veya onun bulunduğu yer” (Bozkurt, “Makam-ı İbrâhîm, 2003: 412), olarak tanımlanmıştır.

Tavaf namazı kılmak Hanefilere göre tavafin vâciplerinden biridir (Serahsî, IV, 2008: 24). Çünkü Peygamber efendimiz: “Tavaf eden kimse her yedi şavt için iki rek'at namaz kılsın” (Hanbel, “Müsned”, VI, 1981: 399), buyurmuştur. Hanefiler bu emrin vücubiyet ifade ettiği görüşündedirler. Peygamber efendimizin kendisi de bizzat bu namazı Makam'ı İbrâhîm'de kılmıştır. Bunun delili Câbir (r.a)'den gelen şu rivayettir: “*Peygamber (s.a.v), tavafını bitirdikten sonra Makâm-ı İbrâhîm'e gitti ve iki rek'at namaz kıldı*” (Tirmizî, 1981, “Hac”, 33).

Hz. Ömer (r.a)'den rivayet edildiğine göre, “Ya Resûlallâh Makam-ı İbrâhîm'de namaz kılsanız! Dedi. Bunun üzerine Allâh Teâlâ şu âyet-i kerîmeyi indirdi: “Makam-ı İbrâhîm'i namaz kılma yeri edinin” (Bakara, 2/125).

Şafî mezhebine göre tavaf namazı kılmak tavafin sünnetlerinden biridir. Hz. İbrâhîm'in makamının arkasında kılmak ise daha faziletlidir. Şayet bu mümkün olmazsa Hicr'in* arkasında kılınır. Şafîlilere göre kişi peş peşe yaptığı her tavafin namazlarını peş peşe kılabilir. (Şirbînî, VI, 2010: 189-191).

*Hicr: Kâ'be ile hafîm denilen yarım daire şeklindeki duvar arasında kalan ve altınoluğun altına rastlayan yer (bk: Günel, “Hicr”, 1998: 455).

Hanbelî mezhebine göre de tavaf namazı kılmak müekked sünnettir. Bu namazı Makam-ı İbrâhîm'de kılmak müstehabdır (İbn Kudâme, çev. Tunçer, II, 2015: 210).

İmâm'ı Muhammed, Mescid'i Haram'da uygun yerde namaz kılmayı şöyle yorumlamıştır: Makam'ı İbrâhîm çoğu zaman kalabalık olmaktadır. Tavaf namazı için sıkıntıya katlanmak uygun olmaz. Mescid'i Haram'ın her yerinde namaz kılınabilir. Bu nedenle tavaf eden kişi, tavaf namazını kolayına gelen yerde kılabilir (Serahsî, IV, 2008: 24).

Aşırı yoğunluk ve izdihamın olmadığı zamanlarda tavaf namazını Makam'ı İbrâhîm'in arakasında kılma faziletini kişi kaçırmamaya çalışmalıdır. Fakat tavaf alanının yoğun olması durumunda, hem tavaftaki bu dönmeye mâni olmama, hem de kişinin kendisini sıkıntıya düşürmemesi açısından, İmâm Muhammed'in görüşüne ittiba ederek, Mescid'i Haram'ın uygun yerinde tavaf namazını kılabilir. Çünkü Mescid'i Haram'ın her yeri namaz kılma yeridir. Bu nedenle kişi namazı kolayına gelen yerde kılmalı (Serahsî, IV, 2008: 24) görüşü, günümüz uygulamasında zahmetin giderilmesi açısından daha isabetli olduğu kanaatindeyim. Bu aynı zamanda kişinin huşu içinde namaz kılması için daha iyi bir ortam oluşturacaktır.

2.4.2.6. Sa'y Yapmada Kolaylaştırma İlkesi

Sa'y; "Hac ve umre tavaflarından sonra Safâ tepesinden başlayarak dördü gidiş, üçü dönüş olmak üzere, Safâ ile Merve tepeleri arasında gidip gelmeyi ifade eder. Gidiş ve gelişlerden her birine şavt, sa'yin yapıldığı yere mes'â denilir" (Öğüt, "Sa'y", 2009: 206).

Kur'an'da ki delili: "*Şüphesiz Safa ve Merve Allâh'ın nişanelerindedir. Onun için her kim hac ve umre niyetiyle Kâ'be'yi ziyaret eder ve onları tavaf ederse bunda bir günah yoktur*" âyetidir (Bakara, 2/158).

Sa'y; Hanefî'lere göre haccın vaciplerinden, Şafî'lere göre ise haccın rükünlerinden biridir (Serahsî, IV, 2008: 95; Şirbînî, VI, 2010: 327).

Sa'y, tavafi tamamlayıcı bir ibadettir. Peygamber efendimiz (s.a.v) tavaftan sonra sa'yi yapmıştır. Dolayısıyla tavaftan önce yapılacak sayın geçerliliği yoktur. Sa'y'da ki kolaylaştırmanın günümüzde uygulanmasına şunları örnek verebiliriz: Cünüp ve hayızlının yaptığı sa'y geçerlidir. Çünkü sa'y Beytullâh'a bağlı bir ibadet değildir. Tavafın çoğunu yaptıktan sonra yapılan sa'y geçerlidir. Safa ve Merve tepelerine kadar tırmanmayı terk etmesi nedeniyle bir ceza gerekmez. Fakat bir mekruh işlemiş olur. Bu sebeple mazeret yoksa tırmanmayı terk etmemeli. Sa'yi erteler de memleketine dönerse kişinin haccı geçerli olur. Bu eksikliği ceza kurbanı ile giderebilir (Serahsî, IV, 2008: 98, 99). Normal şartlarda kişi sa'yi yürüyerek yapmalıdır. Yürüyerek yapabilecek güçte olduğu halde taşınarak sa'y yaparsa bu kişiye dem (küçükbaş hayvan) kurban etmesi gerekir. Ancak yürüyerek yapmaya gücü yetmeyenlerin taşınarak sa'yi yapmaları câizdir (Kâsânî, II, 1982: 134). Hac sa'yini Kurban Bayramı günlerinde yoğun kalabalık arasında yapmak istemeyen kişi, hac için ihrama girdikten sonra herhangi bir nafîle tavafın peşine yapabilir. Çünkü bayram günlerinde yapılan sa'y kişi için zorluğa sebep olabilir (Serahsî, IV, 2008: 45). Hanbelîler abdestsiz yapılan sa'y in mekruh olduğu görüşündedirler. Fakat taharet şart değildir (İbn Kudâme, III, 1993: 390).

2.4.2.7. Ziyaret Tavafını Bayram Günlerinde Yapma Zorunluluğu Ve Kolaylaştırma İlkesi

Ziyaret tavafi haccın rüknü olan tavaftır. İmâmı Âzam'a göre farz olan bu tavafin vakti kurban kesme günleridir. Ziyaret tavafi kurban kesme günlerinden sonraya ertelenmemeli. En faziletlisi ise bayramın ilk günü tavafin yapılmasıdır (Serahsî, IV, 2008: 45). Kişi bayram günlerinde farz olan tavafi yapmaz da, teşrik günlerinden sonraya ertelerse, Ebu Hanîfe'ye göre ceza kurbanı kesmesi gerekir (Serahsî, IV, 2008: 77).

Günümüz uygulamasında Kurban Bayramı günlerinde toplu ulaşım araçlarının çalışmaması, uzak bölgelerde bulunan hacıların Kâ'be'ye gidebilmesini zorlaştırmakta veya imkânsız hale getirmektedir. Çünkü şu an ikâmet edilen çoğu bölgeler, her yaştaki insanın rahatlıkla yürüyerek Kâ'be'ye gidip gelinemeyecek kadar uzaktır. Bu durum da, özellikle mazeretli olanların kurban kesme günlerinde tavaf yapamamalarına neden olmaktadır. Bu sebeple, diğer mezhep imâmının görüşleriyle amel etmek karşılaşılan bu problemi çözmede kaçınılmaz bir durumdur.

Konu ile ilgili olarak Hanefî mezhebinden bize iki görüşün geldiğini anlamaktayız. Birincisi; İmâmı Âzam'a göre, ziyaret tavafi kurban kesme günlerinde yapılması gerekir. İkinci görüş ise; İmâm Muhammed ve Ebû Yûsuf'tan gelmektedir. Bu iki imâma göre ziyaret tavafi bayram günlerinden sonraya bırakılırsa herhangi bir ceza gerekmez (Serahsî, IV, 2008: 45; Kâsânî, II, 1982: 132). Hanbelî fukahası, ziyaret tavafinin vaktini fazilet vakti ve yeterlilik vakti diye iki kısma ayırırlar. Fazilet vakti; Kurban Bayramı günü Akabe cemresine taş attıktan, kurban kestikten, ve saçları tıraş sonra ettikten sonra, ziyaret tavafini yapmaktır. Çünkü Hz. Âişe'den gelen hadiste "*Hz. Peygamber (s.a.v) ile birlikte hac yaptık, Kurban Bayramı gününde ziyaret tavafini yaptık*" (Müslim, 1981: "Hac", 335, II, s. 950) demiştir. Câiz olma vakti ise; Kurban Bayramı günü gecenin yarısından itibaren başlar, son vakti ise yoktur. Bu tavafi ne zaman yerine getirirse sahih olur. Bunda ihtilaf yoktur. İhtilaf kurban kesme günlerinde yapılmayan tavaf sonra yapılırsa ceza kurbanı gerekir mi, gerekmez mi? konusundadır. Hanbelî mezhebine göre herhangi bir ceza gerekmez. Bu kişi tıpkı Kurban Bayramı günlerinde tavaf yapmış gibidir (İbn Kudâme, çev. Tunçer, II, 2015: 250).

Bu görüş sahipleri şu hadisi delil olarak ele almışlardır: Sahâbeden biri Hz.Peygamber'e; "*Şeytan taşlamadan ziyaret tavafini yaptım, (Olur mu) diye sordu. Hz. Peygamber (a.s), "Zararı yok, (olur)" cevabını verdi. Bir başka sahâbi, "Kurban kesmeden tıraş oldum, (Olur mu)" diye sordu. Hz. Peygamber (a.s.), "Zararı yok, (olur)" buyurdu. Bir başka sahâbi, "Şeytan taşlamadan kurban kestim (Olur mu)" diye sordu. Hz. Peygamber (a.s.), "Zararı yok (olur) buyurdu"* (Buhârî, 1981: "Eyman ve'n-Nüzur", 15, VII, 225, 226).

Yukarıdaki deliller sebebi ile kişi imkân bulabilirse fazilet vaktinde tavafini yapmalı, şayet bu imkân elde edemezse bayram günlerine en yakın zamanda ziyaret tavafini yerine getirmeli. Ancak ziyaret tavafini izdiham ve ulaşım güçlüğü gibi bir nedenle zamanında yapamayanların, İmâm Muhammed ve Ebû Yûsuf'un görüşü ile Hanbelî mezhebinin geniş zaman anlayışına uyararak, daha sonra yapabilmelerinin mümkün olacağını ifade edebiliriz. Bu ertelemeyen dolayı da Hanbelî mezhebinde ceza kurbanı da kesilmeyeceğini yukarıda belirtmiştik.

Sonuç

İslâm'ın beş şartından biri olan hac ibadeti, büyük sevaplar kazandıran hem malî, hem de bedenî ibadetlerden biridir. Bu ibadet sayesinde, aynı inanç etrafında birleşen insanlar, adeta mahşerin bir provasını yaşarlar. Bu zorlu süreçte, kullarına son derece merhametli olan Allâh'ü Teâlâ, Hz. Peygambere nasıl hac yapılacağını göstermiştir. Peygamber efendimiz (s.a.v) in uygulamasında dikkatimizi çeken önemli hususlardan biri, hacdaki uygulamaları mümkün olduğu kadar kolaylaştırma cihetine gitmesidir. Nitekim Hz. Peygamber'e vahiyle bildirilen hacla ilgili âyette de (Âl-i İmran 97), haccın gücü yetenlere farz kılınması, yoluna güç yetiremeyenlerden, bu mükellefiyetin düşmesi, ilgili kişiler açısından büyük kolaylıktır. Kolaylaştırma ilkesi sayesinde, zorluk ve meşakkatlerin sebep olduğu problemler, belirli bir sistematik yapı içerisinde çözümlenmiş olur. Mükellef zordan kolaya doğru giden bir metotla bu ilkedен faydalandığı için, meselenin keyfiliğe dönüşmesi de engellenmiş olunur.

Kişi haccın rükünlerini îfa ederken, mezhepler arası farklı uygulamaya imkan veren içtihatlardan faydalanarak Arafat vakfesinde zaman problemini kısmen çözebilir. Vakfe esnasında baygın olması veya bilinçsiz bir şekilde vakfe yerinde bulunması, vakfeye zarar vermez. Arafat'ta namazlarını kısaltarak ve Hz Peygamber (s.a.v.)'e Cebrail (a.s)'ın sınırlarını göstererek belirlediği bölge içerisinde herhangi bir mekânda, cem ederek kılabilir. Burada yapılan cem'in ve kasrın illeti nassa dayanmakla birlikte hikmeti de meşakkati kaldırma ve kolaylığı tesis etme esasına dayanır. Normal şartlarda ihramlıya yasak olan durumların zaruret ve tedavi durumunda belli şartlarla serbest olması da hac ibadetinin bir rükününü îfa ederken kolaylaştırma ilkesinden yararlanılacağını göstermektedir. İhramlı olarak Arafat'ta bulunan kişi, ayağının çatlaklarını tedavi için zeytinyağı gibi kokusuz yağla yağlayabilir. İçinde güzel koku bulunmayan sürme kullanabilir, kırılan bir organını sardırabilir, ağrıyan dişini çektirebilir. Gusül abdesti alabilir. Kolları dışarıda olmak kaydı ile kaftanını üzerine alabilir, beline bağlamak üzere içine parasını koyacağı bir kuşak ve kemer bağlayabilir. İhramlı kadın eldiven takabilir, ipekli elbise giyebilir, zinet takabilir, başörtüsü yüzüne dokunmayacak şekilde başından yüzüne sarkıtabilir. Kişinin dinen geçerli bir mazereti olması durumunda, tavafı başkasının yardımı veya binek gibi bir vasıta ile yapabilir. Remeli müsait olduğu bir anda kendisine uygun bir tarzda yapabilir. Hacerü'l-esvedî uzaktan selamlayabilir. Tavaf namazını Makam'ı İbrâhîm'in dışında Mescid'i Harem'in herhangi bir yerinde kılabilir. İster özürlü olsun isterse herhangi bir özürlü bulunmasın sa'yı abdestsiz yapabilir ve ziyaret tavafını bayram günlerinin dışında herhangi bir güne erteleyebilir. Hayız ve nifaslı kadın, özürlü bitmeden Kâ'be'den ayrılmak durumunda kalırsa, bu eksikliği kurbanla telafi etmek şartıyla, özürlü hali ile ziyaret tavafını yapabilir, bu özürlü sebebi ile de vedâ tavafını terk edebilir. Belirtilen bu durumlar hac ibadetinin ifasında kolaylaştırma ilkesinin esas olduğunu bize göstermektedir.

“Din kolaylıktır”, “Allah sizin için kolaylık diler zorluk dilemez” hükmünün haccın rükünlerinde de geçerli olduğunu görmekteyiz.

Kaynakça

- Apaydın, H. Y. (2006). “*Mütevâtir*”, DİA, C. XXXII, İstanbul: Diyanet Vakfı Yayınları.
- Aydın, M. Â. (2003). “*Mehir*”, DİA, C. XXVIII, İstanbul: Diyanet Vakfı Yayınları.
- Bardakoğlu, A. (2001). “*İstihsan*”, DİA, C. XXIII, İstanbul: Diyanet Vakfı Yayınları.
- Bozkurt, N. (2003). “*Makam-ı İbrahim*”, DİA, C. XXVII, İstanbul: Diyanet Vakfı Yayınları.
- Buhârî, İ. (1981). “*el-Câm’u’s-Sahîh*”, İstanbul: Çağrı Yayınları.
- Çakan, İ. L. (2012). “*Hadis Usulü*”, C. XXVII, İstanbul: Marmara Üniversitesi İlahiyat Fak. Yayınları.
- Çalış, H. (2013). “*İslam’da Kolaylaştırma İlkesi Azimet-Ruhsat İlişkisi*”, İstanbul: Ensar Neşriyat.
- Fîrûzâbâdî, M. (1987). “*el-Kâmusu’l-Muhît*”, 2. Baskı, Beyrut.
- Günel, F. (1998). “*Hicr*”, DİA, C. XVII: Diyanet Vakfı Yayınları.
- Hanbel, A. (1981). “*Müsned*”, İstanbul: Çağrı Yayınları.
- İbn Hümâm, S. (1995). “*Fethu’l-Kadîr Alâ’l-Hidâye Şerhu Bidâyeti’l-Mübtedî*”, II, thk. Abdürrezak Galip el-Mehdî, Dâru’l-Kütübî’l-İlmiyye, 1. Baskı, Beyrut.
- İbn Mâce, K. (1981). “*es-Sünen*”, İstanbul: Çağrı Yayınları.
- İbn Kudame, M. (1993). *el- Muğni*, C. III, Beyrut.
- İbn Kudame, M. (2015). “*Delilleri İle Hanbelî Fıkhi, el-Muğni Muhtasarı*”, (Çev: A. A. Tunçer), C. II, İstanbul: Karınca Ve Polen Yayınları.
- İbn Rüşd, A. (2007). “*Bidâyetü’l-Müctehid ve Nihayetü’l-Muktesid*”, thk. Abdülhalim Muhammed, Abdurrahman Hüseyin Muhammed, Dâru’l-Hadis, Kahire: Beyt’i Efkeri ed-Devliyye.
- el-İsfehânî, R. (1961). Ebû’l-Kâsım Huseyin b. Muhammed, “*el-Müfredât fi Garîbi’l-Kur’an*”, thk. Muhammed Seyyid Keylânî, Mısır.
- Karagöz, İ. ve dğr. (2009). “*Hac İlmihali*”, 7. Baskı, Ankara: Diyanet Vakfı Yayınları.
- Kâsânî, M. (1982). “*Bedâi’us-Sanaî fi Tertîbi’s Şerâi*”, C. II, 2. Baskı, Beyrut.
- Malik, E. (1981). “*Muvatta*”, İstanbul: Çağrı Yayınları.
- Mecelle, (Komisyon), (1985). “*Mecelle-i Ahkâm-ı Adliyye*”, İstanbul.
- Müslim, H. (1981). “*el-Câmi’u’s-Sahîh*”, İstanbul: Çağrı Yayınları.
- Nesâî, Ş. (1981). “*es-Sünen*”, İstanbul: Çağrı Yayınları,
- Öğüt, S. (2011). “*Tavaf*”, DİA, C. XXXX. İstanbul: Diyanet Vakfı Yayınları.
- Öğüt, S. (1999). “*Iztba*”, DİA, C.XIX. İstanbul: Diyanet Vakfı Yayınları.
- Öğüt, S. (1996). “*Hacerü’l-esved*”, DİA, C. XIV, İstanbul: Diyanet Vakfı Yayınları.
- Öğüt, S. (2009). “*Sa’y*”, DİA, C. XXXVI, İstanbul: Diyanet Vakfı Yayınları.
- Özen, Ş. (2004). “*Meşakkat*”, DİA. C. XXXIX, İstanbul: Diyanet Vakfı Yayınları.
- Serahsi, M. (2008). “*Mebhut*”, (Çev: İ. Kutlay v.dğr. edt: C. Akşit), C. IV, İstanbul: Gümüşev Yayıncılık.
- Şâtübî, İ. “*el-Muvâfakât*”, Thk: Abdullah Dıraz, I, Mekke.
- Eş-Şîrbînî, H. (2010). “*Delilleri İle Büyük Şafii Fıkhi, Muğni’l Muhtaç*”, (Çev. S. Duman), C. VI, 1.Baskı, İstanbul: Mirac Yayınları.
- Tirmizî, İ. (1981). “*es-Sünen*”, İstanbul: Çağrı yayınları.
- Ünal, H. (1993). “*Cem*”, DİA, C. VII, İstanbul: Diyanet Vakfı Yayınları.
- Yaran, R. (1994). “*Dem*”, DİA, C. IX, İstanbul: Diyanet Vakfı Yayınları.
- Zuhaylî, V. (1999). “*el Veciz fi usulü fıkıh*”, Beyrut: Dâru’l-Fikr Muâsır.

Analysis of Psychological Resilience in Employees in terms of Positive and Negative Affect

Çalışanlarda Psikolojik Dayanıklılığın Pozitif ve Negatif Duygu Açısından İncelenmesi

Dr. Öğr. Üyesi Sibel AYDEMİR¹

Abstract

The aim of this study is to determine whether there is a significant relationship between the psychological resilience of employees and their positive - negative emotions. The sub-objectives of the research are; to investigate the influence of positive and negative affect on psychological resilience, to determine the dimensions of psychological resilience which are affected statistically and to determine whether psychological resilience varies according to demographic factors. For these purposes, data has been obtained from 170 private sector employees by face-to-face survey method. A validity and reliability analysis have been performed for the psychological resilience and positive and negative emotion scales used in the research. The data obtained using structurally validated scales have been analyzed by correlation, simple linear regression, MANOVA, Independent Sample T test and One-Way ANOVA test. As a result of the analyses; it has been determined that there is a positive and significant relationship between the self-commitment, challenging and control dimensions of psychological resilience and positive affectivity. A negative and significant has been determined between the self-commitment, challenging and control dimensions of psychological resilience and negative affectivity. It has been determined that the positive affect is the most effective on the dimension of challenging. The effect level on the negative affectivity has been determined as the dimensions of challenging, self-commitment and control.

Keywords: Organizational climate, psychological resilience, positive and negative affectivity

Özet

Bu araştırmanın amacı; çalışanların psikolojik dayanıklılığı ile pozitif ve negatif duygulanım arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını belirlemektir. Araştırmanın alt amaçları ise; pozitif ve negatif duygulanımın psikolojik dayanıklılığa etkisini incelemek, psikolojik dayanıklılığın istatistiksel olarak hangi boyutlarının ne düzeyde etkilendiğini saptamak ve demografik faktörlere göre psikolojik dayanıklılığın farklılık gösterip göstermediğini incelemektir. Bu amaçlar doğrultusunda yüz yüze anket yöntemiyle 170 özel sektör çalışandan veri elde edilmiştir. Araştırmada kullanılan psikolojik dayanıklılık ile pozitif ve negatif duygu ölçekleri için geçerlik ve güvenirlik analizi gerçekleştirilmiştir. Yapısal geçerliği sağlanan ölçekler kullanılarak elde edilen veriler korelasyon, basit doğrusal regresyon, çok değişkenli varyans analizi, bağımsız örneklem t testi ve tek faktörlü varyans analizi ile analiz edilmiştir. Gerçekleştirilen analizler sonucunda; psikolojik dayanıklılığın kendini adama, meydan okuma ve kontrol boyutları ile pozitif duygulanım arasında pozitif yönde anlamlı ilişki saptanmıştır. Psikolojik dayanıklılığın kendini adama, meydan okuma ve kontrol

¹Bülent Ecevit Üniversitesi, Zonguldak Meslek Yüksekokulu, aydemir_sibel@hotmail.com, Orcid ID: <https://orcid.org/0000-0002-6599-681X>

boyutları ile negatif duygulanım arasında ise negatif yönde anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Pozitif duygulanımın en çok meydan okuma boyutu üzerinde etkisinin olduğu belirlenmiştir. Negatif duygulanımın üzerinde etki düzeyi ise sırasıyla meydan okuma boyutu, kendini adama boyutu ve kontrol boyutu olarak belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgüt iklimi, psikolojik dayanıklılık, pozitif ve negatif duygulanım

Introduction

Human capital has been a critical factor in all organizational approaches from the first day of working life to today. Although human beings are not regarded as an important factor in the classical organization approach, they still have a very important share in production due to the low mechanization rate in this period. Along with modern and post-modern approach, the human beings have become a production factor which must be studied, supported, developed and maintained in terms of the objectives, efficiency and performance of the organization. Therefore, there has been considerable wealth in the literature of organizational behavior in the last century. Researchers have supported the empirical studies on the questioning approaches of organizations towards employee behavior such as how and why. One of the most recent topics examined among these studies is psychological resilience. In today's competitive organization structure, it is observed that employees are in psychological warfare at a higher level. Considering factors such as stress, competition and workload in the atmosphere of the organization, the high level of psychological resilience in an employee ensures that the employee is at least in the protective position in this war. In this process, changes also take place in the perceptions that work naturally. Different emotions develop in the workplace in relation to the events and administrative attitudes within the organization. Events causing positive reflections in the employee's mind and perception trigger positive affectivity, while the events causing negative reflections trigger positive affectivity.

Empirical studies have proven that psychological resilience increases the resistance against stress elements in life and that positive emotions play a key role in the achievement of individuals with high resilience (Ong et al., 2006). The psychological resilience dimensions of commitment, control, and difficulty moderate the effect of stress by changing the perception of the events or the current situation, reducing the adverse effects of stressful life events by affecting cognitive evaluation and coping (Sezgin, 2012). It is reported that mental illnesses are also seen rarely in people with high psychological resilience values (Sakarya and Güneş, 2013). In addition, individuals with high psychological resilience have positive emotions even in stressful environments and events (Swaminath and Rao, 2010). These people naturally develop negative feelings and thoughts, but they can balance these negative feelings and thoughts with positive ones as a trait (Heekin, 2016). Evaluated from this point of view, it is thought that emotions that develop in response to the factors in working life can affect the psychological resilience of employees as a supporting factor or as an abrasive factor. Therefore, psychological resilience and positive and negative affectivity developed during the working life have been examined with this study.

1. Psychological Resilience

Psychological resilience, one of the current approaches to organizational behavior, is a mental capacity that allows people to cope with harmful bad events (Werner & Smith, 1992). It has contributed to the development of individuals' cognitive, behavioral and emotional capacities with its existence (Eryilmaz, 2013). It is therefore deemed particularly important by the organizations. Many agencies, including the U.S. Army, provide training for in-house psychological resilience to increase the effectiveness of their employees and the welfare of their working environment (Heekin, 2016). Many definitions have been made in the literature on the concept of psychological resilience, which is emphasized at such a degree. Psychological resilience is defined by Masten et al. (1990:426) as “the process of, capacity for, or outcome of successful adaptation despite challenging or threatening circumstances”, by Mercan et al. (2015) as “the ability to stand before challenges and difficulties and achieving success despite everything”, by Doğan (2015) as “psychological endurance and the power of eliminating psychological problems, negative lives and stress in a quick manner, of being healed and recovering, by Rutter (1987) as “protective factors modifying or improving the reaction of the individual towards some environmental threats aligning the individual towards an unsuitable conclusion and by Fletcher and Sarkar (2012:675) as “the role of mental processes and behavior in promoting personal assets and protecting an individual from the potential negative effect of stressors”. There are some common points in these definitions. These are psychological endurance being a dynamic process, successful coping, positive adaptation or competence under conditions of trauma, severe life events or at a significant risk (Gizir, 2007).

Psychological resilience is regarded as a personal trait that reduces stress-related negativities and promotes harmony and suggests that some individuals are born as strong and resistant due to their genetic characteristics, but some researches have revealed that psychological resilience is a trait that can be learned later on (Kanbur et al., 2017). Terzi (2008) has also stated that psychological resilience is the personality trait of the employee as a source of resistance when encountering stressful life events. However, the main difference of psychological resilience from other personality traits is that it can be improved. Barbarin (1993) has emphasized that psychological well-being in adolescents and young adults cannot be explained solely by the personal qualities of the individual, and that low income is an important risk factor. According to Yöndem and Bahtiyar (2016), the effects of factors such as cognitive abilities, self-efficacy, beliefs, a positive approach to life, and a good sense of humor can be considered to have an effect on psychological resilience. It is stated that close relationships within the family, authoritarian but never despotic parents who give responsibility, positive family life and the existence of socioeconomic advantages may contribute to the development of the psychological resilience of the individual during childhood. Meredith et al. (2011) categorize factors that promote resilience in individuals as individual, family, and working environment. Factors such as positive emotion, positive thinking and realism explain individual factors and factors such as support, communication and emotional attachment explain familial factors; while team work and compliance are the factors that account for the working environment.

As personality, Wagnild and Young (1993) have stated that there are the main five characteristics of psychological resilience. These are self-confidence expressing the belief that an individual can do something; insistence that expresses the persistence against adverse

events; equality, balance and harmony, depending on experiences; having a purpose to live and the feeling of independence. Contrary to this, Simoni and Paterson (1997) have stated the characteristics of the psychologically-resilient individuals as believing that the power to govern life is in themselves, being open to change by seeing active participation and change in life as an exciting struggle. Individuals with high resilience have higher optimism and internal stagnation than the others and also differ from other individuals with high life energy, self-confidence and flexible structures (Derbis and Jasiński, 2018). In addition, individual differences in terms of psychological endurance can be effective in increasing stress resistance as well as accelerating the relief from stressful situations (Ong et al., 2006).

Psychological resilience consists of three dimensions as self-commitment, control and challenge (Kobasa, 1979). “Commitment is the ability to believe in the truth, importance and interest value of who one is and what one is doing; and thereby, the tendency to involve oneself fully in many situations of life” (Kobasa, 1988, p. 101). Challenging is to believe in change rather than being static. Challenging, which means regarding the change as a normal aspect of life presenting opportunities for development, consists of enjoying trying new things, self-confidence and opportunism (Terzi, 2008). “Control refers to the tendency to believe and act as if one could influence the course of events” (Kobasa, 1988: 101).

The availability of the protective factors in the risks exposed during the development of psychological resilience, which is the ability of the individuals to recover themselves against and overcome the various difficulties and challenges encountered in life (Çetin et al., 2015) and mitigating or eliminating the negative effects thereof (Öz and Yılmaz, 2009). Psychological resilience is not a character trait that protects the individual from adverse effects of the surroundings. The real causes that lead to individual success are protective factors (Oktan, 2012). Protective factors are therefore considered to be more important than risk factors for increasing the resilience capacity of the individual (Cal et al., 2015). In psychological resilience literature, risk factors are examined in two categories as biological and environmental factors. Factors such as birth rate decrease, increase in premature births and congenital anomalies define biological factors, while poor economic conditions and poverty are the environmental factors (Demircioğlu, 2017).

There are a number of factors in the literature that affect psychological resilience. Accra and Amah (2014) have found that mentoring affects resilience positively in organizations. Fayombo (2010) has investigated resilience with personality dimensions and found a positive relationship between personality and conscientiousness, agreeableness, openness to experience, extraversion dimensions and resilience, and negatively between neuroticism dimension of personality and resilience. Çetin et al. (2015) have found that the persons with high extroversion, self-discipline, openness to development and high concordance and low neuroticism have high psychological resilience. Arslan (2015) has stated that self-efficacy, self-esteem and positive emotions are important factors in the psychological resilience. Rudwan and Alhashimia (2018) have found a significant relationship between mental health and psychological resilience and stated that women are more resistant than men. Bulathwatta et al. (2017) have found that those who participated in the study in resilience and durability used different levels of resistance and emotional intelligence. Narayanan and Onn (2016) have found that social support and self-efficacy affect psychological resilience.

2. Positive and Negative Affectivity

The situation that expresses the ability of the individual to participate in stimuli, events, memories, thoughts, emotional response is expressed as affectivity (Lazarus, 1991). The most basic theory accepted for affectivity in literature is the Affective Events Theory. Affective Events Theory, which describes the effects of emotions and moods on individual behaviors, has been developed by Weiss and Cropanzano (Özdevecioğlu, 2004). According to the theory emotional experiences that individuals experience and are affected in the past influence their current organizational behavior (Weiss and Cropanzano, 1996). Affect, emotional affectivity is usually organized around two general dimensions – positive affectivity (PA) and negative affectivity (NA) (Wróbel, 2017). Positive emotional dimension refers to a decisive tendency towards positive affectivity, while negative emotional dimension refers to a decisive tendency towards negative emotions (Boyes et al., 2017). It is the dissatisfaction with a wide range of emotions, including negative emotion, fear, sadness, anger and guilt. Emotional situations depicted both in negative emotion and in positive emotion can coexist (Hu and Gruber, 2008).

The emotions that result from the conscious and unconscious processing of knowledge in the mind are short and intense emotional states that are consistent with well-defined stagnant or complex behavior (Andries, 2011). While coherent and pleasant behaviors are associated with high positive emotions, incompatible behaviors such as disagreement, oppression, and neuroticism are associated with high negative emotions (Diener et al., 2003). Positive emotions, which express a voluntary interaction with the individual's environment (Crawford and Henry, 2004), are reflected by the feeling of being enthusiastic, active and willing to individuals while negative emotions are reflected by emotional states such as anger, disdain and nervousness (Ekkekakis, 2012; Little et al., 2007; Watson et al., 1988). Negative emotions cause introspective and significant general dissatisfaction and distressed mood. The common characteristics of people with negative emotions are that they focus only on negativity in life (Corno et al., 2016).

High negative affectivity is a condition where negative moods such as anger, contempt, disgust, fear, guilt are seen more in person (Yurcu, 2017). High negative emotions often manifest with nervousness, tension and fear. In the case of low negative emotions, relaxation and calm are dominant in individuals (Wróbel, 2017). Individuals with high negative affectivity experience more distress and dissatisfaction compared to those with low negative affectivity, they make more problems out of failures and incompleteness and they constantly interpret the events as negative (Yıldırım and Akın, 2018). High level of negative emotions blocks intellectual intelligence and lead to problems such as reluctance, inefficiency, inability to focus, perception disorders in the individual (Aşık, 2017). As a result of these factors, individuals may experience tension and feel more intimidated by feelings of anxiety, guilt and sadness (Yalnız, 2014).

Positive affectivity brings satisfaction, being able to commit oneself, attachment and life satisfaction (Diener and Seligman, 2004). However, the increase in positive emotionality can make other employees more inclined to see working conditions more positive. Positive emotionality contributes more to the benefit of organizational members and organizational outcomes by increasing social awareness in individuals. This increase contributes to the prosocial behaviors of employees such as organizational citizenship behavior (Nergiz, 2015).

A continuing positive emotion develops a tendency to provide a positive emotional experience, raising the sense of competence and well-being by increasing loyalty among employees (Watson et al., 1988). However, the positivity level of emotionality varies from person to person. For some people, feelings in the workplace, emotions and for some, the benefits obtained from the work can be more decisive on their attitudes (Özdemir, 2015). Therefore, it is said that one's own positive and negative feelings are largely under their control (Özdevecioğlu et al., 2013). Besides, life satisfaction and therefore subjective well-being of individuals with positive emotions are high, but this does not mean that they do not experience negative emotions (Deniz et al., 2012).

Emotions that people experience can evoke their own behaviors as well as the behavior of other individuals surrounding these people and affect the emotional atmosphere of the environment (Yıldırım and Akın, 2018). Therefore, it is not enough to evaluate the affectivity in the organizational environment only on an individual basis. Individuals with high negative emotions within the organization also affect other employees with their unsatisfied, sad, pessimistic, and psychologically-distressed states (Schepman and Zarate, 2008). Thus, the development of positive feelings should be supported in all employees as much as possible. In particular, in terms of psychological resilience; the contribution of the psychological resilience, the loss of the physiological consequences of negative emotions and the return of the former to healthy, the increase in cognitive ability to make decisions in stressful situations, and the development of individual psychological resources are indisputable (Fredrickson et al., 2003). On the contrary, the effects of negative affectivity in employees are very devastating. The negative emotion increases the stress-tension relationship because it is a more constant emotional state, and employees with higher negative emotions tend to have a negative assessment of their environment regardless of their working conditions (Rydstedt et al., 2013). The presence of negative feelings, however, is considered a direct indicator of depression. (Gyollai et al., 2011). Ongoing negative emotional levels may indicate threats to employee health. These adverse effects rather evoke the stress that leads to increased illnesses (Hu and Gruber, 2008). When stress is high, there is a competition for the depletion of cognitive resources in the workplace (Este'vez-Lo'pez et al., 2016).

There are several studies in the literature aimed at affectivity and positive and negative affectivity. Pervez (2010) has found that the emotions in the workplace are important in terms of employee well-being and job satisfaction. Geue (2017) has stated that having positive feelings in the intense service environment can contribute to team work and improve performance. Saeed et al. (2013) have found that attitudes by managers with positive affectivity increase employee performance. Isen and Reeve (2005) have stated that positive affectivity increases employees' internal motivation, pleasure from work and performance. Aşık (2017) has determined that positive and negative affectivity increases organizational identification. Lyubomirsky et al. (2005) have found that positive emotion is the main source of success related to happiness. Doğan and Özdevecioğlu (2009) have found that positive emotions increase task performance and contextual performance, while negative emotions decrease it. Isen (2001) have stated that positive affectivity increased the ability of problem solving and decision making by increasing cognitive processing capacity. Kuppens et al. (2008) have reported that the effect of positive and negative affectivity on the quality of life differs from culture to culture. Özdemir (2015) has found that negative affectivity influences job satisfaction negatively. Özdevecioğlu et al. (2013) have found that positive

emotionality reduces individual aggression. Watson et al. (1998) have reported that negative emotion is directly related to both anxiety and depression. Yıldırım and Akın (2018) have found a negative relationship between organizational ostracism and positive emotionality and a positive relationship between organizational ostracism and negative emotionality. As seen in the results of these studies, positive and negative affectivity have significant effects on the concepts of organizational behavior.

In this study, the effect of emotionality on psychological resilience, which is one of contemporary issues in organizational behavior, has been examined. The main problem with psychological resilience is the psychological resilience of individuals who are not in the desired level or inadequate. In these individuals, negative emotions diminish the interest and attention of the individual and hinder the ability to cope with a sudden problem or threat. Accordingly, the possibility of a reduction in work stress decreases and psychological resilience decreases even more (Mei-Ju et al., 2016). Therefore, to increase psychological resilience it is necessary to carefully examine positive and negative affect in employees and to aim efficacy and efficiency in organizational outputs.

3. Material and Method

3.1. Purpose of the Research

The purpose of the research is to examine whether there is a significant relationship between the psychological resilience of the employees, which is very important for the organizations, and the positive and negative affect during the working process. The sub-objectives of the research are; if there is a significant relationship, to determine the effect of positive and negative affect on psychological resilience; in this case, to determine the extent to which psychological resilience is affected statistically and finally, to determine whether the psychological resilience statistically varies according to demographic factors.

3.2. Research Model and Hypotheses

The main dependent variable of the research, in which the screening model is used, is the psychological resilience and the sub-dependent variables are commitment, challenging and control. The independent variables of the study are positive and negative affectivity. In this context, 12 hypotheses have been proposed using demographic factors and dependent and independent variables in order to achieve the purpose of the research. The conceptual model of the research regarding these hypotheses is shown in Figure 1.

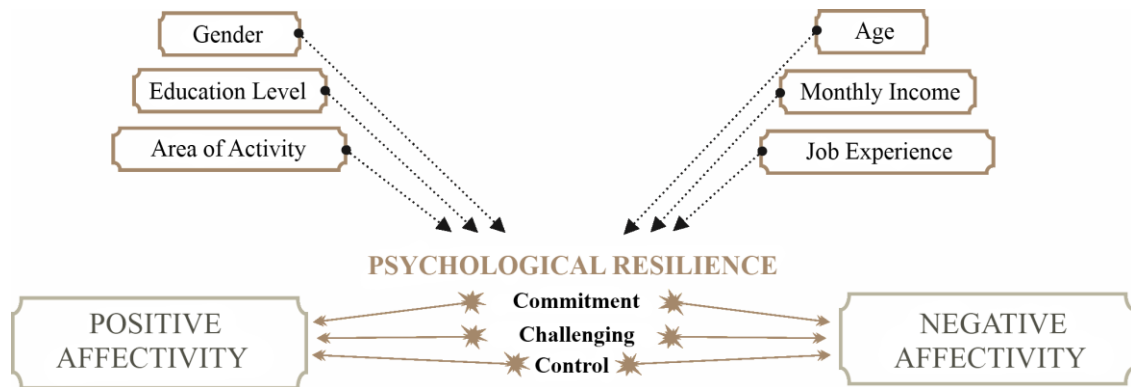


Figure 1. Conceptual model

Hypotheses of the Research;

H_{1a}: *There is a significant relationship between positive affectivity and the commitment dimension of psychological resilience.*

H_{1b}: *There is a significant relationship between positive affectivity and the challenging dimension of psychological resilience.*

H_{1c}: *There is a significant relationship between positive affectivity and the control dimension of psychological resilience.*

H_{1d}: *There is a significant relationship between negative affectivity and the commitment dimension of psychological resilience.*

H_{1e}: *There is a significant relationship between negative affectivity and the challenging dimension of psychological resilience.*

H_{1f}: *There is a significant relationship between negative affectivity and the control dimension of psychological resilience.*

H_{1g}: *Psychological resilience indicates a significant difference based on gender.*

H_{1h}: *Psychological resilience indicates a significant difference based on age.*

H_{1k}: *Psychological resilience indicates a significant difference based on education level.*

H_{1m}: *Psychological resilience indicates a significant difference based on monthly income.*

H_{1n}: *Psychological resilience indicates a significant difference based on job experience.*

H_{1r}: *Psychological resilience indicates a significant difference based on area of activity.*

3.3. Scales Used in the Research

The survey used in the research consists of a psychological resilience scale including 5-point Likert-type questions and Positive and Negative Affect Scale (PANAS).

In order to determine the positive and negative emotions of the employees, a total of 20-item two-dimensional a scale developed by Watson et al. (1988) and adapted to Turkish by Gençöz (2000) has been used. The scale has been adapted by the authors to Turkish with two original dimensions, positive emotion and negative emotion

3.4. Data Collection and Data Analysis Method of Research

The data required for testing the hypotheses put forward within the scope of the research has been obtained by face-to-face survey method. SPSS 20.0 (Statistical Package for Social Sciences) software has been used to evaluate this data obtained through the research. Confirmatory Factor Analysis has been used to determine the structural validity of the scales used in the research; reliability analysis has been used to determine the internal consistency research, correlation analysis has been used to determine the direction and intensity of the relationship between the variables, simple linear regression analysis and MANOVA analysis have been used to examine the relationship between the variables and Independent Sample T Test and One-Way ANOVA Test has been used to identify the differences.

3.5. Population and Sample of the Research

The population of the research consists of private sector employees. The sample of the study consists of employees of a private enterprise operating in the field of energy production in Zonguldak. The reason why this business is selected in the research is that it is the largest private sector enterprise that can be reached within the region, the working conditions are severe and requires psychological resilience and the working environment requires intensive communication between the employees. Purpose sampling method among non-probable sampling methods has been used in the survey and data has been obtained from 182 employees. 12 surveys with missing / incorrect information have been excluded from the evaluation and the sample volume of the survey has been determined as 170 employees. In social sciences it has been stated that sample size between 30 and 500 is generally sufficient for many researches (Altunışık et al, 2012).

3.6. Data Analysis Methods of the Research

3.6.1. Frequency Analysis

Table 1 contains descriptive statistics of the employees in the sample. According to this table; 91.8% of the samples are male and 8.2% are female. Based on this data, a very high male gender dominance in the sample is evident. When the age of employees is examined; it is observed that young workers are included in the age range of 21-40 in the sample with a ratio of 65.3%. This has been interpreted as

low psychological resilience being minimized in the sample. It has been determined that only 7.1% of the employees who participated in the survey are university graduates. Upon reviewing the income level of the sample, it is determined that 82.9% have income with the minimum wage level. It has also been found that 89.9% of the sample employees has more than one year of job experience.

Table 1. Descriptive statistics

	<i>Frequency</i>	<i>Percentage Ratio</i>	<i>Cumulative Percentage</i>
Gender			
<i>Male</i>	156	% 91.8	% 91.8
<i>Female</i>	14	% 8.2	% 100.0
Age			
<i>Younger than 21</i>	6	% 3.5	% 3.5
<i>21-30</i>	51	% 30.0	% 33.5
<i>31-40</i>	60	% 35.3	% 68.8
<i>41-50</i>	48	% 28.2	% 97.1
<i>51-60</i>	5	% 2.9	% 100.0
Education Status			
<i>Primary School</i>	86	% 50.6	% 50.6
<i>High School</i>	72	% 42.4	% 92.9
<i>College</i>	7	% 4.1	% 97.1
<i>Undergraduate</i>	4	% 2.4	% 99.4
<i>Post-graduate</i>	1	% 0.6	% 100.0
Monthly Income			
<i>Between TRY 1000 – 2000</i>	141	% 82.9	% 82.9
<i>Between TRY 2001 – 4000</i>	26	% 15.3	% 98.2
<i>Between TRY 4001 – 6000</i>	1	% 0.6	% 98.8
<i>Between TRY 6001 – 8000</i>	2	% 1.2	% 100.0
Work Experience			
<i>Less than 1 year</i>	18	% 10.6	% 10.6
<i>1-3 years</i>	40	% 23.5	% 34.1
<i>4-6 years</i>	24	% 14.1	% 48.2
<i>Between 7-9 years</i>	12	% 7.1	% 55.3
<i>10 years and more</i>	76	% 44.7	% 100.0

3.6.2. Validity and Reliability Analysis

Since the original structure of the scales used in the study was not distorted and the scales were not translated from a foreign language into Turkish, Confirmatory Factor Analysis (CFA) was applied to determine the construct validity. The proposed adaptation values obtained as a result of the factor analysis conducted for the 21-item-psychological resilience scale are presented in Table 2.

Table 2. Psychological resilience scale / suggested compliance values

Compliance Criteria	χ^2	p	χ^2 / df	RMSEA	CFI	SRMR	NFI	GFI
Suggested Compliance Values	198.395	0.01	1.626	0.056	0.941	0.05	0.863	0.903

Upon examining Table 2: it has been determined that the value of the chi-square is 198,395; p value is 0.01; RMSEA value is 0.056; GFI value is 0.903; chi-square/degree of freedom is 1.626; SRMR value is 0,05; CFI value is 0,941 and NFI value is 0.863. Figure 2 shows the standardized analysis values for the psychological resilience scale tested.

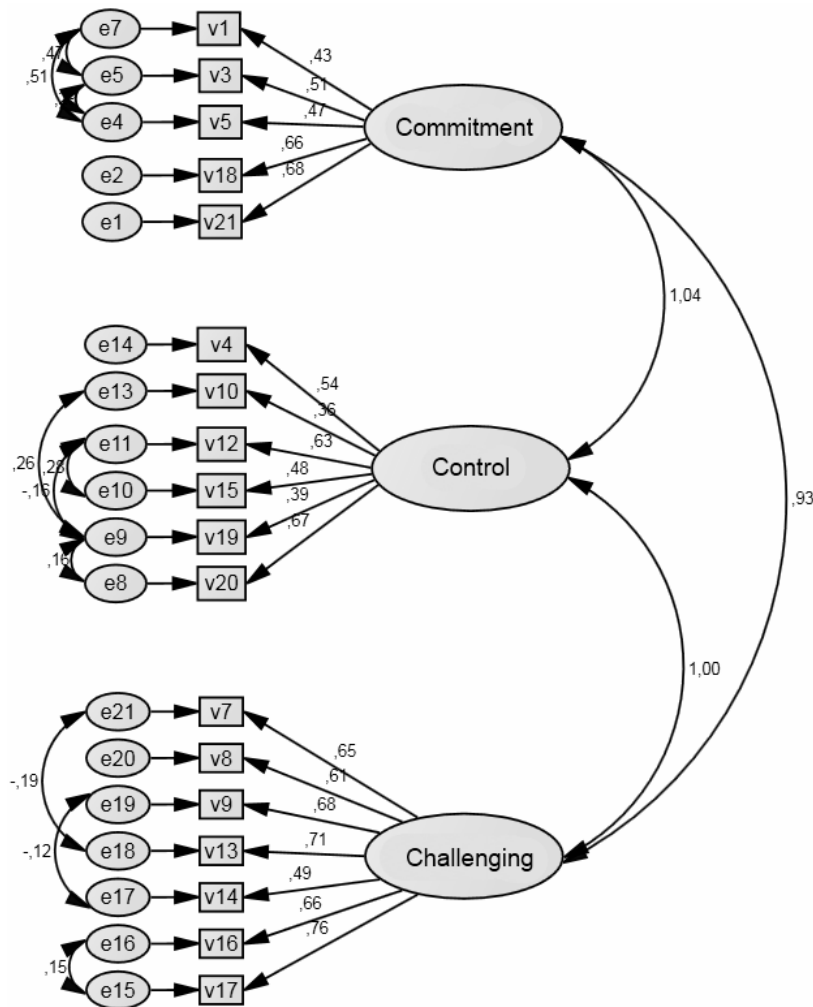


Figure 2. Psychological resilience scale / standardized analysis values

The compliance values obtained and suggested as a result of implementing Confirmatory Factor Analysis to positive and negative emotion scale consisting of 20 items have been expressed in Table 3.

Table 3. Positive and negative emotion scale / suggested compliance values

Compliance Criteria	χ^2	p	χ^2 / df	RMSEA	CFI	SRMR	NFI	GFI
Suggested Compliance Values	119.642	0.00	1.685	0.05	0.953	0.07	0.893	0.921

Upon examining the fit values in Table 3: it has been determined that the value of the chi-square is 119,642; p value is 0.00; RMSEA value is 0.05; GFI value is 0.921; chi-square/degree of freedom is 1.685; SRMR value is 0,07; CFI value is 0,953 and NFI value is 0,893. Figure 3 shows the standardized analysis values for the positive and negative emotion scale tested.

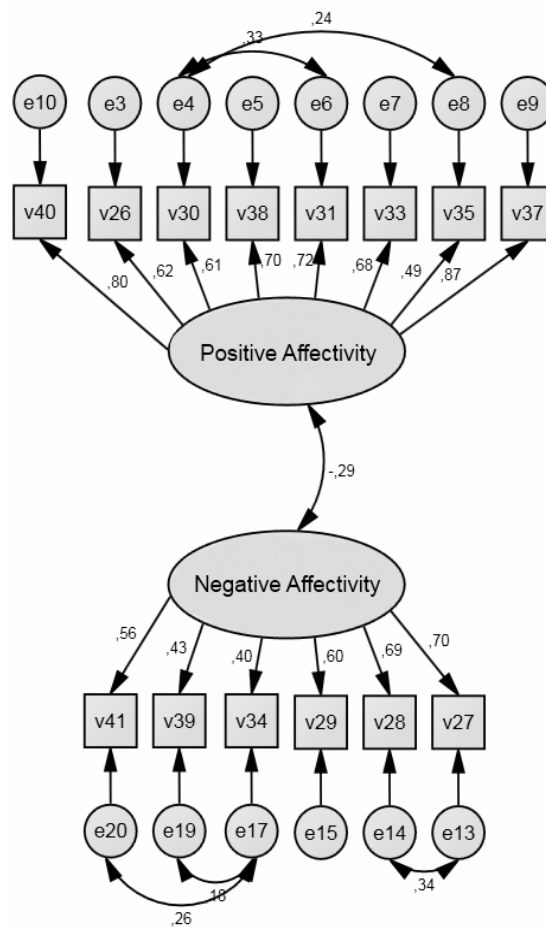


Figure 3. Positive and negative emotion scale / standardized analysis values

The compliance values suggested for the psychological resilience scale exhibited in Table 2 and for positive and negative emotion scale exhibited in Table 3 have been found to be in accordance with the goodness of fit statistics published by Meydan and Şeşen (2011) and it has been determined that the structural validity of the scales used in the research is at an acceptable level.

After Confirmatory Factor Analysis, 3 items from the psychological resistance scale and 6 items from the positive and negative emotion scale have been excluded and the reliability analysis results of the scales whose construct validity scores have been achieved are shown in Table 4. As a result of the analysis, Cronbach's Alpha coefficient has been determined to be 0.814 for psychological resilience scale and 0.717 for positive and negative emotion scale. With these values obtained, it is determined that the scales used in the research have high internal consistency.

Table 4. Reliability analysis

	Cronbach's Alpha	N of Items
<i>Psychological Resilience Scale</i>	0.814	18
<i>Positive and Negative Emotionality Scale</i>	0.717	14

3.6.3. Normality Analysis

Kolmogorov-Smirnov and Shapiro-Wilk values determined as a result of the normality test performed on the data obtained in the study are shown in Table 5 and the descriptive statistics are shown in Table 6. When Kolmogorov-Smirnov values in Table 5 are taken into consideration, it is observed that the data obtained from all scales do not show normal distribution.

Table 5. Normality test results

		Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
<i>Positive and Negative Emotionality</i>	<i>Positive Affectivity</i>	0.108	170	0.000	0.933	170	0.000
	<i>Negative Affectivity</i>	0.131	170	0.000	0.902	170	0.000
<i>Psychological Resilience</i>	<i>Commitment</i>	0.124	170	0.000	0.958	170	0.000
	<i>Challenging</i>	0.116	170	0.000	0.925	170	0.000
	<i>Control</i>	0.090	170	0.002	0.961	170	0.000

The skewness and kurtosis values of the data obtained from the scales used in the research are detailed in Table 6. When this data is examined; it has been determined that the skewness and kurtosis values of the data obtained through the scales used in the research, which do not show normal distribution based on Kolmogorov-Smirnov value, and according to George and Mallery's (2003) classification, this data has showed normal distribution. Therefore, parametric techniques have been used in the research.

Table 6. Normality tests - descriptive statistics

	Statistic		Std. Error
<i>Positive Affectivity</i>	<i>Skewness</i>	-0.917	0.186
	<i>Kurtosis</i>	0.665	0.370
<i>Negative Affectivity</i>	<i>Skewness</i>	0.976	0.186
	<i>Kurtosis</i>	0.575	0.370
<i>Commitment</i>	<i>Skewness</i>	-0.708	0.186

	<i>Kurtosis</i>	0.379	0.370
<i>Challenging</i>	<i>Skewness</i>	-0.795	0.186
	<i>Kurtosis</i>	1.216	0.370
<i>Control</i>	<i>Skewness</i>	-0.700	0.186
	<i>Kurtosis</i>	1.799	0.370

3.6.4. Correlation Analysis

Table 7 provides the results of the correlation analysis between the dependent variables and independent variables of the research. According to this table; a positive relationship at a low level have been determined between the self-commitment, challenging and control dimensions of psychological resilience and positive affectivity. A negative relationship at a low level have been determined between the self-commitment, challenging and control dimensions of psychological resilience and negative affectivity.

Table 7. Correlation analysis results

		<i>Positive Affectivity</i>	<i>Negative Affectivity</i>
<i>Commitment</i>	<i>Pearson Correlation</i>	0.344	-0.314
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	0.000	0.000
<i>Challenging</i>	<i>Pearson Correlation</i>	0.240	-0.284
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	0.000	0.000
<i>Control</i>	<i>Pearson Correlation</i>	0.244	-0.166
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	0.000	0.000

3.6.5. Regression Analysis

Table 8 shows the ANOVA results of the simple linear regression analysis oriented to positive affectivity and negative affectivity and psychological resilience. According to the result of the regression analysis performed, it has been found that the regression model indicates statistical significance, since the p value of the model is lower than 0.05.

Table 8. Positive and negative affectivity & psychological resilience - ANOVA

		<i>Sum of Squares</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
<i>Psychological Resilience & Positive Affectivity</i>	Regression	1955.271	1955.271		
	Residual	15485.606	92.176	21.212	0.000
	Total	17440.876			
<i>Psychological Resilience & Negative Affectivity</i>	Regression	1728.672	1728.672		
	Residual	15712.204	93.525	18.484	0.000
	Total	17440.876			

The results of the regression analysis carried out by the Backward method are shown in Table 9. When this table is examined; it has been found that 10.7% of the change in psychological resilience is explained by the change in positive affectivity, and 9.4% of the change in psychological resilience is explained by the change in negative affectivity.

According to these results, the value that psychological resilience can take is formulated as follows;

$$“\text{Psychological Resilience} = 53.370 + (0.587 \times \text{Positive Affectivity})”$$

$$“\text{Psychological Resilience} = 77.726 - (0.839 \times \text{Negative Affectivity})”$$

Table 9. Positive and negative affectivity & psychological resilience - model

		β	t	Sig.	r^2	Adjusted r^2
<i>Psychological Resilience & Positive Affectivity</i>	<i>Constant</i>	53.370	15.265	0.000	0.112	0.107
	<i>Positive Affectivity</i>	0.587	4.606	0.000		
<i>Psychological Resilience & Negative Affectivity</i>	<i>Constant</i>	77.726	36.380	0.000	0.099	0.094
	<i>Negative Affectivity</i>	-0.839	-4.299	0.000		

According to the formulas obtained as a result of regression analysis; it has been found that a 1-unit increase in positive affectivity results in a decrease of 0.587 units on employees' psychological resilience and a 1-unit increase in negative affectivity results in decrease of 0.839 units on employees' psychological resilience.

3.6.6. MANOVA Analysis

Multivariate Analysis of Variance (MANOVA) has been performed to determine whether there is a significant difference between the positive affectivity and the dimensions of positive resilience, results of which are given in Table 10. Upon examining this table, it is observed that the significance values of the results of Pillai's Trace and Wilks' Lambda are lower than 0.05 and that positive affectivity has a statistically significant effect on the dimensions of psychological resilience.

Table 10. MANOVA analysis results

	Effect	Value	F	Hypothesis df	Error df	Sig.
Intercept	Pillai's Trace	0.966	1338.425	3.000	143.000	0.000
	Wilks' Lambda	0.034	1338.425	3.000	143.000	0.000
	Hotelling's Trace	28.079	1338.425	3.000	143.000	0.000
	Roy's Largest Root	28.079	1338.425	3.000	143.000	0.000
Positive Affectivity	Pillai's Trace	0.560	1.385	72.000	435.000	0.027
	Wilks' Lambda	0.532	1.401	72.000	428.215	0.024
	Hotelling's Trace	0.719	1.415	72.000	425.000	0.020
	Roy's Largest Root	0.397	2.400	24.000	145.000	0.001

The results of the MANOVA test have been examined to determine which of the dependent variables has a significant difference and the results are presented in Table 11. Upon examining these results, it has been determined that there is a significant difference in

commitment and challenging dimensions of psychological resilience according to positive affectivity, and positive affectivity has been found to have the greatest effect on the dimension of challenging.

Table 11. Tests of between-subjects effects

Source	Dependent Variable	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	<i>Commitment</i>	741.885	24	30.912	2.152	0.003
	<i>Challenging</i>	850.963	24	35.457	1.866	0.013
	<i>Control</i>	437.901	24	18.246	1.482	0.082
Intercept	<i>Commitment</i>	23422.113	1	23422.113	1630.668	0.000
	<i>Challenging</i>	56294.541	1	56294.541	2962.774	0.000
	<i>Control</i>	37545.495	1	37545.495	3050.560	0.000
Positive Affectivity	<i>Commitment</i>	741.885	24	30.912	2.152	0.003
	<i>Challenging</i>	850.963	24	35.457	1.866	0.013
	<i>Control</i>	437.901	24	18.246	1.482	0.082
Error	<i>Commitment</i>	2082.709	145	14.364		
	<i>Challenging</i>	2755.090	145	19.001		
	<i>Control</i>	1784.622	145	12.308		
Total	<i>Commitment</i>	60343.000	170			
	<i>Challenging</i>	134711.000	170			
	<i>Control</i>	91739.000	170			
Corrected Total	<i>Commitment</i>	4836.0	181			
	<i>Challenging</i>	2134.8	181			
	<i>Control</i>	1317.9	181			

The MANOVA test results to determine whether there is a significant difference between the negative affectivity the dimensions of the psychological resilience are given in Table 12. Upon examining this table, it is observed that the significance values of the results of Pillai's Trace and Wilks' Lambda are lower than 0.05 and that negative affectivity has a statistically significant effect on the dimensions of psychological resilience.

Table 12. MANOVA analysis results

Effect	Value	F	Hypothesis df	Error df	Sig.	
Intercept	Pillai's Trace	0.960	1206.334	3.000	152.000	0.000
	Wilks' Lambda	0.040	1206.334	3.000	152.000	0.000
	Hotelling's Trace	23.809	1206.334	3.000	152.000	0.000
	Roy's Largest Root	23.809	1206.334	3.000	152.000	0.000
Negative	Pillai's Trace	0.414	1.644	45.000	462.000	0.007

Affectivity	Wilks' Lambda	0.639	1.637	45.000	452.334	0.007
	Hotelling's Trace	0.487	1.630	45.000	452.000	0.008
	Roy's Largest Root	0.232	2.385	15.000	154.000	0.004

The results of the MANOVA test have been examined to determine which of the dependent variables has a significant difference and the results are presented in Table 13. When these results were examined, a significant difference was found in three dimensions of psychological resilience according to negative affectivity. Accordingly, the level of effect on the negative affectivity has been determined as, from top to bottom, dimension of challenging, dimension of commitment and dimension of CONTROL.

Table 13. Tests of between-subjects effects

Source	Dependent Variable	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	<i>Commitment</i>	455.882	15	30.392	1.976	0.020
	<i>Challenging</i>	646.775	15	43.118	2.244	0.007
	<i>Control</i>	324.237	15	21.616	1.754	0.046
Intercept	<i>Commitment</i>	21163.142	1	21163.142	1375.906	0.000
	<i>Challenging</i>	50725.418	1	50725.418	2639.737	0.000
	<i>Control</i>	36411.371	1	36411.371	2953.902	0.000
Negative Affectivity	<i>Commitment</i>	455.882	15	30.392	1.976	0.020
	<i>Challenging</i>	646.775	15	43.118	2.244	0.007
	<i>Control</i>	324.237	15	21.616	1.754	0.046
Error	<i>Commitment</i>	2368.712	154	15.381		
	<i>Challenging</i>	2959.278	154	19.216		
	<i>Control</i>	1898.286	154	12.327		
Total	<i>Commitment</i>	60343.000	170			
	<i>Challenging</i>	134711.000	170			
	<i>Control</i>	91739.000	170			
Corrected Total	<i>Commitment</i>	2824.594	169			
	<i>Challenging</i>	3606.053	169			
	<i>Control</i>	2222.524	169			

3.6.7. Independent-Sample t Test

In Table 14, the relationship between psychological resilience and the gender of those participating in the study has been investigated. When this table is examined; it has been determined that the significance value is greater than 0.05 and therefore the psychological resilience level does not show any significant difference according to gender.

Table 14. Psychological resilience & gender

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means				
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference
Equal variances assumed	0.351	0.555	-1.669	168	0.097	-4.70421	2.81941
Equal variances not assumed			-1.952	16.591	0.068	-4.70421	2.41051

3.6.8. One-Way ANOVA Test

In Table 15, the relationship between psychological resilience and the age of those participating in the study has been analyzed. When this table is examined; it has been determined that the significance value of the analysis is greater than 0.05 and that the psychological resilience does not show any significant difference according to the age of the employees.

Table 15. Psychological resilience - age

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	F	Sig.
<i>Younger than 21</i>	6	74.3333	4.63321	1.89150		
<i>21-30</i>	51	70.3725	8.40705	1.17722		
<i>31-40</i>	60	67.3833	12.68670	1.63785	1.223	0.303
<i>41-50</i>	48	68.8750	8.55676	1.23506		
<i>51-60</i>	5	73.0000	9.48683	4.24264		

Table 16 analyzes the relationship between the level of education and the level of psychological resilience of participants in the research. When this table is examined; it has been determined that the significance value of the analysis is greater than 0.05 and that the psychological resilience does not show any significant difference according to the educational level of the employees.

Table 16. Psychological resilience – education status

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	F	Sig.
<i>Primary School</i>	86	69.2558	11.30870	1.21945		
<i>High School</i>	72	68.6250	9.20416	1.08472		
<i>Associate</i>	7	70.0000	6.87992	2.60037	0.452	0.771
<i>Undergraduate</i>	4	74.7500	5.25198	2.62599		
<i>Post-graduate</i>	1	63.0000	.	.		

In Table 17, the relationship between psychological resilience and monthly income level of employees have been analyzed. When this table is examined; it has been determined that the significance value is greater than 0.05 in the analysis result. Accordingly, it has been determined that the psychological resilience does not show any significant difference according to monthly income level of the employees.

Table 17. Psychological resilience – monthly income level

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	F	Sig.
<i>TRY 1000 - 2000</i>	141	68.5603	10.37949	0.87411	0.910	0.438
<i>TRY 2001 - 4000</i>	26	71.6923	9.11162	1.78693		
<i>TRY 4001 - 6000</i>	1	77.0000	.	.		
<i>TRY 6001 - 8000</i>	2	70.5000	0.70711	0.50000		

In Table 18, the relationship between psychological resilience and job experience duration of employees have been analyzed. Upon examining this table, it is observed that the significance value is lower than 0.05. Accordingly, it has been determined that the psychological resilience does not show any significant difference according to job experience duration of the employees. However, this difference has been found to be more intense within each work experience group than it is among the groups.

Table 18. Psychological resilience – job experience

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	F	Sig.
<i>Less than 1 year</i>	18	71.6667	6.42605	1.51463	3.386	0.011
<i>1-3 years</i>	40	72.6000	8.48770	1.34202		
<i>4-6 years</i>	24	64.3333	14.07948	2.87396		
<i>Between 7-9 years</i>	12	71.1667	10.66714	3.07934		
<i>10 years and more</i>	76	67.8553	9.51869	1.09187		

In Table 19, the relationship between psychological resilience and areas of activity of employees have been analyzed. Upon examining this table, it is observed that the significance value is lower than 0.05. Accordingly, it has been determined that psychological resilience indicates a significant difference based on area of activity. It has been determined that the highest psychological resilience occurs in technical maintenance area and the lowest psychological resilience occurs in employees working in the field of quality.

Table 19. Psychological resilience – area of activity

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	F	Sig.
<i>Mud and Glaze Preparation</i>	10	68.8000	9.16273	2.89751	2.029	0.034
<i>Mold Preparation</i>	11	68.0000	8.28251	2.49727		
<i>Classic Casting</i>	50	67.3800	8.27558	1.17034		
<i>Precasting</i>	10	68.5000	12.74755	4.03113		
<i>Glazing and Ovens</i>	40	72.9250	7.15537	1.13136		
<i>Logistics (End-product storage ? shipment - Inventory Control</i>	16	67.1250	15.64981	3.91245		

<i>Technical Maintenance (Electricity? Mechanical-Construction)</i>	10	76.9000	7.95054	2.51418
<i>Product Distribution</i>	14	63.9286	13.18778	3.52458
<i>Quality</i>	5	63.6000	11.45862	5.12445
<i>Design</i>	1	70.0000	.	.
<i>Product Commissioning</i>	3	72.0000	9.53939	5.50757

Conclusion and Suggestions

In the research, positive and negative emotions have been determined, psychological resilience has been measured, and it has been examined whether emotions affect psychological resilience or not. In order to test the 12 hypotheses proposed within the scope of the study, data have been obtained from 170 private sector employees and they have been analyzed statistically. The test matrix for hypotheses is expressed in Table 20. When the test matrix formed as a result of testing the hypotheses is examined, it has been determined that 8 hypotheses are accepted and 4 hypotheses are rejected. When the findings are evaluated; it has been determined that the psychological resilience of the employees is significantly affected by the current positive and/or negative emotions of employees. In particular, the effect of this occasion has been found to be higher for employees with negative emotions such as distress, irritation, disturbance and restlessness. Employees' positive emotions such as excitement, enthusiasm and being proud have been found to positively affect the challenging dimension of psychological endurance dimensions the most. However, it has been determined that the negative emotions also have the greatest impact on the challenging dimension of psychological resilience. Thus, it has been determined that the challenging dimension is the most sensitive dimension in terms of affectivity for employees. However, as a result of the research, it has been found that the psychological resilience is higher in the technical maintenance workers than of other workers and the psychological endurance is lower in terms of quality.

Table 20. The test matrix for research hypotheses

	<i>Result</i>	<i>Sig.</i>	<i>Sig.</i>	<i>Result</i>	
<i>H_{1a}</i>	<i>Accepted</i>	<i>0.000</i>	<i>0.097</i>	<i>Rejected</i>	<i>H_{1g}</i>
<i>H_{1b}</i>	<i>Accepted</i>	<i>0.000</i>	<i>0.303</i>	<i>Rejected</i>	<i>H_{1h}</i>
<i>H_{1c}</i>	<i>Accepted</i>	<i>0.000</i>	<i>0.771</i>	<i>Rejected</i>	<i>H_{1k}</i>
<i>H_{1d}</i>	<i>Accepted</i>	<i>0.000</i>	<i>0.438</i>	<i>Rejected</i>	<i>H_{1m}</i>
<i>H_{1e}</i>	<i>Accepted</i>	<i>0.000</i>	<i>0.011</i>	<i>Accepted</i>	<i>H_{1n}</i>
<i>H_{1f}</i>	<i>Accepted</i>	<i>0.000</i>	<i>0.034</i>	<i>Accepted</i>	<i>H_{1r}</i>

Upon evaluating in general, it has been concluded that psychological resilience, which is a significant effect of the qualified and strong labor force needed to achieve the goals and objectives of the organizations, can easily be influenced by external factors. One of these factors is emotions. In individuals who can vary in different situations at any moment in their lives and experience both positive and negative emotions at the same time,

this situation becomes an important factor that can affect working power as reflected in the business environment. This factor can easily reduce the more needed psychological resilience in an increasingly tense working environment in today's competitive organizational structure. There are several studies on the results of the psychological resilience in the literature. Mortazavi et al. (2012) have stated that psychological resilience affects individuals' work quality of life positively. Ong et al. (2006) have found that differences in psychological resilience caused a change in emotional responses to stress. Lee et al. (2012) have stated that depression is less observed in individuals with high resilience and that life satisfaction is also high in these individuals. Shatte et al. (2017) have reported that high resilience in low-tension environments has a protective effect on stress, burnout and sleep. Kanbur et al. (2017) have found that psychological resilience increases organizational citizenship behavior and job satisfaction. Bitmiş et al. (2013) have determined that psychological resilience affects organizational identification positively and worker exhaustion negatively.

As observed in these studies, psychological resilience is very important in terms of the effectiveness and performance of the employees of the organization. Therefore, it is necessary to examine the positive and negative affectivity levels of the employees in detail and regularly, and to identify and eliminate the organizational factors that cause or may cause negative affectivity first. Employees who have strategic priorities for the organization must receive professional support. In case of a negative affectivity which cannot be resolved for a long time, it is necessary to make a managerial decision similar to rotation in order not to reflect the employee's mood to other employees. However, it is suggested that organizational support is provided in the context of organizational behavior, adoption of positive leadership, application of internal and external motivational factors, provision of person-business alignment and importance of autonomy. In addition, organizational managers should not allow any factors that adversely affect the emotional level of employees, such as psychological harassment, interpersonal conflict, and excessive workload.

Limitations of the Study and Future Research Directions:

The research was conducted based on the following assumptions and constraints;

- It has been assumed that the employees who participated in the study answered the questions to reflect the truth.
- It has also been assumed that the employees participating in the research are objective when evaluating themselves.
- Due to limited time and limited access to the data, the study has only been applicable to a single enterprise.
- Also, the research has only been applicable to employees with workers status due to limited access

- Obtaining data from female employees has been difficult due to the harsh working conditions in the enterprise where the survey has been conducted; therefore the sampling participation has been intensively composed of male employees.

In the future research on psychological resilience and positive and negative affect, it is recommended to design a research that will allow the comparison of public and private sectors, and to pay attention to the fact that if psychological resilience is really important for the enterprise to be researched. It is also recommended to compare the research with different professional groups and to measure the relationship between the variables such as work stress, over workload and job satisfaction.

References

- Accra, J. S. ve Amah, E. (2014). "Mentoring and Organizational Resilience. A Study of Manufacturing Companies in Rivers State", *IOSR Journal of Business and Management*, 16(10):1-9.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S. ve Yıldırım, E. (2012). "Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri", Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Andrieş, A. M. (2011). "Positive and Negative Emotions within the Organizational Context", *Issues in Mental Health Nursing*, 11(9):26-39.
- Arslan, G. (2015). "Ergenlerde Psikolojik Sağlık: Bireysel Koruyucu Faktörlerin Rolü", *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 5(44):73-82.
- Aşık, N. A. (2017). "Pozitif ve Negatif Duygulanım ve İş Doyumunun Örgütsel Özdeşleşmeye Etkisi: Otel Çalışanları Üzerine Bir Araştırma", *Business & Management Studies: An International Journal*, 5(2):345-362.
- Barbarin, O. (1993). "Coping and Resilience: Exploring the Inner Lives of African American Children", *Journal of Black Psychology*, 19(4):478-492.
- Bitmiş, M. G., Sökmen, A. ve Turgut, H. (2013). "Psikolojik Dayanıklılığın Tükenmişlik Üzerine Etkisi: Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü", *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(2):27-40.
- Boyes, M. E., Carmody, T. M., Clarke, P. J. F. ve Hasking, P. A. (2017). "Emotional Reactivity and Perseveration: Independent Dimensions of Trait Positive and Negative Affectivity and Differential Associations with Psychological Distress", *Personality and Individual Differences*, 105:70-77.
- Bulahwatta, A. D. N., Witruk, E. ve Reschke, K. (2017). "Effect of Emotional Intelligence and Resilience on Trauma Coping among University Students", *Health Psychology Report*, 5(1):12-19.
- Cal, S. F., Glustak, M. E. and Barreto, S. M. (2015). "Psychological Resilience and Immunity", in Wahid Ali Khan (Eds.), *Innovative Immunology*. Austin Publishing.
- Corno, G., Molinari, G. ve Banos, R. M. (2016). "Assessing Positive and Negative Experiences: Validation of A New Measure of Well-being in An Italian Population", *Riv Psichiatr*, 51(3):110-115.
- Crawford, J. R. ve Henry, J. D. (2004). "The Positive and Negative Affect Schedule (PANAS): Construct Validity, Measurement Properties and Normative Data in A Large Non-clinical Sample", *British Journal of Clinical Psychology*, 43:245-265.

- Çetin, F., Yeloğlu, H. O. ve Basım, H. N. (2015). "Psikolojik Dayanıklılığın Açıklanmasında Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Rolü: Bir Kanonik İlişki Analizi", *Türk Psikoloji Dergisi*, 30(75):81-92.
- Demircioğlu, H. (2017). "Psychological Resilience at Social-Emotional Development", In Irina Koleva & Gökhan Duman (Eds.), *Educational Research And Practice*. Sofia: St. Kliment Ohridski University Press.
- Deniz, M. E., Arslan, C., Özyeşil, Z. ve İzmirli, M. (2012). "Öz-Anlayış, Yaşam Doyumu, Negatif ve Pozitif Duygu: Türk ve Diğer Ülke Üniversite Öğrencileri Arasında Bir Karşılaştırma", *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(23):418-446.
- Derbis, R. ve Jasinski, A. M. (2018). "Work Satisfaction, Psychological Resiliency and Sense of Coherence as Correlates of Work Engagement", *Cogent Psychology*, 5:145-161.
- Diener, E., Oishi, S. ve Lucas, R. E. (2003). "Personality, Culture, and Subjective Well-Being: Emotional and Cognitive Evaluations of Life", *Annu. Rev. Psychol.*, 54:403-425.
- Doğan, T. (2015). "Kısa Psikolojik Sağlık Ölçeği'nin Türkçe Uyarlaması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması", *The Journal of Happiness & Well-Being*, 3(1):93-102.
- Doğan, Y. ve Özdevecioğlu, M. (2009). "Pozitif ve Negatif Duygusallığın Çalışanların Performansları Üzerindeki Etkisi", *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 165-190.
- Ekkekakis, P. (2012). "Affect, Mood and Emotion", In G. Tenenbaum, R. Eklund, & A. Kamata, *Measurement in Sport and Exercise Psychology*. Champaign: Human Kinetics.
- Eryılmaz, A. (2013). "Pozitif Psikolojinin Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik Alanında Gelişimsel ve Önleyici Hizmetler Bağlamında Kullanılması", *The Journal of Happiness & Well-Being*, 1(1):1-22.
- Estévez-López, F., Pulido-Martos, M., Armitage, C. J., Wearden, A., Álvarez-Gallardo, I. C., Arrayás-Grajera, M. J., ... ve Delgado-Fernández, M. (2016). "Factor Structure of the Positive and Negative Affect Schedule (PANAS) in Adult Women with Fibromyalgia from Southern Spain: the al-Ándalus Project", *PeerJ*, 4, e1822.
- Fayombo, G. (2010). "The Relationship between Personality Traits and Psychological Resilience among the Caribbean Adolescents", *International Journal of Psychological Studies*, 2(2):105-116.
- Fletcher, D. ve Sarkar, M. (2012). "A Grounded Theory of Psychological Resilience in Olympic Champions", *Psychology of Sport and Exercise*, 13:669-678.
- Fredrikson, B. L., Tugade, M. M., Waugh, C. E. ve Larkin, G. R. (2003). "What Good Are Positive Emotions in Crisis? A Prospective Study of Resilience and Emotions Following the Terrorist Attacks on the United States on September 11th, 2001", *Journal of Personality and Social Psychology*, 84:365-376.
- Gençöz, T. (2000). "Pozitif ve Negatif Duygu Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması", *Türk Psikoloji Dergisi*, 15(46): 19-26.
- George, D. ve Mallery, P. (2003). "SPSS for Windows Sep by Step: A Simple Guide and Reference", 4th ed., Boston, MA: Allyn & Bacon.
- Geue, P. E. (2017). "Positive Practices in the Workplace: Impact on Team Climate, Work Engagement and Task Performance", *Emerging Leadership Journeys*, 10(1):70-79.
- Gizir, C. A. (2007). "Psikolojik Sağlık, Risk Faktörleri ve Koruyucu Faktörler Üzerine Bir Derleme", *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3(28):113-128.
- Gyollai, A., Simor, P., Köteles, F. ve Demetrovics, Z. (2011). "Psychometric Properties of the Hungarian Version of the Original and the Short form of the Positive and Negative Affect Schedule (PANAS)", *Neuropsychopharmacologia Hungarica*, 8(2):93-103.

- Heekin, M. M. (2016). "Implementing Psychological Resilience Training in Law Incubators", *Journal of Experiential Learning*, 1(2):286-307.
- Hu, J. ve Gruber, K. J. (2008). "Positive and Negative Affect and Health Functioning Indicators in Older Adults with Chronic Illnesses", *Issues in Mental Health Nursing*, 29(8):895-911.
- Isen, A. M. (2001). "An Influence of Positive Affect on Decision Making in Complex Situations: Theoretical Issues with Practical Implications", *Journal of Consumer Psychology*, 11(2):75-85.
- Isen, A. M. ve Reeve, J. (2005). "The Influence of Positive Affect on Intrinsic and Extrinsic Motivation: Facilitating Enjoyment of Play, Responsible Work Behavior, and Self-Control", *Motivation and Emotion*, 29(4):297-325.
- İşık, Ş. (2016). "Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği'nin Geliştirilmesi: Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması", *The Journal of Happiness & Well-Being*, 4(2): 65-182.
- Kanbur, E., Kanbur, A. ve Özdemir, B. (2017). "Psikolojik Dayanıklılık İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkide İş Doyumunun Aracılık Rolü: Havacılık Sektöründe Bir Araştırma", *İş ve İnsan Dergisi*, 4(2):127-141.
- Kobasa, S. C. (1979). "Personality and Resistance to Illness", *American Journal of Community Psychology*, 7:413-423.
- Kobasa, S. C. (1988). "Conceptualization and Measurement of Personality in Job Stress Research", In J.J. Hurrell Jr., L.R. Murphy, S.L. Sauter, & C.L. Cooper (Eds.), *Occupational stress: Issues and developments in research*. New York: Taylor & Francis.
- Kuppens, P. Realo, A. ve Diener, E. (2008). "The Role of Positive and Negative Emotions in Life Satisfaction Judgment Across Nations", *Journal of Personality and Social Psychology*, 95(1):66-75.
- Lazarus, R. S. (1991). "Emotion and Adaptation", New York: Oxford University Press.
- Lee, K. Y., Wang, S. M, Kim, Y.R, Lee, H. K, Lee, K.U, Lee, C. T. (2012). "The Effect of Resilience on Depression and Life Satisfaction in Patients with Hemodialysis", *J Korean Neuropsychiatr Assoc*, 51(6):439- 444.
- Little, L. M., Simmons, B. R. ve Nelson, D. L. (2007). "Health Among Leaders: Positive and Negative Affect, Engagement and Burnout, Forgiveness and Revenge", *Journal of Management Studies*, 44(2):243-260.
- Lyubomirsky, S., King, L. ve Diener, E. (2005). "The Benefits of Frequent Positive Affect: Does Happiness Lead to Success?", *Psychological Bulletin*, 131(6):803-855.
- Masten, A. S., Best, K. M. ve Garmezy, N. (1990). "Resilience and Development: Contributions from the Study of Children who Overcome Adversity", *Development and Psychopathology*, 2:425-444.
- Mei-Ju, C., Hsing-Ming, L. ve Ho-Tang, W. (2016). "Emotion, Psychological Resilience and Work Stress: A Study among Preschool Teachers", *European Journal of Psychological Research*, 3(1):8-15.
- Mercan, N., Demirci, K., Özler, D. E. ve Oyur, E. (2015). "İş Yaşamında Yalnızlık, Duyusal Zekâ ve Psikolojik Sermaye Arasındaki İlişkiler Üzerine Bir Araştırma", *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4(5):197-211.
- Meredith, L. S., Sherbourne, C. D., Gaillot, S. J., Hansell, L., Ritschard, H. V., Parker, A. M., ve Wrenn, G. (2011). "Promoting Psychological Resilience in the US Military", Rand Corporation.
- Meydan, C. H. ve Şeşen, H. (2011). "Yapısal Eşitlik Modellemesi: AMOS Uygulamaları", Ankara: Detay Yayın.

- Mortazavi, S., Yazı, S. V. S. ve Amini, A. (2012). "The Role of the Psychological Capital on Quality of Work Life and Organization Performance", *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 4(2):206-217.
- Narayanan, S. S. ve Onn, A. C. W. (2016). "The Influence of Perceived Social Support and Self-Efficacy on Resilience among First Year Malaysian Students", *Kajian Malaysia*, 34(2):1-23.
- Nergiz, H. G. (2015). "Otel Çalışanlarının Duygusallıklarının Genel İş Tatminleri ve İşte Kalma Niyetleri Üzerindeki Etkisi", 23. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 14-16 Mayıs 2015, Muğla.
- Oktan, V. (2012). "Hope as A Moderator in the Development of Psychological Resilience", *International Journal of Human Sciences*, 9(2):1691-1701.
- Ong, A. D., Bergeman, C. S., Bisconti, T. L. ve Wallace, K. A. (2006). "Psychological Resilience, Positive Emotions, and Successful Adaptation to Stress in Later Life", *Journal of Personality and Social Psychology*, 91(4):730-749.
- Öz, F. ve Yılmaz, E. B. (2009). "Ruh Sağlığının Korunmasında Önemli Bir Kavram: Psikolojik Sağlamlık", *Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Dergisi*, 82-89.
- Özdemir, A. A. (2015). "İş Tatmini, Pozitif/Negatif Duygulanım ve Yaşam Tatmininin Etkisi", *Çalışma ve Toplum*, 3:47-61.
- Özdevecioğlu, M. (2004). "Duygusal Olaylar Teorisi Çerçevesinde Pozitif ve Negatif Duygusallığın Algılanan Örgütsel Adalet Üzerindeki Etkilerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma", *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 59(3):181-202.
- Özdevecioğlu, M., Can, Y. ve Akın, M. (2003). "Organizasyonlarda Pozitif ve Negatif Duygusallık İle Bireysel ve Örgütsel Saldırganlık Arasındaki İlişkiler: Fiziksel Aktivitelere Katılımın Rolü", *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 5(2):159-172.
- Pervez, M. A. (2010). "Impact of Emotions on Employee's Job Performance: An Evidence From Organizations of Pakistan", *Neuropsychopharmacologia Hungarica*, 1(5):11-16.
- Rudwan, S. ve Alhashimia, S. (2018). "The Relationship between Resilience & Mental Health among a Sample of University of Nizwa Students - Sultanate of Oman", *European Scientific Journal*, 14(2):288-303.
- Rutter, M. (1987). "Psychosocial Resilience and Protective Mechanism", *Journal of Orthopsychiatry*, 57(3):316-331.
- Rydstedt, L. W., Johnsen, S. K., Lundh, M. ve Devereux, J. J. (2013). "The Conceptual Roles of Negative and Positive Affectivity in the Stressor-Strain Relationship", *Europe's Journal of Psychology*, 9(1):93-103.
- Saeed, R., Mussawar, S., Lodhi, R. N., Iqbal, A., Nayab, H. H. ve Yaseen, S. (2013). "Factors Affecting the Performance of Employees at Work Place in the Banking Sector of Pakistan", *Middle-East Journal of Scientific Research*, 17(9):1200-1208.
- Sakarya, D. ve Güneş, C. (2013). "Van Depremi Sonrasında Travma Sonrası Stres Bozukluğu Belirtilerinin Psikolojik Dayanıklılık İle İlişkisi", *Kriz Dergisi*, 21(1-2-3):25-32.
- Schepman, B. ve Zarate, M. A. (2008). "The Relationship between Burnout, Negative Affectivity and Organizational Citizenship Behavior for Human Services Employees", *International Journal of Humanities and Social Sciences*, 2(4):242-247.
- Sezgin, F. (2012). "İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Psikolojik Dayanıklılık Düzeylerinin İncelenmesi", *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 20(2):489-502.
- Shatte, A., Perlman, A., Smith, B. ve Lynch, W. D. (2017). "The Positive Effect of Resilience on Stress and Business Outcomes in Difficult Work Environments", *American College of Occupational and Environmental Medicine*, 59(2):135-140.

- Simoni, P. S. ve Paterson, J. J. (1997). "Hardiness, Coping and Burnout in the Nursing Workplace", *Journal of Professional Nursing*, 13:178-185.
- Swaminath, G. ve Rao, R. S. (2010). "Going beyond Psychopathology Positive Emotions and Psychological Resilience", *Indian J Psychiatry*, 52(1):6-8.
- Terzi, Ş. (2008). "Üniversite Öğrencilerinin Psikolojik Dayanıklılıkları ve Algıladıkları Sosyal Destek Arasındaki İlişki", *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3(29):1-11.
- Wagnild, G. M. ve Young, H. M. (1993). "Development and Psychometric Evaluation of the Resilience Scale", *J Nurs Meas*, 1:165-178.
- Watson, D., Clark, L. A. ve Carey, G. (1988). "Positive and Negative Affectivity and Their Relation to Anxiety and Depressive Disorders", *Journal of Abnormal Psychology*, 97(3):346-353
- Weiss, H. M. ve Cropanzano, R. (1996). "Affective Events Theory: A Theoretical Discussion of the Structure, Causes and Consequences of Affective Experiences at Work", *Research in Organizational Behavior*, 18:1-74.
- Werner, E. E. ve Smith, R. S. (1992). "Overcoming the Odds: High Risk Children from Birth to Adulthood", Ithaca, NY: Cornell University Press.
- Wróbel, M. (2017). "Emotional Affectivity", In. V. Zeigler-Hill, T.K. Shackelford (eds.), *Encyclopedia of Personality and Individual Differences*, 1-16.
- Yalnız, A. (2014). "Akademik Öz-Yeterlik: Olumlu ve Olumsuz Duygulanımın Yordayıcı Rolü", *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 3(2):95-101.
- Yıldırım, E. ve Akın, M. (2018). "Örgütlerde Dışlanma, Sinizm ve Pozitif-Negatif Duygusallık Arasındaki İlişkiler: Pozitif ve Negatif Duygusallığın Aracılık Rolü", *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 14(2):427-449.
- Yöndem, Z. D. ve Bahtiyar, M. (2016). "Ergenlerde Psikolojik Dayanıklılık ve Stresle Baş Etme", *International Journal of Social Science*, 45:53-62.
- Yurcu, G. (2016). "Rekreatif Faaliyet Katılım Alanlarına Göre Bireylerin Öfke İfade Tarzlarının Negatif-Pozitif Duygulanım ve Yaşam Doyumları Üzerindeki Etkisi", *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 8(18):26-40.

Yaratıcı Drama Eğitimi ve Yaratıcı Drama Temelli Kişilerarası İlişkiler Eğitim Programının Öğretmen Adaylarının İletişim ve Sosyal Problem Çözme Becerilerine Etkisinin İncelenmesi

Effect of Creative Drama and Creative Drama-Based Personnel Relations Education Program on the Teacher Candidates' Communication and Social Problem Solving Skills

Doç. Dr. Esra DERELİ¹

Özet

Bu araştırmanın amacı yaratıcı drama ve yaratıcı drama temelli kişilerarası ilişkiler eğitim programının üniversite öğrencilerinin iletişim becerileri ve sosyal problem çözme becerilerine etkisini incelemektir. Araştırmanın örneklemini Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Temel Eğitim Bölümü ve Eğitim Bilimleri Bölümünde 2. ve 3. sınıfa devam eden 19- 22 yaş arasında 119 öğrenci oluşturmaktadır. Deney grubu 1 ve deney grubu 2'deki öğrencilere, her bir oturumu 60 dakika süren 30 oturum yaratıcı drama temelli kişilerarası ilişkiler eğitimi programı uygulanmıştır. Araştırmada, demografik bilgi formu, iletişim becerileri ölçeği ve sosyal problem çözme envanteri kullanılmıştır. Verilerin analizinde betimsel istatistikler, bağımlı örneklemler için t testi, ANOVA ve ANCOVA teknikleri kullanılmıştır. Araştırmada yaratıcı drama temelli kişilerarası ilişkiler eğitim Programına katılan üniversite öğrencilerinin iletişim becerileri ve sosyal problem çözme becerileri puan ortalamalarının eğitim programına katılmayan öğrencilerin ve yaratıcı drama eğitim programına katılan deney 2 grubu öğrencilerin puan ortalamalarından anlamlı düzeyde yüksek olduğu bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Yaratıcı drama, kişilerarası ilişkiler, iletişim becerileri, sosyal problem çözme

Abstract

The aim of this study was to examine the effect of the Creative Drama-Based Interpersonal Relationship Programme on the university student's communication skills and social problem solving skills. The sample group consisted of 126 children attending university 2 and 3 class. The Creative Drama-Based Interpersonal Relationship Programme was applied in the experimental group of 42 students, with session time lasting 60 minutes in total 30 session. In this research Personal information form, Communication Skills Scale and Social Problem Solving Inventory was used to measure. In the analysis process, descriptive statistics, paired samples t-test, One Way ANOVA and ANCOVA analysis techniques were used. At the end of the Creative Drama and Creative Drama-Based Interpersonal Relationship Programme, it was seen that the experimental group's communication skills and social problem solving skills points rose from the pre-test towards the post-test and, that it increased at a significant pace compared to the control group's communication skills and social problem solving skills. points.

Keywords: Creative drama, interpersonal relationship, communication skills, social problem solving

¹ Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, derelie@ogu.edu.tr, Orcid ID: <https://orcid.org/0002-1726-3144>

Giriş

Bilimsel, teknolojik, ekonomik, toplumsal alanlarda süregelen hızlı gelişmeler eğitim alanını da etkileyerek öğrenme-öğretme anlayışında değişimlere neden olmuştur. Bu değişim eğitim-öğretim etkinliklerinde öğrenci merkezli, öğrenme ortamlarının öğrencinin ihtiyaç ve ilgisini dikkate alan, öğretmenin rehber olduğu yaklaşımların benimsenmesine neden olmuştur. Ayrıca, öğrencilerin eleştirel ve özgün düşünme, iletişim, problem çözme, araştırma, karar verme, girişimcilik ve bilgi teknolojilerini kullanma becerilerinin geliştirilmesi hedeflenmiştir (Arslan ve Özpınar, 2008; Gömleksiz, 2005; Kıroğlu, 2006) Eğitim sürecinin; öğretmen, öğrenci ve öğretim programları olmak üzere üç temel bileşeni bulunmaktadır. Bu üç öge arasındaki ilişki ne kadar sağlam ise o derece nitelikli ve etkin bir eğitimden söz edilebilir ve istenen nitelikte bireyler yetiştirilebilir. Eğitim-öğretimin kalitesi ve etkililiği öğretmenin niteliğiyle doğrudan ilişkili olduğundan (Karaçalı, 2004), müfredat çok iyi hazırlanmış olsa bile, öğretmenler istenilen yeterliklere sahip değilse eğitim-öğretimde arzulanan sonuç elde edilememektedir (Demirel ve Kaya, 2006). Bilgi toplumunu oluşturacak olan bireylerin yetişmesi nitelikli öğretmenler ile sağlanabilir. Gelecek nesilleri şekillendirecek olan nitelikli öğretmenlerin sahip olmaları gereken beceriler arasında, iletişimde netlik, beklenilene tam olarak açıklama, öğrenci ve diğer personelle iyi iletişim kurabilme, sosyal problem çözebilme, kişiler arası ilişkileri başlatma ve sürdürme, duyuşsal ve sosyal yönden anlatımcı olma, duyarlı olma becerileri yer almaktadır (Yüksel, 2001). Öğretmenin sahip olması gereken en temel özelliklerinin etkili iletişim kurabilme ve sosyal problem çözme özelliği olduğu görülmektedir (Çuhadar, Özgür, Akgün, Gündüz, 2014). Öğretmen ve öğrenci arasındaki çift yönlü iletişim, öğretmen tarafından verilen dönütlerin değerlendirilmesi için önemlidir. Kişiler arası iletişim, kapsamı ve sürdürülüş şekli ne olursa olsun, kişiler arasında gerçekleşen etkileşimlerdir (Dökmen, 2015) Kişiler arası iletişimde, iletişimin kaynağını ve hedefini insan oluşturur. Kişiler arası iletişimde kullanılan beceriler, alan yazında yapı ve içerik olarak farklı sınıflandırılmaktadır. Bu çalışmada kişiler arası iletişim becerileri kendini tanıma/kendini açma, empati, ben dili, egoyu geliştirici dil ve etkin/katılımlı dinleme olarak sınıflandırılmıştır. Kendini tanıma, bireyin sadece bedeninin farkında olması değil, aynı zamanda kişinin kendisiyle, düşünce ve duygularıyla ilişki kurması, kendinde olup biten duygusal ve düşünsel süreçleri anlamasıdır. Kendini tanımayan bir birey kendi yaşamını yönetmede zorlanabilir ve çevresindeki kişilerden nasıl etkilendiğini ve aynı şekilde kendisinin de çevresini nasıl etkilediğini fark etmede zorlanabilir (Cüceloğlu, 2012). Kendini açma ise, bireyin geçmişte yaşadığı olayları, gelecekle ilgili planlarını, özel durumlarını, eğilimlerini, duygu ve düşüncelerini istekli olarak uygun yer ve zamanda uygun gördüğü kişi ile paylaşmasıdır (Erduran (2012). Empati, bir insanın, kendisini karşısındaki insanın yerine koyarak onun duygularını ve düşüncelerini doğru olarak anlamasıdır (Dökmen, 2015). Ben dili öfke, kızgınlık, gerginlik gibi olumsuz duyguların iletişim sürecine zarar vermeden, karşısındaki kişiyi suçlayıp, eleştirip, yargılamadan kişinin kendini ifade etmesidir. Kişi ben dilini kullanarak, davranışların kendi üzerindeki etkisinden ve bu davranışlarla ilgili duygularından oluşan iletiler gönderebilir. Egoyu geliştirici dil, iletişim kurulan kişiyi aşağılamayan, küçük görmeyen, öncelikle pozitif, olumlu özelliklerinden bahsederek karşımızdaki kişinin eksikliklerini, olumsuz bir gerçeğini kişiyi incitmeden, kırmadan söylemede kullanılan dildir. Egoyu zedeleyici dil ise karşımızdaki kişinin davranışlarını değiştirmemizde etkili olmayan, kişiyi kıran ve aşağılayıp küçük düşüren dildir (Atan, 2016). Etkin bir dinleme bireyi, anlatılanların basit bir tekrarını yapmak, hı hı, sonra, başka gibi tek sözcüklü devam ettirici kelimeler kullanmak, kısa

sorular sormak, anlatılanların kısa özetini yapmak, duyguları ifade etmek gibi, değişik yöntemler kullanılarak dinlemektir. Ayrıca etkin dinlemede konuşanın yüzüne bakmak, beden olarak ona yönelik durmak, göz teması kurmak konuşana karşı güven aşılama, ilgilenildiği mesajını verdiği için konuşan kişide rahatlık ve mutluluk uyandırmaktadır (Kocayörük, 2012).

İletişim becerilerini kazanmış olmanın doğrudan ve dolaylı olarak etkilediği alanlardan birisi sosyal problem çözme becerileridir. Sosyal problem ilişki içindeki bir ya da daha fazla kişinin davranışsal talep ya da beklentilerinin çatışma içinde olmasından kaynaklı engellenme durumudur (D’Zurilla, Nezu ve Maydeu-Olivares, 2004). Sosyal problem çözme becerileri bireyin problemleri anlama ve etkili çözümler bulma ya da etkili baş etme yöntemlerini kullanmada gösterdiği bilişsel ve davranışsal çabalarıdır. Sosyal problem çözme becerileri olumlu sorun yönelimi, negatif sorun yönelimi, akılcı sorun çözme tarzı, dürtüsel-özensiz sorun çözme tarzı, kaçınan tarz olarak alt boyutlara ayrılmıştır. Problem yönelimi, bireyin yaşam içindeki problemlere ve kendi problem çözme becerisine ilişkin genel inançları, değerleri ve hislerini yansıtan bilişsel ve duygusal şemaların işleyişini içeren biliş üstü bir süreçtir (D’Zurilla, ve Sheedy, 1991). Olumlu sorun yönelimi, bireyin problemi faydalanılacak fırsat olarak görmesi, problemlerin çözülebilirliğine yönelik inancı, problem çözme yeterliğine güvenmesi, zaman ve çabayla problemi çözeceğine inanması, problemi çözmek için yerine üstüne gitmesidir (D’Zurilla, Maydeu-Olivares, ve Kant,1998).Negatif sorun yönelimi yönelim ise bireyin problemi tehdit olarak algılaması, problem çözme yeterliğine güvenmemesi, problemler karşısında kolay öfkelenmesi ve üzülmesidir. Akılcı sorun çözme tarzı bireyin etkili sosyal problem çözme becerilerini mantıklı, planlı ve sistemli bir şekilde uygulanmasıdır (D’Zurilla ve Nezu, 1999). Dürtüsel-özensiz sorun çözme tarzı bireyin alternatif çözümleri ve sonuçları, çabucak, dikkatsizce ve sistematik olmayan bir şekilde gözden geçirmesi; çözümün sonuçlarını dikkatsizce ve yetersiz olarak değerlendirmesidir (D’Zurilla, Nezu ve Maydeu-Olivares, 2004). Kaçınan tarz ise bireyin problemle doğrudan yüzleşmek yerine ondan kaçınmayı tercih etmesi, problemi çözmeyi mümkün olduğunca ertelemeye çalışması, problemlerin kendi kendine çözülmesini beklemesi ve sorumluluğu diğer insanlara yüklemeye çalışmasıdır (D’Zurilla ve Nezu, 1999).

Bireylerin iletişim becerileri ve sosyal problem çözme becerilerini geliştirmede kullanılabilecek eğitim-öğretim yöntemlerinden biri de yaratıcı drama yöntemidir. Eğitim-öğretim etkinliklerinde uygulanan yaratıcı drama yöntemi bireyin kişiler arası ilişkileri için gerekli olan dinleme becerilerini, empati ve kişilerarası problem çözme becerilerini geliştirmelerine katkıda bulunmaktadır. Yaratıcı drama bireyin kelimeler, müzik, nesnelere, olaylar, şiirler vb. çeşitli uyarıcılar aracılığıyla zihinsel iletişim ağını harekete geçiren eylemlerini ve çağrışımlarını anlatma performansını yansıtmaya sürecidir (Taylor ve Warner, 2006). Yaratıcı drama bireye grup üyesi olma fırsatı vererek sosyal problem çözme ve iletişim becerileri geliştirir (Tahta, 1999). Bireylerin sosyal sorunlarını yansıtan temaların doğaçlama tekniği ile sunulması grup çalışması ilkelerini bütünleştirir. Yaratıcı dramada birey, bireylerin grup bağlılığı geliştikçe, insan ilişkilerindeki güçlü ve zayıf yanlarıyla doğrudan yüzleşebilmektedirler. Yaratıcı drama bireylere sosyal problemlerin canlandırılmasına, bireylerin toplumu ve toplumdaki ilişkileri daha iyi anlamalarına imkân verir. (Epeçan, 2012). Yaratıcı drama etkinlikleri bireyleri rol oynamaya motive ederek, lider merkezli eğitim yerine katılımcı merkezli eğitim sunarak, küçük gruplarla ve doğrudan deneyimlerin sergilenmesine imkan vererek bireylerin kişilerarası problem çözme

becerilerini ve kişilerarası ilişkilerini geliştirir. Yaratıcı drama gruplarının oluşturdukları öykünün ana kurgusuna bağlı kalarak kendi yorumu, yaklaşımı ve yöntemi ile farklı bir ürün oluşturma grup işbirliği olmadan başarılı olarak sergilenemez. Yaratıcı dramanın bu yönü bireylerin kişilerarası ilişkileri öğrenmelerini (sıra bekleme, paylaşma, birbirlerinin duygularını anlama ve süreçte oluşan uyuşmazlıkları çözme gibi) etkiler ve kolaylaştırır (Walsh-Bowers ve Basso, 1999). Drama, bir bireyin ilişkilerini, grup çalışmaları, drama teknikleri ve doğaçlama kullanılarak incelemesine imkân verir. Yaratıcı dramada katılımcılar yazılı bir metne bağlı kalmadan düşüncelerine, yaratıcılıklarına, bilgi ve tecrübelerine dayanan eylemlerde bulunurlar. Böylece bu süreç, doğal olarak, bireyin geçmişteki yaşam tecrübelerini yeniden yapılandırmasına olanak tanır. Bu süreçte, birey sunulan uyarıcının çağrıştırdığı ilişkileri, duyguları veya düşünceleri eylemleriyle, sembolleriyle ve anlatımlarıyla sergiler. Dramada katılımcıların anlatım yöntemi ses tonları, beden dili, hareket, resim, oyun ya da benzer bir sembol olabilir. Katılımcı bu yöntemlerle uyarıcılarla ilgili izlenimleri kadar benzersiz yorumlarını da sergilerler (Taylor ve Warner, 2006).

1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Drama süreci, bireyin belirli bir amaç çerçevesinde belirli bir olayı deneyimlemesini amaçlayabilir. Drama, farklı alanlarda kişilerin yaratıcılık potansiyelini ve kendini ifade etmesini geliştirme, gruplar arası ilişkileri geliştirme ve kendini fark etmeyi teşvik etme gibi çeşitli amaçlarla kullanılabilir (Karakelle, 2009). Yapılan çalışmalar incelendiğinde kişilerarası ilişkiler ve iletişim eğitim programlarının bireylerin iletişim becerilerini (Yüksel-Şahin, 1997; Atan, 2016; Yıldız ve Duy, 2013) ve sosyal problem çözme becerilerini (Çam, 1999) artırdığını ortaya koymaktadır. Yaratıcı drama, bireylerin hem kendini hem de toplumsal ilişkileri etkileşimde bulunarak tanımalarına katkı sağlamaktadır. Yaratıcı drama bireyin öğrendiklerinin sadece bilgi düzeyinde kalmasını önleyerek aynı zamanda duyuşsal öğrenmelerin gerçekleşmesini sağlamaktadır. Bu nedenle kişilerarası ilişkiler eğitiminin yaratıcı drama yöntemi ile verilmesinin öğretmen adaylarının iletişim becerilerine ve sosyal problem çözme becerilerine olumlu etkisinin olacağı düşünülmektedir. Bu çalışmanın amacı üniversitede eğitim fakültesine devam eden öğretmen adaylarına uygulanan yaratıcı drama eğitimi ve yaratıcı drama temelli kişilerarası ilişkiler etkinlik programının öğretmen adaylarının iletişim becerileri ve sosyal problem çözme becerileri düzeylerine etkisini incelemektir.

1.1. Problem Cümlesi

Yaratıcı drama eğitimi ve yaratıcı drama temelli kişilerarası ilişkiler etkinlik eğitim programı öğretmen adaylarının iletişim becerileri ve sosyal problem çözme becerilerini etkilemekte midir? Sorusuna cevap aranmıştır.

1.1.1. Alt Problemler

1. Yaratıcı drama eğitimi ve yaratıcı drama temelli kişilerarası ilişkiler eğitim programı öğretmen adaylarının iletişim becerileri alt boyutlarını (egoyu geliştirici dil, etkin dinleme, kendini tanıma-kendini açma, empati, ben dili) etkilemekte midir?
2. Yaratıcı drama eğitimi ve yaratıcı drama temelli kişilerarası ilişkiler eğitim programı öğretmen adaylarının sosyal problem çözme becerileri alt boyutlarını (olumlu sorun

yönelimi, negatif sorun yönelimi, akılcı sorun çözme tarzı, dürtüsel-özensiz sorun çözme tarzı ve kaçınan sorun çözme tarzı boyutu) etkilemekte midir?

2. Yöntem

2.1. Araştırmanın Deseni

Bu araştırma üniversitede eğitim fakültesine devam eden öğretmen adaylarına uygulanan yaratıcı drama eğitimi ve yaratıcı drama temelli kişilerarası ilişkiler etkinlik eğitim programının iletişim becerileri ve sosyal problem çözme becerilerine etkisini test etmeyi amaçlamıştır. Araştırmada yarı deneme modellerinden ön-test son-test eşleştirilmiş kontrol gruplu desen kullanılmıştır. Eğitim fakültesine devam eden öğretmen adaylarından oluşan deney 1, deney 2 ve kontrol grupları araştırma başlamadan önce oluşturulan sınıflardan seçildiği için yarı deneme modeli kullanılmıştır. Araştırma iki deney grubu, bir kontrol grubundan oluşmaktadır. Deney grubu 1'e eğitim- öğretim döneminde devam ettikleri derslerle birlikte yaratıcı drama temelli kişilerarası ilişkiler etkinlik eğitim programı, deney grubu 2'ye eğitim- öğretim döneminde devam ettikleri derslerle birlikte yaratıcı drama eğitimi uygulanmış, kontrol grubu ise eğitim- öğretim döneminde devam ettikleri derslere katılmışlardır. Araştırmada deney grubu 1, deney grubu 2 ve kontrol grubuna iletişim becerileri ve sosyal problem çözme becerileri ölçükleri eğitim programı öncesinde ve sonrasında uygulanmıştır.

2.1.1. Örneklem

Araştırmanın örneklemini 2017-2018 eğitim öğretim yılında eğitim fakültesi eğitim bilimleri bölümü rehberlik ve psikolojik danışmanlık anabilim dalında, temel eğitim bölümünde sınıf eğitimi ve okul öncesi eğitimi anabilim dallarında 2. ve 3. sınıfa devam eden 126 öğrenciden oluşmaktadır. Deney grupları oluşturulurken öğrencilerin eğitim programına katılmayı isteyip istemedikleri sorulmuş ve katılmak isteyen öğrenciler deney grubuna alınmıştır. Bu üç bölüme devam eden öğrenciler küme örnekleme yöntemi rastgele deney 1, deney 2 ve kontrol gruplarına ayrılmışlardır. Çalışma grubuna ait demografik özellikler tablo 1'de sunulmuştur.

Deney 1 grubunda yer alan öğrencilerin 7'si (%16,7) 19 yaşında, 15'i (%35,7) 20 yaşında, 14'ü (%33,3) 21 yaşında ve 6'sı (%14,3) 22 yaşındadır. Deney 1 grubunda yer alan öğrencilerin 28'i (%66,67) kız, 14'ü (%33,33) erkektir. Deney 2 grubunda yer alan öğrencilerin 8'i (%19,05) 19 yaşında, 14'ü (% 33,33) 20 yaşında, 14'ü (% 33,33) 21 yaşında ve 6'sı (% 14,29) 22 yaşındadır. Deney 2 grubunda yer alan öğrencilerin 27'si (%64,29) kız, 15'i (% 35,71) erkektir. -4000 TL. arasında ve 2'sinin (% 4,80) gelirinin 4000 TL'den fazla olduğu görülmektedir.

Kontrol grubunda yer alan öğrencilerin 7'si (% 16,67) 19 yaşında, 13'ü (% 30,96) 20 yaşında, 15'i (% 35,71) 21 yaşında ve 7'si (% 16,67) 22 yaşındadır. Kontrol grubunda yer alan öğrencilerin 26'sı (%61,91) kız, 16'sı (% 38,09) erkektir.

Tablo 1. Örnekleme ilişkin demografik özellikler

Grup	Değişkenler	Durum	f	%
Deney Grubu 1	Yaş	19	7	16,7
		20	15	35,7
		21	14	33,3
		22	6	14,3
	Cinsiyet	Kız	28	66,67
		Erkek	14	33,33
	Yaşadığı yer	Büyük şehir	24	57,1
		İl	14	33,3
		İlçe	4	9,5
	Lise türü	Anadolu Meslek Lisesi	1	2,38
Meslek Lisesi		7	16,67	
Anadolu Lisesi		15	35,71	
Düz Lise		9	21,43	
Öğretmen Lisesi		10	23,81	
Gelir	0-1500 TL.	13	31,00	
	1501-2500 TL.	15	35,70	
	2501-4000 TL.	12	28,60	
	4000 TL'den fazla	2	4,80	
Deney Grubu 2	Yaş	19	8	19,05
		20	14	33,33
		21	14	33,33
		22	6	14,29
	Cinsiyet	Kız	27	64,29
		Erkek	15	35,71
	Yaşadığı yer	Büyük şehir	22	52,38
		İl	15	35,71
		İlçe	5	11,90
	Lise türü	Anadolu Meslek Lisesi	1	2,38
Meslek Lisesi		14	33,33	
Anadolu Lisesi		8	19,05	
Düz Lise		10	23,81	
Öğretmen Lisesi		9	21,43	
Gelir	0-1500 TL.	12	28,60	
	1501-2500 TL.	15	35,70	
	2501-4000 TL.	13	31,00	
	4000 TL'den fazla	2	4,80	
Kontrol Grubu	Yaş	19	7	10,3
		20	13	46,2
		21	15	33,3
		22	7	10,3
	Cinsiyet	Kız	26	61,91
		Erkek	16	38,09
	Yaşadığı yer	Büyük şehir	23	54,76
		İl	15	35,71
İlçe		4	9,52	
Lise türü	Anadolu Meslek Lisesi	1	2,6	
	Meslek Lisesi	7	30,8	
	Anadolu Lisesi	15	30,8	

		Düz Lise Öğretmen Lisesi	9 11	5,1 30,8
	Gelir	0-1500 TL. 1501-2500 TL. 2501-4000 TL. 4000 TL'den fazla	13 14 13 2	30,95 3,33 30,95 4,80

2.1.2. Veri Toplama Araçları

2.1.2.1. Demografik Bilgi Formu: Araştırmaya katılan bireylerin yaş, cinsiyet, üniversiteye gelmeden önce yaşadığı yer, mezun olduğu lise türü ve ailenin gelir düzeyini belirlemek için kullanılan bilgi formudur.

2.1.2.2. Sosyal Problem Çözme Envanteri- Kısa Formu

Envanter D'Zurilla, Nezu ve Maydeu-Olivares, (2002) tarafından geliştirilmiştir. Envanter beş basamaklı Likert tipinde yirmi beş maddeden oluşmaktadır. Envanterin olumlu sorun yönelimi, negatif sorun yönelimi, akılcı sorun çözme tarzı, dürtüsel-özensiz sorun çözme tarzı ve kaçınan sorun çözme tarzı olmak üzere beş alt boyutu vardır. Ayrıca özel bir formülle toplam sosyal problem çözme puanı hesaplanabilmektedir. Yüksek puanlar daha iyi sosyal problem çözme yeteneğine işaret etmektedir. Envanterin Türkiye'ye uyarlanması Eskin ve Aycan (2009) tarafından yapılmıştır. Envanterin yapı geçerliği Doğrulayıcı Faktör analizi ile sınanmış ve envanterin özgün formundaki beş boyutlu yapıya uyduğu tespit edilmiştir (RMSEA= 0,042, $\chi^2 / df= 2,15$, AGFI= 0,919, CFI= 0,929, NNFI= 0,920). Envanterin iç tutarlılık katsayıları olumlu sorun yönelimi boyutu için 0,67, negatif sorun yönelimi boyutu için 0,78, akılcı sorun çözme tarzı boyutu için 0,75, dürtüsel-özensiz sorun çözme tarzı boyutu için 0,62 ve kaçınan sorun çözme tarzı boyutu için 0,75'dir. Envanterin test tekrar test katsayıları olumlu sorun yönelimi boyutu için 0,61, negatif sorun yönelimi boyutu için 0,73, akılcı sorun çözme tarzı boyutu için 0,66, dürtüsel-özensiz sorun çözme tarzı boyutu için 0,66 ve kaçınan sorun çözme tarzı boyutu için 0,72'dir (Eskin ve Aycan, 2009). Bu çalışmada ölçeğin iç tutarlılık sayısı olumlu sorun yönelimi boyutu için 0,78, negatif sorun yönelimi boyutu için 0,82, akılcı sorun çözme tarzı boyutu için 0,76, dürtüsel-özensiz sorun çözme tarzı boyutu için 0,71 ve kaçınan sorun çözme tarzı boyutu için 0,81'dir.

2.1.2.3. İletişim Becerileri Ölçeği:

Buluş, Atan ve Sarıkaya (2015) tarafından geliştirilen ölçek, yetişkinlerde kişiler arası iletişim becerilerini ölçmeye yönelik olarak hazırlanmıştır. Ölçek 34 maddeden ve beş boyuttan oluşmakta ve beşli Likert tipi dereceler üzerinden cevap verilmektedir. Ölçeğin madde-toplam korelasyonları 0,32 ile 0,60 arasında değişmektedir. Ölçeğin yapı geçerliği temel-bileşenler yöntemiyle analiz edilmiş ve toplam varyansın % 51'ni oluşturan beş faktör bulunmuştur. Ölçeğin iç tutarlılık katsayısı egoyu geliştirici dil boyutu için 0,72, etkin dinleme boyutu için 0,84, kendini tanıma-kendini açma boyutu için 0,76, empati boyutu için 0,85, ben dili boyutu için 0,83'tür (Buluş, Atan ve Sarıkaya, 2017). Bu çalışmada ölçeğin iç tutarlılık sayısı egoyu geliştirici dil boyutu için 0,78, etkin dinleme boyutu için 0,86, kendini tanıma-kendini açma boyutu için 0,72, empati boyutu için 0,76, ben dili boyutu için 0,79'dur.

2.2. Deneysel Uygulama Süreci

Araştırmada deney 1 grubu, deney 2 grubu ve kontrol grubu olmak üzere üç grup bulunmaktadır. Deney 1 grubuna araştırma kapsamında araştırmacı tarafından hazırlanan Yaratıcı Drama Temelli Kişilerarası İlişkiler Etkinlik Eğitim Programı uygulanmıştır. Yaratıcı Drama Temelli Kişilerarası İlişkiler Etkinlik Eğitim Programı yaratıcı drama yöntemi kullanılarak bireylerin kişilerarası ilişkileri anlamalarını ve olumlu kişilerarası ilişkiyi kullanmalarını amaçlayan bir etkinlik eğitim programıdır. Her bir oturum 60 dakika olmak üzere toplam 30 oturum olarak planlanmıştır. Yaratıcı Drama Temelli Kişilerarası İlişkiler Etkinlik Eğitim Programına katılmak isteyen öğretmen adaylarına ilk önce etkinlik eğitim programı hakkında bilgi verilmiştir. Daha sonra araştırmacı öğretmen adaylarıyla birlikte beyin fırtınası yaparak program içeriğinde işlenecek temalar ve bu temaların işlenmesinde kullanılacak drama teknikleri belirlenmiştir. Böylece öğretmen adaylarının katılımıyla dramanın aşamalarını içeren taslak programlar hazırlanmıştır. Hazırlanan taslak programlar yaratıcı drama sertifikasına sahip üç akademisyenin görüşlerine başvurulmuş ve uygulanacak etkinlik eğitim programına son şekli verilmiştir. Öğretmen adaylarının katılımıyla belirlenmiş temalar şöyledir; (1) Tanışma, güven, grup bağlılığı oluşturma, işbirliği oluşturma, (2) iletişim modeli, (3) kabul ve kabul çizgisini etkileyen faktörler (4) iletişim becerileri kazanabilme, (5) anne-baba-çocuk ilişkisi, (6) sosyal roller ve iletişim (7) edilgin dinleme, (8) etkin fiziki dinleme (9) etkin psikolojik dinleme (10) empati (11) dürüst olmak, (12) ben dilini kullanma, (13) başkalarını incitmeden hayır diyebilme (14) duyguları anlama (15) duyguları ifade etme, (16) duygu kontrolü (17) İletişim engelleri (18) savunucu iletişim, (19) savunucu iletişim tutumları (20) çözüm iletileri, (21) bastırıcı iletiler (22) sosyal olaylarda yaşanan problemler (23) sosyal olaylarda yaşanan problemleri çözüme etkili ve etkili olmayan çözüm yolları (24) anne-baba-çocuk çatışmaları ve kullanılan çözümler (25) kardeş ilişkileri (26) öfke kontrolü (27) görgü kuralları (28) nezaket kuralları (29) sen dili (30) sözsüz iletişimdir. Yaratıcı drama temelli kişiler arası ilişkiler etkinlik eğitim programına başlamadan önce deney 1 grubunda yer alan öğrencilere yaratıcı dramanın önemi, aşamaları, teknikleri ve uygulamaları konusunda bilgi verilmiştir. Ayrıca, Yaratıcı drama temelli kişiler arası ilişkiler etkinlik eğitim programına katılan öğretmen adayları eğitim-öğretim dönemindeki derslerine devam etmişlerdir.

Deney 2 grubuna ise araştırma kapsamında öğretmen adayları ve araştırmacıyla hazırlanan Yaratıcı Drama Etkinlik Eğitim Programı uygulanmıştır. Deney 2 grubunda yer alan öğretmen adayları da deney grubu 1'deki aşamalardan geçerek yaratıcı drama etkinlik eğitimine katılmışlardır. Ancak işlenen temalarda iletişim ve sosyal problem çözme becerilerinden bağımsız temalar oluşturulmuştur. Deney 2 grubunun oturum temaları şöyledir: (1) sağlık, (2) beslenme , (3) çevre kirliliği (4) dünya ve evren, (5) deniz ve deniz kirliliği, (6) su ve kuraklık (7) aile hayatı ve ailedeki bireylerin rolleri (8) cumhuriyet ve demokrasi (9) Milli bayramlarımız (10) farklı ülkelerde yaşam (11) farklılıklara saygı, (12) meslekler (13) trafik ve trafik kuralları (14) mevsimler (15) doğa olayları, (16) uzay (17) bitkiler ve yaşamları (18) hayvanlar ve yaşamları (19) misafirperverlik (20) duyu organları, (21) iç organlarımız (22) görgü kuralları (23) başkalarına saygılı olmak (24) özgürlük (25) Kültürel değerleri koruma (26) Bilinçli Tüketici Olma (27) tasarruflu olma (28) doğal afetlerden korunma (29) Diğer bireylerle benzerlik ve farklılıklarını bilme (30) işbirliğidir. Kontrol grubunda yer alan öğretmen adayları ise bu süreçte sadece eğitim-öğretim dönemindeki derslerine devam etmişler ancak yaratıcı drama eğitimi almamışlardır.

2.3. Verilerin Analizi

Araştırmada ilk olarak verilerin parametrik testlerin temel varsayımlarını karşılayıp karşılamadıkları incelenmiştir. Bunun için verilerin her bir grupta normal dağılım gösterip göstermediklerine bakılmış, deney 1 grubu, deney 2 grubu ve kontrol gruplarındaki öğretmen adayların ön test, sontest, kalıcılık testi ve fark puanlarına ilişkin ayrı ayrı hesaplanan Shapiro-Wilk testi sonuçları anlamlı çıkmamıştır ($p > .05$). Bu nedenle araştırmanın verileri parametrik testlerle sınanmıştır. Deney 1 grubu, deney 2 grubu ve kontrol gruplarındaki öğrencilerin iletişim becerileri alt boyutları ve sosyal problem çözme becerileri alt boyutları ön test puanları ANOVA ile sınanmıştır. Araştırmada uygulanan Yararlı Drama Temelli Kişilerarası ilişkiler etkinlik eğitim programının etkisini ortaya çıkarmak amacıyla Deney 1 grubu, deney 2 grubu ve kontrol gruplarındaki öğrencilerin iletişim becerileri alt boyutları ve sosyal problem çözme becerileri alt boyutları son test puanları ANCOVA ile sınanmıştır. ANCOVA araştırmada, etkisi test edilen bağımsız değişkenin dışında bağımlı değişken ile ilişkisi bulunan ve ortak değişken olarak isimlendirilen bir başka değişkenin ya da değişkenlerin istatistiksel olarak kontrol edilmesini sağlar. Ayrıca bu test deneme modeli bir araştırmada grupların eşit olmaması durumunda grupları eşitlemek amacıyla ANCOVA kullanılabilir (Büyüköztürk, 2009). Bu nedenle araştırmada ANCOVA kullanılmıştır. ANCOVA testinin anlamlı olması durumunda varyansın kaynağını belirlemek için Bonferroni testi uygulanmıştır. Araştırmada bu testin seçilme nedeni Bonferroni testinin genellikle veri sayısının az olduğu durumlarda ve grupların homojen olduğunda kullanılmasıdır (Büyüköztürk, 2009). Deney 1 grubu ve deney 2 gruplarındaki öğrencilerin iletişim becerileri alt boyutları ve sosyal problem çözme becerileri alt boyutları ön test, son test, bağımlı örneklem için t testi ile sınanmıştır.

3. Bulgular

Bu bölümde araştırma alt problemlerine ilişkin bulgular tablo halinde sunulmuştur.

Tablo 2. Deney 1 grubu, deney 2 grubu ve kontrol gruplarında yer alan öğrencilerin iletişim becerileri alt boyut ön test puanlarına ilişkin ANOVA sonuçları

Değişken	Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F
Egoyu Geliştirici Dil	Gruplararası	11,434	2	5,717	0,692
	Gruplar içi	958,029	122	8,259	
	Toplam	969,462	124		
Etkin Dinleme	Gruplararası	18,043	2	9,021	0,545
	Gruplar içi	1920,512	122	16,556	
	Toplam	1938,555	124		
Kendini Tanıma- Açma	Gruplararası	7,932	2	3,966	2,019
	Gruplar içi	227,816	122	1,964	
	Toplam	235,748	124		
Empati	Gruplararası	5,459	2	2,730	0,219
	Gruplar içi	1446,003	122	12,466	
	Toplam	1451,462	124		
Ben Dili	Gruplararası	19,128	2	9,564	0,798
	Gruplar içi	1390,569	122	11,988	
	Toplam	1409,697	124		

Deney 1 grubu, deney 2 grubu ve kontrol gruplarında yer alan öğrencilerin iletişim becerileri alt boyutlarından aldıkları ön test puanlarına ANOVA yapılmadan önce Levene Testi ile grupların homojenliği test edilmiş ve grupların homojen olduğu bulunmuştur. Levene test puanları 0,979 ile 2,158 arasında değişmektedir. Tablo 2 incelendiğinde deney 1 grubu, deney 2 grubu ve kontrol gruplarının iletişim becerileri alt boyutlarından egoyu geliştirici dil ($F=0,692$, $p>0,05$), etkin dinleme($F=0,545$, $p>0,05$), kendini tanıma-kendini açma ($F=2,019$, $p>0,05$), empati ($F=0,219$, $p>0,05$) ve ben dili ($F=0,798$, $p>0,05$) alt boyutu ön test puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmektedir.

Tablo 3. Deney 1 grubu, deney 2 grubu ve kontrol gruplarında yer alan öğrencilerin sosyal problem çözme becerileri alt boyut ön test puanlarına ilişkin ANOVA sonuçları

Değişken	Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F
Olumlu sorun yönelimi	Gruplarası	2,970	2	1,485	0,140
	Gruplar içi	1233,350	122	10,632	
	Toplam	1236,319	124		
Negatif sorun yönelimi	Gruplarası	14,586	2	7,293	0,614
	Gruplar içi	1377,632	122	11,876	
	Toplam	1392,218	124		
Akılcı sorun çözme tarzı	Gruplarası	10,023	2	5,011	0,516
	Gruplar içi	1127,389	122	9,719	
	Toplam	1137,412	124		
Dürtüsel-özensiz sorun çözme tarzı	Gruplarası	10,430	2	5,215	0,408
	Gruplar içi	1482,965	122	12,784	
	Toplam	1493,395	124		
Kaçınan Tarz	Gruplarası	13,667	2	6,834	0,419
	Gruplar içi	1892,081	122	16,311	
	Toplam	1905,748	124		
Toplam Sosyal Problem Çözme	Gruplarası	89,105	2	44,553	0,376
	Gruplar içi	13738,895	122	118,439	
	Toplam	13828,000	124		

Deney 1 grubu, deney 2 grubu ve kontrol gruplarında yer alan öğrencilerin sosyal problem çözme becerileri alt boyutlarından aldıkları ön test puanlarına ANOVA yapılmadan önce Levene Testi ile grupların homojenliği test edilmiş ve grupların homojen olduğu bulunmuştur. Levene test puanları 0,456 ile 2,872 arasında değişmektedir. Tablo 3 incelendiğinde deney1 grubu, deney 2 grubu ve kontrol sosyal problem çözme becerileri alt boyutlarından olumlu sorun yönelimi ($F=0,140$, $p>0,05$), negatif sorun yönelimi ($F=0,614$, $p>0,05$), akılcı sorun çözme tarzı ($F=0,516$, $p>0,05$), dürtüsel-özensiz sorun çözme tarzı ($F=0,408$, $p>0,05$), kaçınan tarz ($F=0,419$, $p>0,05$) ve toplam sosyal problem çözme ($F=0,376$, $p>0,05$) alt boyutu ön test puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmektedir.

Tablo 4. Deney 1 grubunda yer alan öğrencilerin iletişim becerileri alt boyutlarından aldıkları ön test ve son test puanlarına ilişkin bağımlı gruplar için t testi sonuçları

Değişken	Test	N		SS	sd	t	η^2
Egoyu Geliştirici Dil	Ön test	42	18,7619	2,45754	41	-17,634*	0,703
	Son test	42	23,9286	2,86606			
Etkin dinleme	Ön test	42	28,2381	3,86232	41		0,883
	Son test	42	34,1190	3,87740		-23,018*	
Kendini Tanıma-Açma	Ön test	42	6,5476	1,19353	41		0,483
	Son test	42	18,2619	3,54800		-20,209*	
Empati	Ön test	42	26,8571	3,73389	41	-12,773*	0,665
	Son test	42	32,0952	3,43447			
Ben Dili	Ön test	42	21,2381	3,43447	41	-23,999*	0,891
	Son test	42	26,3333	3,60668			

* $p < 0,01$

Deney 1 grubunda yer alan öğrencilerin iletişim becerileri alt boyutlarından aldıkları öntest ve sontest puanları arasındaki fark bağımlı gruplar için t testi ile sınanmıştır. Tablo 4 incelendiğinde deney 1 grubunda yer alan öğrencilerin iletişim becerileri alt boyutlarından egoyu geliştirici dil ($t_{(41)} = -17,634$, $p < 0,01$), etkin dinleme ($t_{(41)} = -23,018$, $p < 0,01$), kendini tanıma-kendini açma ($t_{(41)} = -20,209$, $p < 0,01$), empati ($t_{(41)} = -12,773$, $p < 0,01$), ve ben dili ($t_{(41)} = -23,999$, $p < 0,01$) alt boyut öntest puan ortalamaları ile sontest puan ortalamaları arasında anlamlı düzeyde farklılık olduğu görülmektedir. Deney 1 grubunda yer alan öğrencilerin egoyu geliştirici dil, etkin dinleme, kendini tanıma-kendini açma, empati ve ben dili sontest puan ortalamaları öntest puan ortalamalarından yüksektir. Deney 1 grubunda yer alan öğrencilerin iletişim becerileri alt boyutlarına ilişkin analizde grup için hesaplanan etakare değeri, etki büyüklüğünün yüksek olduğunu, ön test ve son test puanlarındaki değişkenliğin egoyu geliştirici dilin %70,3, etkin dinlemenin %88,3, kendini tanıma-açmanın %48,3, empatinin %66,5 ve beden dilinin % 89,1'ini açıkladığını göstermektedir.

Deney 1 grubunda yer alan öğrencilerin sosyal problem çözme becerileri alt boyutlarından aldıkları ön test ve son test puanları arasındaki fark bağımlı gruplar için t testi ile sınanmıştır. Tablo 5 incelendiğinde deney 1 grubunda yer alan öğrencilerin sosyal problem çözme becerileri alt boyutlarından olumlu sorun yönelimi ($t_{(41)} = -39,758$, $p < 0,01$), negatif sorun yönelimi ($t_{(41)} = 20,577$, $p < 0,01$), akılcı sorun çözme tarzı ($t_{(41)} = -15,408$, $p < 0,01$), dürtüsel-özensiz sorun çözme tarzı ($t_{(41)} = 20,194$, $p < 0,01$), kaçınan tarz ($t_{(41)} = 15,139$, $p < 0,01$) ve toplam sosyal problem çözme ($t_{(41)} = -28,768$, $p < 0,01$) alt boyut ön test puan ortalamaları ile son test puan ortalamaları arasında anlamlı düzeyde farklılık olduğu görülmektedir.

Tablo 5. Deney 1 grubunda yer alan öğrencilerin sosyal problem çözme becerileri alt boyutlarından aldıkları ön test ve son test puanlarına ilişkin bağımlı gruplar için t testi sonuçları

Değişken	Test	N	\bar{X}	SS	sd	t	η^2
Olumlu sorun yönelimi	Ön test	42	12,7381	3,27637	41	-39,758*	0,952
	Son test	42	17,7143	3,19516			
Negatif sorun yönelimi	Ön test	42	16,9524	3,01987	41		0,776
	Son test	42	12,0238	3,08013		20,577*	
Akılcı sorun çözme tarzı	Ön test	42	16,6190	3,31260	41		0,945
	Son test	42	19,0952	3,21437		-15,408*	
Dürtüsel-özensiz sorun çözme tarzı	Ön test	42	16,4762	3,89645	41	20,194*	0,819
	Son test	42	10,2619	3,14728			
Kaçıran Tarz	Ön test	42	15,4524	4,19757	41	15,139*	0,687
	Son test	42	9,0952	3,89377			
Toplam Sosyal Problem Çözme	Ön test	42	40,8571	12,18070	41	-28,768*	0,967
	Son test	42	65,4286	11,73725			

*p < 0,01

Deney 1 grubunda yer alan öğrencilerin olumlu sorun yönelimi, akılcı sorun çözme tarzı ve toplam sosyal problem çözme son test puan ortalamaları öntest puan ortalamalarından yüksek; negatif sorun yönelimi, dürtüsel-özensiz sorun çözme tarzı, kaçırın tarz son test puan ortalamaları ön test puan ortalamalarından düşüktür. Deney 1 grubunda yer alan öğrencilerin sosyal problem çözme becerileri alt boyutlarına ilişkin analizde grup için hesaplanan etakare değeri, etki büyüklüğünün yüksek olduğunu, ön test ve son test puanlarındaki değişkenliğin olumlu sorun yönelimi %95,2, negatif sorun yönelimi %77,6, akılcı sorun çözme tarzı %94,5, dürtüsel-özensiz sorun çözme tarzı %81,9, kaçırın tarz %68,7 ve toplam sosyal problem çözenin % 96,7'sini açıkladığını göstermektedir.

Tablo 6. Deney 2 grubunda yer alan öğrencilerin iletişim becerileri alt boyutlarından aldıkları ön test ve son test puanlarına ilişkin bağımlı gruplar için t testi sonuçları

Değişken	Test	N	\bar{X}	SS	sd	t	η^2
Egoyu Geliştirici Dil	Ön test	42	18,0263	3,52203	41	-31,898*	0,987
	Son test	42	20,9211	3,52122	41		
Etkin dinleme	Ön test	42	27,2895	4,47762	41	-62,915*	0,993
	Son test	42	32,3158	4,40580	41		
Kendini Tanıma-Açma	Ön test	42	6,1579	1,53388	41	-15,208*	0,477
	Son test	42	14,2368	2,81343	41		
Empati	Ön test	42	26,3421	3,13891	41		
	Son test	42	29,2632	4,31643	41	-5,719*	0,699
Ben Dili	Ön test	42	21,1579	2,85247	41	-34,877*	0,853
	Son test		28,6842	2,88618			

*p < 0,01

Deney 2 grubunda yer alan öğrencilerin iletişim becerileri alt boyutlarından aldıkları ön test ve son test puanları arasındaki fark bağımlı gruplar için t testi ile sınımlanmıştır. Tablo 6 incelendiğinde deney 2 grubunda yer alan öğrencilerin iletişim becerileri alt boyutlarından egoyu geliştirici dil ($t_{(37)} = -31,898$, $p < 0,01$), etkin dinleme ($t_{(41)} = -62,915$, $p < 0,01$), kendini tanıma-kendini açma ($t_{(41)} = -15,208$, $p < 0,01$), empati ($t_{(41)} = -5,719$, $p < 0,01$), ve ben dili ($t_{(41)} = -34,877$, $p < 0,01$) alt boyut ön test puan ortalamaları ile son test puan ortalamaları arasında anlamlı düzeyde farklılık olduğu görülmektedir. Deney 2 grubunda yer alan öğrencilerin egoyu geliştirici dil, etkin dinleme, kendini tanıma-kendini açma, empati ve ben dili son test puan ortalamaları ön test puan ortalamalarından yüksektir. Deney 2 grubunda yer alan öğrencilerin iletişim becerileri alt boyutlarına ilişkin analizde grup için hesaplanan etakare değeri, etki büyüklüğünün yüksek olduğunu, ön test ve son test puanlarındaki değişkenliğin egoyu geliştirici dilin %98,7, etkin dinlemenin %99,3, kendini tanıma-açmanın %47,7, empatinin %69,9 ve beden dilinin % 85,3'ünü açıkladığını göstermektedir.

Tablo 7. Deney 2 grubunda yer alan öğrencilerin sosyal problem çözme becerileri alt boyutlarından aldıkları ön test ve son test puanlarına ilişkin bağımlı gruplar için t testi sonuçları

Değişken	Test	N	\bar{X}	SS	sd	t	η^2
Olumlu sorun yönelimi	Ön test	42	13,0012	3,63913	41	-37,408*	0,997
	Son test	42	15,0014	3,74887			
Negatif sorun yönelimi	Ön test	42	16,7368	4,42159	41	11,147*	0,931
	Son test	42	14,1579	4,73929			
Akılcı sorun çözme tarzı	Ön test	42	15,9474	3,14469	41	-6,345*	0,967
	Son test	42	16,8158	3,41582			
Dürtüsel-özensiz sorun çözme tarzı	Ön test	42	17,1579	3,96284	41	12,835*	0,832
	Son test	42	13,3947	4,00364			
Kaçıncı Tarz	Ön test	42	16,2632	4,26605	41	13,825*	0,957
	Son test	42	13,3421	4,32639			
Toplam Sosyal Problem Çözme	Ön test	42	38,7895	11,86901	41	-25,990	0,975
	Son test	42	50,9211	12,48216			

* $p < 0,01$

Deney 2 grubunda yer alan öğrencilerin sosyal problem çözme becerileri alt boyutlarından aldıkları ön test ve son test puanları arasındaki fark bağımlı gruplar için t testi ile sınımlanmıştır. Tablo 7 incelendiğinde deney 2 grubunda yer alan öğrencilerin sosyal problem çözme becerileri alt boyutlarından olumlu sorun yönelimi ($t_{(41)} = -37,408$, $p < 0,01$), negatif sorun yönelimi ($t_{(41)} = 11,147$, $p < 0,01$), akılcı sorun çözme tarzı ($t_{(41)} = -6,345$, $p < 0,01$), dürtüsel-özensiz sorun çözme tarzı ($t_{(41)} = 12,835$, $p < 0,01$), kaçınan tarz ($t_{(41)} = 13,825$, $p < 0,01$) ve toplam sosyal problem çözme ($t_{(41)} = -25,990$, $p < 0,01$) alt boyut ön test puan ortalamaları ile son test puan ortalamaları arasında anlamlı düzeyde farklılık olduğu görülmektedir. Deney 2 grubunda yer alan öğrencilerin olumlu sorun yönelimi, akılcı sorun çözme tarzı ve toplam sosyal problem çözme son test puan ortalamaları ön test puan ortalamalarından yüksek; negatif sorun yönelimi, dürtüsel-özensiz sorun çözme tarzı, kaçınan tarz son test puan ortalamaları ön test puan ortalamalarından düşüktür. Deney 2 grubunda yer alan öğrencilerin sosyal problem çözme becerileri alt boyutlarına ilişkin analizde grup için hesaplanan etakare değeri, etki büyüklüğünün yüksek olduğunu, ön test ve son test puanlarındaki değişkenliğin olumlu sorun yönelimi %99,7, negatif sorun yönelimi

%93,1, akılcı sorun çözme tarzı %96,7, dürtüsel-özensiz sorun çözme tarzı %83,2, kaçınan tarz %95,7 ve toplam sosyal problem çözmenin % 97,5'ini açıkladığını göstermektedir.

Tablo 8. Kontrol grubunda yer alan öğrencilerin iletişim becerileri alt boyutlarından aldıkları ön test ve son test puanlarına ilişkin bağımlı gruplar için t testi sonuçları

Değişken	Test	N	\bar{X}	SS	sd	t
Egoyu Geliştirici Dil	Ön test	42	18,2564	2,57230	41	-0,813
	Son test	42	18,3077	2,46185	41	
Etkin dinleme	Ön test	42	27,8462	3,86304	41	-1,242
	Son test	42	28,1795	3,57529	41	
Kendini Tanıma-Açma	Ön test	42	6,7949	1,47219	41	
	Son test	42	6,8718	1,50752	41	-1,780
Empati	Ön test	42	26,6923	4,38391	41	
	Son test	42	26,8205	4,34603	41	-1,302
Ben Dili	Ön test	42	22,0513	3,99308	41	-1,503
	Son test	42	22,2821	3,87263	41	

Kontrol grubunda yer alan öğrencilerin iletişim becerileri alt boyutlarından aldıkları ön test ve son test puanları arasındaki fark bağımlı gruplar için t testi ile sınanmıştır. Tablo 8 incelendiğinde deney grubunda yer alan öğrencilerin iletişim becerileri alt boyutlarından egoyu geliştirici dil ($t_{(41)} = -0,813$, $p > 0,05$), etkin dinleme ($t_{(41)} = -1,242$, $p > 0,05$), kendini tanıma-kendini açma ($t_{(41)} = -1,780$, $p > 0,05$), empati ($t_{(41)} = -1,302$, $p > 0,05$), ve ben dili ($t_{(41)} = -1,503$, $p > 0,05$) alt boyut ön test puan ortalamaları ile son test puan ortalamaları arasında anlamlı düzeyde farklılaşma olmadığı görülmektedir.

Tablo 9. Kontrol grubunda yer alan öğrencilerin sosyal problem çözme becerileri alt boyutlarından aldıkları ön test ve son test puanlarına ilişkin bağımlı gruplar için t testi sonuçları

Değişken	Test	N	\bar{X}	SS	sd	t
Olumlu sorun yönelimi	Ön test	42	12,6154	2,82485	41	-1,418
	Son test	42	12,7949	2,60747		
Negatif sorun yönelimi	Ön test	42	16,1282	2,71622	41	-1,812
	Son test	42	16,4103	2,84437		
Akılcı sorun çözme tarzı	Ön test	42	16,1026	2,86352	41	-1,000
	Son test	42	16,1795	2,98127		
Dürtüsel-özensiz sorun çözme tarzı	Ön test	42	16,5897	2,71175	41	-1,138
	Son test	42	16,7436	2,59268		
Kaçınan Tarz	Ön test	42	15,6923	3,61396	41	1,765
	Son test		15,2821	3,50900		
Toplam Sosyal Problem Çözme	Ön test	42	40,2564	8,01879	41	-0,274
	Son test	42	40,3590	8,33347		

Kontrol grubunda yer alan öğrencilerin sosyal problem çözme becerileri alt boyutlarından aldıkları ön test ve son test puanları arasındaki fark bağımlı gruplar için t testi ile sınanmıştır. Tablo 9 incelendiğinde deney grubunda yer alan öğrencilerin sosyal problem

çözme becerileri alt boyutlarından olumlu sorun yönelimi ($t_{(41)} = -1,418$, $p > 0,05$), negatif sorun yönelimi ($t_{(41)} = -1,812$, $p > 0,05$), akılcı sorun çözme tarzı ($t_{(41)} = -1,000$, $p > 0,05$), dürtüsel-özensiz sorun çözme tarzı ($t_{(41)} = -1,138$, $p > 0,05$), kaçınan tarz ($t_{(41)} = 1,765$, $p > 0,05$ ve toplam sosyal problem çözme ($t_{(41)} = -0,274$, $p > 0,05$) alt boyut ön test puan ortalamaları ile son test puan ortalamaları arasında anlamlı düzeyde farklılık olmadığı görülmektedir.

Tablo 10. Deney 1 grubu, deney 2 grubu ve kontrol gruplarında yer alan öğrencilerin iletişim becerileri alt boyutlarından aldıkları son test puanlarına ilişkin ortalama ve düzeltilmiş ortalamalar

Değişken	Gruplar	N	Ortalama	Düzeltilmiş Ortalama
Egoyu Geliştirici Dil	Deney 1	42	23,9286	23,575
	Deney 2	42	20,9211	21,252
	Kontrol	42	18,3077	18,407
Etkin dinleme	Deney 1	42	34,1190	33,726
	Deney 2	42	32,3158	32,822
	Kontrol	42	28,1795	28,147
Kendini Tanıma- Açma	Deney 1	42	18,2619	18,263
	Deney 2	42	14,2368	14,203
	Kontrol	42	6,8718	6,579
Empati	Deney 1	42	32,0952	31,898
	Deney 2	42	29,2632	29,543
	Kontrol	42	26,5897	26,582
Ben Dili	Deney 1	42	26,3333	26,567
	Deney 2	42	28,6842	28,974
	Kontrol	42	22,2821	21,743

Deney 1 grubu, deney 2 grubu ve kontrol gruplarında yer alan öğrencilerin iletişim becerileri alt boyutlarından aldıkları düzeltilmiş son test puanlarına ANCOVA yapılmadan önce Levene Testi ile grupların homojenliği test edilmiştir. Grupların egoyu geliştirici dil [$F(123) = -1,812$, $p > 0,05$], etkin dinleme [$F(123) = -1,566$, $p > 0,05$], kendini tanıma- kendini açma [$F(123) = -1,488$, $p > 0,05$], empati [$F(123) = -1,506$, $p > 0,05$] ve ben dili [$F(123) = 0,503$, $p > 0,05$] alt boyutlarında homojen olduğu bulunmuştur.

Tablo 11. Deney 1 grubu, deney 2 grubu ve kontrol gruplarında yer alan öğrencilerin iletişim becerileri alt boyutlarından aldıkları düzeltilmiş son test puanlarına göre ANCOVA sonuçları

Değişken	Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	η^2
Egoyu Geliştirici Dil	Ön test	777,286	1	777,286	545,437	0,828
	Grup	15,116	2	7,558	5,304*	0,086
	Hata	161,033	120	1,425		
	Toplam	54778,000	126			
Etkin dinleme	Ön test	1563,646	1	1563,646	852,055	
	Grup	4,963	2	2,481	1,352	
	Hata	207,372	120	1,835		
	Toplam	121366,000	126			
Kendini Tanıma-Açma	Ön test	18,834	1	18,834	2,625	0,023
	Grup	311,165	2	155,582	21,681*	0,277
	Hata	810,867	120	7,176		
	Toplam	24446,000	126			

Empati	Ön test	563,075	1	563,075	48,728	0,301
	Grup	145,181	2	72,590	6,282*	0,100
	Hata	1305,767	120	11,555		
	Toplam	105307,000	126			
Ben Dili	Ön test	1126,237	1	1126,237	736,854	0,867
	Grup	28,904	2	14,452	9,455*	0,143
	Hata	172,714	120	1,528		
	Toplam	81165,000	126			

*P < 0,01

Tablo 11 incelendiğinde deney1 grubu, grubu ve kontrol deney gruplarının ön testlere göre düzeltilmiş iletişim becerileri alt boyutlarından egoyu geliştirici dil (F=5,304, p<0,01), etkin dinleme (F=1,352, p>0,05), kendini tanıma-kendini açma (F=21,681, p<0,01), empati (F=6,382 p<0,01) ve ben dili boyutları (F=9,455, p<0,01) son test puan ortalamaları arasında anlamlı farklılaşmaların olduğu görülmektedir. Buna bağlı olarak grupların düzeltilmiş sontest puanları arasındaki farkın kaynağının tespiti için Bonferroni testi uygulanmıştır.

Egoyu geliştirici dil boyutunda deney 1 grubunun ($\bar{X} = 23,575$) ve deney 2 grubunun ($\bar{X} = 21,252$) düzeltilmiş son test puan ortalamaları kontrol grubunun ($\bar{X} = 18,407$) düzeltilmiş son test puan ortalamasından yüksektir. Ayrıca egoyu geliştirici dil boyutunda deney 1 grubunun ($\bar{X} = 23,575$) düzeltilmiş son test puan ortalaması deney 2 grubunun ($\bar{X} = 21,252$) düzeltilmiş son test puan ortalamasından yüksektir. Etkin dinleme boyutunda deney 1 grubunun ($\bar{X} = 33,726$) ve deney 2 grubunun ($\bar{X} = 32,822$) düzeltilmiş son test puan ortalamaları kontrol grubunun ($\bar{X} = 28,147$) düzeltilmiş son test puan ortalamasından yüksektir. Ayrıca etkin dinleme boyutunda deney 1 grubunun ($\bar{X} = 33,726$) düzeltilmiş son test puan ortalaması deney 2 grubunun ($\bar{X} = 32,822$) düzeltilmiş son test puan ortalamasından yüksektir. Kendini tanıma-kendini açma boyutunda deney 1 grubunun ($\bar{X} = 18,263$) ve deney 2 grubunun ($\bar{X} = 14,203$) düzeltilmiş son test puan ortalamaları kontrol grubunun ($\bar{X} = 6,579$) düzeltilmiş son test puan ortalamasından yüksektir. Ayrıca kendini tanıma-kendini açma boyutunda deney 1 grubunun ($\bar{X} = 18,263$) düzeltilmiş son test puan ortalaması deney 2 grubunun ($\bar{X} = 14,203$) düzeltilmiş son test puan ortalamasından yüksektir. Empati boyutunda deney 1 grubunun ($\bar{X} = 31,898$) ve deney 2 grubunun ($\bar{X} = 29,543$) düzeltilmiş son test puan ortalamaları kontrol grubunun ($\bar{X} = 26,582$) düzeltilmiş son test puan ortalamasından yüksektir. Ayrıca empati boyutunda deney 1 grubunun ($\bar{X} = 31,898$) düzeltilmiş son test puan ortalaması deney 2 grubunun ($\bar{X} = 29,543$) düzeltilmiş son test puan ortalamasından yüksektir. Ben dili boyutunda deney 1 grubunun ($\bar{X} = 26,567$) ve deney 2 grubunun ($\bar{X} = 28,974$) düzeltilmiş son test puan ortalamaları

kontrol grubunun ($\bar{X} = 21,743$) düzeltilmiş son test puan ortalamasından yüksektir. Ayrıca ben dili boyutunda deney 1 grubunun ($\bar{X} = 26,567$) düzeltilmiş son test puan ortalaması deney 2 grubunun ($\bar{X} = 28,974$) düzeltilmiş son test puan ortalamasından yüksektir.

Deney ve kontrol grubundaki öğrencilerin iletişim becerileri alt boyutlarına ilişkin analizde grup için hesaplanan etakare değeri, etki büyüklüğünün yüksek olduğunu, farklı gruplarda olmanın son test puanlarındaki değişkenliğin egoyu geliştirici dilin % 8,6, kendini tanıma-açmanın %27,7, empatinin % 10,0 ve beden dilinin % 14,3'ünü açıkladığını göstermektedir.

Tablo 12. Deney 1 grubu, deney 2 grubu ve kontrol gruplarında yer alan öğrencilerin sosyal problem çözme becerileri alt boyutlarından aldıkları son test puanlarına ilişkin ortalama ve düzeltilmiş ortalamalar

Değişken	Gruplar	N	Ortalama	Düzeltilmiş Ortalama
Olumlu Sorun Yönelimi	Deney 1	42	17,7143	17,755
	Deney 2	42	15,000	14,782
	Kontrol	42	12,6154	12,782
Negatif Sorun Yönelimi	Deney 1	42	12,0238	11,723
	Deney 2	42	14,1579	14,032
	Kontrol	42	16,4103	16,888
Akılcı Sorun Çözme Tarzı	Deney 1	42	19,0952	18,742
	Deney 2	42	16,8158	17,119
	Kontrol	42	16,1795	16,316
Dürtüsel-Özensiz Sorun Çözme Tarzı	Deney 1	42	10,2619	10,439
	Deney 2	42	13,3947	13,008
	Kontrol	42	16,7436	16,872
Kaçınan Tarz	Deney 1	42	9,0952	9,338
	Deney 2	42	13,3421	12,884
	Kontrol	42	15,2821	15,369
Toplam Sosyal Problem Çözme	Deney 1	42	65,4286	64,691
	Deney 2	42	50,9211	52,160
	Kontrol	42	40,3590	40,103

Deney 1 grubu, deney 2 grubu ve kontrol gruplarında yer alan öğrencilerin sosyal problem çözme becerileri alt boyutlarından aldıkları düzeltilmiş son test puanlarına ANCOVA yapılmadan önce Levene Testi ile grupların homojenliği test edilmiştir. Grupların olumlu sorun yönelimi [F(123)=-1,607, p>.05] negatif sorun yönelimi [F(123)=-1,030, p>.05], akılcı sorun çözme tarzı [F(123)=-1,346 p>0,05], dürtüsel-özensiz sorun çözme tarzı [F(123)=-1,399, p>0,05], kaçınan tarz F(123)=1,966, p>0,05] ve toplam sosyal problem çözme F(123)=1,209, p>0,05] alt boyutlarında homojen olduğu bulunmuştur.

Tablo 13. Deney 1 grubu, deney 2 grubu ve kontrol gruplarında yer alan öğrencilerin iletişim becerileri alt boyutlarından aldıkları düzeltilmiş son test puanlarına göre ANCOVA sonuçları

Değişken	Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	η^2
Olumlu Sorun Yönelimi	Ön test	1139,479	1	1139,479	5022,131	0,978
	Grup	37,075	2	18,537	81,701**	0,591
	Hata	25,639	120	0,227		
	Toplam	29148,000	126			
Negatif Sorun Yönelimi	Ön test	1099,128	1	1099,128	606,370	0,843
	Grup	10,096	2	5,048	2,785**	0,047
	Hata	204,828	120	1,813		
	Toplam	25719,000	126			
Akılcı Sorun Çözme Tarzı	Ön test	1104,607	1	1104,607	1653,297	0,936
	Grup	15,237	2	7,618	11,403*	0,168
	Hata	75,498	120	0,668		
	Toplam	37462,000	126			
Dürtüsel-Özensiz Sorun Çözme Tarzı	Ön test	912,373	1	912,373	419,497	0,788
	Grup	9,643	2	4,821	2,217	
	Hata	245,766	120	2,175		
	Toplam	23429,000	126			
Kaçınan Tarz	Ön test	1363,990	1	1363,990	404,660	0,782
	Grup	16,953	2	8,476	2,515**	0,043
	Hata	380,890	120	3,371		
	Toplam	21129,000	126			
Toplam Sosyal Problem Çözme	Öntest	10851,351	1	10851,351	743,261	0,868
	Grup	1104,233	2	552,117	37,817*	0,401
	Hata	1649,761	120	14,600		
	Toplam	26914,992	126			

* $p < 0,01$, ** $p < 0,05$

Tablo 13 incelendiğinde deney1 grubu, deney 2 grubu ve kontrol deney gruplarının ön testlere göre düzeltilmiş sosyal problem çözme becerileri alt boyutlarından olumlu sorun yönelimi ($F=81.701$, $p<.01$), negatif sorun yönelimi ($F= 2,785$, $p<0,05$), akılcı sorun çözme tarzı ($F=11,403$, $p<0,01$), kaçınan tarz ($F=2.515$, $p<0,05$), toplam sosyal problem çözme ($F=37,817$, $p<0,01$) son test puan ortalamaları arasında anlamlı farklılaşmaların olduğu görülmektedir. Ancak dürtüsel-özensiz sorun çözme tarzı ($F=2,217$, $p>0,05$), alt boyutunda deney 1 grubu, deney 2 grubu ve kontrol deney gruplarının ön testlere göre düzeltilmiş son test puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı bulunmuştur. Buna bağlı olarak grupların düzeltilmiş son test puanları arasındaki farkın kaynağının tespiti için Bonferroni testi uygulanmıştır.

Olumlu sorun yönelimi boyutunda deney 1 grubunun ($\bar{X}=17,755$) ve deney 2 grubunun ($\bar{X}=14,782$) düzeltilmiş son test puan ortalamaları kontrol grubunun ($\bar{X}=12,782$) düzeltilmiş son test puan ortalamasından yüksektir. Ayrıca probleme olumlu

yönelim boyutunda deney 1 grubunun ($\bar{X} = 17,755$) düzeltilmiş son test puan ortalaması deney 2 grubunun ($\bar{X} = 14,782$) düzeltilmiş son test puan ortalamasından yüksektir. Negatif sorun yönelimi boyutunda deney 1 grubunun ($\bar{X} = 11,723$) ve deney 2 grubunun ($\bar{X} = 14,032$) düzeltilmiş son test puan ortalamaları kontrol grubunun ($\bar{X} = 16,888$) düzeltilmiş son test puan ortalamasından düşüktür. Ayrıca probleme olumsuz yönelim boyutunda deney 1 grubunun ($\bar{X} = 11,723$) düzeltilmiş son test puan ortalaması deney 2 grubunun ($\bar{X} = 14,032$) düzeltilmiş son test puan ortalamasından düşüktür.

Akılcı sorun çözme tarzı boyutunda deney 1 grubunun ($\bar{X} = 18,742$) ve deney 2 grubunun ($\bar{X} = 17,119$) düzeltilmiş son test puan ortalamaları kontrol grubunun ($\bar{X} = 16,316$) düzeltilmiş son test puan ortalamasından yüksektir. Ayrıca rasyonel problem çözme boyutunda deney 1 grubunun ($\bar{X} = 18,742$) düzeltilmiş son test puan ortalaması deney 2 grubunun ($\bar{X} = 17,119$) düzeltilmiş son test puan ortalamasından yüksektir. Kaçıncı tarz boyutunda deney 1 grubunun ($\bar{X} = 9,338$) ve deney 2 grubunun ($\bar{X} = 12,884$) düzeltilmiş son test puan ortalamaları kontrol grubunun ($\bar{X} = 15,369$) düzeltilmiş son test puan ortalamasından düşüktür. Ayrıca kaçınan tarz boyutunda deney 1 grubunun ($\bar{X} = 9,338$) düzeltilmiş son test puan ortalaması deney 2 grubunun ($\bar{X} = 12,884$) düzeltilmiş son test puan ortalamasından düşüktür. Toplam sosyal problem çözme boyutunda deney 1 grubunun ($\bar{X} = 64,691$) ve deney 2 grubunun ($\bar{X} = 52,160$) düzeltilmiş son test puan ortalamaları kontrol grubunun ($\bar{X} = 40,103$) düzeltilmiş son test puan ortalamasından yüksektir. Ayrıca toplam sosyal problem çözme boyutunda deney 1 grubunun ($\bar{X} = 64,691$) düzeltilmiş son test puan ortalaması deney 2 grubunun ($\bar{X} = 52,160$) düzeltilmiş son test puan ortalamasından yüksektir. Deney ve kontrol grubundaki öğrencilerin sosyal problem çözme becerileri alt boyutlarına ilişkin analizde grup için hesaplanan etakare değeri, etki büyüklüğünün yüksek olduğunu, farklı gruplarda olmanın son test puanlarındaki değişkenliğin olumlu sorun yöneliminin %59,1, negatif sorun yöneliminin % 4,7, akılcı sorun çözme tarzının %16,8, dürtüsel-özensiz sorun çözme tarzının % 83,2, kaçınan tarzının % 4,3 ve toplam sosyal problem çözmenin % 40,1'ini açıkladığını göstermektedir.

4. Tartışma

Araştırma bulguları incelendiğinde, yaratıcı drama temelli kişilerarası ilişkiler eğitim programının uygulandığı deney grubundaki üniversite öğrencilerinin iletişim becerileri ön test-son test puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Ayrıca yaratıcı drama temelli kişilerarası ilişkiler eğitim programının uygulandığı deney grubundaki üniversite öğrencilerinin iletişim becerileri düzeltilmiş son test puanları ile yaratıcı drama eğitimi alan deney 2 grubu ve kontrol grubunda yer alan üniversite öğrencilerin düzeltilmiş son test iletişim becerileri puanları karşılaştırıldığında, deney grubu lehine anlamlı bir fark bulunmuştur. Bu bulgu, yaratıcı drama temelli kişilerarası ilişkiler eğitim programının deney

grubundaki üniversite öğrencilerin iletişim becerileri puanlarını arttırmada etkili olduğunu göstermektedir. Yaratıcı drama temelli kişilerarası ilişkiler eğitim programı üniversite öğrencilerine hem kişilerarası ilişkileri başlatma ve sürdürmede etkili olan temel becerileri öğrenmelerine katkı sağlamış hem de bu öğrendiklerini yaratıcı drama yöntemi ile deneme ve yaşama aktarma imkanı bulmuşlardır. Böylece kişilerarası ilişkilerde yaşadıkları olay, durum ve sorunlarla ilgili kendisinin ve diğer bireylerin duygularını, düşüncelerini değerlendirmelerine katkı sağlamıştır. Yaratıcı drama temelli kişilerarası ilişkiler eğitim programının bu özelliği üniversite öğrencilerinin iletişim becerilerini arttırmış olabilir. Alan yazın incelendiğinde ilköğretim, ortaöğretim ve üniversite öğrencilerine uygulanmak üzere geliştirilen kişilerarası ilişkileri kazandırma programlarının etkili olduğu görülmektedir. Afacan ve Turan (2012) fen bilgisi öğretmenliğinde öğrenim gören öğretmen adaylarına verilen yaratıcı drama yöntemi ile bütünleştirilmiş iletişim becerileri eğitiminin öğrencilerin iletişim becerilerinde etkili olduğunu bulmuşlardır. Graves, Frabutt, Vigliano (2007) araştırmalarında yaratıcı drama ve rol oynama yöntemiyle verilen kişiler arası problem çözme eğitiminin ilköğretim ve ortaöğretim öğrencilerinin iletişim becerilerini artırdığını bulmuşlardır. Yüksel-Şahin (1997) grupla iletişim becerileri eğitiminin üniversite öğrencilerinin iletişim beceri düzeylerine etkisini incelemiştir. Araştırmada iletişim becerileri eğitimine katılan öğrencilerin iletişim beceri düzeylerinin bu programa katılmayan öğrencilerin iletişim beceri düzeylerinden yüksek olduğunu bulmuştur. Atan (2016) aile iletişim becerileri psiko-eğitim programının ebeveynlerin iletişim becerilerine etkisini incelemiştir. Araştırmada, deney ve kontrol grubu ebeveynlerinin iletişim becerilerinin egoyu geliştirici dil, etkin dinleme, empati, ben dili alt boyutları son test puanları arasında deney grubu lehine istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu, ancak iletişim becerilerinin kendini tanıma/açma alt boyutu son test puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı bulunmuştur. Yıldız ve Duy (2013) kişilerarası iletişim becerileri psiko-eğitim programının, görme engelli ergenlerin empatik eğilimlerini ve iletişim becerilerini arttırmada etkili olduğunu bulmuşlardır. Bu yapılan araştırma sonuçları ilgili araştırma bulgularını destekler niteliklidir.

Araştırma bulguları incelendiğinde, yaratıcı drama eğitiminin uygulandığı deney 2 grubundaki üniversite öğrencilerinin iletişim becerileri ön test-son test puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Ayrıca yaratıcı drama eğitiminin uygulandığı deney 2 grubundaki üniversite öğrencilerinin iletişim becerileri düzeltilmiş son test puanları ile kontrol grubunda yer alan üniversite öğrencilerin düzeltilmiş son test iletişim becerileri puanları karşılaştırıldığında, deney 2 grubu lehine anlamlı bir fark bulunmuştur. Bu bulgu, yaratıcı drama eğitiminin üniversite öğrencilerin iletişim becerileri puanlarını arttırmada etkili olduğunu göstermektedir. Birey yaratıcı drama süreçlerinde iletişimin her türlü ögesini kullanabilmektedir. Yaratıcı dramanın özünü yakın iletişimi ve paylaşma vardır. Bu özelliği ile yaratıcı drama iletişim unsurlarını kullanmayı gerektirir. Yaratıcı dramanın her aşaması sözlü ve sözsüz iletişime dayanır. Ayrıca yaratıcı drama bireyin özgür bir ortamda, yargılanma kaygısı taşımadan kendi düşüncelerinin, duygularının ve bedeninin farkına varmasına ve ifade etmesine fırsat verir. Yaratıcı dramanın bu özellikleri üniversite öğrencilerinin iletişim becerilerini gelişmesine katkı sağlamış olabilir. Alan yazın incelendiğinde yaratıcı drama eğitiminin ortaöğretim ve üniversite öğrencilerine iletişim becerileri kazandırmada etkili olduğu görülmektedir. Gökçearslan-Çifci ve Altınova (2012) yaratıcı drama yönteminin sosyal hizmet bölümü öğrencilerin empatik becerisine etkisini inceledikleri araştırmada yaratıcı drama dersini alan öğrencilerin empatik eğilim ve empatik beceri düzeylerinin geliştiğini bulmuşlardır. Ceylan ve Ömeroğlu (2007) okul öncesinde

drama dersinin üniversite öğrencilerine katkısını incelemişlerdir. Araştırmada okul öncesinde drama dersine katılan üniversite öğrencileri drama dersinin iletişim becerileri ve empati gelişimlerine katkı sağladığını belirtmişlerdir. Akoğuz (2002) ergenlerin iletişim becerilerinin geliştirilmesinde yaratıcı dramanın etkili olduğunu bulmuştur. Köksal-Akyol ve Hamamcı (2007) Yaratıcı drama eğitiminin üniversite öğrencilerinin empatik eğilimlerinde etkili olduğunu bulmuşlardır. Fırat-Durdukoca (2015) okul öncesi öğretmen adaylarının aldıkları drama dersinin beklentilerini karşılayıp karşılanmadığına yönelik görüşlerini incelemiştir. Araştırmada öğretmen adayları drama dersinin iletişim becerilerini arttırmada etkili olduğunu belirtmişlerdir.

Araştırma bulguları incelendiğinde, yaratıcı drama temelli kişilerarası ilişkiler eğitim programının uygulandığı deney grubundaki üniversite öğrencilerinin sosyal problem çözme becerileri ön test-son test puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Ayrıca yaratıcı drama temelli kişilerarası ilişkiler eğitim programının uygulandığı deney grubundaki üniversite öğrencilerinin sosyal problem çözme becerileri düzeltilmiş son test puanları ile deney 2 grubu ve kontrol grubunda yer alan üniversite öğrencilerin düzeltilmiş son test sosyal problem çözme becerileri puanları karşılaştırıldığında, deney 1 grubu lehine anlamlı bir fark bulunmuştur. Bu bulgu, yaratıcı drama temelli kişilerarası ilişkiler eğitim programının deney grubundaki üniversite öğrencilerin sosyal problem çözme becerileri puanlarını arttırmada etkili olduğunu göstermektedir. Yaratıcı drama, sosyal çevredeki sorunları, durumları ve olayları belli bir grubun gündemine getirerek yaşamalarına olanak vermektedir. Yaratıcı drama temelli kişilerarası ilişkiler eğitim programında üniversite öğrencilerinin sosyal çevrede yaşadıkları sorunlara kişilerarası ilişkileri temel alarak çözüm üretmelerini desteklediği ve yaratıcı drama yöntemi ile üretilen bu çözümleri yaşama aktarabildikleri için sosyal problem çözme becerilerini etkilemiş olabilir. Ayrıca yaratıcı dramanın değerlendirme aşamasında, sosyal çevredeki sorunları, durumları ve olaylara yönelik çözümleri gözden geçirmeye ve canlandırmada yaşanan duygu ve düşüncelerin paylaşımına olanak vermesi üniversite öğrencilerinin sosyal problem çözme becerilerine katkı sağlamış olabilir. Alan yazın incelendiğinde ilköğretim, ortaöğretim ve üniversite öğrencilerine uygulanan kişilerarası ilişkiler programlarının etkili olduğu görülmektedir. Çam (1999) iletişim becerileri eğitim programının öğretmen adaylarının problem çözme becerisi algıları üzerinde olumlu yönde etkisinin olduğunu bulmuştur. Graves, Frabutt, Vigliano (2007) araştırmalarında yaratıcı drama ve rol oynama yöntemiyle verilen kişiler arası problem çözme eğitiminin ilköğretim ve ortaöğretim öğrencilerinin olumlu çatışma çözme becerilerini artırdığını bulmuşlardır.

Araştırma bulguları incelendiğinde, yaratıcı drama eğitiminin uygulandığı deney 2 grubundaki üniversite öğrencilerinin sosyal problem çözme becerileri ön test-son test puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Ayrıca yaratıcı drama eğitiminin uygulandığı deney 2 grubundaki üniversite öğrencilerinin sosyal problem çözme becerileri düzeltilmiş son test puanları ile kontrol grubunda yer alan üniversite öğrencilerin düzeltilmiş son test sosyal problem çözme becerileri puanları karşılaştırıldığında, deney 2 grubu lehine anlamlı bir fark bulunmuştur. Bu bulgu, yaratıcı drama eğitiminin deney 2 grubundaki üniversite öğrencilerin sosyal problem çözme becerileri puanlarını arttırmada etkili olduğunu göstermektedir. Yaratıcı drama, sosyal çevredeki sorunları, durumları ve olayları belli bir grubun gündemine getirerek yaşamalarına olanak verir. Yaratıcı dramanın canlandırma aşaması doğaçlama ve rol oynama tekniklerinin kullanıldığı, katılımcıların bireysel, ikili ya da grup olarak bir konuyu canlandırmaları esasına dayanmaktadır. Yaratıcı dramanın

konuları genellikle içinde bir sorunu, bir çatışmayı ve gerilimi barındırmaktadır (Adıgüzel, 2006). Gündeme gelen farklı sosyal sorunların, durumların ve olayların yaratıcı drama yöntemi ile canlandırılması bireylerin, toplumu ve toplumdaki ilişkileri daha iyi anlamalarını sağlamaktadır. Bu etkileşim bireylerin sosyal problemlere uygun ve alternatif çözüm yollarını irdelemelerine, canlandırmalarına ve sonuçlarını yaşamalarına imkan verir. Yaratıcı drama süreci bireylerin sosyal problemleri çözmeye yönelik deneyim kazanmalarına katkı sağlar (Önder, 2002). Dramanın bu özelliği üniversite öğrencilerinin sosyal problem çözme becerilerini artırmış olabilir. Alan yazın incelendiğinde ilköğretim, ortaöğretim ve üniversite öğrencilerine uygulanan kişilerarası ilişkiler etkinlik eğitim programlarının etkili olduğu görülmektedir. İlgili literatürle araştırma bulguları örtüşmektedir. Palavan (2017) dramanın sınıf öğretmeni adaylarının problem çözme becerileri düzeylerini geliştirdiğini belirlemiştir. Altuntaş ve Altınova (2015) yaratıcı drama temelli olarak uygulanan sosyal sorun çözme eğitimi programının sosyal problem çözmenin alt testleri olan sorun yönelim ölçeği ve sorun çözme becerileri ölçeği için elde edilen öntest ve sontest puanları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğunu tespit etmişlerdir. Freeman, Sullivan ve Fulton (2003) yaratıcı dramanın ilköğretim dönemi çocukların problem davranışlarını azaltmada etkili olduğunu bulmuşlardır. Ancak Arslan (2015) yaptığı çalışmada yaratıcı dramanın öğretmen adaylarının problem çözme becerilerinde etkili olmadığını bulmuştur. Bu çalışmalardan yola çıkarak yaratıcı dramanın öğretmen adayların iletişim ve sosyal problem çözme becerilerini etkilediği söylenebilir. Ayrıca çalışmadan yola çıkarak öğretmen adaylarının iletişim ve sosyal problem çözme becerilerinde yaratıcı drama temelli kişilerarası ilişkiler eğitim programının en etkili olduğunu, bunu yaratıcı drama eğitiminin izlediği söylenebilir.

Araştırmanın bulgularına dayalı olarak şu öneriler getirilmiştir. Çalışmadan elde edilen sonuçlara göre yeni yapılacak çalışmalarda, daha geniş örneklem gruplarında ve daha fazla öğretmen adayına yaratıcı drama temelli kişilerarası ilişkiler etkinlik eğitim programı uygulanarak iletişim becerileri ve sosyal problem çözme becerilerine etkisi incelenebilir. Çalışmada elde edilen sonuçlar eğitim programını kısa süreçteki etkilerini ortaya koymaktadır. Eğitim programının uzun süreçteki etkilerine yönelik araştırmalar yapılabilir. Bu çalışmada bir eğitim öğretim dönemi boyunca yaratıcı drama temelli kişilerarası ilişkiler eğitim programının ve yaratıcı dramanın üniversite öğrencilerinin iletişim becerileri ve sosyal problem çözme becerilerine etkisi incelenmiştir. Bu nedenle daha uzun dönem yaratıcı drama temelli kişilerarası ilişkiler eğitim programının ve yaratıcı dramanın üniversite öğrencilerinin iletişim becerileri ve sosyal problem çözme becerilerine etkisi incelenebilir.

Sonuç Ve Öneriler

Araştırmada yaratıcı drama temelli kişilerarası ilişkiler eğitim programının ve yaratıcı dramanın üniversite öğrencilerinin iletişim becerileri ve sosyal becerilerini geliştirmede etkili olduğu bulunmuştur. Ayrıca yaratıcı drama temelli kişilerarası ilişkiler eğitim programının üniversite öğrencilerinin iletişim becerileri ve sosyal becerilerini geliştirmede yaratıcı dramadan daha etkili olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgulara dayalı olarak şu öneriler getirilmiştir. Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre yeni yapılacak çalışmalarda, daha geniş örneklem gruplarında ve daha fazla öğretmen adayına yaratıcı drama temelli kişilerarası ilişkiler eğitim programı uygulanarak iletişim becerileri ve sosyal

problem çözme becerilerine etkisi incelenebilir. Araştırmada elde edilen sonuçlar eğitim programını kısa süreçteki etkilerini ortaya koymaktadır. Eğitim programının uzun süreçteki etkilerine yönelik araştırmalar yapılabilir. Bu araştırmada bir eğitim öğretim dönemi boyunca yaratıcı drama temelli kişilerarası ilişkiler eğitim programının ve yaratıcı dramanın üniversite öğrencilerinin iletişim becerileri ve sosyal problem çözme becerilerine etkisi incelenmiştir. Bu nedenle daha uzun dönem yaratıcı drama temelli kişilerarası ilişkiler eğitim programının ve yaratıcı dramanın üniversite öğrencilerinin iletişim becerileri ve sosyal problem çözme becerilerine etkisi incelenebilir.

Kaynakça

- Adıgüzel, H. Ö. (2006). “Yaratıcı Drama Kavramı, Bileşenleri Ve Aşamaları”, *Yaratıcı Drama Dergisi*, 1: 17–31.
- Afacan, Ö. ve Turan, F. (2012).” Fen Bilgisi Öğretmen Adaylarının İletişim Becerilerine İlişkin Algılarının Belirlenmesinde Yaratıcı Drama Yönteminin Kullanılması”, *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 33 (2): 211-237.
- Akoğuz, M. (2002). “İletişim Becerilerinin Geliştirilmesinde Yaratıcı Dramanın Etkisi”, Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Altuntaş, O. ve Altınova, H.H.(2015). “Yaratıcı Drama Yönteminin Üniversite Öğrencilerinin Sosyal Sorun Çözme Becerilerine Etkisi”, *Turkish Studies: International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 10 (4): 49-62
- Arslan, S. (2015). “Pre-service teachers' level of problem solving and its relation with creative drama”, *Education*, 135 (4): 423-434.
- Arslan, S. ve Özpınar, İ. (2008). “Öğretmen Nitelikleri: İlköğretim Programlarının Beklentileri Ve Eğitim Fakültelerinin Kazandırdıkları” *Necatibey Eğitim Fakültesi Elektronik Fen ve Matematik Eğitimi Dergisi (EFMED)*, 2(1): 38-63.
- Atan, A. (2016). “Aile İletişim Becerileri Psikoeğitim Programının Ebeveynlerin İletişim Becerilerine, Çift Uyumuna, Evlilik Doyumuna ve 5-6 Yaş Çocuklarının Sosyal Duygusal Uyumuna Etkisi”, Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Denizli
- Buluş, M., Atan, A. ve Sarıkaya, H. (2017). “Effective Communication Skills: A New Conceptual Framework and Scale Development Study”, *International Online Journal of Educational Sciences*, 10 (10): 1-16
- Büyüköztürk, Ş. (2009). “Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı”, Ankara: Pegem Akademi
- Ceylan, Ş. ve Ömeroğlu, E. (2007). “Okul Öncesinde Drama Dersinin Üniversite Öğrencilerine Katkısının Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi”, *Yaratıcı Drama Dergisi*, 1 (3,4): 56-77.
- Cüceloğlu, D. (2015). “İletişim Donanımları”, İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Çam, S. (1999). “İletişim Becerileri Eğitimi Programının Öğretmen Adaylarının Ego Durumlarına ve Problem Çözme Becerisi”, *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi* 2(12): 16-27.
- Çuhadar, C., Özgür, H., Akgün, F. ve Şemseddin Gündüz, Ş.(2014). Öğretmen Adaylarının İletişim Becerileri ve İletişimci Biçimleri”, *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(1): 295-311
- Demirel, Ö. ve Kaya, Z. (2006). “Eğitim Bilimine Giriş”, İstanbul: Pegem-A Yayıncılık.

- Dökmen, Ü. (2015). “Sanatta ve Günlük Yaşamda İletişim Çatışmaları ve Empati”, İstanbul: Remzi Kitapevi.
- D’Zurilla, T. J. and Sheedy, C. F. (1991). “The Relation Between Social Problem-Solving Ability And Subsequent Level Of Psychological Stress İn College Students”, *Journal of Personality and Social Psychology*, 61: 841–846.
- D’Zurilla, T.J, Maydeu-Olivares, A. and Kant, G.L. (1998). “Age And Gender Differences İn Social Problem Solving Ability”, *Personality and Individual Differences*, (25): 241-252.
- D’Zurilla, T.J. and Nezu, A. (1999). “Problem Solving Therapy: A Social Lcompetence Approach to Clinical İntervention”, New York: Springer.
- D’Zurilla, T.J., Nezu, A.M. and Maydeu-Olivares, A. (2004). Social problem solving: Theory and assesment. (E. Chang, T.J., D’Zurilla ve L.J., Sana, (Ed.). Social Problem Solving: Theory, Research And Training, (p.3-27). Washington DC: American Psychological Assosiation.
- Epçaçan, C. (2012). “Eğitim Fakültesi Öğrencilerinin Yaratıcı Drama Yönteminin Etkililiğine İlişkin Görüşleri”, *EKEV Akademi Dergisi*, 16 (52):281-298.
- Erduran, T. (2012). “Aile İçi İletişim ve Çocuk Gelişimi”, İstanbul: Truva Yayınları.
- Eskin, M ve Aycan, Z. (2009). Gözden Geçirilmiş Sosyal Sorun Çözme Envanteri'nin Türkçe'ye (Tr-SSÇE-G) uyarlanması güvenilirlik ve geçerlik analizi. *Türk Psiokoloji Yazıları*, 12 (23): 1-10.
- Fırat-Durdukoca, Ş. (2015). “Okulöncesi Öğretmen Adaylarının Bir Ders ve Öğretim Tekniği Olarak Dramaya Yönelik Görüşlerinin İncelenmesi”, *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 17 (1):153-174.
- Freeman, G.D., Sullivan, K. and Fulton, C.R. (2003). “Effects Of Creative Drama On Self-Concept, Social Skills, And Problem Behavior”, *The Journal of Educational Research*, 96 (3): 131-138.
- Gökçearslan-Çifci, E. ve Altınova, H.H. (2012). “Sosyal Hizmet Eğitiminde Yaratıcı Drama Yönteminin Öğrencilerin Empatik Becerisine Etkisi”, *Ankara Sağlık Bilimleri Dergisi*, 1(2):133-149.
- Gömleksiz, M.N. (2005). “Yeni İlköğretim Programlarının Uygulamadaki Etkililiğinin Değerlendirilmesi”, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 5(2): 339–370.
- Graves, K. N., Frabutt, J.M. and Vigliano, D. (2007). “Teaching conflict resolution skills to middle and high school studentsthrough interactive drama and role play”, *Journal of School Violence*, 6 (4) :57-80.
- Karaçalı, A. (2004). “Kerem Altun ile “Öğretmen Yeterlikleri” Üzerine”, *Bilim ve Aklın Aydınlığında Eğitim Dergisi*, 5 (58):20-26.
- Karakelle, S. (2009). “Enhancing Fluent And Flexible Thinking Through The Creative Drama Process”. *Thinking Skills and Creativity*, 4 (2): 124-129.
- Kıroğlu, K. (2006). “Öğretmenler ve Öğrenciler için Ek Açıklamalarla İlköğretim Programları (1–5. Sınıflar)”, Ankara: Pegem- A Yayıncılık.
- Kocayörük, E. (2012). “Etkili İletişim Becerileri”, İstanbul: Kriter Yayınevi
- Köksal-Akyol, A. ve Hamamcı, Z. (2007). “The Effect Of Drama Education On The Level Of Empathetic Skills Of Uiversity Students”, *Bulgarian Journal of Science and Education Policy*, 1(1): 205-210
- Önder, A. (2002). “Yaşayarak Öğrenme İçin Eğitici Drama: Kuramsal Temellerle Uygulama Teknikleri ve Örnekleri”, İstanbul: Epsilon Yayıncılık

- Palavan, Ö. (2017). “Dramanın Sınıf Öğretmeni Adaylarının Özgüvenlerine Ve Problem Çözme Becerilerine Etkisi”, *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 25 (1):187-202
- Tahta, F. (1999). “Eğitimde Drama Nedir? Öğretmen Yetiştirme Lisans Programında Dramanın Yeri”, Türkiye 1. Drama Liderleri Buluşması. Ankara: Fersa Matbaacılık.
- Taylor, P. And Warner, C. (2006). “Structure And Spontaneity: The Process Drama of Cecily O'Neill”, London: Trentham Books
- Walsh-Bowers, R. and Robert Basso. (1999). “Improving early adolescents’ peer relations through classroom creative drama: An integrated approach”, *Social Work in Education*, 21 (1): 23-32
- Yıldız, M.A. ve Duy, B.(2013). Kişilerarası İletişim Becerileri Psiko-Eğitim Programının Görme Engelli Erinlerin Empatik Eğilim ve İletişim Becerileri Üzerine Etkisi”, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 13 (3): 1461-1476
- Yüksel – Şahin, F. (1997). “Grupla İletişim Becerileri Eğitiminin Üniversite Öğrencilerinin İletişim Beceri Düzeylerine Etkisi”, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Ankara
- Yüksel, G. (2001).” Öğretmenlerin Sahip Olmaları Gereken Davranış Olarak Sosyal Beceri” *Milli Eğitim Dergisi*, sayı 150,
http://dhgm.meb.gov.tr/yayimlar/dergiler/Milli_Egitim_Dergisi/150/yuksel.ht

Okullarımızda Yazım Eğitimi ve Sorunları Üzerine

On the Spelling Education in Our Schools and Our Problems

Prof. Dr. Celal DEMİR¹

Özet

Yazım, bir dilin belli kurallarla yazıya geçirilmesi, imla anlamına gelmektedir. Yazım terimi *Türkçe Sözlük*'te hem kelimelerin yazılışını hem de noktalama işaretlerinin kullanımını ifade etmektedir. Yazılı-sözlü iletişimde duygu ve düşüncelerin eksiksiz ve doğru aktarılması, yazılı iletişimde yazınsal birliğin sağlanabilmesi için her yazı dilinde bu tür kurallar bulunmaktadır. Yazım eğitiminin bir amacı da eğitim kurumlarında sözcüklerin doğru yazılışlarını öğretmek telaffuzunda sorun olan sözlerin doğru telaffuz edilmesini sağlamaktır. Böylece hem yazılı hem de sözlü iletişimde kültür dilinin birleştirme gücü devreye sokulmuş olur. Bunun yanında yazım eğitimiyle öğrenciye doğru yazma sorumluluğu ve bilinci kazandırılarak öğrencilerin düşünme becerileri geliştirilmekte, ana diline hâkim olması sağlanarak anlama ve anlatma becerileri geliştirilmekte akademik başarılarının yükselmesine önemli katkılar sağlanmaktadır. Ancak yazım eğitimi ve öğretimi konusunda çeşitli sorunlarımız bulunmaktadır. Yazım eğitimi konusu, öğretim programlarında başlı başına bir ders olarak ele alınmamakta; bazı programlarda dil bilgisi konuları içerisine dağıtılmış olarak, bazı programlarda da okuma eğitimi içerisinde verilmektedir. Ayrıca yazım ve noktalama konuları ve kazanımları incelendiği zaman bu alanla ilgili ciddi bir çalışmanın yapılmadığı hemen anlaşılmaktadır. Programlarda yazım eğitimiyle ilgili kazanımların hangi sınıflarda ne kadar ve ne şekilde verileceğine dair bilimsel bir ölçüt bulunmamaktadır. Bununla birlikte yazım eğitimiyle ilgili kazanımların eğitim öğretim süreçlerine dağıtılmasında ve kademelendirilmesinde de gerekçeli bir tutumun oluşmadığını hatta çok gerekli bilgi ve becerilerin programlarda yer almadığını görmekteyiz. Bu çalışmamızda temel eğitimden orta öğretimin sonuna kadar yazım (yazım ve noktalama) eğitiminde yaşadığımız sorunlar ele alınmış ve bu sorunlara çözüm önerileri getirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Yazım Kuralları, yazım eğitimi, programlarda/müfredatlarda yazım eğitimi, yazım kuralları ve noktalama işaretleri.

Abstract

Spelling is the writing a language within certain rules, so it is dictation. The term of spelling in *Türkçe Sözlük* (Turkish Dictionary) refers to both the writing of words and punctuation. There are such rules in every written language in order to ensure that communication is carried out in a healthy manner, feelings and thoughts are conveyed completely and correctly, and the unity in writing is enabled. Spelling education; In educational institutions is given to teach the correct spelling of words, to correctly pronounce the words thanks to correct spelling, to try to recognize the new word with its sound and letters, to raise awareness and responsibility for correct spelling. We frequently encounter in many areas with written expression, which is a way of

¹Afyon Kocatepe Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, cdemir@aku.edu.tr, Orcid ID: <http://orcid.org/0000-0003-0587-122X>

expressing oneself for the purpose. It is not possible to expect the writings of individuals who do not have knowledge of spelling to be successful and understandable. The field of spelling education is an area that develops students' thinking skills and affects their academic achievement. Furthermore, spelling education ensures that the student has a command of his / her mother tongue and encourages him / her to use consciously, correctly and carefully in accordance with the rules of spelling. However, there are various problems concerning to the teaching of spelling education. At the beginning of these problems, the topic of spelling education is not considered as a lesson in the curriculum itself; it is given a place in the lessons of writing, grammar, and partially reading skills. In addition, if the Turkish curriculum is examined, we see that there is not a proper study on this field, there is no detailed information explaining that how and which objectives and achievements will be implemented in which classes. However, it is observed that the achievements in which certain levels are required to be taught are not included in the curriculums and the implementation also varies as the curriculum changes. The success in the field of spelling education is required well-analyzed methods and applications. In this study, the problems we have experienced from basic education to the end of secondary education have been discussed and solutions to these problems have been introduced.

Key Words: Spelling and punctuation, spelling education, spelling training in curriculum, rules of spelling.

Giriş

Cumhuriyet dönemi eğitim sistemimizin en son eğitim-öğretim programında Türkçe dersinin amaçları şöyle ifade edilmektedir: “1739 sayılı Millî Eğitim Temel Kanunu’nda ifade edilen Türk Millî Eğitiminin Genel Amaçları ve Temel İlkeleri doğrultusunda hazırlanan Türkçe Dersi Öğretim Programı ile öğrencilerin; dinleme/izleme, konuşma, okuma ve yazma becerilerinin geliştirilmesi, Türkçeyi, konuşma ve yazma kurallarına uygun olarak bilinçli, doğru ve özenli kullanmalarının sağlanması...” (MEB, 2018: 3). Bu metinde, öğrencilere “**Türkçeyi yazma kurallarına uygun olarak kullanma**” becerisi kazandırmak da Türkçe dersinin amaçları arasında sayılmaktadır. Ancak programın içeriğine bakıldığında **yazım kuralları ve noktalama işaretlerinin** öğretimi ve eğitimi konusunda ciddi bir çalışma yapılmadığı anlaşılmaktadır.

Yazım eğitimi (yazım kuralları ve noktalama işaretlerinin öğretimi), Cumhuriyet dönemi Türkçe öğretim programlarının hiçbirinde müstakil bir öğrenme alanı olarak yer almamıştır. Ya dil bilgisi konuları içinde ya da yazma eğitimi konuları içinde gösterilmiştir. Bunun yanında yazım kuralları ve noktalama işaretlerinin kullanımıyla ilgili kazanımlar öğrenme zorluğu açısından analiz edilmeden ya ilkokul, ya da ortaokul programına blok hâlinde yerleştirilmiştir.

Gazetelerden ders kitaplarına kadar her yerde karşılaştığımız yazım yanlışları, her dönemde yakınmalara sebep olmuştur. Kimi eğitimciler, bu olumsuzluğun ilk ve orta öğretimdeki yanlış uygulamalardan kaynaklandığını

söylemektedir. Kimileri de bu sorunun kaynağını Türk Dil Kurumunda aramaktadır. Bu kesime göre kurum, anlaşılabilir ve önerileri uygulanabilir bir kılavuz üretememiştir.

1. Yazım Kuralları

Yazım (imla), “kelimeleri yazıya geçirme biçimi veya kelimeleri yazıya geçirirken uyulması istenen prensipler” olarak tanımlanabilir. *Türkçe Sözlük*’te “Bir dilin belli kurullarla yazıya geçirilmesi, imla” (TDK, 2012) biçiminde açıklanmaktadır.

Bazı yazarlar, yazım kurallarının o dile ait çeşitli özelliklere göre belirlenmiş olmasına vurgu yapmaktadırlar: “Bir dilin söz varlığını o dilde yürürlükte olan ses, şekil, köken vb. kurullara uygun olarak yazıya geçirme; dildeki sözleri kurallarına uygun olarak yazıya geçirmektir.” (Korkmaz, 2007:130). “...sözcüklerin mevcut alfabe dizgesine göre, nasıl yazılması gerektiğini belirleyen kurullardır.” (Eker, 2002: 186). Bazı yazarlar ise yazım kurallarının ortak yazma biçimi olmasına dikkat çekmektedirler: “Bir dilin sözcüklerinin doğru olarak yazıya geçirilmesini sağlayan ortak yazma biçimi” (Kavcar, Oğuzkan ve Aksoy, 2009: 50).

Tüm kurullar gibi yazım kuralları da dile ait bir durumu korumak ve o dildeki gelişmelerin istenen / millî çizgide devam etmesini sağlamak için belirlenmiş kabullerdir ve tabiatıyla muhafazakâr bir tutum üretir. Bu bakımdan yazım kuralları “... kelimelerin yazılı ve sözlü olarak kullanılmasında, birliği sağlamak üzere uyulması istenen kurullar.” (Öner, 1982:111) biçiminde de tanımlanmıştır.

Her yazı dilinde o dildeki sözlerin nasıl yazıya geçirileceğini belirleyen kurullar vardır. Hangi dilde olursa olsun bu kurulların hepsi, dilin özelliklerine göre belirlenmiş ortak kabullere dayanmaktadır.

Bir dilde kelimelerin yazıya geçirilmesinde esas alınan kurullar belirlenirken dilin ses düzeni ve yapısal özellikleri de dikkate alınmaktadır. Ancak yazılı kültürün okuyazar kesim ve halk üzerindeki etkileri sonucunda toplumda oluşan yazma alışkanlıklarının görmezden gelinmesi beklenemez. Türkiye Türkçesinin yazım kuralları, harf sistemi esas alınarak belirlenmiştir. “Harf sistemini kullanan yazılarda üç türlü imlâ düzeni vardır: 1. Sese (söyleyişe) bağlı imlâ düzeni, 2. Kökene bağlı imla düzeni, 3. Geleneğe bağlı imla düzeni... Bilindiği gibi Türk alfabesi, 1928’de kabul ettiğimiz yeni bir alfabedir. Tabii olarak yeni alfabemizde söyleyiş esas alınmış ve söyleyişe bağlı bir imla düzeni öngörülmüştür... Ancak bazı sebepler yüzünden imlamız bir türlü yerine oturmamıştır.” (TDK, 2000: VII).

Hangi imla düzeni esas alınırsa alınsın, yazım kuralları kelimenin yazıya geçirilişinde lazım olan bilgilerdir ve sonuçta bir tercihe dayanmaktadır. Noktalama işaretleri ise ifade edilmek istenen düşüncenin yazılırken düşünüldüğü gibi anlaşılmasını sağlamak için yazıya (cümle/metin) ilave edilen

ama yazıdan farklı işaretlerdir. Kelimelerin yazılışını biçimlendirmek için değil, yazıyla ifade edilen düşüncelerin kontrolünü sağlamak için belirlenmiş işaretlerdir. “Duygu ve düşünceleri daha açık ifade etmek, cümlenin yapısını ve duraklama noktalarını belirlemek, okumayı ve anlamayı kolaylaştırmak, sözün vurgu ve ton gibi özelliklerini belirginleştirmek üzere kullanılan işaretlere noktalama işaretleri denir.” (Toparlı, 2000:156). Dildeki vurgu sistemini okuyucuya hissettirmek için de bazı noktalama işaretlerine ihtiyaç duyulduğunu belirtmeliyiz. Yani, noktalama işaretleri metne yapılan müdahaleyi belli etmek için üretilmiş görsellerdir. “Noktalama işaretleri, yazarın anlatmak istediği düşünceye ya da paylaşmak istediği duyguya okurun rahatlıkla ulaşmasını sağlayan yol işaretleridir.” (Atasoy, 2016: 28). Bu bakımdan noktalama işaretleri evrensel olmaya; yazım kuralları ise millî olmaya daha yakındır ve daha yatkındır. Noktalama işaretleri metindeki düşünce ve hayallerin zihinde tasarlandığı gibi okuyucuya ulaştırmak için belirlenmiş, asıl alfabeden farklı ikinci bir alfabe gibidir. Bu bakımdan noktalama işaretlerini mevcut alfabeden farklı ama bu alfabeyle birlikte kullanılan “...yazılı anlatımı sözlü anlatıma yaklaştırabilmek ve mesajı tam olarak iletebilmek amacıyla kullanılan ve genellikle uluslararası değerler taşıyan, harfler dışındaki işaretler dizgesi” (Eker, 2006: 35) olarak da değerlendirebiliriz.

Yazım kuralları, bir dilin konuşma ve yazma biçimlerinde geleneğin devam etmesini sağlamakla birlikte konuşma dilindeki aşırılıkların da kontrol altında tutulması için gerekli olan prensiplerin ifadesidir. Bu prensipler, konuşma dilinde oluşan modalardan, kısa süreli telaffuzların, bir hevese bağlı veya başka dillerin etkisiyle bir süreliğine ortaya çıkan temayüllerin meşrulaşmasına engel olmak ve yazı dilinde istikrarı sağlamak için gereklidir. Çünkü konuşma dili uçarı, yazı dili muhafazakârdır. Bu kurallar konuşmanın esaslarını da korur ve konuşma dilini kendi yakınında tutar. Bu bakımdan dilin kendi doğal çizgisinde gelişmesini sağlayan, dili aşırılıklara ve bozulmalara karşı koruyan, dildeki bölünme ve gruplaşmalara izin vermeyen bir sözleşme metni olarak da görülmelidir. Bu bakımdan yazımda uyulan ilkeler ve uygulanan kurallar, uzun vadede, dildeki bölünmeleri engellemeye yönelik tedbirler niteliğindedir.

Millî dili daha sonraki kullanıcılarıyla doğal çizgisinde buluşturmak için bu kurallara ihtiyaç vardır ve her millet kendi insanına dilini öğretirken yazım kurallarını da öğretmek ister.

Yazı dili birçok ülkede aynı zamanda resmî dildir ve devlet dilidir. Devlet olmadığı zaman yazım kurallarının öğreticisi de koruyucusu da olmaz. Böyle bir durumda dilde istikrar bozulur. Ağızların her biri süratle başka bir dil olmaya doğru gider. “Roma İmparatorluğu yıkıldıktan sonra halkın konuşması ile okullarda öğretilen dil, birbirinden hızla uzaklaşmaya başlamıştır.” (Bayrav, 1998: 38). Ağızların, şive ve lehçelerin oluşumunu, hatta bir dil ailesi oluşturan dillerin aynı kaynaktan çıkmış olmalarına rağmen farklı diller hâline gelişini de bu bağlamda değerlendirmek gerekir.

2. Geçmişten Günümüze Yazım/İmla Kılavuzlarımız

Bizde ilk yazım kılavuzu, *İmlâ Lûgati* adıyla 1929'da yeni harflerin kabulünden hemen sonra çıkarılmıştır (TDK, 2000: VII). Bu “kılavuz” yazıda ortaya çıkması muhtemel sorunlar ve dilde ortaya çıkacak tahmini gelişmeler düşünülecek tasarlanmış ve basılmıştı. Henüz bir geçmişi yoktu ve tüm ihtiyaçlara cevap verebilecek nitelikte değildi. Ancak bu kılavuza göre yazılmış metinlere baktığımızda yine de mevcut şartlarda olabileceklerin en iyisi olduğunu söyleyebiliriz². Bugünkü adlandırmayla ilk yazım kılavuzumuz, sözü geçen *İmlâ Lûgati*'nden 12 yıl sonra basılmıştır. “Geç de olsa 1941'de basılan *İmlâ Kılavuzu* ile Türk imlâsının birçok sorununu çözülmüş, ileride olabilecek istenmeyen uygulamaların önüne geçilmiş yeni Türk yazısı istikrara kavuşturulmuştu. İlk kılavuzun basıldığı 1929 yılından 1965'e kadar 36 yıl değiştirilmemiş ve böylece bir gelenek oluşmuştu.” (TDK, 2000: VII).

Ancak bu kılavuzlarda belirlenen kuralların önemli bir kısmı, 1965 yılında çıkarılan *Yeni İmlâ Kılavuzu* ile değiştirilmiştir. Bu kılavuzla, 36 yılda oluşan alışkanlıklar ve yazım geleneği bırakılmış, yeni yazım biçimleri önerilmiştir. Böylece “*Yeni İmlâ Kılavuzu*, yerleşmiş pek çok kuralın sarsılmasına ve yazımla ilgili yeni tartışmaların başlamasına yol açmıştır. Adına ‘yeni’ sözcüğü eklenen ve 1928'de yayımlanan *İmlâ Lûgati* ile onu izleyen altı baskıyı bir kenara bırakan 1965 kılavuzu, Türkçenin biçim bilgisi yapısını zorlayan kurallar içeriyordu... İzleyen baskılarda da bu tutumun izlenmesi, eklemeli bir dil olan Türkçenin biçim yapısını olumsuz etkiliyordu. Yazımda yeni tartışmalar başlatan *Yeni İmlâ Kılavuzu*'nun ikinci baskısı 1966'da, üçüncü baskısı 1967'de, dördüncü baskısı 1969'da tıpkıbasım olarak yapılmıştır. 1970 yılında yapılan beşinci baskıda eserin adı, *Yeni Yazım (İmlâ) Kılavuzu* olarak değiştirilmiş, daha sonra bu kılavuzun tıpkıbasımını altıncı baskı olarak yayımlanmıştır. Yedinci baskısı ise 1973'te *Yeni Yazım Kılavuzu* adıyla yayımlanmış, bu baskıda yalnızca dizgi yanlışlarının giderilmesiyle yetinilmiştir. Kılavuzun tıpkıbasım olarak sekizinci baskısı 1975 yılında yapılmıştır.” (TDK, 2012: IV). Yeni üyeler ve yeni kuralların çalışmalarıyla yazım kurallarında değişiklik yapılmaya bu tarihten sonra da devam edilmiştir. 10 Ağustos 2005 tarih ve 502/32 sayılı karar ile de kılavuzun adı *Yazım Kılavuzu* olarak değiştirilmiştir.” (TDK, 2012: VII).

1941'den 2015'e kadar farklı adlarla çıkarılmış olan Türkiye Türkçesi yazım kılavuzlarında harf sistemi önerilmiştir. Ancak ortak kabullere dayanan uzun soluklu bir yazım geleneğinin oluştuğunu söyleyemeyiz. “1928'den günümüze Latin harflerinden oluşan bir alfabe kullanılmaktadır. Bu alfabege geçişten günümüze kadar çok kere yazım kuralları değiştirilmiştir. Sürekli yapılan değişiklikler nedeniyle bir yazım geleneği oluşmamıştır (Parlakıyıldız, 1994).

² 1929 *Ortamektep ve Liselerin Türkçe Müfredat Programı*, bu yazım kılavuzuna göre tertip edilmiş ve basılmıştır. Bu metne bakıldığında günümüzde uygulamakta olduğumuz yazım kurallarına çok yakın hatta neredeyse yanlışsız olduğunu görürüz.

Bu istikrarsızlığın, 1928'den 1980'li yıllara kadar Türkçeyi sadeleştirme, geliştirme ve zenginleştirme niyetiyle yapılmış çalışmaların sonucu olduğunu söyleyebiliriz. Başka dillerden alınan kelimelerin dilden çıkarılıp onların yerine yeni kelimelerin önerilmesi ve terimlerin Türkçeleştirilmesi gibi çalışmalarla dildeki kelimelerin şekil değiştirmesi, yeni yazım biçimlerini de beraberinde getirmiştir. Yazım konusu, Türkçeleştirme ve sadeleştirme çalışmaları içerisinde değerlendirilmiş ve değişiklikler birlikte yapılmıştır. İlk imla kılavuzunun çıkarıldığı 1941'den 1977'ye kadar çıkarılan kılavuzlarla, yazımda oluşabilecek gelenekselleşme bozulmuştur. Örneğin aynı kuralın bu kılavuzlarda 3 defa değiştirildiğini görüyoruz.

Kılavuzlar üzerinde böylesine yoğun çalışılmasına rağmen *Yazım Kılavuzu*'nun 2012 yılı baskısında daha önce değinilmemiş konuların ele alındığı ifade edilmektedir. “*Yazım Kılavuzu*'nun bu baskısı, *Türkçe Sözlük*'ün son baskısı ile eş güdüm içerisinde hazırlanmış, dilde yaşanan gelişmeler sonucunda ortaya çıkan yazımla ilgili sorunlar bir kurala bağlanmış, önceki baskılarda değinilmeyen konular yazım kuralı hâline getirilmiştir.” (TDK, 2012: I).

1982'de bir kanun teklifiyle yasal bir kuruluş hâline getirilen Türk Dil Kurumu, yazım kuralları ve noktalama işaretlerinin kullanımını kılavuzlar aracılığı ile tespit etme işini kurumsal bir görev olarak yürütmeye başlamıştır (TDK, 2012: IV). Bu sorumluluk, kurumu yeni arayışlara yöneltmiştir. Yazım konusunda bir kurala bağlı kalmaktan çok dildeki genel eğilimin kural olarak belirlenip kabullenilmesinden yana olmuştur.

3. Cumhuriyet Dönemi Türkçe Programlarında Yazım Eğitimi

Yazım ya da imla, hem Osmanlı Devleti eğitim kurumlarında hem de Cumhuriyet Dönemi eğitim kurumlarında farklı adlarla kesintisiz olarak okutulmuştur. Ancak hiçbir dönemde başarılı olunamamıştır³. Osmanlı imlasında noktalama işaretleri Tanzimat'tan sonra kullanılmaya başlanmıştır. Çok fazla tartışıldığı da söylenemez. Ancak hem Arapçadan ve Farsçadan alınan kelimelerin hem de Türkçe kelimelerin yazımı, matbuatta ve yazışmalarda başlı başına bir sorun olmuştur. Hâlbuki “imlâ” dersi; rüşdiye, idadi, sultani ve muallim mektepleri gibi Tanzimat'tan sonra açılan tüm okulların programlarında müstakil bir öğrenme alanı olarak okutulmuştur. Aynı okulların II. Meşrutiyet'ten sonraki programlarına da imla dersi konulmuştur. Buna rağmen yazım konusunda birlik sağlanamamış, tartışmalar ve kargaşa Osmanlı alfabesinin (eski yazının) son gününe kadar devam etmiştir.

³ Osmanlı Devleti eğitim kurumlarında bu sorun daha uzun süre devam etmiş ve hiçbir dönemde çözülememiştir. Bünyesinde çok fazla Arapça ve Farsça kelime bulunduran Osmanlı Türkçesinin kendine has bir imlası olmamıştır. Örneğin başka dillerden alınan kelimelerin yazımında aslına uyulmaya çalışılmıştır. Türkçe kelimelerin yazımında büyük ölçüde söyleniş esas alınmıştır. Ancak eklerin yazımında dudak uyumu ve ses olayları dikkate alınmamıştır. Böylece pratikte başka, kitabette başka olan bir imla ortaya çıkmıştır. Bu durum, yeni harflerin kabulüne kadar devam etmiştir.

1340 (1924) Programında Yazım Eğitimi: 1924 Türkçe Programı, “*Lise Birinci Devre Müfredat Programı*” adıyla çıkarılmıştır. Yazım konusu, Tanzimat ve Meşrutiyet dönemi programlarında gördüğümüz gibi müstakil bir öğrenme alanı olarak ele alınmış ve programa “İmlâ” başlığı altında konmuştur. Ancak bu ana başlık altında verilecek bilgiler ve alt başlıklar belirtilmemiş, “İmlâ dersi, talebenin yalnız birini siyah tahtanın arka tarafına kaldırmak suretiyle, hepsine müşterek ve münferit tedris usulüne tabiiyetle gösterilir. Yazdırılacak parçalar o hafta içinde okunan sarf kaideleriyle mütenasip vasıfları haiz olanlar içinden intihap edilir.” biçiminde genelleyici bir ifadeyle yetinilmiştir. İkinci ve üçüncü sınıf programlarında ise “Birinci sınıf programının müttekâmilen devamı” (M.V., 1340) denilmiştir. Bu program, 1926-1927 eğitim-öğretim yılında elden geçirilmiş ve programa bazı ilaveler yapılmış ancak “İmlâ” konusunda bir değişiklik getirilmemiştir.

1929 Programında Yazım Eğitimi: Cumhuriyet dönemi eğitim sisteminin ruhunu gerçek anlamda yansıtan ilk program 1929 programıdır. Bu program “*Ortaokul ve Liselerin Türkçe Programı*” adıyla çıkarılmıştır. Bu programda edebiyat konuları da Türkçe dersi programı içinde gösterilmiştir. Yazım kuralları konusu, “**Tahrir Dersinin Gayesi**” başlığı altında bu dersin amaçları içerisinde gösterilmiştir. “Yazacağı kelimeleri yanlış yazmağı öğretmek” (M.V., 1929: 9) biçiminde bir maddeyle açıklanmıştır.

1932 Programında Yazım Eğitimi: 1931-1932 eğitim öğretim yılında Türkçe programı, 1929’da yapılan *Orta Mektep Türkçe Programı*’na küçük ilaveler yapılarak çıkarılmıştır. Ancak programda yazım konusuyla ilgili bir değişiklik yapılmamış, bu konu yine “**tahrir**” konusu içerisinde ele alınmıştır: “**Tahrir Derslerinin Gayesi**” başlığı altında “Talebeyi, yazdığı şeyleri doğru olarak yazmaya alıştırmak” ifadesiyle yetinilmiştir.

1938 Programında Yazım Eğitimi: Türkçe Programı 1938’de *Ortaokul Türkçe Programı* adıyla çıkarılmıştır. Yazım konusunda hiçbir değişiklik yapılmadan 1929 ve 1932 programlarındaki tek cümlelik yönergenin uygulanmasına devam edilmiştir.

1949 Programında Yazım Eğitimi: 1949’da çıkarılan *Türkçe Programı*’yla Türkçe derslerine yeni yaklaşımlar getirilmiştir. Program, okuma ve yazma becerileri üzerinde geniş açıklamalar içermektedir. Yazım eğitimi de “**İmlâ**” ana başlığı altında ele alınmıştır. Yazım eğitiminin ilk defa bu programda ayrıntılı olarak ele alındığını söyleyebiliriz. Programda konunun önemi, bu dersin nasıl işlenmesi gerektiği ve öğrencilerin “İmlâ” kurallarını niçin öğrenemedikleri gerektiği örneklerle açıklanmıştır: “Kelimelerin manalarıyla bunların doğru yazılış şekilleri arasında sıkı bir ilgi bulunduğundan öğrencilerin, İmlâsını öğrenecekleri kelimelerin manalarını bilmeleri lazımdır.” (MEB, 1949: 16). Bunun gibi tespitler sıralanmış ve öğretmenlere tavsiyelerde bulunulmuştur. Ancak bu açıklamaların ve tespitlerin ardından yazım kurallarının ve noktalama işaretlerinin tek tek tespit edilip bunların hangi sınıflarda öğretileceğinin de açıklanması beklenirdi. Böyle yapılmamış yazım konusunun önemi, Türkçe İmlânın özellikleri ve öğrencilerin yaptığı yanlışlıklar

sıralanmış, bunların sebepleri açıklanıp tavsiyelerde bulunulmuştur. Örneğin “İmlâ öğretiminde bir kelimeyi harfleriyle değil bütünüyle öğrenmek uygun olur. Ortaokuldaki kurallı dil bilgisi öğreniminin de imlâya yardımı olacaktır. İlkokulda öğrenilmeyen veya yanlış öğrenilen kelimelerin imlâsını ortaokulda düzeltmek hususuna önem verilmelidir.” (MEB, 1949: 17) gibi tespit ve tavsiyeler yer almaktadır.

Yazım konusunda öğrencilerin konuyu öğrenememe yahut yanlış öğrenme sebepleri açıklanırken “Kelimenin imlâsı yazıldığı esnada çocuğun dikkati başka bir noktaya yöneldiği için yanlış olmuştur. Bunu önlemek için çocuğun ilgisini çekecek yollara başvurulmalıdır.” ve “İmlâ alıştırmalarında sadece kaideyi söylemekle yetinmeyerek uygulamaya da büyük önem vermelidir. Meselâ özel isimlerin büyük harfle yazılacağını yalnız söyleyen bir öğretmenden bu kaideyi ‘Erzurum’dan Eskişehir’e tirenle gidilir.’ gibi bir veya birkaç cümlede uygulayan bir öğretmen daha iyi sonuç alacaktır.” (MEB, 1949: 17) gibi ifadelerle program yapımcısı kişisel görüşlerini ifade etmiştir.

1949 Programı, Türkçe öğretiminde yenilik arayışının ilk örneklerinden sayılabilir. Ancak programın genel özelliklerine bakıldığında pedagojik yönden eksikleri ve yanlışları olduğu görülmektedir. Tespit ve tavsiyelerin bir araştırmaya ve bilimsel bir veriye dayanmadığı hemen anlaşılmaktadır. Her ne kadar genel özelliklere yönelik ayrıntılara girilmişse de bir planlama özelliği göstermediğini söylemeliyiz. Bunlara rağmen Türkçe öğretiminde yeni bir uygulama sayılabilir.

1962 Programında Yazım Eğitimi: Yazım konusu, 1949 Türkçe Programından olduğu gibi alınmış uygulanmıştır.

1981 Programında Yazım Eğitimi: 1981’de hazırlanan Türkçe programı, “İlköğretim Okulları Türkçe Eğitim Programı” adıyla çıkarılmıştır.

1981 programının daha önce yapılan programlardan daha ayrıntılı ve pedagojik ilkelere daha uygun olduğunu söyleyebiliriz. Tüm branşlarda ve öğrenme alanlarında daha önceki programlarda görmediğimiz yaklaşımlarla ele alınmış ayrıntılı bir programdır. Türkçe dersinde birtakım kuralları ezberletmenin doğru olmadığı, bunun Türkçe derslerinin amaçlarıyla örtüşmeyeceği özellikle vurgulanmıştır. Sınıf düzeyi dikkate alınarak her sınıfa ait kazanımların belirlenmesi dinleme, konuşma, okuma ve yazma becerilerine yönelik hedeflerin belirlenmesi, bu becerilere yönelik açıklamalarda “teknik” kelimesinin kullanılması bakımından da 1981 programının önceki programlardan farklı olduğunu görüyoruz.

Yazım eğitiminin de diğer öğrenme alanları gibi daha dikkatli incelendiğini ve planlandığını söyleyebiliriz. Öğretilmesi planlanan bilgi, beceri ve alışkanlıklar, her sınıf ve her alan için “Öğrencilerin kazanacağı davranışlar” başlığı altında tespit edilmiştir. Yazım eğitimi ise daha önceki programlarda olduğu gibi “**yazılı anlatım**” dersleri içinde değerlendirilmiştir. Ancak yine de bir analiz yapılarak bilgilerin sınıflara göre tasnif edilmediği anlaşılmaktadır:

“1. Yazım yanlışı yapmadan yazabilmek, noktalama işaretlerini doğru ve eksiksiz kullanabilmek” biçiminde genel ifadelerle programa konmuştur. Aynı ifadeler, hem yedinci hem de sekizinci sınıf “yazılı anlatım” hedefleri içinde birinci madde olarak tekrar edilmiştir.

2015/2017 Programında Yazım Eğitimi: Yazım ve noktalama konusu, tüm alt başlıklarıyla her iki programa da girmiştir. Ancak *2005 Türkçe Dersi Öğretim Programı*’nda (Taslak Program) tüm yazım kuralları ve noktalama işaretleri 1.-5. sınıf (birinci kademe) programına konulmuştu. Yani yazım ve noktalama konusunun ilkökulda öğretilmesi planlanmıştı. Bu programın elden geçirilmiş biçimi olan *2006 Türkçe Dersi Öğretim Programı*’nda ise tüm yazım kuralları ve noktalama işaretleri 6.-8. sınıf (ikinci kademe / ortaokul) programına konulmuştur. *2015/2017 Türkçe Dersi Öğretim Programı*’nda ise aynı konular, yeniden 1.-4. sınıf (ilkokul) programına alınmıştır.

Diğer taraftan yazım kuralları ve noktalama işaretleri konusu, *2005/2006 Türkçe Dersi Öğretim Programı*’nda dil bilgisi konuları içinde bir alt başlık olarak ele alınmıştır. Yazım bilgisi kazanımları, dil bilgisi kazanımları içerisine konmuştur. *2015/2017* programlarında ise bu konu yazma eğitimi içinde ele almıştır.

Yazım ve noktalama konusu, 1924’ten 2018’e kadar uygulanmış olan tüm Türkçe öğretim programlarında yerini almıştır. Bazı programlarda dil bilgisi konuları içinde, bazı programlarda da yazma eğitimi konularıyla birlikte öğretilmeye çalışılmıştır. Ancak bu programların hiçbirinde yazım ve noktalama konusu ciddi bir analizden geçirilmemiştir. Bazen ilkökul programı, bazen ortaokul programı içinde gösterilmiştir.

Sonuç ve Öneriler

Yazım eğitimi konusu, her dönemde tartışılan ancak bir türlü aşılamayan bir eğitim sorunu olarak günümüze kadar gelmiştir. Tanzimat’tan günümüze kadar uygulanan programları incelediğimizde, yazım eğitimiyle ilgili ciddi bir bilgi analizi yapılmadan konuların programlara yerleştirildiğini görüyoruz. Bu sebeple hiçbir dönemde eğitimden beklenen verim alınamamış, şikâyetlerin sonu gelmemiştir.

Cumhuriyet dönemi programlarına yansıyan yazım eğitimiyle ilgili sorunları ve çözüm önerilerini şöyle sıralayabiliriz:

1. Program geliştirmede en önemli ilke; öğretilmesi planlanan bilgi, beceri ve alışkanlıklar belirlenirken “hedef kitle”nin özelliklerini dikkate almaktır. Çünkü eğitim-öğretim faaliyetleri, insan unsurunun fizyolojik, biyolojik, zihinsel ve sosyo-kültürel özellikleri dikkate alınarak planlanan ve yürütülen bir süreçtir. Bu süreçte verilmesi planlanan bilgilerin, kazandırılacak beceri ve alışkanlıkların hedef kitleyle doğru eşleştirilmesi gerekir.

Ancak “yazım kuralları ve noktalama işaretlerin öğretimi” konusunda bu ilke göz ardı edilmiştir. Geçmişten günümüze uygulanan programların hiçbirinde yazım kuralları ve noktalama işaretlerinin pedagojik boyutları kendi içinde ayrı ayrı analiz edilerek “hedef kitle”nin anlama-kavrama düzeylerine göre kategorize edilmemiştir. Yani yazım kuralları ve noktalama işaretlerinin ilkokulda mı (6-12 yaş grubu) yoksa ortaokulda mı (13-15 yaş grubu) öğretilmesinin daha uygun olacağı ciddi olarak tartışılmamıştır. 2005/2006 programını yapanlar, ortaokulda öğretmeyi, 2015/2017 programının mimarları ise ilkokulda öğretmeyi daha doğru bulmuşlardır. Öğretilmesi en zor olan bir kural ile öğretilmesi çok kolay olan bir kural aynı sınıfın programına konulmuştur. Bunun gibi doğru yazılması karmaşık bir bilgiye dayanan bir morphem ile (örneğin ki bağlacının yazımı) sadece bir bilginin öğretilmesiyle doğru yazılması mümkün olan bir morphem (örneğin insan isimlerinin büyük harfle başlatılması) aynı sınıfın programına konulmuştur. Bu konuların, kolaydan zora doğru ilkokul, ortaokul ve lise programlarına yerleştirilmesi gerekirken bu yapılmamıştır. Örneğin 2005 *Türkçe Dersi Öğretim Programı*’nda (Taslak Program) yazım kuralları ve noktalama işaretlerinin öğretimi, ilköğretim ikinci kademe (6.-8. sınıflar) programına alınmıştır. (MEB, 2005: 145-146) Aynı uygulamaya bu programın revize edilmiş biçimi olan 2006 programında da devam edilmiştir (MEB, 2006: 32-40). 2015/2017 *Türkçe Dersi Öğretim Programı*’nda ise aynı konular, yönergelerden ve açıklamalardan arındırılarak ilkokul (1.-5. Sınıf) programına alınmıştır. (MEB, 2017: 24-40)

Bu yerleştirmede sınıf düzeyleri gözetilmemiş, yazım eğitimine yönelik kazanımlar, analiz edilmeden sınıflara “kesme usulü” paylaştırılmıştır. Yazım kurallarının tamamı, 1. ve 2. sınıf programlarında verilmeye başlanmıştır: “T1.3.4. Büyük harf, nokta, soru işareti, kısa çizgi ve kesme işaretini uygun yerlerde kullanır.” (MEB, 2017: 25). 3. sınıf programına yalnızca “iki nokta, konuşma çizgisi ve kesme işareti” ilave edilmiştir.

Noktalama işaretlerinin neredeyse tamamı, “de” ve “ki” bağlaçlarının yazımı 4. ve 5. sınıf programına konulmuştur: “T4.3,1. Yay ayraç, üç nokta, eğik çizgi, soru eki, nokta, virgül, iki nokta, ünlem, tırnak işareti, kısa çizgi, konuşma çizgisi, kesme işaretini uygun yerde/doğru kullanır.” (MEB, 2017: 36). “T4.3,2. Soru ekini, “de” ve “ki” bağlaçlarını, sayıları, pekiştirmeli sözleri ve kısaltmaları doğru yazar; satır sonunda kelimeleri uygun şekilde böler.” (MEB, 2017: 36).

Bu programa göre yazım ve noktalama konusunun öğretimi 1.-5. sınıflarda tamamlanması gerekir. 6.-8. sınıf programlarında yazım kuralları ve noktalama işaretlerinin kullanımıyla ilgili bir kazanım yoktur. Yalnızca “Yazdıklarını düzenler.” denmiştir.

Bilindiği gibi *Yazım Kılavuzu*’nda (TDK, 2012) yalnızca büyük harflerin kullanıldığı yerler, yedi ana başlık altında ve 26 madde ile açıklanmıştır. Ayrıca bu maddeler içerisinde istisna bildiren 14 “uyarı” ve yüzlerce örnek bulunmaktadır. Nokta işaretinin görevleri 11 maddede

anlatılmıştır. Bunların içinde 6 uyarı notu vardır. Virgül işaretinin görevleri 14 maddede anlatılmıştır ve 4 uyarı notu bulunmaktadır. Programı yapanların, *Yazım Kılavuzu*'ndaki bu bilgileri çok iyi analiz etmesi ve öğrencinin gelişim düzeyine, öğrenme/kavrama kapasitesine, yaşantısına ve ihtiyaçlarına göre kademelendirilerek programa yerleştirilmesi gerekirdi⁴.

2. Cumhuriyet dönemi Türkçe öğretim programlarında “yazım kuralları ve noktalama işaretleri” diye müstakil bir ders hiç olmamıştır. Bu konu ya dil bilgisi konuları içinde ya da yazma eğitimi konuları içinde verilmiştir. Bu gelenek, 2015/2017 *Türkçe Dersi Öğretim Programı*'na da yansımış, yazım eğitimi (yazım ve noktalama) “yazma” öğrenme alanıyla birleştirilmiştir.

Hâlbuki dil bilgisi konularıyla yazım kuralları ve noktalama işaretlerinin görevleri iki konuyu birlikte işlemeyi gerektirecek kadar birbirine yakın değildir. Bu konular, hem öğretimi hem de amaçları bakımından birbirinden farklıdır.

“Kelimleri ve cümleleri doğru kabul edilen kurallara göre yazıya geçirme” ile “bir metin oluşturma/ metin kurma” becerisi birbirinden farklı alanlardır ve farklı bilgilerden beslenmektedir. “Metin kurma”nın “yazım kuralları” ile “yazıya geçirme”nin de “tasavvur”la ilgisi yoktur. Metin kurma, bir düşünceye, bir niyete veya muhayyel bir hayata biçim verme işidir. Birini öğretirken diğerinden faydalanma yoluna gidilebilir ancak yazma eğitimi dersinde yazım kurallarıyla ilgili bilgileri vermeye çalışmak, pedagojik bir uygulama değildir.

Yazım ve noktalama, programda müstakil bir ders olmasa bile dil bilgisi veya yazma konuları içine yerleştirilmiş olarak değil, ayrı bir öğrenme alanı olarak yer almalıdır. Ayrıca öğrenme alanlarına göre de haftalık ders saatleri belirlenmelidir..

2005/2006 Programında ve 2016/2017 Programında ortaokullar için Türkçe dersleri haftalık 5-6 saat olarak planlanmıştır. Bu programlarda dört temel dil becerisini kazandırmaya yönelik dinleme, konuşma, okuma ve yazma dersleri ile dil bilgisi dersi öğrenme alanı olarak belirlenmiştir.⁵ Yazım kuralları ve noktalama işaretleri veya yazım eğitimi başlığı ile bir öğrenme alanı yoktur. Bu alanlara ait bilgi ve becerilerin bir bütün oluşturduğu ve derslerde birlikte verilmesi gerektiği düşüncesiyle haftalık 5-6 saat Türkçe dersinin değerlendirilmesi tamamen öğretmene bırakılmıştır. Öğretmenin okuma,

⁴ Bu yönde ilk çalışmayı 1981'de hazırlanan *İlköğretim Okulları Türkçe Eğitim Programı*'nda görmekteyiz. Bu programda, yazım kuralları ve noktalama işaretlerinin öğretimi planlanmadan önce bir bilgi analizi yapıldığı anlaşılmaktadır. Bu programda “Cümlelerin sonuna nokta ya da soru işareti koyabilmek” (MEB, 1981) biçiminde noktanın en çok kullanıldığı ve kolayca öğretililebilecek özelliği 1. sınıf programına alınmıştır. Bunun gibi 2. sınıf programına “Cümlelerin ilk harfini büyük harfle yazabilmek” (MEB, 1981) biçiminde bir kazanım konulmuştur. Bu ifadelerden programı yapanların her bilgiyi kendi içinde pedagojik bir sıraya koyduğu anlaşılmaktadır. Ancak bu program da 8 yıllık kesintisiz temel eğitim tartışmalarının gölgesinde kalmış ve gerektiği gibi değerlendirilmemiştir.

⁵ Dil bilgisi konuları, 2015/2017 *Türkçe Dersi Öğretim Programı*'nda azaltılmıştır.

konuşma, yazma becerileriyle gramer bilgilerini, yazım kuralları ve noktalama işaretlerini aynı metin üzerinde göstermesi, çalışmalarını tüm bilgi ve becerilere yönelik olarak (sarmal) yürütmesi öngörülmüştür.

Ancak bazı öğretmenler, programda öngörülen bu ders işleme yöntemine uymaktadır. Bazıları ise dönem boyunca dil bilgisi konularını anlatmaktadır. Sonuçta bazı öğrenciler yıl boyunca dil bilgisi konularını öğrenirken bazıları yazım eğitiminden mahrum kalmaktadır.

Cumhuriyet döneminin ilk programlarında (1924, 1927, 1929, 1932,...) uygulama böyle olmamıştır. Ortaokullar için haftalık 6 saat olan Türkçe dersleri programda öğrenme alanlarıyla yer almıştır. Örneğin 1929 *Ortaokul ve Liselerin Türkçe Müfredat Programı*'nda Türkçe dersleri "gramer", "tahrir", "kıraat", "ımlâ", "inşat" gibi öğrenme alanlarına ayrılarak okutulmuştur. Yani öğretmen derse girdiğinde programda belirtilmiş olan öğrenme alanı ne ise o dersin konularını anlatmıştır. "ımla" dersinde de yazım konularını işlemiştir.

Tanzimat dönemi ve Meşrutiyet dönemi programlarına yazım konusu "İmlâ" adıyla müstakil bir ders olarak konulmuştur. Dersi veren öğretmen haftada bir saat öğrencilere metinler üzerinde yazım konusunu anlatmıştır.

Cumhuriyet dönemi Türkçe öğretim programlarının sonuncusu olan 2017 programının en mükemmel, en az yanlışlı ve en işlevsel olması beklenirdi. 5. ve 6. sınıflarda haftada 6 saat olan Türkçe dersinin iki saat okuma, iki saat yazma, bir saat konuşma, bir saat yazım ve noktalamaya ayrılması 7. ve 8. sınıflarda ise bu programa bir saat dinleme dersinin ilave edilmesi ve bunların da programda gösterilmesi beklenirdi. Böyle olsaydı öğretmenlerin hepsi de derse girmeden önce programda belirtilen dersin planını yaparlar, dersi amacına uygun yapmış olurlardı.

3. "Yazım kuralları ve noktalama işaretlerinin görevleri" öğretmenlerin gayretiyle okullarda öğretilmiş olsa bile 2017 programıyla ve mevcut uygulamalarla yazım eğitiminin tamamlanması bir hayal olarak kalacaktır. Zira bunun için yazma / yazıya geçirme eyleminde kullanılan bilgilerin kişide bir alışkanlık hâline gelmesi gerekir. Yazım kuralları ve noktalama işaretlerinin görevleri, maddeler hâlinde tespit edilmiş teorik bilgilerdir. Bu bilgilerin hayata geçirilmesi ve nihayetinde alışkanlığa dönüşmesi için bilgiyi kullanmak ve bu bilginin gerektirdiği eylemin tekrarını sağlamak gerekir.

Bunun için okullarımızda yazma çalışmalarını cazip hâle getirecek ve çocuklarımıza yazma alışkanlığı kazandıracak uygulamalara ihtiyaç vardır. Arada bir kompozisyon ödevi vermekle, ölçme ve değerlendirme amacıyla yılda bir iki metin yazdırmakla çocuklarımıza yazma alışkanlığı kazandıramayız.

Üniversiteye gelen öğrencilerimizin sınavlarda yazdıkları ve yaptıkları ödevler, çok düşündürücüdür. Bu yazıların hem biçimi hem de içeriği, onların öğrenim hayatı boyunca çok az yazdıklarını, sınavların ve zorunlu ödevlerin dışında ellerine kalem almadıklarını gösteriyor. Metin kurmayan, kurduğu metni yazıya geçirmeyen bir kişinin "yazım" konusunda eğitilmiş olduğunu

düşünemeyiz. Unutulmamalıdır ki her “eğitim”in başlangıcı “öğretim”dir ama her öğrenmenin sonu eğitim değildir. Eğitim köyü, öğrenme köyünün biraz ilerisindedir.

Cumhuriyetin ilk ayrıntılı programı olan 1929 *Orta Mektep ve Liselerin Türkçe Müfredat Programı*’nda yazma eğitimiyle ilgili çok önemli ilkeler tavsiyeler bulunmaktadır. (M.V. 1929: 9-13). Bu etkinliklerden biri “bir roman kahramanının ağzından başka bir roman kahramanına mektup yazdırmak”tır. Bu çalışmalar ortaokul öğrencilerine yaptırılmıştır. Daha sonraki dönemlerde uygulanan 1949, 1962, 1981 programlarında da benzer uygulamalar öğretmenlere tavsiye edilmiştir. 2017 programı bu tür ufuk açıcı tavsiyelerden yoksundur.

4. Kişinin bir bilgiyi hayata geçirmesi, bildiklerini uygulaması ve bu bilgiye göre yaşamını düzenlemesi (dizayn etme) kişinin algısına bağlı olarak değişir. Bireyin öğrendiklerini pratikte kullanması ve onu kişiliğinin bir parçası hâline getirmesi için bu bilginin doğruluğuna ve kendisi için gerekli olduğuna inanması gerekir. Bilgiye dair böyle bir algı yoksa kişi bu bilgiyi kullanmaz, bu bilginin gereğini yapmaz. O zaman yapılan eğitim-öğretim çalışmalarıyla kişi sadece bilgilendirilmiş (öğretim) olur; eğitilmiş olmaz. Kişi benimsemediği ve onaylamadığı bir bilginin pratiğini yapmaz. Yani “kabul” olmadan eğitim olmaz. Çünkü eğitimin temelinde “kabul” vardır.

Programda dinleme, konuşma, okuma ve yazma becerilerinin önemi ve kişiye kazandıracığı değerler uzun uzun anlatılmıştır. Yani dil becerilerinin hayattaki önemi gerektiği kadar açıklanmış ve hem öğretmen hem de öğrenci bu konuya motive edilmeye çalışılmıştır. Ancak yazım kurallarının uygulanması ve noktalama işaretlerinin doğru kullanılması konusunda gerektiği kadar yönlendirme yapılmamıştır. Yazım eğitiminin hayattaki karşılığı ve bu becerinin günlük hayatta kişiye kazandıracığı değerler programda işlenmemiştir. Bu da yazım eğitiminin kişiye neler kazandıracığı konusunda çok iyi düşünülmediğini göstermektedir.

Bu işaretlerin görevleri, tümüyle sözün ürettiği anlama göre belirlenmiştir. Bu nedenle her birinin görevi ve nerede kullanılacağı mantıklı bir gerekçeye dayanmaktadır. Bu işaretlerin öğretilmesine yönelik uygulamalar, metin çözümleme ve metin kurma becerisi kazandırmada çok iyi sonuçlar alabileceğimiz çalışmalardır. Kaliteli metinler üzerinde yapılan çalışmalar, öğrencinin düşünme becerilerini geliştirmektedir. Metin inceleme (anlama/kavrama) ve metin kurma çalışmalarında bu derslerin olumlu etkilerini açıkça görmekteyiz.

5. Yazım eğitimine yönelik kazanımlar, 2015/2017 *Türkçe Dersi Öğretim Programı*’nda “yazma” eğitimi içerisine konmuştur. Yazım eğitimi (imla ve noktalama) kazanımları ile yazma eğitimi kazanımları arasında yakınlık veya paralellik görülmüş olmalı ki programda bu iki alan birleştirilmiştir.

“Yazım eğitimi”ni “yazma eğitimi”yle birlikte vermek doğru bir yöntem olabilir mi? Kelimelerin yazılış biçimleriyle ilgili kurallar, daha çok kelimenin kendi şekil ve anlamına ait bilgilere dayanmaktadır. Bu kuralların bir kısmı; kelimenin morfolojik, semantik ve leksik boyutlarına göre belirlenmiştir. Ancak bu kuralların önemli bir kısmı da mantıklı bir gerekçeye dayanmamaktadır. Bunlar, ortak kabullere göre belirlenmiştir ve tamamen nedensizdir. Örneğin özel isimlerin ilk harfi büyük karakterde olur. Bunun mantıklı bir gerekçesi yoktur hatta son harfinin büyük olması daha mantıklı bir uygulama olurdu. Böylece bu isimlere getirilen çekim eklerini ayırmak için kesme işareti kullanmaya da gerek kalmazdı: “Rumellîye geçtiler.”, “Kadıköyde oturuyor.” gibi. Ayrıca bu tip kelimelere getirilen yapım veya çekim ekleri de açıkça gösterilmiş olurdu. “KasımpaşAlı”, “Beşiktaşlıyım.” gibi.

Bu tür uygulamalarla yazma/metin kurma becerileri arasında benzerlik yoktur. Bilgi ve becerilerin birbirini desteklemesi, bu alanların birleştirilmesi için yeterli sebep değildir.

Noktalama işaretlerinin kullanımını düzenleyen kurallar ise, kelimenin yazılışıyla doğrudan ilgili özellikler değildir. Çünkü noktalama işaretleri, kelimenin/kelimelerin de içinde bulunduğu sentaktik yapıların ürettiği anlamları yönetmek için tespit edilmiş alfabe dışı işaretlerdir. Kelimelerin yazılış biçimleri ile kelimelerden oluşan geniş yapıların ürettiği anlamların yönetilmesi, metin kurmak dediğimiz zihinsel işlem ve tasavvurlar ile doğrudan ilgili değildir. Bu işaretler metin kurma sürecinde hiçbir işe yaramaz. Süreç tamamlandıktan sonra kullanılması söz konusudur. Buna rağmen hem geçmiş programlarda hem de 2015/2017 programında yazım eğitimi ile yazma eğitimi birleştirilmiştir.

Bu konuda yeni bir düzenleme yapılmalıdır. Bunun için programı alt üst etmeye gerek yoktur. Yazım eğitiminin müfredatı ayrıca yapılmalı ve ayrı bir başlık altında ilkokul, ortaokul ve lise programlarına yerleştirilmelidir. Bununla beraber, haftada bir saat, “yazım eğitimi”ne ayrılmalıdır. Yazım eğitimi dersinin, gerçekte, bir düşüncenin yazıyla nasıl anlatıldığını inceleme dersi olduğu programda özellikle vurgulanmalıdır.

Kaynakça

- Atasoy, F.O.(2016), *Türkçede Noktalama, Sorunlar-Çözümler-Teklifler*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Danışman: Prof. Dr. Mustafa S. Kaçalin, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Bayrav, S. (1998), *Filolojinin Oluşumu*, Ankara: Multilingual Yayınları.
- Dumanlı Kadızade, E. (2015), “Türkçe Eğitimi Bölümü Öğrencilerinin İmla Kurallarını Uygulama Becerileri Üzerine Değerlendirme”, *Tarih Okulu Dergisi (TOD) Journal of History School (JOHS)*, Mart 2015 / March 2015 Yıl 8, Sayı XXI, ss. 527-537.
- Eker, S. (2002) *Çağdaş Türk Dili*, Ankara: Grafiker Yayınları.
- Eker, S. (2006) *Çağdaş Türk Dili*, Ankara: Grafiker Yayınları.

- Göçer, A. (2010) "Türkçe Öğretiminde Yazma Eğitimi", *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Cilt 3, Sayı 12, s.s.178-195.
- Kavcar, C., Oğuzkan F. ve Aksoy (2000). *Yazılı ve Sözlü Anlatım*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Korkmaz, Z. (2007). *Gramer Terimleri Sözlüğü*. Ankara: Türk Dil Kurumu Yayınları.
- Maarif Vekâleti (1340). *Lise Birinci Devre Müfredat Programı*, İstanbul: Matba'a-yı Âmire.
- Maarif Vekâleti (1927). *1340 Tarihli Ortamektep ve Lise Müfredat Programlarına Zeyl*, İstanbul: Devlet Matba'ası.
- Maarif Vekâleti (1929). *Ortamektep ve Liselerin Türkçe Müfredat Programı*, Ankara: Yeni Gün Matba'ası.
- MEB (1931). *Ortamektep Müfredat Programı (1931-1932 Ders senesi tadilatı)*. İstanbul: Devlet Matba'ası.
- MEB (1949). *Orta Okul Programı*. Ankara: Millî Eğitim Basımevi.
- MEB (1962). *Orta Okul Programı*. İstanbul: Millî Eğitim Basımevi.
- MEB (2018). *Türkçe Dersi Öğretim Programı*, Ankara: Millî Eğitim Basımevi.
- Öner, S. (1982). *Örneklerle Kompozisyon Düzenli Yazma ve Konuşma Sanatı*. İstanbul: Kuşak Matbaası.
- Parlakayıldız, H. (1994), *İmla Kılavuzları Üzerine Bir İnceleme (1928-1993)*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yöneten: Prof. Dr. Abdurrahman Güzel, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Toparlı, R. (2000). *Türk Dili ve Kompozisyon*, Sivas: Dilek Ofset.
- Türk Dil Kurumu (2000), *İmlâ Kılavuzu*, Ankara: TDK Yayınları.
- Türk Dil Kurumu (2012), *Yazım Kılavuzu (27. Baskı)*, Ankara: Türk Dil Kurumu Yayınları.

İnformal Öğrenme Ortamının Fosiller Konusunun Öğrenilmesine Etkisi: Tabiat Tarihi Müzesi Örneği

The Effect of Informal Learning Environment on The Learning of Fossils: Case of The Natural History Museum

Prof. Dr. Hakan TÜRKMEN¹

Özet

Bu çalışmada, 5.sınıf fen bilimleri dersinde “Fosillerin oluşumunu açıkla” kazanımını informal öğrenme ortamlarından olan Tabiat Tarihi müzesinde işlenmesinin öğrencilerin akademik başarılarına etkisi incelenmiştir. Araştırmada kontrol gruplu son test deney deseni kullanılmıştır. Çalışma evreni İzmir ili Bornova ilçesinde bulunan özel okullar olup örneklem grubu amaçsal örneklem seçim yoluyla 2 okul belirlenmiştir. Araştırmanın deney ve kontrol grupları rasgele seçilerek bir okulun bir şubesi deney (23), diğer okulun bir şubesi ise kontrol (24) olmak üzere toplam 47 kişidir. Çalışmada “Fosiller” konusu deney grubu Ege Üniversitesi Tabiat Tarihi Müzesine götürülmüş diğer kontrol grubu ise okulda her zamanki seyrinde işlenmiştir. Bu araştırmada araştırmacı tarafından geliştirilen, çoktan seçmeli 10 maddeden oluşan, Fen Bilgisi başarı testi kullanılmıştır. Ayrıca deney grubunun başarı testinin sonuna informal öğrenme ortamı hakkında 3 açık uçlu soru eklenmiştir. Araştırma sonucunda, 5.sınıf fen bilimleri dersinde “Fosiller” konusunda deney grubu öğrencilerinin not ortalamaları kontrol grubunun ortalamaları bağımsız örneklem t-testi ile analiz edilmiş ve aralarında deney grubu yönünde istatistiksel olarak anlamlı fark görülmüştür. Ayrıca öğrenciler informal öğrenme ortamı olarak müzede öğrenme hakkında pozitif ifadelerde bulunmuşlardır.

Anahtar sözcükler: İnformal öğrenme ortamı, müzede öğrenme, fen öğretimi

Abstract

In this study, the influence of museum from informal learning environments was investigated on students' academic achievement about acquisition of "explaining the formation of fossils" in the 5th grade science lesson. The population of study is private middle schools in province of Bornova/İzmir. Two schools have been selected by purposive sampling method as sample group. Experiment and control groups of the study were randomly selected from two schools. The experiment group is 23, control group is 24 and total is 47 students. The experiment group was taken to Ege University Natural History Museum to teach subject of fossil and the other control group was processed in the school. In this study, a science-based achievement test developing by the researcher was used. The achievement test consists of 10 multiple-choice items. In addition, at the end of the achievement test of the experiment group, 3 questions about informal learning environment was added. The data was analyzed by independent t-test. The results show that there is statistically differences between experiment and control groups and experiment groups mean score is bigger than control groups. Moreover, students declared positive statements about learning in museum as informal learning environment.

Key Words: Informal learning environment, museum education, science education

¹Ege Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, hakan.turkmen@ege.edu.tr, Orcid ID: <http://orcid.org/0000-0003-4572-7062>

Giriş

Okullarda fen öğretimi bireyleri bilimsel ve teknik konularda yetkin, kendinden emin olarak eğitmeyi ve öğrendiklerini hayatlarında kullanan ve bunun sonucunda rahat bir toplum sağlamayı amaçlamalıdır. Bu bağlamda hazırlanan fen öğretim programı öğrencilere temel bilimsel bilgileri vererek onların gazete ve dergilerdeki basit yazıları okuyup anlamalarına, bilim ve bilimdeki ilerlemeler üzerine yapılan TV programları takip etme isteklerini arttırmalıdır (Millar and Osborne, 1998). İlk defa Hurd 1958 yılında ortaya attığı “halkın bilimi bilmeli” fikrinden doğarak sonraki süreçte birçok bilim insanları sayesinde aslında okullarda öğrettiğimiz fenin gerçek hayatta öğrencilerimizle kullanıma geçmesi olarak açıklanan “bilim okur-yazarlık” terimine dönüşmüştür (Osborne, 2007). İnsan doğumundan itibaren çevresinden durmadan öğrenir. Bu sürece okulların dahil olmasıyla birey uykudan kalan geri zamanının 1/3’nü okulda geçirir. Okul bireyin doğru bir bilim okur-yazar olabileceği yerdir. Öğrenilen bilgilerin hayat ile bağlantısının kurulması ve bireyin hayatında kullanması için en iyi öğrenmenin gerçekleştirilmesi gerekir. En iyi öğrenme, deneyim ile aktif bir etkileşim sürecidir. Bu süreç bireyde bilginin, becerilerin, anlayışın, farkındalığın geliştirilmesi veya derinleştirilmesini sağlar. Bireyin bu yönde gelişimi için öğretme ve öğrenme deneysel bir yaklaşımın süreci içermelidir. Tipik bir bilim insanı gibi gerçek veya gerçek olma ihtimali yüksel bir problem durumunda bilimsel süreç becerilerini kullanarak araştırma yapmalı ve çözüme ulaşmalıdır (Gerber, Cavallo, & Marek, 2001).. Bireyin fen öğretiminde en iyi deneyim kazanacağı yer, bilginin kaynağı olan doğadır. Sınıf dışı veya informal öğrenme ortamları olarak tanımlanan bu yerler arasında TV, internet gibi görsel ve gazete dergi, kitap gibi yazılı medya, müzeler, bilim merkezleri, botanik bahçeleri, hayvanat bahçeleri, gözlem evleri, akvaryumlar, spor merkezleri, ormanlık araziler, mağaralar, akarsular, göller gibi doğal ortamlar, kamu ve özel sektör ve buna benzer birçok toplumsal alan yer almaktadır. Griffin ve Symington (1997) informal öğrenme ortamları ile sınıfta işlenen öğrenme konuları birbiri ile bütünleştirilmesi gerektiğini tavsiye etmiştir. 1999 yılında Amerikan Ulusal Fen Bilgisi Öğretmenleri Derneği informal fen bilgisi eğitimi genellikle programlı, enstitüler ve organizasyonlar tarafından geliştirilen sınıfta kazanılan tecrübeler olarak tanımlamıştır (Türkmen, 2010).

Müzeler informal öğrenme ortamları içinde en popüler olanıdır. Çünkü müzeler Atagök’ün (1982) dediği gibi sergilenen eserleri ile bir kültür ortamı sunarken diğer yandan bireye o kültürün bilgilerini sunar. Yeni bilgiler sunduğu için okullarla ilişkisi önemlidir. Birçok gelişmiş ülkede müzeler farklı yaş gruplarına özgü, örneğin çocuklar, gençler, yetişkinler gibi, programlar hazırlayarak katılımcıların merak duygularını ortaya çıkararak öğretici etkisini uygulamaya koymaktadırlar. Özellikle fen alanında oluşturulan bilim müzeleri, ülkemizde sayıları yok denecek kadar az olsa da, okulların sunamadığı materyallerle sergilemekten öte öğrencilere etkileşimli öğrenme sunmaktadır.

Bireylerin öğrenmesine müzelerin pozitif etki yaptığı birçok çalışma ile ortaya konmuştur. Beiers ve McRobbie (1992), yedinci sınıf öğrencilerinin etkileşimli bilim müzesi gezisi sonrası “Ses” ile ilgili kavramları anlama düzeylerinde artma olduğunu; Henriksen ve Jorde 2001’deki araştırmasında öğrencilerin müze gezisi sonrası radyasyonun çevreye etkileri ile ilgili kavramsal anlama düzeylerinde oldukça yüksek oranda gelişme olduğu; Bozdoğan’ın 2006 yılındaki 7. sınıf öğrenciler ile Enerji Parkı’nda gerçekleştirilen çalışmasında ve 2007 yılında Yalçın ile beraber 8. sınıf öğrencileri ile Feza Gürsey Bilim Merkezi’nde gerçekleşen çalışmalarında informal öğrenme ortamlarındaki etkinlikler

öğrencilerinin akademik başarılarını arttırdığını; Tekkumru-Kısa (2008) 6. ve 7.sınıf öğrencilerinin “Kuvvet ve Hareket” konusunda İstanbul’da bir bilim merkezinde uygulanan program ile öğrenmelerini arttırdığını; Melber ve Brown (2008) çalışmasında fenle ilgili mesleklerde çalışmaya ilgi duyan engelli kolej öğrencilerine verilen informal fen eğitiminin öğrencilerin fenle ilgili yeteneklerinde ve kendilerine olan güvenlerinde arttırdığını; Ertaş, Şen ve Parmaksızoğlu (2011) informal öğrenme alanlarının 9. sınıf öğrencilerinin “enerji” konusunu günlük hayatla ilişkilendirme düzeylerine etkisini olumlu yönde etkilediğini; Atmaca (2012) öğretmen adaylarının derslik dışı fen eğitimi dersini aldıktan sonra kendi eksiklerini tamamlamak için çaba harcadıkları, konuyu önemsedikleri ve yeni uygulamalar geliştirecek düzeye geldiklerini göstermiştir.

2004 yılında yapılan müfredat değişikliği ile okullarda öğretmenler yapılandırmacı öğrenme teorisi ışığında öğrenci merkezli öğretim modelleri ile ders işleme gerekir. Bu öğretim modellerinden biriside Karplus ve arkadaşlarının ortaya attığı üç basamaklı “öğrenme döngüsü” modelidir. Modelim birinci basamağı olan Keşfetme de öğrenciler bilim insanı gibi davranışlar sergileyerek veri toplar, Terim Tanıtım basamağında elde ettikleri verileri yorumlayarak bilimsel bilgiye ulaşmaya çalışırlar. Son basamak Kavram Uygulamada bilimsel bilgiyi kullanma ve problem çözme becerilerinde kullanırlar (Türkmen, 2006).

1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu çalışmanın amacı ilkokul 5. sınıf fen bilimleri dersi “Fosiller” konusunun (2018 yılı Fen Bilimleri Dersi öğretim programında bu konu 4. sınıf kazanımları arasına alınmıştır) öğretimi sırasında kullanılan öğrenme döngüsü modelinin kavram uygulama basamağında informal öğrenme ortamlarından Ege Üniversitesi Tabiat Tarihi Müzesinde işlenirken öğrencilerin akademik başarısına etkisini araştırmak ve bu öğrenme ortamı hakkında öğrencilerin düşüncelerini almaktır.

2. Yöntem

Araştırma deneysel bir çalışma olup son test kontrol gruplu desen benimsenmiştir. Yöntem ise nicel araştırma yöntemidir. Fosiller konulu başarı testinden elde edilen verilerle deney ve kontrol grupları arasında, bilgisayar ortamında SPSS Paket Programında karşılaştırma yapılmıştır. Deney ve kontrol gruplarının son test karşılaştırılmasında elde edilen veriler normal dağılım gösterdiğinden dolayı parametrik testlerden bağımsız grup t-testi kullanılmıştır. Anlamlılık düzeyi en az 0.05 olarak kabul edilmiştir.

2.1. Evren ve Örneklem

Araştırma 2017-2018 eğitim-öğretim yılında gerçekleştirilmiştir. Araştırma evreni İzmir ili Bornova ilçesinde bulunan özel ilkokullardan 2 tanesi amaçsal örneklem yolu ile seçilmiştir. Okulların 5. sınıf şubelerinden bir şubesi rasgele deney diğer şubesi ise kontrol grubunu oluşturmuştur. Seçilen deney grubunda 23, kontrol grubunda ise 24, toplamda 47 öğrenci bulunmaktadır.

2.2. Veri Toplama Araçları

Araştırmada, öğrencilerin ortaokul 5. sınıf Fen Bilimleri dersi “Fosillerin oluşumunu açıkla” kazanımına ait akademik başarılarını belirlemek amacıyla araştırmacı tarafından geliştirilen 10 soruluk çoktan seçmeli başarı testi kullanılmıştır. Başarı testini oluşturan soruların güçlük indeksi 0,62, madde ayıricılık indeksi ise 0,79 olarak hesaplanmıştır. Hazırlanan test uygulanmadan önce ayrıca uzman görüşü olarak 3 akademisyenin kontrolünden geçirilmiştir.

2.3. Uygulama

Deney ve kontrol grubunda ders işleme süreci öncesi dersin öğretmenlerine araştırma hakkında bilgi verilmiş ve süreç kısaca anlatılmıştır. Deney ve kontrol grubunun her ikisinde de öğrenme döngüsü modeli temel alınarak ders işlenmiştir. Öğrenme döngüsünün “keşfetme” basamağında her iki grup “alçı yardımı ile fosil yapma” deneyini gerçekleştirmişlerdir, daha sonraki “terim tanıtım” basamağında keşfetmedeki gözlem ve düşüncelerinden yola çıkarak fosiller hakkında bilimsel bilgi öğrenilmiştir. Öğrenme döngüsünün son basamağı olan “kavram tanıtım” basamağında ise kontrol grubunda öğretmen, projektör yardımı ile örnek fosiller göstermiş ve sorular çözülmüştür, deney grubunda ise öğrenciler Ege Üniversitesi Tabiat Tarihi Müzesi’ne götürülmüşlerdir (ek-1 ders planı). Ders öğretmeni uygulamaya başlamadan önce araştırmacı ile birlikte müze ziyaret edilmiş ve incelenmiştir. Bu inceleme sonrası müze ziyareti sırasında öğrencilere okulda öğrenilen fosiller hakkındaki bilgileri pekiştirecek araştırma soruları hazırlanarak planlama yapılmıştır. Müzede öğrencilere çalışma yaprakları verilmiş ve çalışma yaprağındaki sorulara yanıt bulmaları istenerek öğrenciler Fosillerin sergilendiği alanda serbest bırakılmıştır. Araştırmacı uygulama sırasında gruplara rehberlik ederek çalışmanın amacına uygun olarak yapılmasını sağlamıştır. Akademik başarıları ve popülasyonları birbirine denk deney ve kontrol grubu öğrencilerine ders sonunda ve müze ziyareti sonunda başarı testi son test olarak uygulanmıştır. Deney grubu öğrencilerine informal öğrenme ortamı ile ilgili 3 açık uçlu soru sorularak öğrencilerin yapılan uygulama hakkında düşünceleri alınmıştır. Deney ve kontrol gruplarıyla yapılan uygulamalar 1 hafta sürmüştür.

3. Bulgular

Normal dağılım gösteren deney ve kontrol grubunun son test puanlarının ortalamaları bağımsız grup t- testi ile karşılaştırıldığında istatistiksel açıdan 0.05 düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Bu farklılık deney grubu lehine gerçekleşmiştir. Deney grubunun başarı son test aritmetik ortalaması 8,7 ve kontrol grubunun başarı son test aritmetik ortalaması 7,9 olarak hesaplanmıştır. İnfomal öğrenme ortamlarından müze öğrencilerin akademik başarılarına pozitif etki göstermiştir (Tablo).

Tablo 1. Kontrol ve deney grubunun başarı son testleri için yapılan bağımsız grup t-testi sonuçları

Grup	N	\bar{X}	Ss	t	P
Deney	23	8.7	1,17	10,836	0.044
Kontrol	24	7,8	1,51		

P<0.05

Başarı testinde sorulan sorular içerisinde en çok doğru cevap verilen 3., 4., 8. ve 10. sorular tüm deney grubu öğrencileri tarafından, 3. ve 10. sorular ise tüm kontrol grubu öğrencileri tarafından doğru cevaplanmıştır. Örneğin;

Soru 3: Pelin küçüklükten beri geçmişte yaşamış canlıları ve dünyanın yapısına ilgisi bulunmaktadır. Bu alanda bilgi edinmek için fosiller en büyük kaynak olarak kullanan bilim dalında eğitim almak isteyen Pelin aşağıdaki mesleklerden hangi seçmelidir?

a) Arkeoloji, b) Maden mühendisliği, c) *Paleontoloji*, d) Arkeoloji



Yan tarafta gördüğünüz fosil türü nedir?

- a) Taşlaşmış fosil, b) *İz fosili*,
c) Kemikleşmiş fosil d) Dolgu fosili

Deney grubunda en az doğru cevap verilen sorular 6. ve 7. Sorular olurken, kontrol grubunda ise 2., 6., 7. sorular olmuştur. Örneğin;

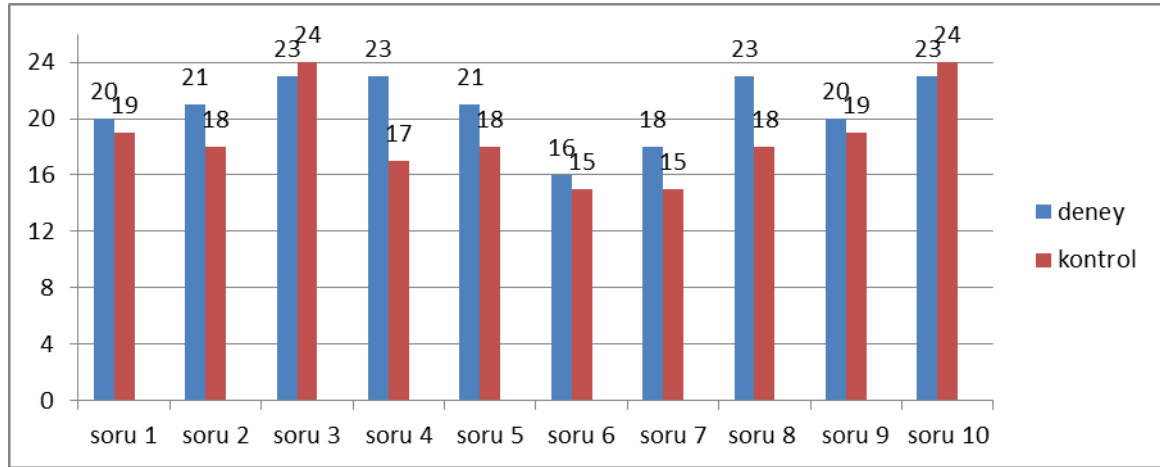
Soru 6: Sinek, böcek gibi bazı canlıların tüm vücutları fosil olarak bilim insanları tarafından bulunmaktadır. Canlıın tüm vücudunun bozulmadan bulunabilmesinin en önemli nedeni aşağıdakilerden hangisi değildir?

- a) Bitki reçinelerinde hapsolması, b) Erimiş lavlar arasında kalmaları,
c) Buzullar içinde kalması, d) *Toprak altında kalması*,

Soru 7: Aşağıdakilerden hangisi fosil biliminin faydalarındandır?

- a) Tortu kayaların oluşum zamanları hakkında bilgi verir.
b) Fosiller, bulunmuş olduğu bölgenin geçmişteki coğrafik özellikleri, iklimi ve bitki örtüsü hakkında bilgi verir.
c) Bugün yaşamayan, soyları tükenmiş bitki ve hayvanlar ile ilgili bilgi verir.
d) *Hepsi*

Tablo 2. Başarı testi deney ve kontrol grubu doğru cevap veren öğrenci sayıları



Bunun yanında deney grubu öğrencilerine sorulan 3 açık uçlu sorudan alınan cevaplarda bu akademik başarının artışını destekler niteliktedir. İlk soru “Ege Üniversitesi Tabiat Tarihi Müzesinde ders işlenmesi hakkında olumlu yönleri nelerdir?” hakkında öğrencilerden elde edilen veriler kendi içlerinde gruplandırılmış ve uygun kodlar ile tanımlanmıştır. Öğrenciler müzede ders işlenmenin olumlu yönlerini, “eğlenceli”, “heyecan verici”, “yaparak öğrenme”, “rahat ortam” ve “işbirlikçi” olarak tanımlamışlardır (Tablo 3).

Tablo 3. Ege Üniversitesi Tabiat Tarihi Müzesinde ders işlenmesi hakkında olumlu yönleri

Kodlar	Örnek İfadeler	frekans
Eğlenceli	Öğrenci 8: Müze gerçekten eğlenceli idi, hiç sıkılmadım, Öğrenci 13: Müzede ders işleme beni mutlu etti, keşke hep böyle işlesek	19 (% 26,4)
Heyecanlı	Öğrenci 10: Müzede o iskeletleri görünce kalbim küt küt attı, hele o mamut çok büyüktü. Öğrenci 21: Müzede ilk defa t-rex gördüm, heyecandan ölebilirdim çok güzeldi.	15 (% 20,8)
Yaşayarak öğrenme	Öğrenci 4: Okulda öğrendik burada gördük. Öğrenci 16: Bilim insanı gibi araştırma yaptık	17 (% 23,6)
Rahat	Öğrenci 12: Müze çok güzel ve sessizdi Öğrenci 22: Ders hiç bitmesin istedim	8 (% 11,1)
İşbirliği	Öğrenci 19: Arkadaşlarımla beraber araştırma yaptık Öğrenci 13: Grup arkadaşlarımız ile birlikte hareket ettik	13 (% 18,1)

“Ege Üniversitesi Tabiat Tarihi Müzesinde ders işlenmesi hakkında olumsuz yönleri nelerdir?” sorusundan elde edilen cevaplarda 14 öğrenci olumsuz bir şey bulamazken geri kalan 9 öğrenciden iki farklı cevaplar geldi. Olumsuz yön olduğunu düşünen öğrenciler sergilenen fosillere dokunamama ve dinazor fosillerinin azlığından dert yandılar (Tablo 4).

Tablo 4. Ege Üniversitesi Tabiat Tarihi Müzesinde ders işlenmesi hakkında olumsuz yönleri

Kodlar	Örnek İfadeler	frekans
Olumsuz yönü yok		14 öğrenci
	Öğrenci 13: Bence olumsuz yanı yok, Öğrenci 22: Yok ki	
Olumsuz yönü var		9 öğrenci
	Dokunamama Öğrenci 17: Neden iskeletlere dokunamıyoruz ki. Öğrenci 21: Öğretmen kızmasa bende dokunmak istiyordum.	5 (% 38,5)
	Daha çok fosil olsaydı Öğrenci 4: Keşke daha çok hayvan fosili görseydik. Öğrenci 18: Neden daha çok dinazor iskeletleri yoktu ki.	8 (% 61,5)

Son açık uçlu soru olan “Bu ziyaret öğrenmenize katkı sağladı mı kısaca açıklarmısınız?” sorusuna deney grubu öğrencilerinden sadece 1 kişi öğrenmesine Ege Üniversitesi Tabiat Tarihi Müzesinin etkisi olmadığını söyledi. Geri kalan 22 kişinin cevapları 2 alt başlıkta toplanabilir; gerçekten müzede öğrendiklerini söyleyenler (%26,1) ve okulda öğrendikleri bilgileri müzede pekiştirdiklerini söyleyenler (%69,6) (Tablo 5).

Tablo 5. Bu ziyaret öğrenmenize katkı sağladı mı kısaca açıklarmısınız?

	Kodlar	Örnek İfadeler	Frekans
Evet			22 (% 95,7)
	Pekiştirme	Öğrenci 19: okuldaki bilgileri daha iyi anladım Öğrenci 14: Eve gidince annem ile fosilleri tekrar çalışmama gerek kalmadı	16 (% 69,6)
	Öğrenme	Öğrenci 9: Müzede öğrendim fosilleri, derste iken anlayamamıştım	6 (% 26,1)
Hayır			1 (% 4,3)

4. Sonuç ve Öneriler

Bu araştırmada ortaokul 5.sınıf fen bilimleri dersinde “Fosiller” konusunun informal ortamlarından Ege Üniversitesi Tabiat Tarihi Müzesinin öğrencilerin akademik başarılarına etkisinin ortaya konması amaçlanmış ve öğrenme döngüsü öğretim modeli ile işlenen dersin kavram uygulama basamağını informal ortamlardan Tabiat Tarihi Müzesi’nde yapılması öğrencilerin akademik başarısını arttırdığı görülmüştür. Bu sonuçlar Beiers ve McRobbie (1992), Henriksen ve Jorde (2001), Bozdoğan ve Yalçın (2006), Bozdoğan (2007), Bozdoğan ve Ustaoglu (2016) çalışmaları gibi alan yazında yapılan çoğu çalışmalar ile paralellik göstermektedir.

Deney grubuna sorulan açık uçlu sorularda öğrenciler informal öğrenme ortamlarında gerçekleşen derslerin kendi öğrenmelerine ve derste öğrendikleri bilgileri pekiştirmelerine katkı sağladıklarını söylerken, öğrenme ortamında öğrenmede önemli bir rolü olduğunu ortaya koymuşlardır. Türkmen, Topkaç, ve Atasayar-Yamık 2016 yılında aynı tabiat tarihi müzesinde canlıların sınıflandırılması ile ilgili çalışma, Sontay, Tutar ve Karamustafaoğlu’nun 2016 yılındaki planetaryumdaki 8. sınıf öğrencileri ile yaptıkları

çalışma, Öner ve Güneş'in (2017) yılındaki öğretmenlerle yaptıkları çalışma, ve Bakioğlu ve arkadaşlarının 2018 yılındaki 5. sınıf öğrencileri ile yaptıkları çalışma sonuçları ile benzerlik göstermektedir. Özellikle Ege Üniversitesi Tabiat Tarihi Müzesinde geçirilen sürede öğrencilerin eğlendiklerini, birlikte bilim insanı gibi araştırma yaparak yüksek bir motivasyon ile ders işledikleri anlaşılmaktadır.

Öğretim programının uygulayıcıları olan öğretmenler, müfredatta bulunan kazanımları işleme sürecinde informal öğrenme ortamları özellikle müzeleri kullanabilmeleri Milli Eğitim Bakanlığınca "İnfomal ortamlarda fen öğretimi" ve/ya "Müzedeki Fen öğretimi için yapılacak eğitim amaçlı gezilerde büyük öneme sahip olan gezi öncesi hazırlık, gezinin planlanması ve gezi sonrası değerlendirme hakkında bilgilendirilmelidir. Bu amaçla müze-okul işbirliğinde öğretmenlere yönelik, hizmet içi eğitim kursları düzenlenmeli ve seminerler verilmelidir. Öğretmenlerin gezi sürecini iyi yönetmeleri ile müze ziyaretleri gerçek amacına ulaşabilir.

Müzelerin ziyaretçileri üzerinde kapsamlı bir araştırma yapılarak müzelerden beklentiler doğrultusunda sergileme amacının yanında eğitim amaçlı olarak müzelerde düzenlemeler yapılmalıdır. Ayrıca eğitim ve pedagojik deneyime sahip müzede görevli eğitimciler yetiştirilmelidir.

Kaynakça

- Atagök, T. (1982). *Çağdaş Müzecilik Kavramı Doğrultusunda Türk Sanat Müzelerinin Kültürel Etkinliklerinin Saptanması*, Yeterlilik Tezi, Mimar Sinan Üniversitesi, İstanbul.
- Atmaca, S. (2012). *Derslik dışı fen etkinlikleri ve bu etkinliklere dayalı öğretimin öğretmen adayları üzerindeki etkileri*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Bakioğlu, B., Karamustafaoğlu, O., Karamustafaoğlu, S. & Yapıcı, Ş. (2018). The effects of out-of school learning settings science activities on 5th graders' academic Achievement, *European journal of Educational Research*, 7(3), 451-464.
- Beiers, M. R. & McRobbie, C. (1992). Learning in interactive science centres. *Research in science education*, 22(1), 38-44.
- Bozdoğan, A.E. (2007). *Bilim Ve Teknoloji Müzelerinin Fen Öğretimindeki Yeri Ve Önemi*. Yayınlanmamış Doktora tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Bozdoğan, A.E. & Yalçın, N. (2006). Bilim Merkezlerinin İlköğretim Öğrencilerinin Fene Karşı İlgi Düzeylerinin Değişmesine ve Akademik Başarılarına Etkisi: Enerji Parkı. *Ege Eğitim Dergisi*, 7(2), 95-114
- Bozdoğan, A.E., & Ustaoglu, F., (2016). Planetaryumların Öğretim Potansiyeli Hakkında Fen Bilimleri Öğretmen Adaylarının Görüşleri. *Part B: Türk Fen Eğitimi Dergisi*, 13(1), 38-49.
- Ertaş, H., Şen, A.İ. & Parmaksızoğlu, A. (2011). Okul Dışı Bilimsel Etkinliklerin 9. Sınıf Enerji Konusunu Günlük Hayatla İlişkilendirme Düzeyine Etkisi. *Necatibey Eğitim Fakültesi Elektronik Fen ve Matematik Eğitimi Dergisi*, 5(2), 178-198.

- Gerber, B.L., Cavallo, A.M.L. & Marek, E. A. (2001). Relationships among informal learning environments, teaching procedures and scientific reasoning ability. *International Journal of Science Education*, 23, 535- 549.
- Griffin, J. (1994). Learning to learn in informal science settings. *Research in Science Education*, 24, 121-128.
- Griffin, J. & Symington, D. (1997). Moving from task-oriented to learning-oriented strategies on school excursions to museums. *Science Education*, 81(6), 763–779.
- Henriksen, E. K. & Jorde. D. (2001). High School Students' Understanding of Radiation and the Environment: Can Museums Play a Role? *Science Education*, 85,189–206.
- Melber, L.M. & Brown K.D. (2008). "Not like a regular science class": Informal Science Education for Students with Disabilities. *A Journal of Educational Strategies*, 82(1), 35-39.
- Maccario, N. K.. (2002). Müzelerin Eğitim Ortamı Olarak Kullanımı. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(1), 275-285.
- Millar, R. & Osborne, J. F. (Eds.). (1998). *Beyond 2000: Science Education for the Future*. London: King's College London.
- Osborne, J. (2007). Science Education for the Twenty First Century. *Eurasia Journal of Mathematics, Science & Technology Education*, 2007, 3(3), 173-184.
- Öner, Z., Güneş, T. (2017). Teachers' opinions about informal practices conducted as part of the 'let's travel and learn about the living world' unit. *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 3(2), 583-594.
- Sontay, G., Tutar, M. & Karamustafaoğlu, O. (2016). Okul Dışı Fen Öğrenme Ortamları ile Fen Öğretimi Hakkında Öğrenci Görüşleri: Planetarium Gezisi", *İnformal Araştırmalar Dergisi*, 1 (1), 1-24.
- Tekkumru-Kısa, M. (2008). *Development and Implementation of a "Science Center Learning Kit" Designed To Improve Student Outcomes From an Informal Science Setting*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Boğaziçi Üniversitesi, İstanbul.
- Türkmen, H. (2006). Öğrenme Döngüsü Yaklaşımıyla İlköğretimde Fen Nasıl Öğretilmelidir? *İlköğretim Online*, 5(2), 1-15.
- Türkmen, H. (2010). İnfomal (sınıf dışı) fen bilgisi eğitimine tarihsel bakış ve eğitimimize entegrasyonu. *Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3(39), 46-59.
- Türkmen, H. Topkaç, D.D. & Atasayar-Yamık, G. (2016). İnfomal öğrenme ortamlarına yapılan gezilerin canlıların sınıflandırılması ve yaşadığımız çevre konusunun öğrenilmesine etkisi: Tabiat tarihi müzesi ve botanik bahçesi örneği. *Ege Eğitim Dergisi*, 17(1), 174-197.

Ek-1: Ders Planı

Sınıf: 5. Sınıf

Ünitenin Adı/No: Yer Kabuğunun Gizemi ve Dünya Evren

Konu: Fosiller

Önerilen süre: 3 ders saati

Kesfetme:

Öğrenciler 4'lü gruplara bölünür ve grup halinde oturmaları sağlanır. Daha sonra deney seti çıkarılarak Alçı fosil deneyi öğrencilere yaptırılır.

1-) Öncelikle toz halinde alçıya su karıştırılarak biraz sıvımsı kıvamına getirilmelidir.

2-) Alçıyı hangi şekle sokuyorsak ona göre bir kılıf veya kabuk gibi bir şeyin içine katılmış alçımızı kılıfın içine boşatıyoruz. Arasına istediğim bir maddeyi örneğin yaprak, parmak izi vb. yerleştiriyoruz

3-) Alçının tamamen kurummasını bekliyoruz

4-) Kuruduktan sonra alçının etrafındaki kabı ya da kılıfı kırıp ama alçıyı kırmamaya dikkat ediyoruz. Kılıfı çıkarınız.

Sorular:

Sizce yaprağın izi nasıl çıktı? neden şekli bozulmadı?, alçının içine kuş koysaydık oda böyle olur muydu? Biz şuan dinazorların şeklini nereden bilebiliyoruz? O zaman bu yaptığımız etkinlikten nasıl bir sonuç çıkarabiliriz?

Farklı resimler gösterilerek fosiller arasındaki gruplandırma ve/ya farklılıkların gözlemlenmesi sağlanır.

Terim Tanıtım: Öğrenciler bu soruları grup arkadaşları ile tartışıp fikirlerini paylaştıktan sonra alınan cevaplar doğrultusunda Fosil tanımına ulaşırlar. Yani Çok eski zamanlarda toprak altında gömülü kalmış ve orada taşlaşmış olarak bulunan bitki ve hayvan kalıntıları ve izlerine fosil denir. Bu fosiller oluşum şekillerine göre vücut fosilleri ve iz fosilleri olarak ikiye ayrılır. Vücut fosilleri de tüm vücudu korunmuş, taşlaşmış, kömürleşmiş, kemik ve dolgu fosilleri olarak 5'e ayrıldığı bilgisine ulaşırlar. Fosil bilimine Paleontoloji, bilim insanına da Paleontolog denir delinerek bu aşama biter.



Kavram Uygulama:

Deney grubu: Öğrenciler Ege Üniversitesi Tabiat Tarihi müzesine götürülür. Küçük gruplar halinde ayrılmaları istenir. Her gruba çalışma yaprağı (Sorular: sizce gözlemlediğiniz fosiller arasındaki farklar neler? Nasıl oluşmuş olabilir? Fosillerin önemi nedir?) verilerek fosillerin sergilendiği alanda serbestçe çalışmaları için bırakılır. Ellerindeki çalışma yapraklarını doldurmaları istenir. Öğrencilere bu süreçte öğretmen ve müzedeki görevliler rehberlik eder.

Kontrol grubu: Öğretmen projektör yardımı ile örnek fosiller gösterir. Farklı ortamlarda bulunan fosiller göstererek nasıl günümüze kadar gelebildiğini öğrencileri ile tartışır. Bilim dalı ile diğer bilim dalları ile ilişki ve ayrıntıları konuşulur.

En sonunda her iki grup öğrencileri değerlendirmek üzere başarı testi uygulanır.

Timur'un Sarayında Yetişen Tarihçilerin Timur Hakkındaki Görüşlerinin Değerlendirilmesi

Historians Trained in Timur's Palace and an Evaluation of Their Opinions About Timur

Dr. Öğr. Üyesi Mustafa AKKUŞ¹, Dr. Öğr. Üyesi İzzetullah ZEKİ²

Özet

Timur, XV. asrın başında güçlü siyaseti ve üstün dirayeti sayesinde başkenti Semerkant olmak üzere büyük bir Türk Devleti'ni kurmuş, egemenlik alanını Horasan'dan Hindistan'a Bağdat'tan Kırım ve Moskova'ya kadar genişletmiş, hayatının son günlerinde Çin üzerine yürümüştür. Timur'un hedefine erişmesi için sık sık saf değiştirdiği, siyaset oyununu iyi becerip başardığı aktarılmıştır. Bozkır göçebe hayatı geleneğinin aksine saray hayatına önem veren Timur, başkent Semerkant'ı eşsiz mimari eserlerle dünyanın cenneti haline getirmiş, sarayını ilim, irfan ve medeniyetle süslemiş, fethettiği bölgelerdeki âlim, edip ve tarihçileri sarayında toplamıştır. Timur'un sarayında yetişen ünlü tarihçilerden İbn Arabşah, Şam'dan, Nizâmeddin-i Şâmî, Bağdat'tan ve Mevlâna Şerefeddin Ali Yezdî İran'ın Yezd bölgesinden Semerkant'a getirilmiş, ilim ve irfanın yanında meşhur âlimlerle de tanıştırılmıştır. İbn Arabşah, Semerkant'tan Osmanlı topraklarına gelip, ardından kendi ülkesine dönünce bir yabancı gibi muamele edilmiş, *Acâ'ibü'l-Makdûr fî Nevâ'ibi (ahbâri) Tîmûr* adlı eserinde Timur'u yerden yere vurmıştır. Bun karşın Timur'un sarayında yetişen diğer ünlü iki tarihçi Nizâmeddin-i Şâmî ve Şerefeddin Ali Yezdî, *Zafernâmeler* yazarak onu göklere yükseltmiştir.

Anahtar Kelimeler: Timur, Tarihçiler, İbn Arabşah, Ali Yezdî, Nizâmeddin-i Şâmî.

Abstract

In the XVth century, Timur established a great Turkish state which isof in Samarkand due to his strong policy and high capacity, and he extended his sphere of power from Khorasan to India, from Baghdad to Crimea, Moscow and in the last days of his life, he finally launched a camping towards the Great wall. Timur had often changed his alliance to achieve his goals, and it is well known that managed and succeeded in the policy game. He attached utmost importance to the palace life on contrary to the traditional nomadic life, and made Samarkand as, the capital city which turned, into a paradise of the world with its unique architectural works, decorated the palace with science, wisdom and civilization, and transferred some intellectuals, scholars and historians from territories conquered to his palace. Famous historians who grew up in his palace were brought from Samarkand at young ages as follows; Ibn Arabshah from Damascus, Nizameddin-i Shami from Baghdad and Mawlana Sharafeddin Ali Yazdi from Yezd region of Iran, and they were introduced to intellectuals and famous scholars. When famous historian Ibn Arabshah, who grew up in the palace of Timur, came from

¹Necmettin Erbakan Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Fakültesi, akkus75@hotmail.com., Orcid ID: <http://orcid.org/0000-0001-6327-8278>

² Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İlahiyat Fakültesi, izzetullahzeki@yahoo.com, Orcid ID: <http://orcid.org/0000-0001-6327-8278>

Samarkand to the Ottoman lands and then returned to his land and met there as a stranger, he was highly critical of Timur by writing his work “Ajaibu'l-Maqdur fi Nawâib-i Timur” Unlike İbn Arabşah, Nizameddin-i Shami and Sharafeddin-i Ali Yazdi, two other famous historians, who grew up in his palace, wrote Zafernâma praised Timur and his activities.

Keyword: Timur, Historians, İbn Arabshah, Ali Yazdi, Nizameddin Shami.

Giriş

771/1370 yılında Semerkant merkezli büyük bir Türk-İslam devletini kuran ve kısa bir sürede hâkimiyet alanını Mâverâünnehir'den Irak-ı Acem, Irak-ı Arap, Azerbaycan, Ermenistan, Erzincan, Gürcistan ve Moskova'ya kadar genişleten Emir Timur hakkında tarihçilerin farklı görüşleri bulunmaktadır (Aka, 1994: 12; Yüksel, 2004: 85). Sarayında yetişen kimi tarihçiler onu göklere yükseltirken kimileri de yerden yere vurmaktadır (Yüksel, 2004: 96). İslam dinine sıkı sıkıya bağlı olan ve Ehl-i Sünnet çizgisinden taviz vermeyen Timur'un devletini dinî hükümler ve şeriat yasalarını esas alarak yönettiği, saray sohbetlerinde hep ulema ile iç içe olup istişare ve müzakereler yaptığı görülmektedir³ (İbn Arabşah, 2012: 444). Küçüklüğünde Ku'rân-ı Kerim'i hıfzettiği rivayet edilen Timur'un şerî ilimler ve İslam Tarihi hakkında yeterince bilgiye sahip olduğu, ulemanın meclislerine katılarak görüş bildirdiği, her gün peygamberler ve geçmiş sultanların tarihini okuduğu, kendi düşüncesini ayet ve hadislerle desteklemeye çalıştığı belirtilmektedir (Yüksel, 2005: 101).

Tarihe çok meraklı olan Timur'un İbn Haldun'la görüştüğü, ondan tarih dersleri dinlediği ve onun tarafsız tarih anlatımını beğendiği bilinmektedir (Yüksel, 2004: 102). Sarayında İbn Arabşah, Nizâmeddin-i Şâmî, Şerefeddin Ali Yezdî gibi tarihçilerin bulundurulup günlük tutturması onun tarihe olan ilgisini kanıtlamaktadır. Döneminde Semerkant'ı siyasi açıdan dünyanın güçlü merkezlerinden biri haline getiren Timur, tarih, coğrafya, edebiyat, astronomi ve tıp bilimleri ile burasını ilim, kültür ve medeniyetin de beşiği haline getirmiştir. Nitekim büyük fakih ve kelamcı Sa'deddin Taftazânî, Seyid Şerif Cürçânî ve Seyid Bereke gibi üstatların onun döneminde ve himayesinde yetiştiği görülmektedir (İbn Arabşah, 2012: 101).

Timur, diğer Türk hükümdarları gibi devleti ve milleti hakkında hassasiyet sahibi bir hükümdar olmuş, genişleme ve iktidar hırsını dizginleyememiştir. “*Yeryüzü iki hükümdara yetecek kadar geniş değildir*” diyerek gönlündeki tek hükümdarlık ülküsünü ortaya koymuştur. Bundan dolayı onun Müslüman devletler üzerinde yaptığı seferleri, bazı tarihçiler tarafından eleştirilmiş, kimi tarihçiler de onun bu seferlerini Türk cihan hâkimiyeti anlayışıyla izah etmişlerdir (Bademci, 2012: 107). Ankara Savaşı'ndan ötürü Âşıkpaşazâde,

³ Timur'un sarayında tarihçilerin yetiştiği gibi birçok ulemanın da yetiştiği görülmüştür. Örneğin Timur'un döneminde Semerkant'a ilmî faaliyet ve hizmetlerde bulunan büyük fakih, el-Hidâye eserinin sahibi Burhâneddin Merginânî'nin oğlu Mevlanâ Abdülmelik onun döneminde yetişmiştir. Abdülcebbâr'ın babası fakih Numanüddin, Hâce Abdü'l-Evvel, Mevlanâ İsamüddin, Sa'deddin Taftazânî ve Seyid Şerif Cürçânî Timur dönemi ve himayesinde yetişmişlerdir. Muhaddis ve müfessirlerden Şeyh Şemseddin Muhammed İbn el-Cezerî, Hâce Muhammed ez-Zâhit Buhârî, Mevlâna Fahreddin, Abdullatif ed-Damgânî, Mevlanâ Esedüddin, Şerif Hafız Hüseyinî, Muhammed Muhrik el-Hârizmî ve Cemaleddin Ahmed el-Hârizmî gibi zatlar da bu dönemde yetişmişlerdir.

Hoca Sa'deddîn, İbn Kemal, İdris-i Bitlisî gibi meşhur Osmanlı tarihçileri Timur'u en büyük şer, soysuz, huysuz ve nursuz olarak tanımlamışlardır (Suçıkar, 2014: 157). Bu görüş ayrılığından dolayı ortaya çıkan farklı Timur algısı Timur'un sarayında yetişen tarihçilerin Timur'un hakkındaki görüşlerinin değerlendirilmesi başlığı altında bir çalışmanın yapılmasını gerekli kılmıştır.

1. Timur'un Hayatı ve Faaliyetlerine Kısa Bir Bakış

Timurlu Devleti'nin kurucusu Emir Timur, 25 Şaban 736/ 8 Nisan 1366 tarihinde bugünkü Özbekistan'ın Keş (Şehr-i Sebz) bölgesinin civarında olan Hoca Ilgar köyünde dünyaya geldi (Aka, 2000: 3). Babası Barlas kabilesinin büyüğü Turgay, annesi ise Tekine Hatun'dur (İbn Arabşah,1818: 5). Demir anlamına gelen Timur'un doğduğu sırada Çağatay Hanlığı çökmeye başladı ve devletin egemenliği Cengiz Han soyundan gelen kabile reislerinin elinde kaldı. İlk defa 761/1360 yılında adından söz edilen Timur, Çağataylar ve Moğollar arasındaki çatışmaya katılarak, sık sık saf değiştirdi. Yararının dokunacağını ümit ettiği kimselerle akrabalık bağları kurdu (Aka, 2003: 4). Kendine müttefikler sağlamak suretiyle on yıllık mücadeleden sonra 12 Ramazan 771/9 Nisan 1370 tarihinde Mâverâünnehir bölgesinin hâkimi olarak Semerkant'ta tahta oturdu. Onun başarısının en önemli sebebi bölgedeki kabileler arası çatışmalar ve ciddi bir rakibin bulunmamasıdır. Kendisinin "aksak" veya "lenk" diye anılmasının sebebi de bu mücadele döneminde sağ kolu ve sağ bacağından yaralanmasından dolayıdır (Kâsânî, 1991: 262).

Fergane vadisine 771-772/1370-1372 yıllarında sefer yapan ve nüfuzunu bu yönde yaymaya çalışan, 773/1373 yılında Hârizm'e karşı harekete geçen Timur, hemen arkasından Horasan'ın içinde bulunduğu bölgenin şartlarını uygun görerek oğlu Miran Şah'ı Horasan'a gönderdiği gibi kendisi de ardından gidip Toga Timurlular ve Serbedârilerin varlığına son verdi. Horasan'a seferleri sırasında İran'ın vaziyetini daha yakından gören Timur, 788/1386 yılında bölge üzerine yürüdü (Aka, 1994: 13). "Üç Yıllık Sefer" olarak anılan 786-788/1386-1388 tarihleri arasındaki bu harekât sırasında Mâzenderan, Lûristan ve Gürcistan üzerinden Azerbaycan'a giderek Karabağ'a kadar ulaştı (Sayrafî, 1970: 142; Paydaş, 2006: 422; Aka, 2000: 12). Onun Azerbaycan'ı ele geçirmesi, vaktiyle Cûcî ulusu ile İlhanlılar arasında olduğu gibi bölgede yeniden çatışmaların başlamasına yol açtı. Timur'un desteğiyle Altın Orda'da hâkimiyeti ele geçiren Toktamış Han ona karşı gelmeye başladı, Timur'a karşı Memlûklü sultanına elçi göndererek yardım talebinde bulundu (Sayrafî, 1970: 387). Timur ve Toktamış Han'ın zengin Azerbaycan'ı kendi istekleriyle terk etmeyecekleri açıkça malum oldu. Toktamış Han, Kahire'ye Memlûk sultanına bir elçilik heyeti yollayıp Timur'un İran'da kuvvetlenmesi ihtimaline karşı ittifak hazırlığına girdi (Buğra, 1988: 54). Gün geçtikçe Timur karşıtı bu ittifaklar güçlendi, Osmanlı padişahı Yıldırım Bâyezid ve Sivas emiri Kadı Burhâneddin Memlûklü sultanına birer elçi göndererek yardıma hazır olduklarını bildirdiler (Sayrafî, 1970: 390).

Toktamış Han'ın askerlerinin 789/1387 yılında Derbent'i geçerek Samur Irmağı kıyısına ulaşmaları karşısında Timur, oğlu Miran Şah'ı bölgeye gönderdiyse de taraflar arasında ciddi bir çarpışma olmadı ve Toktamış Han'ın askerleri geri çekildi. Azerbaycan'a sevk ettiği ordunun başarısızlığından sonra Toktamış Han, Timur'un yokluğunu fırsat bilerek doğuya yöneldi. Timur, bu sırada Güney İran'da Şiraz'ı ele geçirmekle meşguldü. Toktamış Han Sirderya kıyısındaki şehirleri ele geçirmeye kalkışınca Timur Semerkant'a döndü (Sayrafî, 1970: 401). 793/1391 başında buradan hareketle Otrar, Yesi, Karaçuk, Sayram

üzerindeki bozkırı aşarak Recep 793/Nisan 1391 tarihinde Kunduzca mevkiinde Toktamış Han'ı yenilgiye uğrattı. Bundan sonra daha önce boyun eğdiği halde yeniden muhalefete kalkışan İran'daki bazı yerli hükümdarların üzerine yürüdü. Ramazan 794/Haziran 1392 tarihinde "Beş Yıllık Sefer" olarak bilinen seferine çıktı (Hesamipour, 2005: 76). Ceyhun'u geçerek Mâzenderân ve Lûristan yoluyla Şiraz'a ulaştı ve burada bulunan Muzafferiler hanedanlığına son verdi (Aka, 2000: 18).

Timur, 795/1393 yılında Bağdat'ın kapılarına kadar ilerledi. Bu sırada Anadolu'da Suriye'deki Memlûklar dışında kendisine ciddi rakip olabilecek bir güç kalmamıştı. Osmanlılar Anadolu'da henüz tam olarak hâkim olmuş değillerdi (Mümin, 1970: 22). Ramazan 795/Ağustos 1393 tarihinde Timur'un Bağdat'a inmesi karşısında Osmanlılar, Memlûklar, Altın Orda ve Kadı Burhâneddin bazı tedbirler alırlarken, diğer yandan da Anadolu beyliklerinde sevinç havası esmeye başlamıştır (Şâmî, 1987: 170). Bağdat'ı ele geçirdikten sonra kuzeye doğru yönelen Timur, Tikrit'e kadar ilerledi. Erzincan Emiri, Karamanoğlu, Dulkadiroğlu, Karakoyunlu ve Akkoyunlu beylikleriyle Kadı Burhâneddin'e haber gönderip itaat etmelerini istedi. Memlûk sultanına da bir elçi gönderdi ancak onun cevabını beklemeden kuzeye yöneldi. Musul, Mardin ve Diyarbakır'ı ele geçirdikten sonra Van Gölü'nün kuzeyindeki Aladağ'a ulaştı (Sayrafi, 1970: 362). Bu sırada Memlûklara gönderdiği elçinin öldürülmesi haberini alınca Suriye'ye doğru yürüme kararı aldı. Bu durumda tehlikeyi hisseden Kadı Burhâneddin ona karşı hazırlanmaya çalıştı. Bu arada Osmanlı sultanı Yıldırım Bâyezid, Memlûk sultanı Melikü'z-Zâhir Seyfeddin el-Osmânî Berkuk, Altın Orda hanı Toktamış Han ve Kadı Burhâneddin arasında bir ittifak kuruldu. Timur, bu ittifakı parçalamak üzere Sivas'a doğru ilerleyerek Erzurum'a ulaştı (Aksoy, 2012: 63). Bu esnada Toktamış Han'ın iş birliği yaptığı haberini alan Timur, öncelikli olarak onun üzerine gitmeyi uygun görmüş, kuzeyde Toktamış Han ile güneyde Memlûk sultanlığı arasındaki bağı kesmeyi hedeflemiştir. Zira 796/1394-1395 yıllarında Toktamış Han, bütün gayretini Melikü'z-Zâhir Berkuk ile sağlam ilişkiler kurmaya sarf etmiş, Timur'un kendileri için aynı derecede tehlikeli olduğunu belirterek ondan yardım istemiştir (Aka, 2000: 20).

Timur, dörtlü ittifakı parçalamak üzere önce Gürcistan'da fetihlerde bulundu (Şâmî, 1987: 334). Ardından 796/1394 yılının sonbaharında Altın Orda kuvvetlerinin Kuzey Azerbaycan Şaki'de bulunan Derbent'i geçip Şirvan yöresini yağmaladığı haberini alınca Toktamış Han'a karşı yürüdü (Aka, 1994: 15). Timur, 797/1395 yılı ilkbaharında Kuzey Kafkasya'nın içinden geçen Terek Irmağı kıyısında yapılan savaşı kazanmış ancak Toktamış Han'ı ele geçirememiştir. Daha sonra Moskova'dan başlayıp Azak Denzine kadar akan Tın (Don) Irmağına doğru yönelmiştir. Moskova yakınlarına ulaşarak birçok şehri fetheden Timur, dönüşte yol üzerinde bulunan zengin şehirlerden sayılan Azak, Hacı Tarhan (Asterhan-Ejderhan) ve Bekre Sarayını bol ganimetle ele geçirmiştir. Bu seferle Altın Orda'ya ağır bir darbe indirmiş, böylece muhalif ittifakın güçlü kanadı sayılan Altın Orda Hanlığı'nı parçalamıştır (Aka, 2000: 21).

Toktamış Han'ı yendikten sonra Anadolu'dan çekilerek Hindistan'a yönelen Timur, kendisine karşı oluşturulan dörtlü ittifakın tamamen çözülmesi için fırsat beklemeye başladı (Kayalı, 2014: 191). Timur, Toktamış Han'ı ikinci defa yenilgiye uğrattığı sırada Şirvan'dan Yıldırım Bâyezid'e mektup göndererek Melikü'z-Zâhir Berkuk ile Kadı Burhâneddin'e hadlerini bildireceğini yazdı. Zımnen ondan ittifaktan ayrılmasını ihtar etti. Fakat ittifak üyeleri arasındaki bağlar gevşeyince müttefikler, Timur'u Anadolu ve Suriye üzerine yürümeye teşvik eden veya onunla işbirliği yapanlarla mücadeleye girdiler. Bu arada

Karakoyunlular ve Celâyirliiler eski ana yurtlarını ele geçirmek için mücadeleye başladılar. Kadı Burhâneddin'in 800/1398 yılının yazında Timur'a taraftar olan Akkoyunlu beyi Karayülük Osman Bey tarafından öldürmesi, bölgede sağlanan işbirliğinin sonunu getirmiştir. Yıldırım Bâyezid, Anadolu'da Karamanoğullarına karşı giriştiği mücadele neticesinde Konya, Larende ve Aksaray gibi şehirleri ele geçirdi. Bâyezid, Kadı Burhâneddin'in öldürülmesiyle önce Amasya'yı, ardından Sivas'ı kendi topraklarına kattı. 801/1399 yılında Memlûk sultanının vefatı üzerine Fırat bölgesine inen Bâyezid'in, Malatya, Darende ve Divriği'yi ele geçirmesiyle beraber, söz konusu ittifak tam anlamıyla çökünce Timur bu durumdan faydalanmasını bildi (Aka, 2000: 24).

Timur, Hindistan seferlerinin ardından kısa bir süre başşehir Semerkant'ta kaldıktan sonra İran'a yöneldi. Kafkasların güneyindeki Gürcü ve Ermenilerin yeniden etrafa saldırdıklarını öğrenince bölgeye doğru harekete geçti. Bu esnada Kadı Burhâneddin ile Melikü'z-Zâhir Berkuk'un ardı ardına ölümleri, Melikü'z-Zâhir Berkuk'un yerini çocuk yaştaki Ferec'in alması ve Memlûk Devleti içindeki mücadeleler, Bâyezid'in Anadolu'da birliği silah zoruyla sağlamasının sebep olduğu hoşnutsuzluklar Timur'un büyük bir güçle karşılaşmayacağını göstermekteydi (Aka, 1994: 22). Timur, 8 Muharrem 802/10 Eylül 1399 tarihinde "Yedi Yıllık Sefer" şeklinde adlandırılan seferi ile batıya doğru son seferlerine çıktı. 1399-1400 yılı kışını Karabağ'da geçirdikten sonra Bingöl'e ulaştı. Anadolu ve Suriye'yi ele geçirmek için siyasal ortamı çok uygun gören Timur'un Azerbaycan'a gelmesiyle yurtlarını terk eden Karakoyunlu Kara Yusuf ile Celâyirli Sultan Ahmed, onun niyetinin Sivas'a yönelmek olduğunu öğrenince Memlûklara sığınmaya karar verdiler. Ancak bunu gerçekleştiremeyince Timur'un Sivas'ı ele geçirmesinden sonra güneye doğru indiğini görüp Yıldırım Bâyezid'e sığındılar. Bu mesele üzerine Timur ile Yıldırım Bâyezid arasında gidip gelen elçiler herhangi bir antlaşmaya varamadılar. Yıldırım Bâyezid'in, müttefiki Mutahharten'in merkezi Erzincan'a yürümesi, Timur'un Anadolu üzerine tasarladığı seferi için meşru bir sebep oldu (Şâmî, 1987: 301-302).

27 Zilhicce 804/ 28 Temmuz 1402 Cuma günü meydana gelen Ankara Savaş'ında Timur karşısında yenilgiye uğrayan Yıldırım Bâyezid, aynı zamanda esir düşünce Osmanlı Devleti'nde fetret devri başladı (Aka, 2000: 28; Baştürk, 2010: 14). Ancak Timur, esir düşen sultana karşı iyi muamelede bulundu (Rene, 1996: 423). Kimi tarihçiler Timur'un Ankara Savaşını batılıların kışkırtması, Osmanlı Devleti'nin batıdaki fetihlerinin durdurulması şeklinde telakki etseler de batılı yazarlar, onu bir müttefikleri ve kurtarıcıları olarak değil, aksine ağır eleştirilerde bulunmak suretiyle zalim ve kan dökücü olarak tanıtmaktadırlar (Rene, 1996: 422, Daş, 2005: 44).

Osmanoğulları'nın topraklarının Yıldırım Bâyezid döneminde hızla genişlediği, Bizans'a karşı mücadeleye başlandığı kabul görmüş bir gerçektir. Fakat Osmanoğulları'nı Türkistan'dan Anadolu'ya kadar uzanan Timurlu Devleti gibi büyük bir devlet olarak gösterilmesi büyük bir hata olsa gerektir. Çünkü bu dönemde daha beylikler dönemi tamamen bitmemiş olup, Sivas ve Erzincan Emirliği gibi güçlü beylikler de hâlâ varlıklarını korumaktaydı. Dolayısıyla güçlü bir devletin Timur tarafından yıkıldığı, fetihlerin durdurulduğu algısı tam anlamıyla doğru değildir. Çünkü büyük Osmanlı Devleti Ankara Savaşı sonrasında yaşanan fetret devri ve 1453 İstanbul'un fethiyle oluşmuş, Fatih Sultan Mehmet'le dünya devleti haline gelmiştir. Timur, Ankara Savaşı'ndan sonra Çin'e yönelmiştir. Hedefini de "Müşriklere ağır bir darbe indirmek" şeklinde açıklamıştır (Aka, 2012: 173). Bu doğrultuda 23 Cemaziyülevvel 807/27 Kasım 1404 tarihinde başşehir

Semerkant'tan ayrılarak Sirderya Irmağını buzların üstünden geçip Otrar'a vardı. Fakat burada hastalanarak 17 Şaban 807/ 18 Şubat 1405 tarihinde vefat edince naaşı Semerkant'a getirilerek buradaki türbesine defnedilmiştir (Suçkar, 2012: 139; Globev, 2011: 27).

Büyük bir cihangir olarak tanınan Timur, onunla görüşen batılı seyyah Calvijo'ya göre sade görünüşlü, başında kürk başlığı bulunan azametli bir hükümdar olarak anlatılmaktadır. Ayrıca onun oldukça zeki ve kurnaz olduğu da ilave edilmektedir. İbn Arabşah'a göre Timur, yasayı şeriata tercih eder ve bu yüzden bazı ulema tarafından kâfirlikle suçlanmıştır. Gerek kıssa hanelerden gerekse ulema ile sohbetlerinden edindiği bilgilerle İslam dini hakkında bilgi sahibi olmuştur. Ulemaya Sünnilik-Şiiilik meselelerine dair tartışma yaptırmış, bu tartışmalar bizzat kendisi de katılmıştır. Bir işi yapmak istediğinde kendini haklı göstermek için Ku'rân'dan ayetler okuduğu ifade edilmiştir. O, İran ve Turan ülkesinden topladığı ulema ile İslamiyet hakkında konuşurken eski devrin ulemasının hükümdarları irşat ettiğini, gerekli uyarılarda bulunduğunu, onların ise bunları yerine getirmediğini dile getirmiştir. Buna karşı ulema kendisinin davranışlarıyla herkese örnek olduğu, insanların öğütlerine ihtiyacı bulunmadığını beyan etmişlerdir (Marsal, 2007: 9).

Timur, seferlerinin büyük bir kısmını Türk-İslam Devletlerinin üzerine yapmış olmasından dolayı ağır eleştirilere maruz kalmıştır (Aka, 2012: 173). Aslında Timur'un bu faaliyetleri o dönemin hâkimiyet anlayışı düşünerek değerlendirilmelidir. Cihan hâkimiyeti mefkûresine sahip olan Timur'un amacı o zamanın dünyasına kendi idaresini tanıtmaktır. Tarihçi Şerefeddin Ali Yezdî bunu "*Dünya iki hükümdara yetecek kadar değerli ve büyük değildir; Allah nasıl bir tane ise sultan da bir tane olmalıdır*" sözüne isnat etmiştir (Yezdî, 2008: 123; Samil, 2011: 111).

Timur'un hâkimiyetini kabul etmeyenlere çok sert ve zalimce davrandığı, İsfahan'dan Delhi'ye, Tebriz'den Sivas'a, Astarhan'dan Bağdat'a kadar ele geçirdiği bazı şehirlerde direnişlerine karşın büyük tahribat ve katliam yaptığına dair dönemin kaynaklarına yansıyan birçok rivayet vardır. Hatta onun zulümlerine dair müstakil kitaplar yazılmıştır. Fakat Sayrafi gibi bazı Memlûklu tarihçileri Bağdat'ın hükümdarı Sultan Ahmed b. Üveys'in zalim bir kişi olduğunu, halkına zulmettiğini, halkın Timur'a mektup yazdığını, Timur'a karşı sevgi beslediklerini, bunun üzerine Timur'un kapkara bir ordu ile Derbent ve Bağdat üzerine geldiğini yazmaktadır (Sayrafi, 1970: 363). Yazar, hemen ardından Timur'a lanet okuyarak Bağdat'ı ele geçirdikten sonra zulmettiğini, her gelişinde ağır vergiler aldığını da beyan etmektedir (Sayrafi, 1970: 366). Bütün bu eleştirilere rağmen Türkistan göçebelerinin İslamlaşmasında Timur'un büyük hizmetler gördüğü inkâr edilemez bir gerçektir. Hükümdarlığı süresince bütün gücü elinde tuttuğu, saygı duyduğu insanlardan, ulema veya şeyhlerden hiçbirinin siyasi bir gücünün bulunmadığı görülmektedir. Timur iktidar ve fetih hırsını hiçbir zaman dizginleyememiş, seferlerini daima kendisi yönetmiş, çeşitli kabilelere mensup beylerin ve soyluların güçlenmesinin önünü almak için onları denetim altında tutmuştur.

Timur'un teşkilatçı bir lider niteliği taşıdığı görülmektedir (Aka, 1994: 145). Bu özelliği devlet ve orduya da yansımaktadır. Timur, göçebelere hoş karşılanmayan bir harekette bulunup Semerkant'ı başşehir, ilim ve sanat merkezi yapmıştır. Ele geçirdiği bütün ülkelerden âlimler, tarihçiler, ressam, hattatlar, müzisyenler ve mimarları Semerkant'taki sarayına yerleştirmiştir. Timur, başarılarının yazılarak ölümsüzleştirilmesini arzu ettiğinden

seferleri sırasında kâtiplerine Türkçe ve Farsça günlük tutturmuştur. Buna binaen onun devamlı yanında bulunan Nizâmeddin-i Şâmî ve Şerefeddin Ali Yezdî'nin *Zafernâme*'leri onun hayatı için en temel kaynaklardan sayılmaktadır. (Aka, 1994: 234).

Görüldüğü üzere bir tarafta Türk cihan hâkimiyeti anlayışıyla Semerkant'tan İran, Turan, Horasan, Irak ve Azerbaycan'a kadar sınırlarını genişletip kendini cihan padişahı olarak addeden Timur bulunmaktadır. Diğer tarafta ise ona karşı güçlü ittifaklar kurmuş Altın Orda, Memlûklar, Osmanlılar ve Kadı Burhaneddin gibi devlet ve beylikler yer almakta olup bunlar aralarında mektuplaşarak Timur'u yok etmeye çalışmaktadırlar. Nitekim Timur, Karabağ bölgesini ele geçirmekle uğraşırken, Toktamış Han Semerkant'a yöneldi (Sayrafi, 1970: 401). Fransız tarihçi Rene Grousset'e göre, Timur'un asıl hedefi kendi topraklarına saldıran Altın Orda'nın içine güçlü bir korku ve dehşet salmaktı (Rene, 1996: 413). Nitekim Timur bu projesini başarabilmek için öncelikli olarak başkent Semerkant'ı güvenlik altına aldı. Ardından Altın Orda'yı parçaladıktan sonra Şam'da Memlûklara karşı üstünlük sağladı (İbn Tağriberdî, 3: 243). Bundan sonra da Yıldırım Bâyezid'i etkisiz hale getirdi. Müşriklere karşı cihad niyetiyle Çin üzerine yürümeye başladığı sıralarda buna ömrü vefa etmedi (Aka, 1994: 27–29).

2. Timur'un Sarayında Yetişen Tarihçilerin Timur Hakkındaki Görüşlerinin Değerlendirilmesi

2.1. İbn Arabşah

Ebü'l-Abbas Şihâbüddîn Ahmed b. Muhammed b. Abdullah b. İbrahim b. Arabşah el-Ensârî ed-Dimeşkî el-Hanefî, 25 Zilkade 791/15 Kasım 1389 tarihinde Şam'da doğdu. (Yuvalı, 1992: 315). Çok küçük yaşlarında ülkesinden ayrılan İbn Arabşah, yıllar sonra ülkesine bir yabancı gibi döndüğü için "Acemî", Edirne Osmanlı sarayında bulunduğu için "Rûmî" olarak da şöhret kazanmıştır. Timur, Yakındoğu seferleri sırasında zapt ettiği şehirlerin bilgin ve sanatkârlarını başşehir Semerkant'a getirdiği gibi 803/1400 yılında Şam'ı ele geçirdiğinde henüz 12 yaşında olan İbn Arabşah'ı da ailesiyle birlikte Semerkant'a getirmiştir (İbn Arabşah, 2012: 20; Yuvalı, 1992: 314).

Timur'un dönemi ve himayesinde yetişen Taftazânî ve Cürçânî'den daha sonra dünyaya gelen İbn Arabşah, dönemin önemli bir kültür merkezi özelliğini kazanan Semerkant'a getirilmiştir. Burada Seyid Şerif Cürçânî gibi âlimlerin yanında eğitim görmüş, Türkçe, Farsça ve Moğolcayı öğrendiği gibi dönemin en meşhur ulemasından ders alma imkânı bulmuştur. Cürçânî'den tecvit, onun talebesi olan Mevlâna Hacı'dan sarf ve nahiv, Şemseddin İbnü'l- Cezerî'den hadis ve kıraat dersleri almıştır. Daha sonra Türkistan'ın önemli merkezlerindeki medreseleri ziyaret etmek üzere 811/1408 yılında Moğolistan ve Çin'in sınırına kadar gitmiştir. Bu sırada Ahmed Tirmizî, Ahmed Kasır, Vaiz Hüsâmeddin, Muhammed el-Buharî ve Şeyhü'l-Uryân el-Ethemî, Şeyh Burhâneddin Endicânî, Celâleddin es-Seyrâmî gibi büyük zevatla tanışmış, ilim ve dil öğrenme fırsatı bulmuştur (İbn Arabşah, 2012: 21).

İbn Arabşah, daha sonraları Hârizm'e giderek Mevlâna Nurullah, Vaiz Ahmed ve Serâî b. Şemsü'l-Eimme'nin talebesi olmuştur. Bir müddet sonra başka bir ilim merkezi olan Altın Orda Hanlığının merkezi Saray'a ve Astarhan şehrine gitmiştir. Burada bulunduğu sırada Hafizüddin el-Bezzâî'den fıkıh dersleri almıştır. Saray'da dört yıl kaldıktan sonra

Kırım'a geçmiştir. Kırım'da ulemadan Ahmed Buyruk, Mevlâna Şerefeddin, Mevlâna Mahmud el-Bulgârî ve edip Kırımî ile görüşmüştür. İbn Arabşah, 814/1411 yılına kadar Timur'un sarayında ikamet etmiştir. Daha sonra 815/1412 yılında Karadeniz yoluyla Osmanlı topraklarına geçmiş, I. Mehmed'in sarayına yerleşmiştir (Yuvalı, 1992: 314). O, başta *Cevâmî-i Hikâyât* olmak üzere Avfi ve Ebû Leys-i Semerkandî'nin tefsirlerini Osmanlı Türkçesine çevirerek I. Mehmed'e sunmuştur. I. Mehmet, İbn onu Farsça ve Türkçe mektupların okunması ve yazılmasından sorumlu kâtibi olarak tayin etmiştir. Bu arada Divan-i Hümayun'da görevlendirilmiştir. İbn Arabşah, Edirne'de bulunduğu sıralarda Molla Fenârî, Burhâneddin Haydar el-Hafî eş-Şirâzî gibi âlimlerle tanışarak dersler almıştır. I. Mehmed'in ölümü üzerine Edirne'den ayrılmıştır (İbn Arabşah, 2012: 20; Yuvalı, 1992: 314).

İbn Arabşah, 23 yıl gurbetten sonra memleketi Şam'a dönmüştür. O, ülkesinde bir yabancı gibi karşılanmıştır. Şam'da sürekli bir caminin odasında hayat geçirmiş, eserlerinin çoğunu bu sırada yazmıştır. Daha sonra Kahire'ye giderek felsefe ile meşgul olmuştur. İbn Arabşah, Timur hakkında pekiyi düşünmeyen, suçlu, yağmacı ve yol kesici bir hükümdar olarak tanımlayıp lanetleyen Memlûklü tarihçisi İbn Tagriberdî ile sık sık görüştü (İbn Tagriberdî, 1963: 245). İbn Arabşah, yazdığı manzum ve nesirleri kendisine okudu. Dönemin Memlûk Sultanı Melikü'z-Zahir Berkuk'un yakın adamlarından oldu (Yuvalı, 1992: 314). Onun adına *et-Telifü't-Tâhir fi Şiyem'i (fi Siret) Meliki'z-Zâhir* adlı eserini yazdı. Dönemin âlim ve şairlerini hicvedince iftiraya uğrar ve sultanın emriyle hapse atıldı. Bu haksızlığı hazmedemeyen İbn Arabşah beş gün kaldığı hapis haneden çıkarıldıktan on iki gün sonra 15 Recep 854/ 24 Ağustos 1450 tarihinde vefat etti (İbn Arabşah, 2012: 21). Onun en meşhur eseri Timur'a karşı şahsi kinini içeren ve günümüze kadar gelen *Acâ'ibü'l-Makdûr fi Nevâ'ibi (ahbâri) Tîmûr* adlı eseridir. Onun bu eseri, İstanbul ve Hindistan gibi yerlerde istinsah edilmiş ve basılmıştır. İbn Arabşah'ın başka bir eseri ise hikâye ve öğütlerden oluşan, daha çok Kelile ve Dimne'ye benzeyen *Fâkîhetü'l-Hulefâ' Müfâkehetü'z-Zurefâ'* dır (İbn Arabşah, 2012: 21).

İbn Arabşah, Timur'u yerden yere vurduğu *Acâ'ibü'l-Makdûr fi Nevâ'ibi (ahbâri) Tîmûr* adlı eserini Şam'da inzivaya çekildiği sırada edebi bir şekilde Arapça olarak kaleme almıştır. Eser, D. Ahsen Batur tarafından tercüme edilmiş ve ilaveler yapılmıştır. Henüz çok küçük yaşta vatanından, akrabalarından alınarak Semerkant'a götürüldüğü, senelerce gurbette kaldığı için Timur'a karşı çok öfkelenmiş, Timur ve sülalesini gaddar ve zalim olarak tanımlamıştır. Timur'a karşı olan herkesi övmüş ve onunla olan herkesi de aşağılamış ve kötülemiştir. Nitekim bu kitabın ilk bölümlerinde şu ifadeyi kullanmaktadır: “*Bu orduya hizmetkâr takımından eşekler, Türkmen kopuk takımından oluşan it enikleri, Arap ayak takımından oluşan açgözlü köpekler, Acem sivrisinekleri, aşağılık putperestler, Mecusi büyücüler ve benzer kişiler de katıldılar. Kısacası o bir deccal ve Yecüc Mecüc onunla birlikte dir*” diyerek Timur'a karşı duyduğu nefreti dile getirmiştir (İbn Arabşah, 2012: 21).

İbn Arabşah'ın Timur karşıtı olan Osmanlı Devleti, ardından Memlûklü Devleti'ne gelerek Timur aleyhinde ifadeler içeren böyle bir eseri kaleme alınmasının birçok sebebi zikredilebilir. Onun Timur'a karşı nefret beslemesinin nedenleri arasında henüz on iki yaşlarındayken vatanından koparılıp, validesi ve kardeşleriyle beraber Timur tarafından Semerkant'a götürülmesi, (İbn Arabşah, 2012: 19, 272) memleketinden uzak kalması ve eserinde zikrettiği üzere vatanı Şam'ın Timur'un yağma ve tahribine maruz kalması gibi sebepler etkili olabilir. Bunlara ilaveten eserini kaleme aldığı dönemde Memlûklü sarayında

resmi görevlerde bulunması, sarayda kendine daha üst bir konum amaçlamış olma ihtimali, Memlûklülerin Timur Devletine karşı tutum ve siyaseti ile resmi bakış açılarını da göz önüne aldığımızda müellifin eserindeki Timur ile ilgili ağır itham ve ifadelerin nedenleri anlaşılabilir. Ayrıca İbn Arabşah'ın Osmanlı sarayında kâtiplik ve divan başkanlığı görevlerine kadar yükselmesi göz önüne alındığında, Ankara savaşı sonucu Osmanlı Devleti içinde yaşanan buhranlar, iktidar kavgaları, iç çekişme ve savaşlar, Avrupa ve Balkanlarda gerilemelere bağlı olarak Müslüman halkın çektiği ıstırapların devlet ve halka yansımaları ve bundan Timur'un sorumlu gösterilmesi burada bulunan herkesin zamanla nefretine sebep olacak nedenlerdir. Şüphesiz Osmanlı ve Memlûklü topraklarındaki Timur algısının müellif üzerindeki etkisi göz ardı edilemez. Bu sebep ve şartlar altında İbn Arabşah'ın Timur karşısı bir tavır içine girmiş olabileceği düşünülebilir (İbn Arabşah, 2012: 20).

İbn Arabşah Timur'un Sivas'ı ele geçirmesini çok korkunç ifadelerle ele almış, kenti yıkıp yıktığı ve insanların katledildiğini keskin bir edebi dille zikretmektedir (İbn Arabşah, 2012: 196). Fakat Timur'un sarayında yetişen diğer bir önemli tarihçi Şerefeddin Ali Yezdî ise Sivas olayını farklı bir şekilde kaleme alarak Müslümanların canına dokunulmadığını, yalnızca mal-ı eman alındığını, fakat Hıristiyan ve Ermenilerin esir edildiğini, Yıldırım Bâyezid'in ordusunda yer alan dört bin Ermeni'nin çukurlara atıldığını ifade etmektedir (Yezdî, 2008: 223).

Nizâmeddin-i Şâmî ve Şerefeddin Ali Yezdî, Timur'u "Melek yüzlü, merhamet deryası" olarak tanıtmaktadırlar (İbn Arabşah, 2012: 22; Aksoy, 2012: 8). Ancak onlar gibi Timur'un sarayında yetişmiş, ilim ve irfan öğrenmiş, Timur'un desteğiyle cehaletten kurtulup ulema sınıfına dâhil olarak şöhrete kavuşmuş olan İbn Arabşah ise onu "vicdansız", "aşâğılık" ve "topal deccal" gibi hakaret içeren ifadelerle tanımlamaktadır. İbn Arabşah'ın Timur'a karşı niçin böyle bir tutum takındığı, Müslüman bir sultana neden bu kadar hakaret ettiği, üstelik on iki yaşından itibaren elinden tutup büyüten, velinimetine ne sebeple bu kadar saygısızlık yaptığı sorgulanması gereken bir durumdur. Timur, kendisini uyaran, hatalarını düzelterleri seven bir hükümdar olmasına rağmen İbn Arabşah'ın onun sarayında ikamet ettiği sıralarda bir kere bile eleştiride bulunmaması düşündürücüdür. O, kendi düşüncelerini ispatlamak Şam'ın Timur döneminde yerle bir edildiğinden bahsederken Şerefeddin Ali Yezdî ve Nizâmeddin-i Şâmî bunu reddedercesine, Şam'da sürekli yangın çıktığını ve bu nedenle şehrin ve kütüphanelerin tahrip edildiğini savunmaktadırlar (İbn Arabşah, 2012: 27; Aksoy, 2012: 27).

İbn Arabşah'ın naklettiğine göre, Timur boyu uzun, alını geniş, başı iri, son derece güçlü ve heybetli, sağlam bünyeli; kızıla çalar, buğday rengine yakın olmayan beyaz yüzlü; adalı, geniş omuzlu, kalın parmaklı bir liderdi. Kalçaları semiz, boyu posu gelişmiş; uzun sakallı, sağ kolu felçli, sağ bacağı topaldı. Gözleri iki mumu andırır, sesi gürdü. Ölümünden korkmazdı. Yaşı seksene gelmesine rağmen bünyesi sağlam, kedersiz, hareketleri uyumlu, tıpkı bir kaya gibiydi. Şakayı ve yalanı sevmezdi (İbn Arabşah, 2012: 23; Yüksel, 2004: 148; Yüksel, 2001: 78). Oyun ve eğlenceyle arası yoktu. Hoşuna gitmese dahi doğruyu severdi (Yüksel, 2004: 88). Olup bitmiş şeylere üzülmez, kazanacağı bir şey için de sevinmezdi. Timur, mühründe "Râstî rustî" yani felaha ermek doğruluğa bağlıdır anlamlarına gelen ifadeye yer vermişti. Dünyanın üç kıtasına hükmettiğini göstermek üzere atlarına OOO şeklinde damga vurulurdu. Onun meclislerinde genellikle edepsiz sözler konuşulmaz, kan dökme, esir alma, saldırı ve birinin hanımı aleyhinde tahkir edici şeylerden söz edilemezdi. Timur, gözü pek, cesur ve kahraman kişileri itaat altına almayı sever, cesur, korkusuz ve

mert yiğitleri takdir ederdi. Çünkü onların yardımıyla zapt edilemez yerlerin kilitlerini ele geçirir, belalı insanların belalarını defeder, yüksek dağların tepelerini onların darbıyla harabeye çevirirdi (İbn Arabşah, 2012:225; Yüksel, 2004: 93).

Yine İbn Arabşah'ın ifadesine göre Timur, son derece doğru görüşlü, oldukça ferasetli, emsali görülmemiş derecede şanslıydı. Büyüklük ona yakışıyordu. Sözlerinde son derece katı ve kararlıydı. Başına bir musibet geldiğinde dahi doğru söylerdi. Biri bir söz söylese doğruluğu konusunda delil ister, kaşı altından bakış ve göz işaretlerini sezerdi. Son derece uyanık, herhangi bir işareti görür, olan her olayı detaylarıyla muhakeme ederdi. Hiçbir hilekârın hilesi ona sökmeyiz; sahip olduğu ferasetiyle yalan ile doğru söyleyeni birbirinden ayırt ederdi. Zekâsı ve tecrübesi sayesinde kimin sözünün doğru olup kimin sözünün yanlış olduğunu anlardı. Düşünceleriyle “karanlığı hızla yarıp geçen yıldızı” dahi yönlendirir, ferasetiyle her yıldızın okunu isabet ettirirdi. Bir emir verdiğinde, kesinlikle ondan geri dönmez; bir şeye yöneldiğinde sebatsız, basiretsiz ve davranışı bozuk birisi olmamak için asla geri adım atmazdı (İbn Arabşah, 2012: 226; Yüksel, 2004: 90). İbn Arabşah Timur'un bazı meziyetlerini zikretmekten kaçınmazken Memlûk tarihçisi İbn Tağriberdî'de bunları Timur'un birçok hilelerinden biri olarak görür, onun anında kabilelerin fikirlerini değiştirme yeteneğine sahip biri olduğunu aktarır (İbn Tağriberdî, 1963: 233).

Timur, eşsiz bir stratejiye sahip olup uzak görüşlü biriydi. Onun tefekkür denizinin dibi yoktu. Her yere muhbirler göndermiş, kalan topraklarına ise casuslar yerleştirmişti (Paydaş, 2009: 37). Örneğin bu casuslardan biri yardımcılarında Emir Atlamış (Atalmış) bir diğeri fakir bir fakih kıyafetiyle dolaşan ve Timur'un divan üyelerinin göz bebeği olan Mesud el- Kuhcânî idi. Biri Kahire'de bir soylu kılığında, diğeri Dımaşk'taki Semisatî Medresesi'nde bir sûfi kıyafetindeydi (İbn Arabşah, 2012: 432; Yüksel, 2004: 99). Timur âlimlere kol kanat gerer, seyit ve şerifleri çevresinden ayırmazdı (Yüksel, 2001: 98). İbn Arabşah, içinde bulunduğu konjonktüre bağlı olarak Timur hakkında ağır ifade ve ithamlarda bulunurken, onun askerleri hakkında övücü ve takdir edici ifadeler kullanmaktan da geri durmamıştır (İbn Arabşah, 2012: 430; Aksoy, 2012: 151).

2.2. Mevlâna Nizameddin-i Şâmî

Timur'un himayesinde yetişen tarihçilerden Mevlâna Nizâmeddin-i Şâmî, Tebriz'in Gazan bölgesinde dünyaya geldi. Tebriz'den daha çok Bağdat'ta ikamet etti. Celâyir hanedanından Sultan Üveys ve Sultan Ahmed Celâyir'in hizmetinde bulundu. Timur, 795/1393 yılında Bağdat'ı zapt ettiğinde Timur'u tebrik ederek ağırlayan kişiler arasında yer almış, Timur'un dikkatini çekmiş, ona izzet ve ikramda bulunmuştur (Bezer, 2010: 330). Nizâmeddin-i Şâmî, İbn Arabşah'ın aksine Timur'un Bağdat muharebesinden övgüyle bahsetmiştir. Timur, onu 803/1400 yılında onu sarayına yerleştirmiş, devletindeki gelişmeleri bir kitap haline yazılmasından sorumlu tutmuştur. Hatta bütün divan yetkisini ona teslim etmiştir. Timur, yazacağı kitabı sade ve akıcı cümlelerle yazılmasını, her seviyeye göre hazırlanmasını istemiştir. Daha sonra yazılan o kitaba *Zafernâme* adı verilmiştir. Nizâmeddin-i Şâmî, hemen her seferde Timur'un yanında bulunmuş, aynen Şerefeddin Ali Yezdî ve İbn Arabşah gibi gelişmeleri ve tarihi olayları kaydetmiş, *Zafernâme*'sini de kronolojik sefer tarihlerine göre çok akıcı ve basit bir dille hazırlamıştır (İbn Arabşah, 2012: 303; Şâmî, 1987: 330). 814/1414 yılında Ömer Bahadır'ın hizmetindeyken vefat etmiştir (Bezer, 2010: 330).

Şâmî, *Zafernâme* adlı eserini, Timur'un isteği üzerine fütuhâtına dair hususî bir tarih kitabı olarak 804/1401–1402 yılında Farsçada kaleme almıştır (Bezer, 2010: 330). Kitabını Timur'a takdim ettiğinde *Zafernâme* adını taşımadığı, daha sonra Timur'un torunu Ömer Bahadır'a takdim edilen ikinci nüshada *Zafernâme* adının yazıldığı, Hafız Ebru'nun bu eseri bir *Zeyl-i Zafernâme-i Şâmî* şeklinde hazırladığı ifade edilmektedir. Farklı dillerde tercüme edilen eser, Necati Lugal tarafından Türkçeye de çevrilmiştir (Bezer, 2010: 330).

Şâmî, kitabına Allah'a hamd ve onun Resulü'ne salat ile başladıktan sonra genel olarak aşağıdaki konuları ele almıştır. Dünya fatihi Timur'un tarihi, Timur'un Mâverâünnehir vilayetine ikinci kez girişi, Timur'un ikinci defa başşehre girişi, İlyas Hoca Oğlan'ı Mâverâünnehir'e padişah tayin edişi, Emir Hüseyin'in Timur'u yakalaması, Emir Hüseyin'in Semerkant'ı zapt etmesi, Timur'un Şir Behram ve Behramî Celayirî ile görüşmesi, Timur'un oğlu Cihangir'i Herat melikliğine göndermesi, Keyhüsrev ve Behram'ın Toğluk Timur'a iltica etmeleri ve ordu göndermeleri, Emir Hüseyin'in Timur üzerine ordu sevk etmesi, Emir Hüseyin'in kaçıp minareye çıkması, Belh'in zaptından sonra Emir Musa'nın kaçması, Timur'un Hârizm hâkimleriyle görüşmesi ve Hârizm'e ordu sevk etmesi, Timur'un Moğol üzerine yürümesi ve Kamerüddin ile muharebesi, Timur'un Urus Han üzerine yürümesi, Horasan'ın Emirzade Miranşah'a verilmesi, Herat'ın fethi için yola çıkması, Sistân tarafına gitmesi, Timur'un Toktamış Han'a karşı muharebeye gitmesi, Timur'un Deşt-i Kıpçak'a gitmesi, Timur'un Mâverâünnehir'den Mâzenderân, Irak ve Fars'a gitmesi, Timur'un Şuşter ve Şirâz'a gitmesi, Timur'un Bağdat'a teveccühü, Timur'un Mardin Harekât'ı, Delhi'nin fethi, Semerkant'ta yapılan caminin zikri, Timur'un Sivas, Şam, Halep'e yönelmesi, Timur'un Bağdat'ı ele geçirmesi ve Rum diyarına gitmesi, Timur'un Yıldırım Bâyezid'le mektuplaşmaları ve galip gelmesi, İstanbul Melikin'in Timur'a mutavaatı, Timur'un kerem ve adaleti ve Timur'un Karabağ-ı Erran'a gelmesi konularını ele almaktadır (Sayrafi, 1970: 372; İbn Arabşah, 2012: 350).

Timur hakkında müspet görüşte olan Nizâmeddin-i Şâmî, onun hakkında şöyle yazmaktadır: “*Ben, Timur'un ahlaki güzellikleri, adaleti ve ihsanlığı hakkında şahit olduğum şu vakayı anlatmak isterim: Bir gün Emir Hazretleri İran ve Turan'ın ileri gelen âlimleri ve muttaki kadılarıyla beraber bulunuyor ve onlardan istifade ediyordu. Kendisi İslamiyet'e müteallik mühim ve müşkül meseleler soruyor ve onların her biri de muvafık cevaplar veriyordu; kendileri her hususta öyle münasip sözler söylüyorlardı ki herkes riyasız takdir ediyor ve كلام الملوك و ملوك الكلام (kralların sözleri, sözlerin kralıdır), sırrı zahir oluyordu. Bu sırada adl ve ihsan ve bunun levazımı hakkında söz cereyan etmeğe başladı. Emir Timur Hazretleri bu hususta yalnız sözle iktifa etmek ve meclisin erkânıyla يا ايها الذين آمنوا لم تقولون ما لا تفعلون (Ey iman edenler yapmadığınızı niye söylüyorsunuz) hitabına mazhar olmak istemiyordu. Âlimlere teveccüh ile: “Geçen asırların uleması hükümdarları irşat ederlerdi, siz beni niçin irşat etmiyorsunuz, bana lazım ve vacip olan şeyleri niçin söylemiyorsunuz” (İbn Arabşah, 2012: 433).*

İlim meclisinde bulunan ulemeden her biri kendisini sıkarak hoş görünmek için: “*Elhamdülillah Emir Hazretleri bize hayır yollarını öğretir, hocalık eder, bizim gibilerin nasihatlerine muhtaç değildir*” dediler. Fakat Emir Timur bu dalkavuklukla söylenmiş sözden hoşlanmadı, başını çevirdi: “*Her zaman beni methetmek, mizacıma göre söz söylemek hoşuma gitmez, sizler ki her biriniz bir taraftan buraya geldiniz, mensup olduğunuz yerin vaziyeti, iyiliği, fenalığı hakkında bana malumat verin. Hiçbir şeyi benden gizlemeyin, ben bunu kendi menfaatim için söylemiyorum. Bütün dünyaca malumdur ki Tanrı bize öyle*

bir şevket ve saltanat ihsan buyurmuştur ki böyle şeylere ihtiyacımız yoktur. Maksadımız onun rızasını tahsil etmektir. Tanrının bize olan lütuf ve keremlerini bazılarının şükür ve nimetini yerine getirmek için çalışmaktır” deyince ulema bu sözleri işittikleri zaman Emir'in bu hususta hüsnüniyet ve ihsanını anladılar, iyilik ve fenalıklarını dile getirdiler. Bunun üzerine Emir Timur, meclisteki bütün âlimlerin ileri gelen adamlarını ve mütedeyyinlerini seçti, her birini divan-i âlâ etrafındaki emin adamlarla tetkikat ettirmek üzere memleketin her köşesine görevlendirdi. Herhangi bir mazluma zulüm yapılmış ise tespit ederek arz etmelerini istedi ve şöyle seslendi: “*Şimdiye kadar cihangirlik hususunda kâfi derecede sa'yi gayret sarf edildi, bugünden itibaren niyeti hüsrevanemiz cihangirlik âlemlerini yükselmektir; bundan da maksat zulmün kaldırılması, iyi ve kötüyü gelip bize bildirilmesidir*”. Gerçekten herkes Emir Timur'un bu lütfundan memnun oldu ve hep birlikte ona dua ettiler (Şâmî, 1987: 342). Görüldüğü üzere Timur burada, İbn Arabşah'ın yermelerine karşı sanki ulema ve fakih sınıfından biriymiş gibi tanıtılmaktadır.

2.3. Mevlâna Şerefeddin Ali Yezdî

Şerefeddin Ali Şemsiddîn Ali Râzî-i Yezdî, İran'ın Yezd bölgesinde dünyaya geldi. Mahdum lakabı ve “Şeref” lakabını kullanan Muzafferîler ile Timur döneminde yaşadı. Hayatının ilk merhalelerini Muzafferî sarayında geçiren Yezdî, Yezd şehrinin Mirçak mahallesinde bir cuma camii ve bir de kendi adına Şerefiye Medresesini inşa ettirdi. Şâh Nimetullâh-ı Velî, Sâniüddin Ali b. Muhammed Hucendî ve Hüseyin Ahlâtî gibi tasavvuf büyüklerinden ders aldı. Yezd'in Teft bölgesindeki dergâhında müritlerinin eğitimiyle meşgul oldu. Meşhur Türk şair ve edibi Ali Şir Nevâî babasıyla onu dergâhında ziyaret etti (Dilek, 2010: 550).

Mirza Şahrüh, İsfahan'a yürüdüğünde Ali Yezdî'den şüphelenerek Semerkant'a gönderdi. Mirza Şahrüh ve oğlu Ebü'l-Feth Mirza İbrahim döneminde şöhret kazandı. Timur'un hayatı ve faaliyetleri içinde barındıran *Zafernâme* adlı eserini Mirza İbrahim'in isteği üzerine 828/1425 yılında tamamladı. Mirza İbrahim'in ölümüne kadar danışmanlığını yapan Yezdî'nin *Zafernâmesi*'sinin Nizâmeddin-i Şâmî'nin *Zafernâme*'sinden farkı daha çok edebi dille ve ayrıntılı şekilde yazılmasıdır (İbn Arabşah, 2012: 304; Dilek, 2010: 551). Yezdî, Şahrüh'un vefatından sonra Horasan'ı ele geçiren Mirza Sultan Muhammed'in izniyle 853/1449 yılında memleketi Yezd'e döndü, 858/1454 yılında vefat etti ve babasının da defnedildiği Şerefiye Medresesi'nde defnedildi (Kâsânî, 1991: 300; İbn Arabşah, 2012: 304; Dilek, 2010: 551).

Mevlâna Şerefeddin Ali Yezdî, Timur hakkında İbn Arabşah'a göre daha olumlu rivayetlerde bulunan bir tarihçidir (İbn Arabşah, 2012: 24). Onun “*Dünya iki hükümdara yetecek kadar değerli ve büyük değildir; Allah nasıl bir tane ise sultan da bir tane olmalıdır*” sözü Timur'un cihan hâkimiyet anlayışının izah eder mahiyettedir (Yezdî, 2008: 123). Anlaşıldığına göre Timur dünyada kendisinden üstün bir sultanın bulunmasını istememektedir. Nitekim yöneldiği her ülkenin hükümdarını ya yok etmiş veya kendine itaat eder hale getirmiştir. Nitekim Timur'un İstanbul'a yürüyeceği ihtimalini öğrenen Bizans İmparatoru Manuel'in elçi ve armağanlar göndererek ona bağlılığını bildirmesi bariz bir örnek teşkil etmektedir (Aka, 2012: 127).

Timur'un, hâkimiyetini kabul etmeyenlere çok sert ve acımasızca davrandığına, İsfahan'dan Delhi'ye, Tebriz'den Sivas'a, Astarhan'dan Bağdat'a kadar ele geçirdiği bazı

şehirlerde büyük tahribat yaptığına dair rivayet ve iddiaların bulunmasına rağmen Türkistan göçebelerinin Müslüman olmasında Timur'un büyük hizmetler gördüğü inkâr edilemez bir gerçektir. Hükümdarlığı süresince bütün gücü kendi elinde tutmuştur. İktidar ve fetih hırsını hiçbir zaman dizginleyememiş, seferlerini daima kendisi yönetmiş, çeşitli kabilelere mensup beylerin ve sülalelerin güçlenmesini önlemek için onları kontrol altına tutmuştur (Yezdî, 2008: 124).

Timur'un teşkilatçı bir lider vasfını taşıdığı görülmektedir. Nitekim devlet teşkilatı ve ordu sisteminde bunun izlerine rastlanmaktadır (Taşkiran, 2016: 950). Bozkır kültürünün hüküm sürdüğü bölgelerden çok, şehir kültürünün hâkim olduğu memleketleri ele geçirme amacını taşıyan Timur, göçebelere hoş karşılanmayan bir harekette bulunup Semerkant'ı başşehir yapmış ve burada binalar inşa ettirmiştir. Ele geçirdiği ülkelerden getirdiği usta ve sanatkârlara Semerkant civarında Dımişk, Şirâz, Sultanîye ve Bağdat adlarını verdiği köyler kurduğunu, şehrin dışında bağ ve bahçeler yaptırmıştır. Semerkant'a bizzat kendisi ilgilenmiş, inşa ettirdiği yapıların en muhteşemi Bibi Hanım Mescidi adı verilen Semerkant Camii'dir. Onun Semerkant'ta yaptırdığı yapılardan biri de Gök Saray olup daha çok devlet hazinesinin saklanması için kullanılmıştır (Yezdî, 2008: 125).

Yezdî'nin kaydettiğine göre Timur, ülkesi içinde tarıma elverişli hiçbir yerin boş kalmasına razı değildi. Bu düşünceyle ele geçirilen ülkelerden birçok aşireti başka yerlere göçürerek o zamana kadar iskân edilmemiş yerleri iskâna açmış, Horasan'da Murgab, Azerbaycan'da Beylekân olmak üzere ülkenin pek çok yerinde kanallar kazdırmıştır. Anadolu'dan göç ettirilen 30.000 çadır Kara Tatar'ın çoğunu Isık Gölü dolaylarına yerleştirmiştir. Ünlü Tarihçi Calvijo'un ifadesine göre Timur, başşehirini dünyanın en mükemmel şehri yapmak için ticareti daima teşvik etmiştir (Özcan, 2014: 125). Timur, başarılarının yazılarak şahsının ölümsüzleştirilmesini arzu ettiğinden seferleri sırasında kâtiplerine Türkçe ve Farsça günlük tutturmuştur. Bu sebeple Nizâmeddin-i Şâmî ve Şerefeddin Ali Yezdî'nin *Zafernâme*'leri onun hayatı için en önemli kaynaklardan sayılmaktadır (Yezdî, 2008: 126). Timur, âlimler, zahitler ve takvalı kişilere son derece önem vermiştir. Bundan dolayı o kendisinden dört yüz yıl önce yaşamış Türk hükümdar Gazneli Sultan Mahmud'u yakından takip etmiştir. Timur sarayını âlimlerin ilmiyle süslemiş ve aydınlatmıştır. İlim ve ulema hamisi olarak tanınan Timur yaptığı seferlerde karşılaştığı âlimleri başkent Semerkant'taki sarayına yerleştirmiştir (Yezdî, 2008: 127).

Sonuç

Timur, bazı Arap ve batılı tarihçilerin aktardığı gibi kan dökücü, vahşi ve barbar bir hükümdar değil, aksine tarihe, bilime, sanata, edebiyata, adalete önem veren, muhteşem bir devlet örgütlenmesini kuran bir Türk hükümdarıdır. Timur, teşkilatçı bir hükümdar olmuş, devlet teşkilatı ve ordu sisteminde bunun izleri görülmüştür. Bozkır kültürünün hüküm sürdüğü bölgelerden çok şehir kültürünün hâkim olduğu memleketleri ele geçirme amacını taşıyan Timur, Semerkant'ı başşehir yapmış ve burada tarihi binalar inşa ettirmiş; sarayını âlim, tarihçi, yazar, şair ve bilim adamlarına açmıştır.

İbn Arabşah, Nizâmeddin-i Şâmî ve Şerefeddin Ali Yezdî gibi tarihçileri sarayında yetiştiren Timur, ilim ve mantığa çok önem vermiş, övmeyi ve övünmeyi sevmemiştir. Timur, son derece dindar, dinin erkânlarını eksiksiz yerine getiren bir hükümdar ve bir cihan padişahı olmuştur. Timur'un seferleri Semerkant, İran, Irak, Mısır, Şam Azerbaycan, Bağdat,

Anadolu, Karabağ, Gürcistan'ı fethetmekle başlamış, Moskova'ya kadar ilerlemiş ve son olarak “müşriklere ağır bir darbe vurmak” maksadıyla Çin üzerine bir sefer düzenlemiştir.

Timur, ne İbn Arabşah'ın aktardığı gibi zalim ve gaddar bir hükümdardır, ne de Nizâmeddin-i Şâmî ve Şerefeddin Ali Yezdî'nin tarif ettiği gibi tertemiz hatasız bir hükümdardır. Timur, ülküleri için koşan, çabalayan, hedefe ulaşmak için siyaset ve dirayetini iyi kullanılan bir hükümdardır. Her ne kadar İbn Arabşah onu yerden yere vursa da yine onun sarayında yetişmiş, dile hâkimiyeti ve ilmi terakkisini velinimetini olan Timur'a borçludur. İbn Arabşah'ın Timur'a yönelttiği tenkit ve nefreti, gurbet acısı çeken ve ülkesinde bir yabancı gibi karşılanan, Timur'un hasmı Osmanlı ve Memlûklular saraylarında çalışan, eserini Timur'un tahrip ettiği topraklarda yazan bir tarihçinin halet-i ruhiyesi olarak bakmak gerekir.

Kaynakça

- Aka, İ. (1994). *Timurlular*, Ankara: Diyanet Yayınevi.
- Aka, İ. (2012). “Timur”, *Türkiye Diyanet Vakfı İslam Ansiklopedisi*, İstanbul, XLI, ss. 173–177.
- Aka, İ. (1994). *Mirza Şahrüh ve Zamanı*, Ankara, Türk Tarih Kurumu Basımevi.
- Aka, İ. (2000). *Timur ve Devleti*, Ankara, Türk Tarih Kurumu Yayınevi.
- Aksoy, M. (2012). *Acâ'ibü'l-Mağdûr fî Nevâib-i Tîmûr Târih-i Timurlenk (Zamî-Zâde Efendî)*, Kafkas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kars.
- Bademci, A. (2012). *Cengiz ve Yasası, Timur ve Tüzükâtı*, İstanbul, Ötüken Yayınları.
- Baştürk, S. (2010). “Timur'un Orta Doğu-Anadolu Seferleri, Bu Seferlere Karşı Koyma Çabaları ve Sonuçları”, *History Studies Dergisi Özel Sayısı*, Amasya, ss. 13–26.
- Beriun, M. (2007). *Manam Timur-i Cihangüşa*, (Çev., Zabihullah Mansuri), Tahran, Behzat Yayınevi.
- Buğra, M. E. (1988). *Şarki Türkistan Tarihi*, Ankara.
- Daş, M. (2005). “Bizans Kaynaklarında Timur imajı”, *Tarih İncelemeleri Dergisi*, XX, s. 43–58.
- Bezer, G. Ö. (2010). “Şâmî, Nizâmeddin”, *DİA*, XXXVIII, İstanbul, s. 330.
- Dilek, K. (2010). “Şerefeddin Ali Yezdî”, *DİA*, XXXVIII, İstanbul, s. 550–552.
- Globev, G. (2011). *Uluğ Bey*, Ankara, Türk Tarih Kurumu Yayınları.
- Grousset, R. (1996). *Bozkır İmparatorluğu Atilla-Cengiz Han-Timur*, çev: Reşat Üzmen, İstanbul, Ötüken Yayınları.
- İbn Arabşah. (1818). *Acâ'ibü'l-Mağdûr fî Nevâib-i Tîmûr*, (nşr: Ahmed b. Muhammed), Dama.
- İbn Arabşah. (2012). *Acâ'ibü'l-Mağdûr fî Nevâib-i Tîmûr (Bozkırdan Gelen Bela)*, İstanbul, Selenge Yayınevi.
- İbn Tağrıberdî, (1963). *en-Nücümü'z-Zâhire fî Mülûk-ı Mısır ve'l-Kâahire*, XII, Kahire, Tabatü Musavvere a'n Taba't-i Dâri'l-Kitâb.
- Hesamipour, A. (2005). *el-Fûşencî'nin “İbretü'n-Nâzirîn” Adlı Eserinde Timur Devri Olayları (Metin Çeviri ve Değerlendirme)*, Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tarih Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, İzmir.
- Kâsânî, S. (1991). *Orta Asya Tarihi, III.*, Medine, Mektebetü'l-İman-Medine.
- Kayalı, Y. (2014). “Timur'un Hindistan Seferleri”, *Iğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2014, VI, ss. 183–196.
- Kırzioğlu, F. (1992). *Kıpçaklar*, Ankara, Türk Tarih Kurumu Yayınları.

- Mümin, İ. (1970). *Özbekistan Tarihi*, Taşkent.
- Özcan, Al. Tayfun, “Timur’un Elçisi Sultaniyeli Johannes ve Libellus de Notita Orbis Adlı Eserinden Bazı Parçalar”, *Tarih Araştırmaları Dergisi*, Ankara, 2014, ss. 121–162.
- Paydaş, K. (2006). “Timur’un Gürcistan Seferleri”, *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Elazığ, XVI, ss. 419–438.
- Paydaş, K. (2009). “Emir Timur’un Fetihlerinde Haber Alma Teşkilatının Önemi”, *Tarih Araştırmaları Dergisi*, Ankara, XLVI, ss. 36–52.
- Sayrafi, H. (1970). *Nüzhetu’n-Nüfûs ve ’l-Ebdân, I*, (thk. Hasan Habeşî), Kahire, Matbaatü Dârü’l-Kütüb.
- Suçıkar, T. (2014). *XV. ve XVII. Yüzyıl Osmanlı Kaynaklarında Yıldırım Bâyezid ve Timur Algısı*, Fatih Sultan Mehmet Vakıf Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tarih Anabilim Dalı Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Şâmî, N. (1987). *Zafernâme*, (çev. Necati Lugal), Ankara.
- Taşkıran, H. (2016). “Emir Timur’un Saray Stratejileri”, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Samsun, 2016, XLIII, ss. 946–954.
- Yezdî, Ş. A. (2009). *Zafernâme*, (thk: Seyit Said, Mir Muhammed Sadık ve Abdülhüseyin Nevâî), Tahran, Meclis-i Şûrâ-i İslâmî.
- Yuvalı, A. (1992). “İbn Arabşah”, *Türkiye Diyanet Vakfı İslam Ansiklopedisi*, İstanbul, XIX, s. 315.
- Yüksel, M. Ş. (2001). *El-Makrîzî (Kitâbüs ’Sulûk) ve İbn Hacer (İbâü ’l-Gubr) ’de Timur ile İlgili Kayıtlar ve Çağdaş Arap Tarihçilerine Göre Timur Tasavvuru*, Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tarih Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, İzmir.
- Yüksel, M. Ş. (2004). “Arap Kaynaklarında Timur”, *Bilig*, Ankara, XXXI, ss. 85–126.
- Yüksel, M. Ş. 2005). “Timur’un Yükselişi ve Batı’nın Diplomatik Cevabı 1390–1405”, *Selçuk Üniversitesi Türkiyat Araştırmaları Dergisi*, Konya, 2005, XVIII, ss. 231–243.

Memet Baydur'un Limon Adlı Oyununun “Oyun İçinde Oyun” Tekniğinin İşlevi Bağlamında İncelenmesi*

The Analysis of Memet Baydur's Play Called Limon in the Context of the Function of “Play Within Play” Technique

Prof. Dr. Nazire AKBULUT¹, Öğr. Gör. Dr. Arzu ÖZYÖN²

Özet

Bu çalışma Memet Baydur'un *Limon* adlı oyununda “oyun içinde oyun tekniğine neden başvuruldu?” sorusuna cevap aramaktadır. Bu amaçla metne dayalı yöntemin benimsendiği çalışmada ilk olarak oyunun yazıldığı dönemin sosyo-politik arka planına göz atılacaktır. Daha sonra oyun içinde oyun tekniğinin kullanılma sebepleri ortaya koyulacaktır. Oyunda bu teknik sayesinde oyun süresince kişilerin rolleri değişmekte; kapı her çalındığında yeni bir mizansene geçilmektedir/adım atılmaktadır. Oyun kişileri arasında kimliği ve rolü değişmeyen tek kişi ise Berfinaz'dır. Temelde bir grup entelektüelin içine düştükleri bunalımdan kurtulmak için kendilerini gevezeliğe vurdukları oyunda, bu teknik sayesinde oyunsu bir hava oluşmakta ve oluşan oyunsuluk o dönemin ciddiyeti ile tezat oluşturarak yaşanan ciddi atmosferin etkisini bir nebze de olsa kırmaktadır. Bunun yanı sıra, bu tekniğin darbenin etkilerinin hâkim olduğu 1980'li yılların baskı ve yasaklarından bir kaçış yolu olarak tercih edildiği sezilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Memet Baydur, *Limon*, metne dayalı yöntem, oyun içinde oyun, 1980 darbesi.

Abstract

This study searches for an answer to the question “why the technique of play within play was applied for” in Memet Baydur's play called *Limon*. For this purpose, in the study which has adopted the text-based method, first of all, the socio-political background of the period in which the play was written will be glanced at. Afterwards, the reasons of the use of play within play technique will be revealed. Thanks to this technique the roles of the people change in the play; and a new mise an scene is passed over/stepped in whenever the door is knocked down. The only person whose identity and role do not change among the others is Berfinaz. Owing to this technique in the play, in which basically a group of intellectuals lost themselves in tattling in order to get rid of the crisis they fell in, a playful atmosphere appears and this playfulness contrasting with the seriousness of that period reduces the effect of it albeit a bit. Besides this, it is sensed that this technique was preferred as a way to escape from the oppression and prohibitions of the 1980s when the effects of the coup d'état predominated the period.

Keywords: Memet Baydur, *Limon*, text-based method, play within play, 1980 coup d'état.

* Bu çalışma, Bandırma Onyeddi Eylül Üniversitesi ev sahipliğinde düzenlenen I. Uluslararası Eğitim ve Sosyal Bilimler Sempozyumu'nda özet bildiri olarak sözlü sunulmuştur.

¹ Gazi Üniversitesi, Gazi Eğitim Fakültesi, nakbulut@gazi.edu.tr, Orcid ID: <https://orcid.org/0000-0002-8497-4640>

² Kütahya Dumlupınar Üniversitesi, Yabancı Diller Yüksekokulu, arzu.ozyon@dpu.edu.tr, Orcid ID: <https://orcid.org/0000-0003-2730-9676>

Giriş

Türkiye'nin en çalkantılı dönemlerinden biri olan 1980'li yıllarda yazarlığa adım atan Memet Baydur, (bkz. Yüksel, 1997: 134) bir sanatçı hassasiyeti ve aydın sorumluluğu ile tanıklık ettiği dönemin sorunlarına ışık tutacak ve bu sorunları sorgulayacak eserler vermiştir. Eşi Sina Baydur'un büyükelçilik görevi nedeniyle yaşamını Nairobi-Ankara-Madrid ve Washington'da geçiren ve lise yıllarından sonra Londra'da eğitim alma şansına sahip olan Memet Baydur (bkz. Baydur, 2002: 13-14, 17-18) bu sayede bir sanatçı/aydın olarak Türkiye'deki olayları içerden/dışardan (bkz. Yüksel, 2002: 24) değerlendirme olanağı bulur. Bu çok boyutlu bakış açısı ve dünya görüşü de onun başarısının belirleyici unsurlarından biridir.

1980'li yıllar ülkede birçok açıdan kaostan hâkim olduğu, 1961 Anayasası'nın sağladığı temel hak ve özgürlüklerden eser kalmadığı, üniversite özerkliğinin ortadan kalktığı, hatta 1402 sayılı kanun doğrultusunda üniversitede eğitim öğretimin devamını sağlayacak nitelikli personelin giderek azaldığı ve eğitimin kalitesinin düştüğü sancılı bir dönem olmuştur. Bununla birlikte Özal'ın önderliğinde alınan 24 Ocak Kararları ile ekonominin kökten değiştiği; daha açık bir ifade ile Yerli (İç) Pazar yerine ithalatı temel alan liberal ekonominin (bkz. Yüksel, 2011: 47) benimsenerek ülkenin ekonomik anlamda dışarı açıldığı ve toplumun tüketim alışkanlıklarının giderek olumsuz yönde değişmeye başladığı 1980'ler Türkiye'sinin durumunu siyasal, toplumsal ve ekonomik açıdan özetlemesi bağlamında Ayşegül Yüksel'in, Memet Baydur anısına hazırlanan *Elveda Dünya Merhaba Kainat* adlı kitaptaki sözleri kayda ve dikkate değerdir:

1980'ler, Türkiye için 12 Eylül'ün getirdiği politik ve toplumsal baskılar yanında, çarpıtılmış bir "liberal ekonomi" anlayışının topluma "başıbozukluk" sinyali verdiği, devlet yönetiminde de toplumun işlerliğinde de "para"ya ve "güç sahibi olma"ya endeksli çıkar kaygılarının tüm değerlerin ve ilkelerin önüne geçtiği, hukuk siteminin darbe yediği, çok kanallı televizyon olgusuyla "sanal" olan ile "gerçek" olanı birbirine karıştıra geldiğimiz, kültürün alabildiğine yozlaştırıldığı, ülkeyi ekonomik ve ahlaki çöküşe götüren bir dönemin başlangıcıdır (Yüksel, 2002: 24-25).

O döneme ait bütün bu sorunlara eserlerinde yoğun olarak yer veren Memet Baydur'un oyunlarında en fazla dikkat çeken konulardan biri de aydın bunalımıdır. Baydur bu bağlamda Türkiye'de 1980'lerde aydın kesimin baskı ve yasaklar sonucunda nasıl sindirilip susturulduğunu işler. Ancak burada eleştirilen taraf sadece "susturan" değil "susturulan" dır da. O, topluma yol göstermesi gereken aydın kesimin nasıl bu kadar çabuk pes ettiğini, neden kolayca sustuğunu da sorgular. *Limon* (1981) adlı oyun da Ayşegül Yüksel'in deyimiyle "suskunluğun gevezeliği" ni (2002: 27) sergileyen *Baydurca* oyunlardan yalnızca biridir. Oyun temel hak ve özgürlükleri ellerinden alınmış, baskılarla sindirilmiş, yalnızlaşıp yabancılaşmış bir grup aydının sözcük oyunları üzerine kurulmuş gevezelikleri ekseninde döner. Genel olarak Baydur'un bütün oyunlarına hâkim olan ve yaşam ile oyunun iç içe geçtiği *Limon* adlı oyunda da gözlenen "oyunsuluk" ve "oyun içinde oyun" tekniği bu çalışmanın ana konusunu oluşturmaktadır. Çalışmada "oyun içinde oyun tekniği"nin ne amaçla, hangi işlevle kullanıldığı sorusuna yanıt aranacaktır.

1. Oyun İçinde Oyun Tekniği

“Oyun içinde oyun” kavramı sahne oyunları içinde yer verilen çeşitli oyunları ifade eder. İçinde çeşitli oyunların bulunduğu bu sahne oyunları Hasan Erkek tarafından “dış oyun” veya “asıl oyun” olarak adlandırılırken, sahne oyunları içinde geçen diğer oyunlar ise “iç oyun” sözcüğü ile karşılanır (bkz. Erkek, 1999: 5).

Bilinen en eski ve ünlü örneklerinden biri Elizabeth Dönemi’ne ait Shakespeare’ın *Hamlet* adlı oyununda uygulanan oyun içinde oyun tekniği, “bütün oyunun oyun içinde oyun olarak sergilendiği oyunlar; oyun içinde sahne oyunları; oyun içinde canlandırılan anılar ve düşler; oyun içinde taklitler ve kılık değiştirmeler; oyun içinde yarışmalar, şans, beceri ve eğlence oyunları; oyun içinde çocuk oyunları ve oyun içinde gösteriler” (Erkek, 1999: 6-9) başta olmak üzere birçok farklı şekilde karşımıza çıkmaktadır.

Erkek bir oyunda oyun içinde oyun tekniğinin varlığından söz edebilmek için oyunun belli özellikler taşıması gerektiğini vurgular. Bunlar sırasıyla “oyun kişilerinin belirlenmiş kimlikleri dışında başka bir kimliğe bürünmesi, oyun kişilerinin oyun içinde seyirci konumuna düşmeleri, sahne oyunu içinde yer alan bazı sahnelerin ayrı bir yapı ve üslup taşınmaları, oyun içinde yapısı ve kuralları farklı bir oyuna yer verme”dir (Erkek, 1999: 3-4).

Bu bağlamda düşünüldüğünde Baydur’un *Limon* adlı oyunu da “oyun içinde oyun” tekniği bakımından ele alınıp incelenebilecek oyunlar arasındadır.

1.1. *Limon*’da “Oyun içinde Oyun” Tekniğinin İşlevleri

Memet Baydur’un “oyunsu” boyutu ile ön plana çıkan *Limon* adlı oyununda oyun içinde oyun tekniğinin işlevleri hayat-oyun ilişkisini vurgulamak; gerçek hayatın sorunlarından kaçmanın bir yolu, şaka ile ciddiyetin bir arada kullanılmasıyla ciddi havanın dağıtılması, izleyici/okurun oyun kişileri ile özdeşleşmesiyle oluşacak muhtemel bir illüzyon etkisinin önüne geçilmesi şeklinde sıralanabilir.

1.1.1. *Hayat-Oyun İlişkisini Vurgular*

Oyun içinde oyun tekniğinin *Limon* adlı oyundaki ilk işlevi oyun ile gerçeğin örtüşüğünü ortaya koymasındır. Sevda Şener’in deyimiyle,

Oyunun oyunu kavramı, modern sonrası düşüncesinde yer alan kimlik parçalanması bağlamında açıklanabilir. Yeni dünyanın çevresine yabancılaşmış, iletişimsizliğe, tek başına koşullanmış insanı kendini oyun kişilerine bölerek çoğaltmaya çalışır. [...] Kendini oyunla gerçekleştirme oyunu da bir çeşit var olma biçimi olmuştur (Şener, 2011a: 105).

Böylece bu kurgulama oyunun anlamına da hizmet etmiş olur. Yasadıkları kısıtlamalar altında bu aydın grup hem kendilerine hem de topluma yabancılaşmıştır. Bu yabancılaşma ve yabancılık hali oyun kişilerinin oyun süresince rollerinin sürekli olarak değişmesi ile vurgulanır. Oyunun başında Muhsin’in Aziz ile birlikte paylaştığı eve getirdiği ve “avukat Necip” olarak tanıttığı “yabancı”, onların ardından kapının yeniden çalınması ve Aslı’nın gelmesi ile ansızın oyuna dahil edilerek rol değiştirir:

AZİZ: Muhsin! Elinin körü. Tam sırasıydı. Dayıcığım şuna bir şey söyleyiniz lütfen.

NECİP: Muhsin, ulan hergele, olur olmaz karışmasana söze. (Necip Bey ansızın babacan, cahil, çakırkeyif, güngörmüş ve hoş görülen bir akraba olmuştur.)

MUHSİN: Pardon babacığım (Baydur, 2009: 16-17).

Böylelikle oyun içinde oyun kurgusunun yardımı ile oyunun en önemli teması olan yabancılaşma hem daha iyi ortaya çıkar hem de pekiştirilmiş olur. Oyun içinde sürekli rol değiştirmelerin, diğer bir deyişle oyun içinde oyun tekniğinin yanı sıra, Aziz'in oyunun başından itibaren Necip'in adını yanlış hatırlayarak onun uyarılarına rağmen Nejdad, Nedim, Nahit, Nail gibi ona yakın çok sayıda isim kullanması da oyun kişilerinin yabancılaşmasının ve aynı anda birden çok rol ile var olmaya çalışmasının habercisidir. Necip'in, "Sanki artık 'kendim' olabilirim" (Baydur, 2009: 33), şeklindeki söylemi de herkesin kendine ve topluma yabancılaşmış olduğunu doğrular.

Bundan sonra oyun boyunca her kapı çalındığında kişiler bir önceki kimliklerini terk ederek yeniden farklı rollere bürünürler:

(Aziz daktilo makinesine bir kâğıt takar, ayakta birkaç sözcük yazar. Necip elindeki votkasını bitirir, gider kendine yeni bir içki koyar. Bir an. Roller yine değişmiştir şimdi. Necip ev sahibi, her şeyin sahibi ya da her şeye hâkim bir büyük gibidir artık. Aslı esrarengiz, kimsenin tanımadığı bir konuktur. Muhsin şairdir, gizemli, bulutlu konuşur. Ciddidir. Aziz alaycı, "müstehzi" bir kuzen gibidir. Biraz şımarık. Engin ile Sevda evde büyümüş evlatlıklar gibidirler. Hem rahat hem rahatsız. Yalnızca Berfinaz, Berfinazlığını korur. Onu değiştirebilecek bir oyun yazarı icat edilmemiştir henüz) (Baydur, 2009: 34).

Sahne notlarında da ifade edildiği gibi oyun boyunca değişmeden kalan tek oyun kişisi Berfinaz'dır. Onun oyuna katılmıyor oluşu oyunda Aziz tarafından da dile getirilir: "Hasretimin dağ başlarından derlediğim bu krizantemleri sunuyorum sana, eyy oyun dışı Gertrude!" (Baydur, 2009: 59). Belki de oyun süresince adı geçen ama bir türlü gelmeyen torunu ya da oğlu Oğuz'un derdine düşmüş olduğu için kendi gerçeği ile yaşamayı; Oğuz'un ölümüne inanmak istemediği için oyuna dahil olmamayı tercih eder. Bu anlamda Berfinaz oyuna dahil olan tüm bu aydın kesim ile gerçek hayat arasında geçişi sağlayan, bağ kuran bir köprü görevi görür.

Diğer oyun kişilerinin sürekli rol değiştirmesi ise Shakespeare'in, (ki adı oyunun başında yazarın etkilendiği isimler arasında geçer) "Bütün dünya bir sahnedir, /Ve bütün erkekler ve kadınlar sadece birer oyuncu; /girerler, çıkarlar. /Bir kişi birçok rolü birden oynar. /Bu oyun insanın yedi çağıdır." (Gizli Teras, 2011) sözlerini anımsatmakta ve hayat ile oyun arasındaki ilişkiye işaret etmektedir.

1.1.2. Gerçek Hayatın Sorunları ve Sıkıntılarından Kaçmanın Bir Yoludur

Oyunda kişilerinin farklı rollere bürünerek oynadıkları oyun/lar onların gerçek hayatın sorunlarından kaçmalarını sağlamaktadır. Burada 12 Eylül döneminin özellikle aydın kesimi susturup sindiren, insanları apolitikleştirmeye çalışan baskıcı sistemi etken olarak görülmektedir. Oyunda beklenip de bir türlü gelmeyen ve aydın kesimin temsilcisi olan Oğuz adlı kişi ve muhtemelen başına gelmiş olabilecek olaylar oyunda unutulmaya çalışılmıştır:

Memet Baydur, *Limon* adlı oyununda tüm ilişkileri bir oyun havası ve kurgusu içinde göstermiştir. Gerçekle yüzleşmek istemeyen belki de gerçekleri küçümseyen (ikisi de

olabilir), akıllı, şakacı, muzip, bazan da zalim kişilerden oluşmuş bir dost meclisine rastlantıyla katılmış bir yabancı vardır. Her zamanki oyun ona da oynanır. Bir süre sonra yabancının oyuna girdiği, ötekilerin dil oyunlarını karşı hamlelerle yanıtladığı görülür. Oyun oynama bu kişiler için de konuşma düzleminde savaşıma ve kendini bu yolla var etme yöntemi olmuştur. Ne var ki kendilerini sözcük oyunları ile kanıtlamaya çalışan insanlar kaygan bir zeminde çabaladıklarını anlayacak kadar akıllıdırlar da (Şener, 2011a: 110).

Oğuz'un başına gelmiş olabilecekleri kabullenmek istemeyen bu aydın grubu kendisini gevezeliğe ve oyuna verir. Oyunda başına gelenler satır aralarında bölük pörçük verilen Berfinaz'ın torunu/oğlu Oğuz sadece aydın kesimi değil, o dönem göz altına alınan, işkence gören, işkencede ölen ya da ortadan kaybolan insanları da temsil etmekte, dolaylı olarak onların arkada bıraktıkları acıyı yansıtmaktadır: "BERFİNÂZ: ... kaç kere söyledim ona. Dinlemedi. Dinler mi hiç? Dinlemez. [...] İki gündür kayıp. İşte... biliyordum böyle olacağını" (Baydur, 2009: 34). Tıpkı Sevda Şener'in de dikkat çektiği gibi: "Karşımızda konuşma dilini ustaca kullanan, sözcüklerin tadını çıkaran, oyun kişileriyle, düşüncelerle, hatta oyunun kendisiyle şakalaşan, bu keyfi seyircisine de bulaştıran bir yazar vardı. Şakanın ardında yatan ciddiyi, oyunun arkasına gizlenmiş gerçeği algılıyor, eğlencenin ardındaki acıyı duyumsuyorduk" (Şener, 2011b: 211-212). Oyunda eve Engin ve Sevda'nın getirdiği saka kuşunun adını "Ölüm" koyma önerisi de oyunun bu ciddi havasına ve Oğuz'un durumuna gönderme yapmaktadır (bkz. Şener, 2011b: 212).

Necip'in oyuna itiraz etmeden katılımı ise onun başka bir acıyı unutmaya çabalamasının bir sonucudur: "SEVDA: Ne oldu oğlunuza? NECİP: Bir deniz kazasında kayboldu" (Baydur, 2009: 23). Sonuç olarak nedenleri farklı da olsa ölüm acısını unutmayı ya da en azından hafifletmeyi amaçlayan bu insanlar çareyi içki içip gevezelik etmekte ve farklı rollere girip oyun oynamakta bulurlar.

1.1.3. Şaka ve Ciddi İç İç Geçer, Ciddiyet Biraz Olsun Kırılır

Oyun kişilerinin sürekli olarak rol değiştirmesi ile ortaya çıkan oyun içinde oyun kurgusu, şaka ile ciddi olanın iç içe geçmesine ve aslında 12 Eylül döneminde yaşanan baskı ortamının ve ciddi atmosferin bir nebze de olsa kırılmasına yardımcı olur. Hasan Erkek'in ifadesi ile bu tür oyunlarda "ele alınan sorunlar çatık kaşlı bir anlatımla değil, oyun içinde oyun kurgulaması sayesinde, eğlendirerek dile getirilmektedir" (Erkek, 1999: 29).

Oyunda rollerin değişiminin yanı sıra oyun süresince devam eden ve sohbetten çok "gevezelik" olarak adlandırılacak diyaloglar, kelime oyunları ve taklitler de hem dönemin genel ciddiyetinin hem de o dönemde yaşanan olayların evdeki aydın grup üzerinde yarattığı baskının ve ciddi havanın dağıtılmasını sağlar. Henüz oyunun 1. Bölüm'ünde Muhsin ve Aziz arasında geçen ve ortaoyununu andıran diyalog bunlardan biridir:

AZİZ: Necip Bey'e bir votka.

MUHSİN: Hemen.

AZİZ: Bana da bir viski.

MUHSİN: Derhal.

AZİZ: Antep fıstıkları?

MUHSİN: Burada!

AZİZ: Çorum leblebileri?

MUHSİN: Şurada!

AZİZ: Keşkül bre gafil?

MUHSİN: Pişiyor efendimiz.

AZİZ: Tas kebabım?

MUHSİN: Hoop, ulan burası İkbâl Lokantası mı?

NECİP: (Gülerek) Bravo, doğrusu hiç fena değil... (Baydur, 2009: 14-15).

Eski dönemlerde hanlarda ya da saraylarda padişah ile han sahibi ya da aşçı arasında geçen diyalogları andıran bu diyalog oyuna şaka yolu ile hem renk katmakta ve oyuna hâkim olan ciddi havayı dağıtmaktadır. Bunun bir anlamda bir iç oyun olduğu o anda seyirci rolünde bulunan Necip'in "Bravo, doğrusu hiç fena değil..." cümlesi ile de vurgulanmaktadır.

Küçük bir iç oyunu oluşturan bu tür diyaloglar yanında oyundaki kelime oyunları da şaka yoluyla ciddiyetin kırılmasına katkı sağlar:

MUHSİN: (Hafifçe öksürür) Ben içkileri hazırlıyorum yine.

AZİZ: Yine mi Yeni Gine?

NECİP: Efendim?

AZİZ: Bir dostum, şimdi aramızdan ayrılmış ve yeri doldurulmamış bir dostum sorardı bunu. "Yine mi Yeni Gine?"

NECİP: Yani?

AZİZ: (Güler) Yine mi Yeni Gine yani? (Baydur, 2009: 35).

Aziz burada bir yandan "şimdi aramızdan ayrılmış ve yeri doldurulmamış bir dost" dediği, belki de artık hiç dönmeyeceğini ve akıbetini sezdiği Oğuz'u anarak yaşadıkları acıya dikkat çekerken diğer yandan onun yaptığı bir espriyi, daha doğrusu bir kelime oyununu kullanarak bu ciddiyeti az da olsa hafifletmeye çabalar.

Yine iç oyun bağlamında ele alınabilecek başka bir unsur da oyunda sıkça izlenen, Aslı, Muhsin, Aziz gibi oyun kişileri tarafından yapılan taklitlerdir:

BERFİNAZ: Ne güzel masaldı... Ağzınıza sağlık beyefendi.

MUHSİN: (Necip'i taklit eder) Aman efendim... teveccühünüz... bendeniz Galatasaray'dayken tiyatro kolu başkan muaviniydim.

AZİZ: Muhsin...

MUHSİN: Victor Hugo'nun şiirlerinden mürekkep bir temsil icra etmiştik de... velilerimiz, ebeveynlerimiz hayran kalmışlar idi.

AZİZ: Muhsin...

MUHSİN: Ne var be!

AZİZ: Yeter artık...

MUHSİN: Nereye yeter! Kime yeter! (Baydur, 2009: 56-57).

Aziz'in alttan alta uyarmasına rağmen Muhsin bu ciddi havayı kırmak için taklidi devam ettirir. Ancak o da aslında durumun sadece şakalar, taklitler ve espriler ile kurtarılamayacağını, yaşananların bir çırpıda geride bırakılıp unutulamayacağını farkındadır. Onun çabası anlık çözümler içindir sadece, acıyı kısa bir süre için de olsa bertaraf etmek için.

Böylece oyun içinde oyun tekniği yanında yine bu tekniğin bir parçası olan taklitler ve esprili diyaloglar ve ayrıca kelime oyunları ile ortamın ciddi havası şaka ile iç içe geçer ve asıl sorun (Oğuz'un kaybının verdiği acı) kısa süre için de olsa unutulur.

1.1.4. İzleyicinin/Okurun Oyun Kişileri ile Özdeşleşmesi (İllüzyon) Engellenir

Limon adlı oyunda oyun içinde oyun tekniğinin bir başka işlevi de yadırgatma etkisi yaratarak seyircinin/okurun sürekli rol değiştiren oyun kişileri ile özdeşleşmesini engellemektir. Bu nedenle göstermeci yapıya sahip oyunların çoğunda oyun içinde oyun tekniğinin sıklıkla kullanıldığı gözlenir. Oyun içinde oyun kurgusu içinde izleyici/okuyucunun kendisini sürekli rol değiştiren (bkz. Erkek, 1999: 41) oyun kişilerinin yerine koyması ve onlarla empati kurması mümkün olmamaktadır.

Ancak oyunda yadırgatma etkisi (bkz. Erkek, 1999: 59) yaratan tek unsur rol değişimleri ve oyun içinde oyun kurgusu ile sınırlı değildir. Bazen yazar, sıklıkla da oyun kişileri satır aralarında, yaşananların gerçek değil, oyun olduğuna, oyundaki "oyunsuluk"a dikkat çeker: "(Durum değişir giderek. Şimdi çok şey Muhsin'in 'kontrolündedir.' Bunu ilk anlayan Aziz'dir. Oyunun içindeki oyunun içindeki oyunun içindeki oyuna hemen katılır keyifle. Ansızın hatırlanmış, eski bir çocukluk oyununu oynar gibidirler.)" (Baydur, 2009: 37) Yazarın ardından oyun kişileri de sık sık sahnede sergilenenin bir "oyun" olduğunu okura/seyirciye sürekli hatırlatarak (bkz. Erkek, 1999: 43) oyunun illüzyon etkisi yaratmasının ve okurun hiçbir şeyi düşünüp sorgulamadan oyunu sanki "gerçekmiş" gibi izlemelerinin önüne geçerler. Bu hatırlatmalardan en belirgin olanlardan biri Necip ile diyalog içinde olan Aslı'ya aittir:

ASLI: Birinci bölümün sonu...

NECİP: Siz bu oyunu daha önce gördünüz mü?

ASLI: Hayır, biz bu oyunu daha önce görmedik... Sezgilerimizle idare ediyoruz şimdilik. Yaşamışız, görmüşüz, biliyoruz GİBİ yapıyoruz (Baydur, 2009: 52).

Diyalogda geçen "-mış gibi" yapma ifadesi zaten izlenenin/okunanın bir oyun olduğu fikrini açık bir şekilde vermektedir. İzleyenin/Okurun oyuncular ile özdeşleşmesini engelleyen bir başka diyalog 1. Bölüm'ün sonuna doğru Muhsin tarafından vurgulanır:

NECİP: Aslı Hanım... rica ederim...

AZİZ: Sus be..!

MUHSİN: (Necip'e) Susunuz lütfen. Sizin bu sahnede repliğiniz yok.

NECİP: Nasıl yani?

MUHSİN: (Güler) Yani burada aksesuar olarak bulunuyorsunuz.

NECİP: Anlamıyorum (Baydur, 2009: 46).

Diğer oyun kişilerine uyup oyuna katılan Necip isimli yabancıнын bile bir an için oyun ile gerçeği ayırt edemediği ve kendisini gerçek olduğunu düşündüğü oyuna kaptırdığı görülür. Onu bu yanlışlıktan kurtaran ise yaşananların aslında oyun olduğunu vurgulayan Muhsin olur.

Oyunun 2. Bölüm'ünün henüz başında sahnede olanların bir oyun olduğuna Aslı tarafından bir defa daha dikkat çekilir:

BERFİNAZ: Benim aklım ermiyor kızım... artık alışmak üzereyim olup bitene... kimsenin yüreğini zedelemeyen "alışmaya" çalışıyorum şimdiki zamana... [...] Neden böyle oluyor, anlayamıyorum.

ASLI: Bunları benim söylemem gerekiyordu...

BERFİNAZ: (Güler) Hep böyle olur kızım!

ASLI: Roller karıştı... Epik olduk durup dururken... (Baydur, 2009: 58).

Böylece yaşananların/sergilenenin bir oyun olduğu oyun kişileri tarafından sürekli vurgulanarak izleyicinin oyunun içinde kaybolup gitmesi önlenir ki izleyici kendi toplumuna dair sorunlar üzerine düşünme ve bunları sorgulama fırsatı bulur. Başka bir deyişle, "[b]u seçkin ironik anlatımla, seyircinin, anlayıp gülme dürtüsüyle durup düşünme isteği arasında sıkışıp kalması amaçlanmıştır" (Şener, 2011b: 213).

Sonuç

Sonuç olarak, Memet Baydur'un *Limon* adlı oyununda oyun içinde oyun tekniği birçok amaca hizmet etmekte ve oyuna farklı işlevleri ile katkı sağlamaktadır. Oyun içinde oyun tekniği bir yandan hayat-oyun ilişkisini vurgularken, öte yandan oyun kişilerinin gerçek hayatın sorunlarından uzaklaşmasını sağlar. Böylece aslında bir sonraki işleve hizmet ederek ciddi olanla şakanın iç içe geçmesine, dönemin aydın kesime/sahneye yansıyan ciddiyetinin kırılmasına katkıda bulunur. Son olarak oyun içinde oyun kurgusu ile oyun kişilerinin sürekli olarak rol değiştirmesi, izleyicinin/okurun oyun kişileri ile özdeşleşmesini engelleyerek oyunda sergilenmeye çalışılan aydın kesimin yabancılaşması sorunu üzerine düşünmesini ve bu durumu sorgulamasını mümkün kılar.

Kaynakça

- Baydur, M. (2009). “Limon”, içinde: *Tiyatro Oyunları*, İstanbul: İletişim Yayınları.
- Baydur, S. (2002). “En Yakın Arkadaşımızı Kaybettik”, içinde: *Memet Baydur’un Ardından-Elveda Dünya Merhaba Kâinat*, İstanbul: Mitos-Boyut Yayınları.
- Erkek, H. (1999). *Oyun İçinde Oyun*, Ankara: T.C. Kültür Bakanlığı Yayınları, Sanat-Tiyatro Eserleri Dizisi.
- Gizli Teras (2011). “Dünya Bir Sahnedir Demiş Shakespeare”
<http://www.gizliler.com/2011/03/dunya-bir-sahnedir-demis-shakespeare.html>
(Erişim Tarihi: 26.10.2017).
- Şener, S. (2011a). “Tiyatroda Gelenekten Modern Sonrasına Oyun İçinde Oyun”, içinde: *İnsanı Geçitlerde Sınayan Dram Sanatı*, İstanbul: Mitos-Boyut Yayınları.
- Şener, S. (2011b). “Memet Baydur Tiyatrosu”, içinde: *Gelişim Sürecinde Türk Tiyatrosu*, İstanbul: Mitos-Boyut Yayınları.
- Yüksel, A. (2002). “Memet Baydur Başını Alıp Gitmiştir Neyse ki Oyunları Bizde”, içinde: *Memet Baydur’un Ardından-Elveda Dünya Merhaba Kâinat*, İstanbul: Mitos-Boyut Yayınları.
- Yüksel, A. (1997). “Memet Baydur: Eleştirmen Eskiten Bir Oyun Yazarı”, içinde: *Çağdaş Türk Tiyatrosundan On Yazar*, İstanbul: Mitos-Boyut Yayınları.
- Yüksel, A. (2011). *Uzun Yolda Bir Mola: Türk Tiyatrosu Üstüne Notlar*, İstanbul: Cumhuriyet Kitapları, (Yeni Gün Haber Ajansı Basın ve Yayıncılık A.Ş.).

Kamu Sağlık Teşkilatında Örgütsel Etkililik Üzerine Bir Değerlendirme

A Review On Organizational Effectiveness In Public Health Sector

Dr. Öğr. Üyesi Murat AK¹

Özet

Örgütsel etkililik kavramı, çoğu zaman verimlilik, etkinlik gibi kavramlar ile eş anlamlı kullanılabilir. Kar hacminin maksimum seviyeye yükseltilmesi, örgütsel hedeflere en kısa zamanda hızlı ulaşılması, işgören ve örgüt performanslarının yüksek olması, işgörenlerin ve yönetimin moral ve motivasyonun güçlü olması, örgütsel faaliyetlerin faydalılığı örgütsel etkililik kapsamında değerlendirilen konulardır. Benzer şekilde örgütsel faaliyetlerin işleyişi sırasında mevcut kaynakların ne derece etkin ve verimli kullanılabildiği konusu da örgütsel etkililik bağlamında değerlendirilmektedir. Örgütsel etkililik konusu ülkemizde bugüne kadar daha çok özel sektör ekseninde değerlendirilmiştir. Halbuki kamu sektörü açısından da örgütsel etkililik büyük önem taşımaktadır. Kamu sektörünün ifa ettiği hizmetlerin toplumun tamamı yararlanmaktadır. Bu kapsamda kamu hizmetlerinin etkililiği, toplumun tüm katmanları tarafından hissedilecek ve kamu hizmetlerinden memnuniyet algısının oluşmasında belirleyici etmenlerden biri olacaktır. Sağlık sektörü gerek bünyesindeki toplam çalışan sayısı, gerekse hizmetlerinden toplumun tamamının istifade etmesi nedeniyle kamu sektöründeki ağırlığı ve önemi son derece büyüktür. Sağlık hizmetlerinin örgütsel etkililiği, kamuoyunda sık sık gündeme gelmekte ve tartışma konusu olmaktadır. Çalışmada, kamu sağlık teşkilatındaki örgütsel etkililik konusu teorik bağlamda değerlendirilmekte, kamudaki yaklaşık 20 yıllık uzun bir çalışma deneyiminden yararlanarak tespit edilen bir takım sorunlara ve çözüm önerilerine yer verilmektedir.

Anahtar kelimeler: Kamu sağlık teşkilatı, örgütsel etkililik, sağlık personeli.

Abstract

The concept of organizational effectiveness can often be used synonymously with concepts such as efficiency and effectiveness. Increasing profit volume to the maximum level, reaching organizational targets as soon as possible, high occupational and organizational performances, strong morale and motivation of businessmen and management, organizational effectiveness are topics evaluated in terms of organizational effectiveness. Similarly, the extent to which the available resources can be used effectively and efficiently during the operation of organizational activities is also assessed in the context of organizational effectiveness. The issue of organizational effectiveness has been evaluated on the axis of the private sector so far in our country. However, organizational effectiveness is of great importance in terms of the public sector. The entire community benefits from the services performed by the public sector. In this context, the effectiveness of public services will be felt by all levels of society and will be one of the decisive factors in the perception of public service satisfaction. Importance and weight of the health sector in the public sector is enormous because of the huge

¹ Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu, efe_2288@hotmail.com, Orcid ID: <https://orcid.org/0000-0003-2292-1444>

number of employees in the health sector and because the whole of the society benefits from its services. The organizational effectiveness of health services often become the main topic of conversation and the subject of public debate. In this research, the organizational effectiveness of the public health organization is evaluated in the theoretical context, and some problems and their solutions determined by means of a 20-year experience in the public are given.

Key words: Public health sector, organizational effectiveness, health personnel.

Giriş

Örgütsel etkililik, uzun yıllardır işletme literatüründe üzerinde önemle durulan konulardan biridir. Literatürde örgütsel etkililik ile ilgili birçok çalışmanın yapıldığı görülmektedir. Nitekim örgütler için örgütsel etkililik, büyük önem taşımaktadır. Çünkü örgütlerin verimliliklerinde, etkinliklerinde, performanslarında etkililik belirleyici bir faktör konumundadır. Örgütlerin varlık nedenleri hedeflerine en kısa ve en hızlı yoldan ulaşabilmek ve çevrelerine faydalı olabilmektir. Örgütlerin bu misyonları elde edebilmelerinde örgütsel etkililiğin büyük önemi bulunmaktadır. Bu kapsamda etkililiğe önem veren örgütler, verimliliği ve etkinliği sağlayabilmekte, çevrelerine faydalı olabilmekte, mensuplarını mutlu edebilmekte hedeflerine daha hızlı ve kolay ulaşabilmektedirler. Görüldüğü gibi örgütsel etkililiğin yansımaları sadece örgütsel bazda görülmemekte örgütün çevresi, çalışanları, üyeleri, tedarikçileri ve müşterilerinde de doğrudan veya dolaylı görülebilmektedir.

Örgütsel etkililik kamu sektöründe bugüne kadar ihmal edilmemiş, üzerinde fazla durulmamış konu başlıklarından biridir. Bilim insanlarınca kamu sektöründe örgütsel etkililiği esas alan bir takım çalışmalar gerçekleştirilmiş olsa da yasa koyucuların ve kamu idarecilerinin bu konuya yeterince ilgi göstermedikleri söylenebilir. Halbuki kamu sektörünün hizmet verimliliği, kalite standartları, toplumsal memnuniyet örgütsel etkililik ile oldukça yakın bir ilişki içerisinde. Kamu sektörünün sağladığı hizmetler kamuoyu nezdinde sıklıkla tartışılmakta ve eleştiri konusu olmaktadır. Bu eleştirilerin birçok konuda odak noktasını ise örgütsel etkililik oluşturmaktadır. Örgütsel etkililiğin kamu sektöründe hak ettiği noktaya ulaşması durumunda mevcut sorunların ve eleştirilerin büyük çoğunluğunun ortadan kalkacağı düşünülmektedir. Sağlık sektörü, kamu sektörü içerisinde toplam personel sayısı itibarıyla Milli Eğitim Teşkilatı'ndan sonra ikinci sırada gelmektedir. Özellikle kamu sağlık sektörünün sağladığı hizmetlerden toplumun tamamı yararlanmaktadır. Bu bağlamda sağlık sektörünün kamu sektörü içerisindeki özgül ağırlığı, son derece büyüktür. Tıpkı kamu sektöründe olduğu gibi sağlık sektörü bünyesinde de örgütsel etkililik önemli bir konu ve sorun alanıdır. Kamuoyunda kamu sektörü genelinde, kamu sağlık sektörü özelinde etkililik ve etkinlik sorunları, sıklıkla gündeme gelmekte ve tartışılmaktadır. Etkililik; oldukça geniş kapsamlı, soyut ve değerlendirmeye açık, karmaşık bir kavramdır. Literatürde gerçekleştirilen birçok çalışmada etkililik ile ilgili birbirinden oldukça farklı bakış açılarının ve değerlendirmelerin olduğu görülmektedir. Nitekim etkililiğin ölçülebilmesi için gerçekleştirilen bir takım ampirik çalışmalarda da ölçüm birlikteliğinin ve değerlendirme bütünselliğinin sağlanamadığı anlaşılmaktadır. Örgütsel etkililik konusu, en az özel sektör işletmeleri kadar kamu kurum ve kuruluşlarında da üzerinde araştırma, geliştirme ve analiz çalışmaları gerçekleştirmeye açık bir konudur. Bu çalışmada örgütsel etkililiğin, kamu sağlık teşkilatında nicel yöntemlerle ölçülerek analiz edilmesi yerine, bir takım gözlem ve incelemelerden yararlanılarak teorik bazda değerlendirilmesi amaçlanmaktadır. Şüphesiz bu konu üzerinde gerçekleştirilecek nicel araştırmalar, kamu sağlık teşkilatında örgütsel etkililik için daha ölçülebilir ve kıyaslanabilir

sonuçların elde edilmesini sağlayabilecektir. Bununla birlikte kamu sağlık teşkilatında örgütsel etkililiğin gözlem ve inceleme yoluyla değerlendirilmesi, sorunların ve çözüm önerilerinin ortaya konulması, konu ile ilgili bundan sonra çalışacak akademisyenlere, yasa yapıcılara ve planlamacılara da kılavuz niteliği taşıyabilecektir. Bu bağlamda çalışmada kamu sektöründe çok önemli bir yeri olan kamu sağlık teşkilatında örgütsel etkililik konusu, görgül olarak değerlendirilmekte, sorunlar ortaya konularak bir takım çözüm önerilerine yer verilmektedir.

1. Örgütsel Etkililik Kavramı

Etkililik, 20. yüzyıla gelinceye kadar, verimlilikle eş anlamlı bir sözcük olarak kullanılmıştır. Bu nedenle de Klasik Okulun kurucuları, daha çok verimliliği artırmak üzere, evrensel ilkeler geliştirmekle yetinmişlerdir (Tosun, 1981: 1). Örgütsel etkililik, birçok yazar tarafından bakış açılarındaki farklılıklar nedeniyle farklı şekillerde ele alınmıştır. Bazı yazarlar içsel güçleri ve onların örgütsel etkililik üzerindeki etkilerini vurgulamışlar, örgütün, ilgili kısıtlayıcılar tatmin edildiğinde ve örgütsel sonuçların amaçlara yaklaşımı ya da onları geçmesi halinde etkili olabileceğini belirtmişlerdir. Diğer yandan Pfeffer ve Salancik örgütsel etkililiği, örgütün çeşitli grupların taleplerini ne ölçüde iyi karşıladığının dışsal bir standardı olarak ele almışlardır. Bu yazarlar, örgütün yaptığı işin yararlılığını ve bu işin yapılması sırasında kaynaklarının ne ölçüde iyi değerlendirildiğini de örgütsel etkililik kavramına dahil etmişlerdir. Yaklaşım farklılıklarına rağmen örgütsel etkililik, literatürde örgütün ulaşmayı amaçladığı “sonu” elde etme düzeyi olarak açıklanmaktadır (Ergeneli, 1995: 188).

Bütün örgütlerin amacı, etkili olabilmektir. Etkililiğin anlamı, amacın istenen düzeyde gerçekleştirilmesidir. İstenen düzeyde amaçların gerçekleştirilebilmesi için de insanın ve örgütün yeterli ve etkin olabilmesi gerekir. Örgütün etkili olabilmesi için, tüm alt sistemlerin örgütün amaçlarından kendi paylarına düşen kesimini gerçekleştirmeleri gerekmektedir (Başaran, 1982: 29). Başaran, söz konusu etkililik tanımı ile etkililiğin, salt bir unsurun veya parçanın kendi üzerine düşen sorumluluğu veya faaliyeti yerine getirmesiyle sağlanamayacağını, etkililiğin, sistemin tüm unsurlarının kolektif ve sinerjiye dayanan bir işbirliği ve koordinasyonu ile sağlanabileceğini işaret etmektedir. Bu bağlamda örgütsel etkililik, örgütün sistem öğelerinin değişkenlerini, örgütsel amaçların planlanan düzeyde gerçekleştirilmesi için etkileyip geliştirerek eyleme geçirebilmesidir (Başaran, 1992: 134). Dolayısıyla etkililiğin söz konusu olabilmesi için ilgili sistem unsurlarının teşvik edilmesi gerekmektedir. Bu bağlamda insan kaynaklarının etkinliği önem taşımaktadır. Özellikle kamu sağlık sektörünün büyük oranda emek gücüne dayanması nedeniyle, etkililiğin sağlanabilmesi için insan kaynakları üzerinde önemle durulması gerekmektedir.

İlk örgüt kuramlarında etkililiğin belirlenmesinde “kârın en yüksek haddine çıkarılması” “tatmin edici ve ekonomik bir hizmet sağlanması,” “yüksek verimlilik” ve “işgörenin moralinin yüksekliği” ölçüt olarak öngörülmektedir. Ancak kâr ya da iyi bir hizmet sağlanması, tek ölçüt olarak alındığında, ussal gibi görünen örgütlerin bile etkili olarak işlemedikleri anlaşılmakta ve yine örgütlerin, bazıları birbirleriyle çatışan çok yönlü işlevler yaptıklarının ve çok yönlü amaçları bulunduğu ortaya konması, bu ölçütlerin geçerliğini şüpheli hale getirmektedir (Schein, 2000: 137). Dolayısıyla etkililiğin belirlenmesinde ortaya somut ve belirli bir takım niteliklerin konulması son derece zorlaşmaktadır. İşletmelerin birbiriyle çelişen farklı amaçlarının veya misyonlarının

olabilmesi, etkililiğin neye göre ve hangi ölçüde açıklanması gerektiği, etkililiğin tanımlanması konusundaki görüş ayrılıkları, etkililik kavramının soyut, geniş kapsamlı ve zengin içerikli olması sonucunu doğurmaktadır.

2. Örgütsel Etkililiği İfade Eden Teorik Düşünceler

Örgütsel etkililiğin nitelik ve bileşiminin belirlenmesi, örgüt çözümlemesinin tanımlama, kavramlaştırma ve yöntem bilimsel sorunlarından ayrı ayrı düşünülemez. Bu açıdan konuya yaklaşıldığında, örgütsel etkililiği değerlendirme çabalarını örgüt çözümlemesinin tarihsel gelişimi içinde ortaya çıkan iki genel modelde toplamak mümkündür: Bunlar Amaç ve Sistem modelleridir (Tosun, 1981: 4).

2.1. Örgütsel Amaç Yaklaşımı

Örgütlerin en önemli işlevi önceden belirlemiş oldukları amaçlara ulaşmaktır. Örgütsel etkililiği açıklamada amaç modeli bu açıdan çok önemlidir. Bu modele göre örgüt, belirli amaçları gerçekleştirmek için bilinçli olarak yaratılmış bir araç ya da yapıdır. Amaç modelinde etkililik, bir örgütün hedeflerine ulaşma seviyesini ifade etmektedir (Price, 1972: 3; Mott, 1972: 36; Steers, 1975: 54). Daha başka bir ifadeyle, örgüt amaçlarının hangi ölçüde gerçekleştirildiği sorusunun yanıtı, onun etkili olduğunu belirtir (Can, 1992: 262). Amaçların en önemli işlevi, örgütün başarı derecesinin belirlenmesinde standart olarak kullanılmalarıdır. Amaçtan hareketle etkililiği değerlendiren birden çok model bulunmaktadır. Bu modeller, amaca dayalı örgütsel etkililik modelleri, biçimsel amaç modeli, işlerliği olan amaç modeli, işlevsel model ve sistem-kaynak modeli olarak adlandırılmaktadır (Tosun, 1981: 7-8).

Etkililiğin tanımlanmasında organizasyonel bir yaklaşımın tercih edilmesi kavramın açıklığa kavuşmasında bir takım avantajlar kazandırabilir. Bu bağlamda neden – amaç ilişkisinden bahsedilebilir. Nitekim bir olgunun nedeni onun amacını da açıklamaktadır (Güzel, 1995: 120). Örgütlerin amaçları denildiğinde ise sadece mal ve hizmet üretmek değil, örgütün gerçekleştirmek istediği her şey akla gelir. Etkililiğin ortaya konulmasında örgütün amaçları ile işgörenlerin amaçlarını uzlaştırmak en önemli konulardan birisidir (Peker, 1995: 57). Örgütlerin belli bir amacının olması, örgütsel etkililiği ölçmede bir ölçüt olsa da örgütlerin bazen birbirleriyle çatışan birçok amacı olabilmektedir. Örgütün amaçlarının çeşitli olması, onu ussal bir amacı gerçekleştirmeye çalışan bir varlık olarak düşünmeye engeldir (Tosun, 1981: 13). Nitekim örgütsel amaçlar, örgüt için hayati bir öneme sahiptir ve adeta örgütün yaşama sebebini ifade etmektedir. Dolayısıyla amaç modelinin fonksiyonlarından biri etkililiğin tespit edilmesinde ölçüt misyonu üstlenmiş olmasıdır.

Örgütün etkililiğini sağlamak, yönetimin en önemli amacıdır. Bu açıdan konuya yaklaşıldığında yönetim, iş görenlere uygun bir örgüt iklimi yaratarak yönetime katılmayı sağlaması örgütsel etkililiği gerçekleştirmede önemli bir araçtır. Yönetimin en önemli görevi olan örgütsel etkililiği sağlayabilmesi için yönetimin de etkili olması gerekmektedir. Etkili bir yönetim, örgütsel önderlik niteliklerini taşıyan, sürekli olarak kendini yenileyen yöneticilerce yapılabilir. Örgütsel etkililiğin yönetimi, örgütün amaçlarının gerçekleşmesini engelleyen, yavaşlatan sorunların çözülmesidir. Bu açıdan sorun çözme, yöneticilerin, işgörenlerin günlük davranışı olmak durumundadır. Örgütün, tüm işgörenlerinin sorun

çözme yeterliliğini geliştirmek örgütün etkililiğini yükseltmek için gereklidir (Başaran, 1982: 24).

Örgütlerde çalışan işgörenlerin, örgütsel etkililiği sağlamasına katkıda bulunması için örgütün amaçlarından haberdar olmaları gerekir. Kişilerin buldukları örgütün örgütsel yapısına uyumu da etkililik ve verimliliği artırmada önemli bir etkidir. “Çünkü kişi, örgütle uyum içerisine girince amaçları ve örgütsel işleyişi benimseyecektir. Çalışanlar örgütün amaçlarını ne ölçüde benimserlerse, bu amaçların gerçekleşmesi için de o ölçüde katkıda bulunacaklardır” (Dinçer ve Fidan, 1996: 53).

Örgütsel etkililik fikrinin oluşabilmesi için, toplumun ulaşmak istediği amaçların her nasıl olursa olsun, örgütlerin yöneticileri tarafından kıt kaynakların kullanılarak sağlanması gerekmektedir. Bir yönetici, kötü bir tecrübeye sahip olmadıkça kendisinin ve yönettiği örgütün bu koşullarda yönetmenin farkına varır. Dahası başarılı, etkili bir performans için yöneticiler, çok farklı teknikler geliştirmiş olmalıdırlar (Gibson vd., 1976: 21).

2.2. Sistem Yaklaşımı

Sistem, karşılıklı bir bağ ve etkileşim içerisindeki mevcut bölümlerden meydana gelen bir yapı şeklinde ifade edilmektedir. Makro bir yaklaşımla sistem, mevcut bir ortamda yaşamını devam ettiren ve çevresel koşullar ve unsurlar ile devamlı aktif bağı ve etkileşimi olan bir yapıyı vurgulamaktadır (Varlı, 1984: 125). Sistem, belirli bir takım parçalardan oluşmakta ve bu parçalar sürekli olarak iç ve dış çevre ile etkileşim sağlamaktadır. Dolayısıyla sistem, dinamik bir yapı sergilemekte ve belli bir sistematığe göre şekillenmektedir .

Sistem yaklaşımında örgütler, büyük bir sistemin unsurlarını oluşturmaktadır. Bu sistem içerisinde hem girdiler hem çıktılar çevresel koşullara bağlı durumdadırlar. Sistemin çevrenin taleplerine yanıt verebilecek bir takım araçları hazırlaması önem taşımaktadır (Can, 1992: 298). Yönetimde sistem yaklaşımı denildiğinde, yönetim olaylarını ve bu olayların cereyan ettiği birimleri, araçları birbirleri ile ilişkili bir şekilde ele alan yaklaşım anlaşılmaktadır (Koçel, 1995: 158). Bir örgüt birbirleriyle ilişkili çeşitli alt sistemlerden oluştuğundan bu sistemler arasında da karşılıklı ilişki ve bağımlılık bulunmaktadır. Yöneticinin bu karşılıklı ilişki ve bağımlılığı bilmesi ve örgütünün etkililiğini devam ettirmesi gerekir.

Sistem modelinde yönetici ve çalışanların çeşitli formel, enformel ve çevresel unsurlar ile bunları birbirine bağlayan süreçleri inceledikten sonra örgütü tüm bir sistem olarak algılaması gerekmektedir (Hicks, 1973: 124). Sistem modeli, örgütsel etkililik konusunda iki temel konuya ağırlık vermektedir. İlki, örgütün yaşamasını sürdürmesi için çevrenin isteklerine uyabilme yeteneğidir. İkincisi ise bu istekleri karşılamada yöneticinin dikkati, toplam girdi-dönüşüm-çıktı döngüsü üzerinde olmalıdır. Bu açıdan etkililik ölçütü bu iki konuyu da yansıtabilecek biçimde olmalıdır. Katz ve Kahn’a göre açık sistem olan örgütler çevreleriyle ilişki halinde ve ona bağımlıdırlar. Bu nedenle bir örgütün karlılığını ya da varlığını sürdürmesini, sistemin iş düzeni ve uygulamalarını belirten verimlilik kavramıyla açıklamak yeterli değildir. Bunun için etkililik kavramına başvurmak gerekir. Yazarlara göre etkililik, teknik, ekonomik ve politik yöntem ve araçlarla örgüte dönüşümlerin en üst düzeye çıkartılmasıdır (Can, 1992: 263-264).

Etzioni, sistem yaklaşımında etkililiği, organizasyonun hedeflerine ulaşma seviyesi şeklinde açıklamaktadır. Bu yaklaşımda organizasyonun kendisini muhafaza edebilmesi ve faaliyetlerini sürdürebilmesi için gerekli süreçler tanımlanmaktadır. Etzioni, sistem yaklaşımının iki farklı yapıda görülebileceğini ifade etmektedir. İlki “yaşama yaklaşımı” sistemin yaşamını devam ettirmesini ve faal olmasını temel kıstas olarak ele almaktadır. İkinci yapı ise “etkililik yaklaşımı”dır. Bu yaklaşım, modelin unsurları içerisinde belirlenmiş bir hedefe en fazla yansıtacak bir formu belirtmektedir. Sistem modelinde örgütsel etkililik, örgütün içinde bulunduğu çevrede kendisine istediği şekilde avantaj sağlayacak bir pozisyon yaratma, bu çevrede bulunan değerli ve kıt kaynakları elde etme koşullarını kendi lehine çevirme yeteneği olarak ifade edilebilir (Karşlı, 1998: 17).

Bernard Boss’a göre etkililik, örgütsel değer kavramıyla ilgilidir. Örgütsel etkililik şu değerlere bağlıdır. Örgüt, kendi üyeleri için ne ölçüde değerlidir? Örgüt ve üyeleri, toplum için ne ölçüde değerlidir? Örgütün, kendi üyeleri için ne ölçüde değerli olduğu, personelin ya da işgörenin yüksek morali, işinden duyduğu tatmin, iş güvenliği ve sağlığı gibi etmenleri belirtir, ikincisi ise örgütün ve üyelerinin tüm topluma dolaylı olarak yapacakları etki ve katkıları içermektedir (Can, 1992: 265).

Amaç ve sistem modelleri, etkililiği örgüt açısından değerlendirmektedirler. Her iki modelde de insan yoktur. Biri amaçla ilgili olmayan değişkenlere yer vermemekte, diğeri insanı yararlanılacak bir kaynak olarak görmektedir. Örgütün başarılı olması insana bağlıdır. Bu açıdan modelleri birlikte kullanırken bireysel süreçlerle, örgüt davranışı arasındaki ilişkilerin niteliği göz önünde tutulmalıdır. Önderlik, denetim, karar verme, katılma, doyum, etkileşim gibi süreçlerin örgütsel etkililikle ilişkileri ancak bu yolla belirlenebilir (Tosun, 1981: 80).

2.3. Ekolojik Yaklaşım

Ekolojik yaklaşım, literatüre amaç ve sistem modellerinin örgütsel etkililiği açıklamada yetersiz kaldığı düşüncesi üzerine girmiştir. Ekolojik model, tamamıyla yeni bir model olmayıp amaç ve sistem modellerinden yararlanmaktadır. 1970’li yılların sonunda ortaya konulan ekolojik model, amaç modelini daha makro bir bakış açısıyla ele almakta ve amaç yaklaşımının örgütün tamamında ve istikrarlı bir biçimde uygulanmasını savunmaktadır.

Ekoloji tanım olarak örgüt ile örgütün faaliyetini sürdürdüğü çevre faktörleri arasında kurduğu ilişkiler bütünü anlamında kullanılmaktadır. Ekolojik modelde etkililik, örgütün stratejik olarak ilişkileri bulunan iç ve dış çevre unsurlarının beklentilerini ne denli karşılayabildiği ile değerlendirilmektedir (Özütü, 2001: 39). Dolayısıyla ekoloji tanımında çevre unsurları makro bir bakış açısıyla değerlendirilmektedir. Hâlbuki daha önceki ekoloji tanımlarında insan bu çevre unsurlarının dışında tutuluyordu. Bu şekildeki bir tanımlamanın etkililiğin değerlendirilmesi açısından insana ve örgütlere yardımcı olamayacağı açıktır (Çakar, 2010: 68). Bu kapsamda ekolojik modelde tanım olabildiğince genel bir bakış açısıyla ele alınmakta ve sistem modeli kapsamında da değerlendirilmektedir. Sistem modelinde örgüt çevresindeki müşteriler, tedarikçiler, devlet, diğer örgütler, hissedarlar gibi unsurlar ile de yakın bir ilişki ve etkileşim içerisindedir. Böylelikle ekolojik model, sistem yaklaşımından da faydalanmakta ve bu unsurları da model içerisinde açıklamaktadır (Aldemir, 1985: 215).

İnsanoğlu, doğumuyla birlikte birbirinden farklı ve adeta birbirinin içine girmiş bir çevre ortamında kendini bulmaktadır. Bu kapsamda aile, eğitim, siyasal inanç, iş sistemi gibi birçok sistemden bahsetmek mümkündür. İnsanoğlu, tüm bu sistemlerle ilişkisini sürdürebilmek için çok sayıda insan ile iletişime ve etkileşime geçmek zorundadır (Danış, 2006: 46). Ekolojik model de insanoğlu gibi birçok sistem ile ilişki ve etkileşim içerisinde bulunan örgütlerin çevresel ilişkilerini açıklayabilmek için amaç yaklaşımından amaç belirlenmesi ilkesini almakta, bunu yaparken de hissedar, tedarikçi gibi çıkar gruplarının beklentilerinin de karşılanması gerektiğini savunmaktadır. Ekolojik model bu yaklaşımla sadece hedeflere ulaşmanın yeterli olmadığını aynı zamanda gerçekleştirilen hedeflerin doğru ve yerinde olması gerektiğini vurgulamaktadır. Dolayısıyla ekolojik modelde iç ve dış çevre unsurlarıyla kurulacak iletişim, beklentileri öğrenme, hedefleri değerlendirme konuları önem taşımaktadır (Gümüştekin, 1999: 41).

3. Örgütsel Etkililiği Belirleyen Unsurlar

Örgütsel etkililiği oluşturan bir takım unsurlardan söz etmek mümkündür. Bunlar örgütsel, bireysel, çevresel unsurlar başlıkları altında değerlendirilmektedir.

3.1. Organizasyonel Unsurlar

Organizasyonel unsurlar, örgütsel etkililiği belirleyen önemli unsurlardandır. Bu kapsamda örgütsel etkililiği oluşturan organizasyonel unsurlar olarak; organizasyonun verimliliği, organizasyonun sağlığı, organizasyonun dinamikliği, organizasyonun yararlılığı ve organizasyonun performansı konuları değerlendirilmektedir.

3.1.1. Organizasyonun Verimliliği

Örgütlerde verimlilik, daha çok işgörenlerin teşvik edilmeleri ve davranışlarının örgüt amaçlarına yönlendirilmesiyle ortaya çıkar. Çalışanlar, kendi amaçlarına ulaşmalarının, örgütün amaçlarının gerçekleştirilmesiyle ayrılmaz bir bütün olduğunu anladığı zaman, etkin biçimde çalışma eğilimi göstermeyeceklerdir. Bu durumda işgörenler yaptıkları işe sadece yaşamlarını kazandıkları bir araç olarak bakacaklar. Bu şekildeki bir davranış ise örgütlerin verimliliğini ciddi bir biçimde sınırlandırmaktadır (Dinçer ve Fidan, 1996: 53). Herhangi bir verimlilik artırma sürecinde, kişilerin değişikliklere tam desteğini sağlamak çok önemlidir. Bu nedenle iyi verimlilik programlarının yöneticileri, iki temel, birbiriyle ilişkili, birbirine destekleyen etkinlik kullanırlar: Güdüsel ve teknik. Güdüsel etkinlikler, insanlarda geliştirme arzusu yaratır ve bunun sürmesini sağlar. Teknik etkinlikler, insanların bir soruna çözüm aradıklarında ve buldukları çözümü uyguladıklarında ihtiyaç duydukları, analitik, davranışsal, örgütsel ve teknik araçları sağlar. İyi bir verimlilik programı yöneticisi, bu iki grup etkinliğini dengede tutar ve devamlı kullanır (Prokopenko, 1995: 76).

3.1.2. Organizasyonun Sağlığı

Örgütün kimlik duygusu, sağlıklı olmasının gereğidir. Örgütün kimlik duygusu, işgörenlerin çoğunluğunun örgüte ilişkin konularda aynı duyguları paylaşmalarıdır. Örgütün sağlıklı oluşunun sürekliliği, işgörenlerin aralarındaki çatışmaların az olmasına bağlıdır. Çatışmaların en aza indirilerek yönetilmesi örgütün birlik içinde olduğunun bir göstergesidir. Katılımcı bir yönetim anlayışını, sağlıklı bir örgütte gerçekleştirmek daha kolay olmaktadır.

Örgütte katılımcı bir yönetim anlayışının oluşması, işgörenlerin birlik içinde olmaları, örgütü benimsemelerine, zor günlerde, darboğazlarda örgütü yaşatmak için özveride bulunmalarına yol açmaktadır (Başaran, 1982: 36-37).

3.1.3. Organizasyonun Dinamikliği

Dinamik bir organizasyon, aynı zamanda organizasyonel olarak etkilidir. Küreselleşen dünyanın daha da karmaşıklaşan şartlarıyla etkin biçimde mücadele edebilmek için birçok organizasyon yapısı geliştirilmiştir. Profesyonel yöneticiler, bu yüzyılın başından itibaren basit örgüt yapılarından başlayarak, gittikçe daha hızlı değişen çevre şartlarına uyum sağlamayı hızlandırmak için daha kompleks ve esnek organizasyon biçimleri oluşturdular. Çevresel şartlardaki belirsizlik ve değişim devam ettikçe organizasyon biçimlerinin daha esnek olması önem taşımaktadır (Nemli, 1998: 77).

3.1.4. Organizasyonun Faydalılığı

Örgütün etkililiğini ortaya koymada bir başka olgu ise örgütün faydalılığıdır. Örgütün yararlılığının anlamı çıktılarıyla içinde yaşadığı topluma faydalı olması, çevresini yıkıma uğratmamasıdır. Faydalılık kavramı, toplumsal kesime hizmet ile çevresel unsurlara zarar vermemeyi vurgulamaktadır. Toplumsal açıdan en etkin organizasyon, toplumdan temin ettiği girdileri değerlendirerek, ulaşabileceği en yüksek değerde üretime dönüştürerek topluma takdim eden organizasyondur (Başaran, 1982: 41).

3.1.5. Örgütün Performansı

Örgütsel performans, örgütlerin belirlenmiş hedeflerini ulaşabilme gayesiyle gösterdiği çabanın kalitatif ve kantitatif olarak ifade edilmesidir (Şimşek ve Nursoy, 2002: 43). Dolayısıyla örgütsel performans kavramı belli bir çabanın ve emeğin değişik yöntemlerle ölçülmesini vurgulamaktadır. Bu konuda değişik yöntemlerden söz etmek mümkündür. Örgütler, yapıları gereği gerek kar amaçlı olsun gerek olmasın belli hedeflere ulaşma amacı taşıyan organizasyonlardır. Örgütlerin belirlenmiş hedeflerine ulaşmalarında sergiledikleri veya sergileyecekleri performans büyük önem taşımaktadır. Günümüzde özel sektörde olduğu gibi kamu sektöründe de performans konusu üzerinde yoğun bir şekilde durulmakta konu ile ilgili analizler ve planlamalar yapılmaktadır.

3.2. Bireysel Öğeler

Bireysel faktörler, örgütsel etkililiğin oluşmasında ve belirlenmesinde belirleyici olan faktörlerdendir. Bu kapsamda, örgütsel etkililiği oluşturan bireysel öğeler kapsamında; iş tatmini, örgütsel adalet ve çalışma barışı konuları değerlendirilmektedir.

3.2.1. İş Tatmini

İş tatmini literatürde üzerinde çok durulan ve kapsamlı araştırmaların yapıldığı bir kavramdır. Bu kapsamda iş tatmininin birçok kavramla ilişkisi irdelenmiş ve ortaya konulmaya çalışılmıştır. Bu çalışmalarda iş tatmininin birçok değişkenle ilişkisinin

olabileceği değerlendirilmektedir. İş tatmini için yapılan tanımlamalarda da konunun çok boyutlu özellikler taşıdığı anlaşılmaktadır. Nitekim örgütlerde tüm işgörenlerin, ifa ettikleri görevler sonucunda bir takım tecrübe ve değerlendirmeleri oluşmaktadır. Böylece işgörenlerde, işlerine karşı memnuniyet veya memnuniyetsizlik duyma hissi gerçekleşmektedir. İş tatmini, bu hissiyatın genel değerlendirmesini oluşturmaktadır (Erdoğan, 1999: 231). İşgörenlerin iş tatminlerinin oluşmasında, iş süreci ile ilgili pek çok değişken belirleyici olabilmektedir. İş tatmininin yüksek veya düşük olması ise performans, etkinlik ve etkililik gibi pek çok olguyu etkileyebilmektedir. Dolayısıyla iş tatmini, örgütsel etkililiği oluşturan bireysel öğeler kapsamında üzerinde önemle durulması gereken kavramlardan biridir.

3.2.2. Örgütsel Adalet

İşgörenler, örgütlerindeki kendi durumları ile diğer çalışanların durumlarını karşılaştırmakta ve değerlendirme yapmaktadırlar. Bu değerlendirme de ödüller, maaş, ücret, izin, sosyal imkanlar gibi birçok faktör mukayese konusu olabilmektedir. Fakat işgörenlerin adalet algısı sadece bu faktörlerden ibare olmamakta örgüt hiyerarşisinde uygulanan kurallar, yasaklar ve bunların yönetimce icra edilmiş yöntemi de önem taşımaktadır. Örgütsel adalet konusunda işgörenler birbirlerinden de etkilenebilmekte, algılarını paylaşarak bu konuda etkileşim sağlayabilmektedirler (Barling ve Michelle, 1993: 651).

3.2.3. Çalışma Barışı

Çalışma barışı, işgörenlerin örgütlerinde karşılıklı olarak uyum ve iş birlikteliğini sağlamalarını ifade etmektedir. Böyle bir örgüt ortamında adaletsiz ve çelişkili uygulamalardan kaçınılmakta, işgörenler, güven ve uyum anlayışıyla görevlerini yerine getirmektedirler. Çalışma barışının sağlandığı örgütlerde; iş tatmini, örgütsel bağlılık ve iş motivasyonu da yüksek seviyelerde gerçekleşmektedir.

Çalışma barışı, örgütsel etkililik ile de yakın bir ilişki içerisindedir. Çalışma barışının sağlanması durumunda örgütsel etkililik artacaktır. Aksi durumda ise çalışanların motivasyonu ve iş tatminleri de azalacağından bu durumdan örgütsel etkililik olumsuz etkilenecektir. Dolayısıyla çalışma barışı ile örgütsel etkililik arasında doğrudan bir ilişki mevcuttur. Örgütsel etkililiğin yüksek olmasını hedefleyen örgütler, çalışma barışına önem vermeli, örgüt içerisinde eşit işe eşit ücret, ortak sosyal imkanlardan yararlanma, terfi, disiplin ve ödül uygulamalarının adil olması, kişiye göre muamele yapılmaması gibi objektif ilkelerin üzerinde durmalıdır. Bu durumda çalışma barışı sağlanabilecek, motivasyonu ve bağlılığı yüksek işgörenler, örgütsel etkililiği oluşturarak güç katacaklardır.

3.3. Çevresel Öğeler

Çevresel öğeler, örgütsel etkililiğin oluşmasında ve belirlenmesinde belirleyici ve etkili olabilmektedir. Bu kapsamda, örgütsel etkililiği oluşturan çevresel öğeler kapsamında, bütünüyle yazar olarak tarafımızca, yakın çevre, ulusal çevre ve küresel çevre konuları değerlendirilmektedir.

3.3.1. Yakın Çevre

Örgütler, tedarikçiler, pazarlamacılar, hissedarlar gibi yakın çevrelerini oluşturan unsurlar ile yakın bir ilişki içerisinde bulunmaktadır. Örgütler, yakın çevrelerini oluşturan bu unsurların bir takım beklenti ve istekleri ile karşılaşmaktadırlar. Örgütler, bu beklentileri karşılayabildikleri ölçüde etkinliklerini sağlayabilmekte ve artırabilmektedir. Karşılıklı çıkar ve beklentilerin esas olduğu yakın çevre ile ilişkilerde örgüt, bu beklenti ve istekleri etkinliğini sergileyebilmek için karşılayabilme durumundadır. Benzer şekilde örgütün de yakın çevresinden bir takım beklenti ve istekleri bulunmaktadır. Bu beklenti ve isteklerin karşılanma derecesi de örgütün etkililiğinin belirlenmesinde belirleyici olabilmektedir.

3.3.2. Ulusal Çevre

Her örgüt, bir ulusal çevrede faaliyet göstermektedir. Herhangi bir ulusal çevresi (ülkesi) olmayan örgüt söz konusu olmamaktadır. Örgütler, içerisinde buldukları ulusal çevreden etkilenmekte ve etkileşimde bulunmaktadır. Örneğin; ekonomi, teknolojik imkanlar, ulaşım ve tedarik imkanları, rekabet bu kapsamda belirleyici olabilmektedir. Ulusal çevre kapsamında değerlendirilen ekonomi başlığından etkilenmeyecek herhangi bir örgüt söz konusu olmayacaktır. Ekonominin iyi olduğu, enflasyon ve faiz oranlarının düşük seviyede olduğu bir çevre ortamından örgütsel etkililik son derece olumlu etkilenecektir. Aksi durumda ise çevresel koşulların zorluğu söz konusu olacak örgütsel performans düşecek bu durumdan örgütsel etkililik de olumsuz etkilenecektir. Benzer şekilde ulusal çevre unsurlarından teknolojik imkanların veya ulaşım koşullarının zayıf olmasının, örgütsel etkililik üzerinde yansımaları negatif olacaktır. Dolayısıyla ulusal çevreyi oluşturan unsurların, örgütsel etkililiğin belirlenmesinde oldukça büyük önemi vardır.

3.3.3. Küresel Çevre

Örgütlerin kendilerini küresellikten soyutlamaları, sadece yakın çevreleri ile münasebette bulunmaları günümüz dünyasında mümkün gözükmemektedir. Bu bağlamda örgütler, küresel çevre ile de yakın bir ilişki ve etkileşim içerisinde bulunmaktadır. Küresel çevreyi oluşturan siyasi, ekonomik ve teknolojik unsurların olumlu olması durumunda örgütlerin etkililiği ve etkinliği de artabilecektir. Küresel likiditenin darlığı, ekonomik darboğazlar ve krizler, finans kuruluşlarının iflası, ülkelerin borç batağına sürüklenmesi gibi küresel çapta görülebilecek olumsuz koşullar örgütlerin etkililiği üzerinde de yansımalar gerçekleştirecek etkililik ve etkinlik azalacaktır. Dolayısıyla küresel çevre faktörleri de diğer öğeler gibi örgütsel etkililik üzerinde etkileyici ve belirleyici olabilmektedir.

4. Kamu Sağlık Teşkilatında Örgütsel Etkililik Değerlendirmesi

Örgütlerin verimliliği sağlayabilmelerinde performans seviyelerini artırabilmelerinde son derece büyük önemi olan örgütsel etkililik, kamu sektörü için de büyük önem taşımaktadır. Fakat buna rağmen kamu sağlık sektöründe, örgütsel etkililiğe yeterince önem verilmediği anlaşılmaktadır. Nitekim sık sık uygulamaya konulan sistem değişikliklerinin, liyakat, ehliyet ve kariyer ilkelerini esas alan objektif ve adil bir terfi ve görevde yükselme sisteminin kurulamayışı, uygulamada bütünsellik ve sürdürülebilirliğin

elde edilememesi, örgütsel etkililiğin, kamu sağlık teşkilatında sağlanamadığının bir göstergesi durumundadır. Bu kapsamda kamu sağlık teşkilatında örgütsel etkililiğin sağlanamamasının bir takım nedenlerinden bahsedilebilir. Bunlar;

1- Yönetici atamalarının liyakat, kariyer, ehliyet anlayışından yoksun bir takım nepotik yöntemler uygulanarak gerçekleştirilmesi:

Kamu sağlık sektöründe yönetici atamalarının çoğu zaman objektif yöntemler yerine bir takım referanslar gözetilerek gerçekleştirilmesi, kamu sağlık teşkilatında örgütsel etkililik üzerindeki en önemli sorun alanlarından birini oluşturmaktadır. Personel görevde yükselme yolunun bireysel ve kurumsal etkililiği sağlama ve geliştirme yolundan ziyade kayırmacılık yöntemlerinden geçtiğini kabul ederek görevde yükselmesi için nepotik yöntemlere başvurması gerektiğini düşünmektedir. Söz konusu bu durum, kamu sağlık teşkilatında çalışanların motivasyonlarının ve etkililiklerinin düşük kalmasına neden olmaktadır.

2- Sektörde verimliliği öngörece, örgütsel hedeflere ulaşmayı motive edecek, iş tatmini sağlayacak objektif bir performans sisteminin kurulamayışı:

Performans sistemi, örgütsel etkililiğin seviyelendirilmesinde ve değerlendirilmesinde en önemli ölçüm araçlarından birini oluşturmaktadır. Bu bağlamda performans sisteminin objektif ve nesnel bir anlayış ile tesis edilmesi de büyük önem taşımaktadır. Sağlık Bakanlığı'nda tesis edilen performans sisteminin ise daha çok hekim odaklı olduğu görülmektedir. Mevcut sistemde diğer sağlık çalışanlarının sergiledikleri emek ve çalışma göz önüne alınmamakta, sistem daha çok hekimlerin bir takım performans göstergeleri karşısında ortaya koydukları sayısal veriler ışığında işlemektedir. Diğer sağlık çalışanları için performans göstergeleri çoğu zaman görev yaptıkları kurum, izin ve devamsızlık süreleri, özellikli birimlerde görev yapma veya yapmama veya idarenin ekstra performans puanı verip vermemesine göre şekillenmektedir. Söz konusu bu durum, hekim dışı sağlık personeline performans algısının zayıf kalmasına ve dolayısıyla örgütsel etkililiğin gelişmesine olumsuz yansımaktadır.

3- Aynı görev unvanı için çok sayıda farklı iş pozisyonlarının belirlenmesi nedeniyle personel arasında çalışma barışının olmayışı:

Genelde kamu sektörünün özelde ise sağlık sektörünün en önemli sorun alanlarından biri aynı görev unvanı için çok sayıda pozisyonun belirlenmiş olmasıdır. Mesela bir hemşire 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 4-a maddesine göre kadrolu olarak istihdam edilebildiği gibi, aynı zamanda 4-B pozisyonunda sözleşmeli olarak da istihdam edilebilmektedir. Benzer şekilde 4-C'li veya vekil hemşire şeklinde istihdam pozisyonlarına da sıklıkla rastlanılabilmektedir. Söz konusu bu pozisyonlarda personele sağlanan özlük, sosyal ve mali hakların değişkenliği personel nezdinde olumsuz algı ve tutumların oluşmasına zemin hazırlamakta dolayısıyla örgütsel etkililiğin sağlanıp geliştirilmesinde de olumsuz bir etki yapmaktadır.

4- Ücretlendirmede sağlanan başarının ve / veya sorumluluk ve görev yoğunluğunun dikkate alınmaması, adaletsiz ve hakkaniyet ile bağdaşmayan ücret politikaları:

Kamu sağlık sektöründe ücret politikasında başarı ve teşvik kriterleri yer almamaktadır. Özel sektörün oldukça aktif olarak kullandığı ve bu yönde önemli başarılar

sağladığı başarı ve teşvik endeksli ücret politikası kamu sağlık sektöründe henüz uygulamaya geçirilememiştir. Örgütsel etkililiğin sağlanmasında, çalışanların teşvik ve başarıya endeksli ücret sistemiyle motive edilmesinin önemli payı bulunmaktadır. Kamu sağlık teşkilatında bu durumun sağlanamamış olması örgütsel etkililiğin geliştirilememesinde önemli bir sorun alanıdır.

5- Adil ve objektif bir görevde yükselme sisteminin kurulamayışından dolayı personelin kişisel ve örgütsel gelişime yeterince önem vermemesi, bu konuda emek ve çaba harcamaması:

Her çalışan, doğal olarak görevinde yükselmeyi daha çok yetki sahibi olmayı arzulamaktadır. Bu isteğin ise objektif kriterler çerçevesinde, hakkaniyete uygun bir biçimde gerçekleştirilmesi, bireysel ve kurumsal etkililik için büyük önem taşımaktadır. Bu kapsamda ehliyet, liyakat, kariyer ilkelerini bütünüyle karşılayacak, çalışanları daha çok bireysel ve kurumsal gelişime teşvik edecek bir görevde yükselme sisteminin Kamu Sağlık Teşkilatı'nda kurulamayışı, etkililiğin geliştirilememesindeki en önemli nedenlerden birini oluşturmaktadır.

6- Örgütsel bağlılığın genelde kamu sektöründe özelde sağlık sektöründe sadece devamlılık bağlılığı şeklinde görülmesi diğer bağlılık türlerinin ise son derece düşük olması:

Sektör çalışanları kurumlarına sadece iş güvencesinden dolayı bağlılık sergilemekte ancak çoğu zaman duygusal ve tutumsal olarak güçlü bir aidiyet hissi taşımamaktadırlar. Halbuki örgütsel bağlılık, bireysel ve örgütsel çok sayıda değişkeni oldukça yakından ilgilendirmektedir. Bunlardan biri de şüphesiz örgütsel etkililiktir. Bir kurumda veya örgütte çalışanların bağlılığı yüksek ve gelişmiş ise doğal olarak o kurum veya örgütte etkililiğin de yüksek ve gelişmiş olması beklenmektedir. Kamu sektöründe gerçekleştirilen birçok örgütsel bağlılık analizinde çalışanların aidiyetlerinin daha çok devam bağlılığı boyutunda olduğu duygusal ve tutumsal bağlılıklarının ise daha düşük seviyelerde kaldığı anlaşılmaktadır (Ak, 2017: 366-378). Örgütler için ise en çok arzu edilen bağlılık türleri duygusal ve tutumsal bağlılık olmaktadır. Çünkü söz konusu bağlılık türlerinde, çalışanlar kendilerini daha çok örgütlerine adanmakta, adeta kendilerini örgütleriyle ve örgütün hedefleriyle özdeşleştirmektedirler. Devam bağlılığına sahip çalışanlar için ise önemli olan örgütlerindeki işlerine devam etmek ve kazandıkları birikim ve deneyimlerini kaybetmemektir. Bu tutum ise örgütsel etkililiğin geliştirilmesine en az katkı sağlayan bağlılık boyutunu oluşturmaktadır.

7- Personelin örgütsel hedefleri yeterince özümseyememesi nedeniyle, kendisini örgütüne adayamaması, örgütsel hedefleri içselleştirememesi:

Genelde kamu kurumlarında özelde ise sağlık teşkilatında kararlar çoğu zaman tepe yönetim tarafından alınmakta ve alınan bu kararlara alt kadroların ve diğer personellerin riayet etmesi beklenmektedir. Halbuki karar almak kolay uygulamak zordur. Alınan kararları uygulayacak ve başarıya ulaşmasını sağlayacak en önemli unsur kararı uygulayacak personeldir, insan kaynağıdır. Kararlar alınırken kararları uygulayacak personelin düşünce ve fikirlerinin alınmaması, olumlu veya olumsuz önerilerinin tepe yönetim tarafından değerlendirilmemesi, çalışanların kendilerini kurumlarına adayamamasına, alınan kararları

yeterince içselleştirememelerine neden olmaktadır. Söz konusu bu sonuç ise etkililiğin, arzu edildiği ölçüde gelişmemesine yol açmaktadır.

8- Unvan – Görev, Unvan – Sorumluluk, Unvan – Ücret dengelerinin adil ve objektif kriterler etrafında kurulması nedeniyle iş tatmininin düşük seviyede kalması:

Kamu sağlık sektöründeki en önemli sorun alanlarından birini de iş tatmini oluşturmaktadır. Halbuki örgütsel etkililik ile iş tatmini arasında da yakın bir ilişkinin varlığından söz edilebilir. Yukarıdaki maddelerde de değinildiği gibi kamu sağlık sektöründe unvan - görev, unvan - sorumluluk, unvan ücret dengesi kurulabilmiş değildir. Bu durum, kamu sağlık çalışanlarının iş tatmini sağlamalarında en önemli eksikliklerden birini oluşturmaktadır. Düşük seviyelerde kalan iş tatmini oranlarının ortaya koyacağı sonuç doğal olarak düşük seviyelerde gerçekleşecek örgütsel etkililik olacaktır.

9- Gerçekleştirilen sistem değişiklikleri nedeniyle personelin adaptasyon sorunları yaşaması ve her yeni kurulan modelin beraberinde uyum sorunlarını getirmesi:

Sağlık Bakanlığı'nın teşkilat yapısında özellikle son dönemde birçok köklü değişiklikler gerçekleştirilmiştir. Söz konusu yapısal değişiklikler, çalışanların çalışma koşullarını ve çalıştıkları kurumların değişmesine yol açabilmektedir. Her köklü değişim ise beraberinde doğal olarak adaptasyon sorunlarını getirebilmektedir. Değişimin sık sık gerçekleştirilmesi ise uyum sorunlarının artmasına ve yaygınlaşmasına neden olabilmektedir. Bu durum ise çalışanların motivasyonlarına ve performanslarına zarar verebilmekte nihayetinde örgütsel etkililiğin de gelişmemesine neden olabilmektedir.

10- Örgütsel bağlılık, iş tatmini, örgütsel güven gibi unsurların düşük olması nedeniyle örgütsel iklimin negatif bir hava oluşturması:

Örgütsel iklim, çalışanların örgütlerine, iş arkadaşlarına, yöneticilerine ve örgütsel değerlere karşı geliştirdikleri tutum ve algıların toplamından oluşmaktadır. Örgütsel bağlılık ve iş tatmini seviyeleri ise örgütsel iklimi oldukça yakından ilgilendirmektedir. Olumlu (pozitif) veya olumsuz (negatif) şeklinde yorumlanabilecek örgütsel iklim ortamı, etkililik üzerinde de etkileyici ve belirleyici olabilmektedir. İş tatmini ve bağlılığın düşük olduğu bir örgütsel iklim ortamında ise doğal olarak etkililiğin gelişmiş olması beklenemeyecektir.

11- Pozitif bir örgütsel kültür ortamının oluşturulamaması nedeniyle çalışanlarda görülen güven sorunları, adalet ve hakkaniyete dair olumsuz tutum ve algılar, aidiyet sorunları:

Örgütsel iklimin daha çok kültürel normlar haline gelmiş şekliyle açıklanabilecek örgütsel kültür, örgütsel iklim gibi çalışanlar ve örgüt nezdinde son derece büyük bir öneme sahiptir. Kurumsal değerlere karşı personel algılamasının negatif olduğu örgütlerde örgütsel kültür olumsuz bir durumu sergilemektedir. Orta ve uzun vadede oluşan normlar ve tutumlardan oluşan örgütsel kültürün ise örgütsel etkililik üzerinde etkisi oldukça güçlü ve baskın olabilmektedir. Örgütsel iklim ortamının negatif olduğu, bağlılığın ve iş tatminin düşük kaldığı bir örgütte, doğal olarak örgütsel kültür seviyesi de düşük oranlarda gerçekleşecek ve etkililiğe de olumsuz yansıtacaktır.

Sonuç ve Öneriler

En az özel sektör işletmeleri kadar kamu kurumlarında da büyük önem taşıyan örgütsel etkililik, kamu sağlık teşkilatında da üzerinde önemle durulması gereken konu başlıklarından biridir. Kamuoyunda sıkça gündeme gelen kamu sektöründeki bir takım aksamalar ve hizmet sunumundaki yetersizliklerin büyük çoğunluğu, kamu sektöründeki örgütsel etkililiğin düşük seviyede olması ile açıklanabilir. Nitekim çalışmada da teorik olarak ortaya konulduğu gibi kamu sağlık teşkilatında da örgütsel etkililik, arzu edilen seviyede gerçekleşmemektedir. Ortaya çıkan bu sonucun nedeni ile ilgili çok sayıda faktörden bahsetmek mümkündür. Kurumsal ve bireysel sorun alanları şeklinde gruplandırılabilir söz konusu faktörler, kamu sağlık teşkilatındaki örgütsel etkililik sorununun büyük kısmını açıklayabilir. Kurumsal sorunlar, etkin ve verimli işleyen bir organizasyon yapısının kurulamayışı, organizasyonun sağlıklı işlememesi, organizasyon yapısının yeterince dinamik ve esnek olmaması, organizasyonun faydalılığı konusunda görülen eksiklikler ve aksaklıklar ve kurumsal performansın düşük seviyede kalması başlıkları altında toplanabilir. Bireysel sorunları ise iş tatmininin düşük seviyede gerçekleşmesi, örgütsel adalet algısının negatifiği, çalışma barışı ile ilgili sorunlar başlıkları altında değerlendirmek mümkündür. Söz konusu bu konu başlıklarından hareketle, kamu sağlık sektöründe örgütsel etkililiğin sağlanabilmesi ve geliştirilebilmesi için bir takım önerilerden bahsedilebilir. Bunlar;

- Norm kadro uygulaması; personelin verimliliği ve iş yükü göz önüne alınarak faaliyete geçirilmeli, personele göre iş anlayışından ziyade işe göre personel seçimi esas alınmalıdır.

- Kamu sağlık çalışanları nezdinde sıklıkla görülebilen tükenmişlik sendromunun önüne geçilebilmesi için gerekli tedbirler alınmalı, çalışanların moral ve motivasyonlarını artırıcı, iş barışını geliştirici çalışmalara ağırlık verilmelidir.

- Kamu sağlık teşkilatının daha çok beşeri sermaye birikimine dayanması nedeniyle personelin sağlık teknolojileri ve otomasyon sistemlerinde görülen hızlı ve yaygın gelişmelere adapte olabilmesi için hizmetiçi eğitimler, yetenek gelişim eğitimleri, teknoloji okuryazarlığı gibi eğitim modülleri ile gelişimine önem ve öncelik verilmelidir.

- Yerel kamu sağlık teşkilatlarında hızlı ve etkin kararlar verilebilmesinin önü açılmalı, ademi merkezilik ilkesinin faaliyete geçirilmesi sağlanmalıdır. Böylelikle yerel kamu sağlığı yöneticileri, yerelin ihtiyaç, beklenti ve şartlarını da göz önüne alarak etkili sağlık politikalarının belirlenmesine ve sağlık hizmetlerinde etkililiğin geliştirilmesinde önemli bir misyon üstlenebileceklerdir.

- Yönetici atamaları; liyakat, kariyer, ehliyet ilkeleri esas alınarak objektif yöntemler ile gerçekleştirilmelidir.

- Sektörde verimliliği öngörecektir, örgütsel hedeflere ulaşmayı motive edecek, iş tatmini sağlayacak objektif bir performans sistemi mutlaka uygulamaya geçirilmelidir.

- Aynı görev unvanı için çok sayıda farklı iş pozisyonlarının belirlenmesi anlayışından vazgeçilerek uygulama birliği sağlanmalıdır.

- Ücretlendirmede, elde edilen başarılar ve / veya sorumluluk, görev yoğunluğu dikkate alınmalı, adaletli ve hakkaniyetli ücret politikaları uygulanmalıdır.
- Adil ve objektif bir görevde yükselme sistemi mutlaka kurulmalı, personelin kişisel ve örgütsel gelişime yeterince önem vermesi için teşvik modelleri geliştirilmelidir.
- Örgütsel bağlılığın duygusal ve tutumsal bağlılığı da öngörece şekilde geliştirilmesi için çalışmalar yapılmalı, çalışanların bağlılığını artıracak politikalara öncelik ve ağırlık verilmelidir.
- Personelin örgütsel hedefleri özümseyebilmesi için yönetim olgusuna önem verilmeli, personelin kararlara katılmasına ve alınacak kararlarda inisiyatif taşınmasına özen gösterilmelidir.
- Unvan – Görev, Unvan – Sorumluluk, Unvan – Ücret dengeleri adil ve objektif kriterler etrafında kurulmalı, iş tatmininin artırılmasına öncelik ve ağırlık verilmelidir.
- Sürekli sistem değiştirmek yerine mevcut sistemin eksiklikleri ve aksayan yönleri tespit edilerek düzenleyici ve iyileştirici çalışmalar gerçekleştirilmeli, personelin muhtemel uyum sorunları minimize edilmelidir.
- Örgütsel iklimin esasını oluşturan örgütsel bağlılık, iş tatmini, örgütsel güven gibi olguların yüksek seviyede gerçekleşmesi için gerekli çalışmalar yapılmalı, personelin duygular ve düşüncelerine önem verilmelidir. .
- Muhtemel örgütsel güven sorunları çözüme kavuşturulmalı, adalet ve hakkaniyete dair oluşabilecek olumsuz tutum ve algılar, aidiyet sorunları tespit edilmeli, çözüm yolları ivedilikle sağlanarak personelin moral ve motivasyonunun artırılması sağlanmalıdır.

Kaynakça

- Ak, M. (2007). *Örgütsel Bağlılık ve Görevde Yükselme: Sağlık Sektöründe Çalışanların Görevde Yükselmeye İlişkin Adalet Algularının Bartın İli Örneğinde İncelenmesi*, Bülent Ecevit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi. Zonguldak.
- Aldemir, C. (1985). *Örgütler ve Yönetimi*, İzmir: Bilgehan Basımevi.
- Barling, J. ve Michelle, P. (1993). " Interactional, Formal, and Distributive Justice in the Workplace: an Exploratory Study", *The Journal of Psychology*, 127(6), ss. 649-656.
- Başaran, İ. E. (1982). *Örgütsel Davranışın Yönetimi*, Ankara: Sevinç Matbaası.
- Başaran, İ. E. (1992). *Yönetimde İnsan İlişkileri (Yönetimsel Davranış)*, Ankara.
- Cameron, K. S., ve Whetten, D. A. (1983). *Organizational Effectiveness: a Comparison of Multiple Models, Organizational Effectiveness: One Model or Several*, 4-5, Academic Pres, USA.
- Can, H. (1992). *Organizasyon ve Yönetim*, Ankara: Siyasal Yayınevi.
- Çakar, M. (2010). *Örgüt Toplulukları Arasında Meşruiyet Yayılımları: Türkiye’de Özel Ortaöğretim Okulları, 1993 – 2004*, Doktora Tezi, Ankara.
- Danış, M. (2006). *Sosyal Hayatın Temelinde İletişim Olgusu*, İstanbul: İnci Kitabevi.
- Dinçer, Ö. ve Fidan, Y. (1996). *İşletme Yönetimine Giriş*, 2. Baskı, İstanbul: Beta Yayınları.
- Erdoğan, İ. (1999). *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*, İstanbul.

- Ergeneli, A. (1995). "Örgütsel Etkililik Kriteri Olarak Lider Davranışının Örgütsel İklim İle İlişkisi: Görev Karmaşıklığı Bakımından Farklılaşan İki Örgüte İlişkin Bir Uygulama", *AÜSBF Dergisi*, C.50, ss. 187-199, Ocak-Haziran.
- Ferecov, R. (2011). "İnsan Kaynakları Yönetiminde Performans Değerleme Yöntemleri", <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/55271>.
- Gavcar, E., Bulut, Z. A. ve Engin, K. (2006). "Konaklama İşletmelerinde Uygulanan Performans Değerleme Sistemleri ve Uygulama Alanları (Muğla İli Örneği)", *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, C.13, S. 2, ss. 31-45.
- Gibson J., Livancevich, L. ve Onnely, J. H., (1976). *Readings in Organizations: Behavior, Structure, Processes*, Dallas: Texas Business Publication.
- Gümüştekin, G. E. (1999). "İşletmelerde Örgütsel ve Yönetimsel Etkinliğin Ölçülmesine İlişkin Uygulama", *7. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, İstanbul Bilgi Üniversitesi.
- Güzel, F. (1995). *Örgütsel Etkililik*, İstanbul: Beta Kitabevi.
- Hicks, H.G. (1977). *Örgütlerin Yönetimi (Sistemler ve Beşeri Kaynaklar Açısından)*, (Çev: O.Tekok, B.Aytekin ve S.Şen), Ankara: San Matbaası.
- Karslı, M. D. (1998). *Yönetimsel Etkililik*, 2. Baskı, Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Koçel, T. (1995). *İşletme Yöneticiliği*, 5. Baskı, İstanbul: Beta Yayınları.
- Mott, Paul E. (1972). *Papers on Efficiency in The Management of Higher Education*, McGraw-Hill, New York.
- Nemli, E. (1998). "Rekabet Avantajı Kazanmada Örgütsel Esnekliğin Önemi", *Amme İdaresi Dergisi*. 31(3), ss. 75-86.
- Özutku, H. (2001). *Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerde Örgütsel Etkililik ve Afyon Bölgesi'nde Mermercilik İşletmelerinde Bir Araştırma*, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Afyonkarahisar.
- Price, J. (1972). "The Study of Organizational Effectiveness", *Sociological Quarterly*, C. 13, ss. 3-15.
- Prokopenko, J. (1995). *Verimlilik Yönetimi Uygulamalı El Kitabı*, (Çev: O.Baykal, N.Atalay, E.Fidan), Ankara: NPM Yayınları.
- Roberts, K. H. (1993). *New Challenges to Understanding Organizations. Organizational Effectiveness as a Theoretical Foundation for Research on Reliability-Enhancing Organization*, New York: Macmillan Publishing Company.
- Schein, E.H. (2000). *Örgüt Psikolojisi*, (Çev: M.Tosun), Ankara: TODAİE.
- Steers, Richard M. (1975). "Problems in Measurement of Organizational Effectiveness", *Administrative Science Quarterly*, 20, ss. 546-558.
- Şimşek, M., & Nursoy, M. (2002). *Toplam Kalite Yönetiminde Performans Ölçümü*, İstanbul: Hayat Yayınları.
- Tosun, M. (1981). *Örgütsel Etkililik*, TODAİE Yayınları, Ankara.
- Varlı, O. (1984). *İşletme Yönetimine Sistemsel Yaklaşımlar*, İstanbul: Meta Yayınevi.

Yeni Kamu Yönetimi Anlayışı ve Geleneksel Kamu Personel Rejimi Üzerine Etkileri

The Understanding of A New Public Administration And Its Effects on Traditional Public Personnel Regime

Mehmet BOZTEPE¹

Özet

Ülkemizde 2017 yılı Anayasa değişikliği sonrası kamu personel rejiminin yeniden şekillendirilmesi kapsamında kamu personelinin sözleşmeli statüye geçirilmesi, kamu personelinin başarı kriterinin performans sonuçları ile ilişkilendirilmesi, üst düzey kamu görevlilerinin dışarıdan atanması ve görev sürelerinin sınırlandırılması konuları gündeme gelmektedir. Bu talepleri 1980’li yılların ortalarından itibaren gelişmiş ülkelerde uygulamaya konulan “Yeni Kamu Yönetimi” anlayışının kamu sektörünün yönetim tarzında meydana getirdiği değişimlerin bir yansıması olarak görmek gerekmektedir. Öyle ki 20. yy boyunca tüm kamu personel rejimine hakim olan Weber’in geleneksel bürokrasi teorisi, katılığı ve değişime karşı uyumsuzluğu nedeniyle 1980’li yıllardan itibaren ciddi şekilde eleştirilmeye başlanmıştır. Bunun sonucu olarak başta OECD Ülkeleri olmak üzere tüm dünyada kamu yönetiminin esnek ve performans odaklı formlara uyması ve sonuç odaklı faaliyette bulunması gerektiği tezinden hareketle “Yeni Kamu Yönetimi” anlayışının şekillendirdiği kamu personel rejimi uygulamaya sokulmuştur. Bu açıdan “Yeni Kamu Yönetimi” anlayışının geleneksel kamu personel rejimine yönelik etkilerinin sağlıklı analiz edilmesi ülkemizdeki değişim talebinin anlaşılması açısından önem arz etmektedir.

Anahtar Kelimeler: Yeni Kamu Yönetimi, Geleneksel Kamu Yönetimi, Kamu Personel Rejimi.

Abstract

The issues of transferring the public servants into the status of contracted, associating success criteria of the personnel to the performance results, assigning high level senior public officials externally and limiting the terms of office are on the agenda within the scope of reshaping the regimen of public personnel after the Constitutional Amendment in 2017 in our country. It is necessary to see these demands as a reflection of the changes occurred in the administration of public sector due to the understanding of “New Public Administration” applied in the developed countries as of the middle of the 1980s. The traditional bureaucracy theory of Weber dominating the entire regime of public personnel for 20 centuries has been seriously criticized since 1980s due to his strictness and incompatibility to the change. As a result, the public personnel regime being shaped by the understanding of “New Public Administration” has been applied based on the argument that the public administration should comply with flexible and performance-oriented forms and perform result-oriented activities in the entire world and especially in OECD countries. In this respect, analyzing the effects of the understanding of “New Public Administration” on the traditional public personnel

¹T.C. İç İşleri Bakanlığı Afyonkarahisar Vali Yardımcısı, boztepe@msn.com, Orcid ID: <https://orcid.org/0000-0002-9739-993X>

regime in a healthy manner has an utmost importance in terms of understanding the demand of change in our country.

Keywords: New Public Administration, Traditional Public Management, Public Personnel Regime

Giriş

Yeni Kamu Yönetimi (YKY) anlayışı II. Dünya Savaşı sonrası gelişmiş ülkelerdeki özel sosyal şartlara bir tepki niteliğinde ortaya çıkmış ve devletin büyümesini yavaşlatma, kamu kurumlarının doğrudan hizmet sunması fikrinden kopuş ve kamusal hizmetlerin yürütülmesinde girdilerden çok çıktılara odaklanılması fikirlerine dayandırılmıştır.

1980’li yılların başlarında İngiltere’de Thatcher’la başlayan bu uygulamalar yeni bir dönemin başlangıcı olmuş ve daha sonra Avustralya, Kanada, Yeni Zelanda ve ABD gibi gelişmiş OECD ülkeleri ile Hindistan, Jamaika, Tayland, Güney Kore, Singapur gibi gelişmekte olan ülkelerde hızla yayılmıştır. Özellikle OECD, Dünya Bankası, Uluslararası Para Fonu gibi kuruluşlar tüm dünyada YKY’nin savunulmasında ve desteklenmesinde oldukça istekli davranmış hatta baskı unsuru olabilmışlerdir.

YKY ilkeleri ile tanışan ülke sayısının her geçen gün artması ve birçok ülkede YKY ilkelerinin kamu sektörü reformlarına yönelik olarak etkin bir şekilde uygulanıyor olması bu anlayışın kamu hizmetlerinin ve kamu personel yönetiminin geleneksel hukukuna ilişkin kabul edilen temel prensiplerine yönelik ciddi bir paradigma değişikliğini gündeme getirdiğini göstermektedir.

Türkiye’de YKY ilkeleri henüz tam olarak uygulamaya geçilmemesine ve sınırlı sayıda akademisyence değerlendirilmesine rağmen kaçınılmaz olarak bu süreçten etkilenmektedir. Özellikle 2017 Anayasa değişikliği sonrası kamu personel rejiminin yeniden şekillendirilmesine yönelik “üst düzey kamu görevlilerinin atanma usul ve ilkelerinin yeniden belirlenmesi ve kamu personelinin sözleşmeli personele geçirilmesi” benzeri uygulamalar bu sürecin önemli yansımalarıdır. Bu çerçevede Cumhurbaşkanlığı hükümet sistemine geçiş sonrası yürürlüğe giren 1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi, 2 sayılı Genel kadro ve Usulü Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ve 3 sayılı Üst kademe Yöneticileri ile Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Atama Usullerine Dair Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi öngörülen yeni kamu personel hukuku, YKY anlayışının geleneksel kamu personel rejimine yönelik önerdiği çözümlerle paralellik arz etmektedir.

Bu açıdan YKY anlayışının özellikle geleneksel kamu personel rejimine yönelik etkilerinin analiz edilmesini amaçlayan bu çalışma üç ana bölümden oluşmuştur. İlk bölümde Yeni Kamu Yönetimi(New Public Management) anlayışı ve bu anlayışın kamu hizmetinin hukuksal rejimine olan etkisini incelemeye alınmıştır. Bu inceleme gerçekleştirilirken YKY anlayışın ortaya çıkışı, buna sebep olan iktisadi ve sosyal gelişmeler ile yeni kamu yönetimi anlayışına yön veren ideolojik yaklaşımlar ve teorik arka planı ile yeni kamu yönetimi anlayışını benimseyen ülke uygulamaları ve bu uygulamaların özellikle kamu hizmetlerinin yürütülmesi sürecine yönelik ortaya koyduğu alternatif yöntemler ve doğurduğu sonuçlar değerlendirilecektir. İkinci bölümde YKY anlayışının geleneksel kamu personel rejimi üzerine olan etkisi değerlendirilmiştir. Bu değerlendirme yapılırken ilk olarak Geleneksel Kamu Yönetimi (GKY) anlayışı ve bu anlayışın personel yönetimine bakışı ele

alınmıştır. Devamında ise YKY'nin kamu personel anlayışının doktrinel altyapısı ve temel bileşenleri ile geleneksel kamu yönetimine yönelik etkileri pozitif ve negatif yönleriyle beraber değerlendirilmiştir.

1. Yeni Kamu Yönetimi Anlayışı

1.1. Yeni Kamu Yönetimi Anlayışının İlkeleri ve Hedefleri

Geleneksel kamu yönetimi esaslarına göre örgütlenmiş kamu yönetiminin pek çok ülkede örgütlü bir devletten beklenebilecek temel gereksinimleri dahi karşılamakta yetersiz kalması (Laking, 2000: 217) ve refah devleti anlayışı altında her alanda aşırı büyüyen ve yayılan, buna karşılık talepleri karşılayamayan bir kamu sektörünün oluşması özellikle kamusal hizmetlerin yeniden tanımlanması ve yürütülme usullerinin belirlenmesi konusunda tüm dünyada yeni arayışlara yol açmıştır (Lane, 2000: 216).

Geleneksel Kamu Yönetimi refah devleti döneminde aşırı derecede büyüyerek, kırtasiyecilik, verimsizlik, hantallık, merkezizetçilik, katı hiyerarşik yapı eleştirilerine maruz kalmıştır. Özellikle 1970 yılların ortasından itibaren artan kamu harcamalarının etkisiyle hükümetler ciddi mali krizlerle karşı karşıya kalmaya başlayınca tüm dünyada devletin klasik sınırlarına dönmesi, verimlilik esasına göre örgütlenmesi, özel sektör menşeli yönetim fonksiyonlarının kamuya entegre edilmesi düşünceleri gündeme gelmiştir.

Geleneksel modelin 'daha fazla işlememesi ve işlemediği konusunda yaygın bir kanaatin' oluşması nedeniyle gözden düşmesi (Hudges, 2017: 67) sonucu başlayan bu arayışlar çoğunlukla Yeni Kamu Yönetimi (YKY) adıyla uygulamada yer bulmuşlardır. Esasen 1960'lı yıllarda gelişen fakat o dönemde uygulamaya konulamamış fikirlerin günümüzdeki gecikmiş bir yansıması olarak görülen YKY anlayışı (Dunleavy ve Hood,1994: 9-10), 1970'lerden itibaren ortaya çıkan krizlerin çözümünde geleneksel yönetim modelinin yetersizliklerine karşı bir çözüm yolu olarak önerilmiştir.

1980' li yıllardan itibaren gelir düzeyi ve gelir dağılımındaki bozulmalara dayalı ekonomik faktörler ile sosyo-teknik sistemlerdeki değişimlerin kamu ve özel sektör arasındaki sınırları azaltması, politika yapma sürecinde profesyonel parti stratejistlerinin bürokratlardan daha etkili hale gelmesi ve gücün politika yapıcılara kayması YKY'nin gelişimini hızlandırmıştır (Hood, 1991: 7-8) .

Yeni kamu yönetimi anlayışının en önemli özelliklerinden biri önceki yönetim teorilerinin ortaya çıkışından farklı olarak öncelikle uygulamada kendisini göstermiş olması ve daha sonra akademisyenlerce sistematize edilmesidir. Bunun ana nedeni ise geleneksel yönetim anlayışı içinde kamu hizmetlerinin yürütülmesi sürecinde ortaya çıkan aksaklıkların ilk önce siyasal iktidarlar tarafından farkına varılması ve ilk olarak siyasilerin bu geleneksel modelin temel varsayımlarına meydan okumasıdır (Dunsire, 1995: 21).

Esasen oldukça tartışmalı bir kavram olan ve kamuda özel sektör yönetim tekniklerinin kullanılabilmesini mümkün kılacak reformların yapılmasını anlatmanın 'kestirme bir ifade' si olarak kullanılmakta Yeni Kamu Yönetimi (Dunleavy ve Hood,1994:9), "işletmecilik (managerialism) (Pollitt, 1998:59)", "girişimci idare (entrepreneurial government)", (Osborne ve Gaebler, 1993:58), ve "bürokrasi sonrası yönetim (post-bureaucratic)", (Lynn, 1998:109) adlarıyla da anılmıştır. Hatta Hudges, tüm

bu terimlerin klasik modellerin yetersizliğini ortaya koymak için ortaya atılan alternatif modellerin ortak bir sonucu olduğunu söylemiştir (2017:12).

Tüm bu farklı tanımlamalarına karşın yeni kamu yönetimi anlayışı ortak ilkeler etrafında şekillendirilmiştir. Bu kapsamda çok sayıda ülkede yönetsel sistemler (bürokratik modeller) yeniden yapılandırılarak kapsamlı değişikliklere gidilmiş ve geleneksel kamu yönetiminde genel ve tartışılmaz kabul edilen teoriler, kavramlar ve tekniklerden uzaklaşılarak yenileri ithal edilmeye başlanmıştır (Hughes, 2014: 32).

Yeni Kamu Yönetimi anlayışının gerek teorik gerekse dünyanın çeşitli ülkelerindeki uygulamalarından hareketle iki temel hedefinin olduğu görülmektedir. İlk hedefi; devletin rolünün ve bu kapsamda yürüteceği kamu hizmetlerinin yeniden belirlenmesidir. İkinci hedefi ise kamu kesiminin ve kamu hizmetlerinin yürütülmesindeki etkinlik ve verimliliğin artırılmasıdır.

Bu iki hedefi gerçekleştirmek amacıyla YKY üç temel sorunun cevaplandırılması üzerine şekillenmiştir. Bu üç soruya verilecek yanıtlar YKY'nin ana ilkelerini oluşturmaktadır.

İlk soru; yürütülen bir kamusal bir faaliyet ile ilgili olarak kamunun bir rol üstlenmesi zorunlu mudur? YKY anlayışının bu soruya yanıtı; bir kamusal faaliyetin yürütülmesinde kamunun rol üstlenmesi zorunlu değilse bu kamusal hizmeti yerine getiren kamu kuruluşları hızla devre dışı bırakılmalı yada özelleştirilmelidir.

İkinci soru; yürütülen kamusal faaliyet ile ilgili olarak kamunun bir rol üstlenmesi zorunlu ise faaliyetin en etkin gerçekleştirilmesi nasıl olmalıdır? Kamu eliyle mi? Özel Kesim eliyle mi? YKY anlayışının bu soruya yanıtı ise; eğer bir kamu hizmetini yerine getirmenin en etkin yolu özel kesim ise bu kamusal hizmet dışarıya sözleşme yolu ile yaptırılmalı ya da alternatif modeller kullanılmalıdır.

Üçüncü soru ise; kamusal faaliyet kamu içinde görülmesi zorunlu bir faaliyet ise amaca yönelik olarak bir kamusal örgütlenme mevcut mudur? YKY anlayışının bu soruya yanıtı ise; bunun yolu ise kamu kesimine özel sektör kurallarının uygulanması ve kamu organizasyonlarının sorumluluk ve performansa dayalı olarak yeniden yapılandırılmasıdır.

1.1.1. Devletin Yürüteceği Kamu Hizmetlerinin Yeniden Belirlenmesi

YKY ile devletin rolü yeniden tanımlanırken geleneksel kamu yönetimine eleştirel yaklaşımı ile öne çıkan liberal ve yeni sağ ideolojilerinde etkisiyle devletin sanayi ve ticaretle uğraşmaktan çekilmesi, yalnızca altyapı yatırımları ile tekel niteliğindeki kamu hizmetlerini gerçekleştirilmesi talep edilmiştir. Devletten beklenen yeni ve esas rol; kamu hizmetlerinin yürütüldüğü süreçte daha çok düzenleyici ve yönlendirici konumda kalmasıdır.

Bu çerçevede yeni kamu yönetimi anlayışının kamu hizmeti alanına yönelik ilk girişimi, devletin yürütmesi gereken kamu hizmetlerinin yeniden belirlenmesi ve bu çerçevede devletin ekonomik ve toplumsal yaşama müdahalelerinin en yaygın biçimlerinden biri olan “kamu hizmeti üretiminin” olabildiğince sınırlanması olmuştur.

Bu kapsamda ilk olarak geçmişte “kamu hizmeti” statüsü çerçevesinde ele alınan bazı hizmetlerin bu kapsamdan çıkartılıp, “piyasa faaliyeti” statüsüne kavuşturulması hedeflenmiştir. Dünya üzerinde YKY anlayışını benimsemiş ülkelerin uygulamaları dikkate alındığında kamu hizmetinin piyasa faaliyeti haline dönüş süreci, diğer bir deyimle devletin kamu hizmetlerinden çekilme süreci ilişkin uygulamalar birbirinden farklı olsa da temelde iki alternatif üzerine odaklanmıştır. Bunlar özelleştirme ve kamu hizmetlerinin sözleşme yolu (Contracting Out) ile özel kişilere yaptırılmasıdır.

YKY uygulamalarında özelleştirme yöntemi iki farklı şekilde gerçekleşmiştir. Bunlar; kamu işletmelerinin özelleştirilmesi ve kamu hizmeti gören kuruluşların özelleştirilmesi yöntemleridir.

Kamu işletmelerinin özelleştirilmesi, YKY anlayışının beşiği kabul edilen İngiltere’de görüldüğü üzere daha önce millileştirilen ve bir çoğunun üretim alanı kamu hizmetleri olan telefon, gaz ve kömür gibi kamu sanayi kuruluşlarının Thatcher döneminde özelleştirilmesi olarak kendini göstermiştir. Özelleştirmelerde doğrudan özel sektör kuruluşlarına satış uygulamaları görülse de genel olarak, sanayi hisselerinin halka arz edilerek anonim şirkete dönüştürülmesi yoluna gidilmiş, böylelikle devlet, sanayi kuruluşlarındaki hisselerini tedrici olarak elden çıkartmıştır.

Kamu hizmeti gören kuruluşların özelleştirilmesi ise bu kuruluşlar ile yürütülen kamu hizmetinin ayrıştırılması şeklinde gerçekleşmiştir. Böylece verilen kamu hizmetini özelleştirirken hizmeti yürüten kamu işletmelerinin hukuki statüsü değiştirilmiştir. Bunun en güzel örneği 1993 yılında İngiltere’de çıkartılan Railways Act yasasıdır. Bu yasa ile demiryolu tesisatı ile (ray, istasyonlar, sinyalizasyon vs.) tesisat üzerinde verilen hizmet ayrıştırılmıştır. Demiryolu üzerinde verilecek taşıma hizmetleri ‘Railtrack’ adlı bir devlet şirketine sözleşme yoluyla devredilmiştir.

Devletin kamu hizmetlerinin yürütülmesinden çekilme sürecine ilişkin olarak YKY anlayışının getirdiği ikinci önemli yenilik idarenin kendisinin yürüttüğü kamu hizmetleri yerine özel sektör yönetimlerini yeğlemesi, bu çerçevede “kamu hizmetlerinin sözleşme yolu ile özel kişilere gördürülmesi (Contracting Out)” uygulamalarının yaygınlaştırılması olmuştur.

Temel olarak kamu hizmetlerinin nasıl yerine getirileceği ya da bu işlerin nasıl organize edilip vatandaşlara sunulacağına ilişkin bir dizi ilke sunan YKY anlayışı bürokrasinin kamu sektörünü yönetmenin en etkin yolu olmadığı ve sözleşmecilik ya da kamusal işleri sözleşme ile özel sektöre gördüren kamu yönetimi anlayışının bürokrasinin yerini alması gerektiği tezine dayanmaktadır. Çünkü YKY kamu ve özel sektör yönetimlerinin birbirinden farklı olduğu düşüncesini reddeder ve örneğin kamuya ait işletmelerle özel sektöre ait işletmeler arasında hiçbir ayırım yapılamayacağını savunur (Lane, 2000: 305).

Bu bakımdan YKY’ nin ana fikri; kamu hizmetlerinin özel hukuk çerçevesinde düzenlenmiş sözleşmeler aracılığıyla özel sektöre gördürülmesidir (Lane, 2000:317). Sözleşmecilik yöntemi aracılığıyla bürokrasinin geleneksel bütçe süreçleri ile ağır kamu hukuku kurallarına dayanan yapısının ortaya çıkardığı sorunların aşılabilmesi ve kamusal

hizmetlerin özel sektör tarafından sunulmasının önündeki engeller kaldırılarak, kamu ile özel sektör arasındaki sınırlar aşılması hedeflenmiştir.

Yeni kamu yönetimi anlayışı ile kamu hizmetlerinin sözleşme yolu ile özel sektöre gördürülmesinin bir diğer sonucu kamu hizmetlerinin finansmanında görülmektedir. Kamu hizmetlerinin karşılıksız olduğu anlayışı terk edilerek hizmetten yararlananlardan, yararlanmaları karşılığı bir bedel alınması uygulamaları yaygınlaştırılmıştır. YKY anlayışının yaygınlaşmasıyla beraber kamu hizmetlerinin görülme yöntemi olarak “özel kişilere gördürme” yöntemi benimsediği ölçüde, “hizmetlerin fiyatlandırılması” ve “hizmetten yararlananın bedelini ödemesi” yaklaşımı kaçınılmaz bir hal almaktadır. Bunun doğal sonucu olarak vatandaşlar kamu hizmetleri karşısında “sosyal hak” sahibi bir “eşit yurttaş” olmaktan çıkartılıp, “hizmetin bedelini ödemek zorunda olan” bir “müşteri” konumuna gelmektedir.

“Contracting Out” düzenlemesine ilişkin olarak uygulamanın savunucuları, önemli olanın bir hizmetin kimin tarafından yapıldığının değil kalitesi olduğunu ileri sürmektedir. Buna karşın özellikle kamu hizmetlerinin özel kişilere “özel hukuk” kapsamında gördürülmesi yöntemlerinin giderek hâkim konuma gelmesinin kamu hizmetlerinin niteliğini değiştirdiği ve kamu hizmeti alanında uygulana gelen kamu hukukunun sonunun mu geldiği tartışmalarını gündeme taşıyacağı açıktır². Öyle ki kamusal hizmetin sözleşme ile yürütülmesi vatandaş devleti karşı korumakta olan, idari işlemlerin yargı organı tarafından denetlenmesiyle ilgili mekanizmalarını (Judicial Review) uygulayamaz hale getirmiş ve mahkemelerin bu alanlarda idare yargı esaslarını uygulamayı reddetmelerine yol açmıştır. Nitekim İngiltere’de 1990’lı yıllardan itibaren kamu hukuku doktrininin, sözleşmeyle kurulan kamu hizmetlerine uygulanamayacağına dair mahkeme kararları verilmeye başlanmıştır.

Özelleştirme ve kamu hizmetlerinin sözleşme yoluyla özel sektöre gördürülmesi yöntemlerinin dışında devletin doğrudan kamu hizmeti sunumundan çekilmese bile piyasa şartları ile rekabet halinde kamu hizmeti sunumuna zorlamak amacıyla İngiltere örneğinde olduğu gibi “Piyasa Sınanması Yöntemi (Market Testing)” tarzında alternatif yöntemlerde uygulanmıştır. Buna göre yürütülmesi uygun görülen bir kamusal faaliyet için özel kişiler ile birlikte hizmetin sunumundan sorumlu olan kamu kuruluşu da ihaleye katılmak zorundadır. Buna göre bir kamu örgütlenmesi, yetki alanına giren bir işte hizmet görmek isterse yukarıda değinilen prosedür gereğince ihaleye katılmak zorundadır. Nitekim bu uygulama, zorunlu ihale (Compulsory Competitive Tendering) olarak adlandırılmaktadır. İhale ile ilgili olan Bakan kendisine sunulan teklifleri, kalite ve ücret yönünden değerlendirerek hizmetin en uygun kişiye ihale edilir. Eğer kamu hizmetini yürütmekle ilgili birim ihaleyi kaybederse birim kapatılır ve hizmet, ihaleyi kazanan girişimciye sözleşmeyle devredilir. İngiltere’de 1988 yılında çıkarılan bir yasayla Piyasa Sınanması, yerel yönetimlerin gördüğü hizmetler bakımından zorunlu hale getirilmiştir. Çöplerin toplanması, binaların temizlenmesi, sokak ve kent temizleme işlemleri, okullara yemek sağlanması, spor ve diğer sosyal tesislerin idaresi

² Yeni kamu yönetimi anlayışının kamusal hizmet üretimine ilişkin öngördüğü ilkelere yönelik tartışmalar için bkz. M. Barzelay (2000). How to argue about the new public management. *International Public Management Journal*, C: 212(A), s. 183-216; M. S. Haque (2000). Privatization in Developing Countries: Formal Causes, Critical Reasons, and Adverse Impacts. *Privatization or Public Enterprise Reform?* (ed: A. Farazmand), Westport: Greenwood Press, s..217-238.

yol tamirâtı, "piyasa sınaması" yöntemi doğrultusunda zorunlu ihale kapsamına giren hizmetlerin belli başlılarıdır

1.1.2. Kamu Hizmetlerinin Sunumunda Etkinlik ve Verimlilik

Yeni kamu yönetimi anlayışı ile değişen kamu hizmeti kavramının altında yatan temel felsefe bir kamusal faaliyetin kamu kesimince yürütülmesi zorunlu ise bu hizmetlerin sunumunda etkinlik (efficiency) ve etkililiğin (effectiveness) sağlanmasıdır.

"Yeni Kamu Yönetimi" sürecindeki anlamı ile etkinlik ve etkililik kavramları değerlendirilirken; "etkinlik" ekonomik girdi ve çıktı oranlarının artırılması, (bir okuldaki başarılı öğrenci/çalışan öğretmen oranının artırılması); "etkililik" ise kamu hizmetlerinin iddia edildiği biçimde iyileştirilmesi ile suç, yoksulluk, evsizlik gibi sorunların üstesinden gelinebilmesi olarak ele alınmıştır (Pollitt, 2000: 186).

YKY anlayışı ile kamu kesiminin etkin hale getirilmesi ve bu çerçevede kamu hizmetlerinin yerine getirilmesinde etkinlik, kalite ve verimliliğin sağlanması sürecinde öncelikle kamu hizmetini yerine getiren kamu bürokrasisi anlayışında bir değişim hedeflenmiştir. Temel amacı devleti kamu hizmetlerini yürüten asli organ olmaktan çıkarıp piyasa odaklı yönetim anlayışını kamuya hakim kılmak olan bu anlayış, araç olarak kamuda özel sektörün işletmecilik yöntemlerini kullanmayı öngörmüştür. Özel sektörde başarılı olmuş teknik ve uygulamaların kamu sektörüne uyarlanması ve dolayısıyla kamunun özel sektör anlayışı çerçevesinde yönetilmesi düşüncesi ağırlık kazanmaya başlamıştır. Bunun temel nedeni olarak ise, özel sektör yönetim ve uygulamalarının kamu sektörüne göre daha üstün olduğu ve ekonomik ve sosyal problemleri çözmenin en iyi yolu olduğunun iddia edilmesidir (Wilson and Doig, 1996: 53).

Yeni kamu yönetimi anlayışı, kamu tercihi teorisi, işlem maliyetleri teorisi ve asil vekil teorisini içine alan yeni kurumsal iktisat yaklaşımı ile işletmeci yaklaşım olarak bilinen "managerialism" akımının birlikteliğine dayanmaktadır (Hood, 1991: 5-6). Bu birliktelikten hareketle Devlete, rekabetçi, sahibinin vatandaşlar olduğu, sonuçlara önem veren, müşteri odaklı, uzak görüşlü, adem-i merkeziyetçi, piyasa odaklı, katalizör ve girişimci (Osborne ve Gaebler, 1993:61) gibi işletmeci anlayışı ön plana çıkaran roller yüklenmiştir.

YKY anlayışının kamu hizmeti üretimine ilişkin öngördüğü piyasa odaklı süreç kamusal mal ve hizmet üretiminde serbestleşme, liberalizasyon ve sözleşmecilik gibi yeni uygulamaları gündeme taşımış, bu pazar odaklı yöntemlerin kullanılması farklı hukuki düzenlemeleri ve koordinasyon sağlayan yeni ve bağımsız kurumlara olan ihtiyacı gündeme getirmiştir. Özellikle özelleştirilen bazı sanayi kuruluşları, verdikleri hizmet nedeniyle önemli bir takım kamu hizmetlerini yürüttüklerinden, tekelleri eğilimlerin önlenmesi amacıyla düzenleyici kurumlar oluşturulması zorunlu olmuştur. Bu doğrultuda, gaz, elektrik, telekomünikasyon, demiryolları gibi tekel konumundaki kamu hizmetlerinin gerek özelleştirme gerekse "Contracting Out" yönetimiyle özel sektöre gördürülmesi uygulamalarına geçiş tekel niteliğindeki bu kamusal hizmetlerin üretiminin düzenlenmesi ve uygulayıcı kuruluşlar açısından denetlenmesini gerekli kılmıştır.

Ancak bu düzenleyici ve denetleyici kuruluşlara verilen idari ve mali özerklikler ile bu kuruluşların tamamen merkezi yönetimin otoritesi dışı kalması ve merkezi yönetimin piyasa

üzerinde kullanacağı denetim yetkisini idari ve mali özerkliği olan kuruluşlara devretmesi söz konusu olmaktadır. Bunun yanında bu kuruluşlar üzerindeki denetim yetkisinin “hukukilik denetimi” yetkisi ile sınırlandırılması, bu kamusal hizmetlerin sunumundaki etkinlik ve etkililik esaslarının göz ardı edilmesi sonucunu da doğurmaktadır.

1.2. Dünyada YKY Uygulamaları

Dünyada ilk olarak 1980’li yılların başlarında İngiltere’de Thatcher yönetimi ile uygulamaya konulan bu YKY anlayışı yeni bir dönemin başlangıcı olmuş ve başta ABD ve OECD Ülkeleri olmak üzere daha sonra pek çok ülkeye hızla yayılmıştır (OECD, 1995: 8).

YKY, her ne kadar 1980’li yılların başında İngiltere’de Thatcher’la başlamış ve bu nedenle de bu konudaki araştırmalar çoğunlukla İngiltere deneyimine yoğunlaşmışsa da, İngiltere’ye özgü değildir (Hood, 1991:3). YKY’nin başlıca denemeleri aynı dönemde Yeni Zelanda ve Avustralya’da gerçekleştirilmiş, Ronald Reagen yönetimi ile ABD’de uygulamaya geçilmiştir. Bu açıdan bakıldığında YKY anlayışının uygulandığı en güçlü ülkeler arasında İngiltere, ABD, Yeni Zelanda, Kanada ve Avustralya gelmektedir (OECD, 2000: 7).

ABD’de YKY adı hiçbir şekilde kullanılmamış olmakla birlikte yaklaşımın yöntem ve ilkeleri ‘Devletin Yeniden Keşfi (Reinventing Government)’ adı altında uygulamaya konulmuş ve bu ülkelerdeki uygulamalardan elde edilen başarılı sonuçlar YKY’yi pek çok ülkenin gündeminin ön sıralarına taşıyarak dünyanın dört bir yanına yayılmasını sağlamıştır (Lane, 2000:304, Gruening, 2001:2).

Eski Doğu Bloğu ülkeleri ile, gelişmekte olan ülkelere bir çoğu da bu sürece katılmış ve yönetim yapılarında köklü reformlar yapma yönünde adımlar atmışlardır. Danimarka’dan Yeni Zelanda’ya, eğitimden sağlığa, merkezi yönetimden yerel yönetimlere, zengin Kuzey’den yoksul Güney’e YKY kapsamında hep benzer çözümler önerilmiştir (Hood, 1991:8).

YKY’nin uygulamalarında genel eğilimler ortak olmakla birlikte, siyasi, kültürel ve idari farklılıklara bağlı olarak ülkeler farklı yönetim biçimlerine geçişi hedeflemişlerdir. Yeni Zelanda, Avustralya, İngiltere, Kanada, Amerika Birleşik Devletleri, İrlanda, İsveç, Finlandiya, Danimarka ve Hollanda’nın oluşturduğu grup, performans yönetimine geçiş için reform çalışmaları yaparken; Norveç, Avusturya, Almanya, İsviçre, Belçika, Fransa geleneksel kamu yönetim anlayışı ile beraber performans odaklanmış karma bir yönetim için reform çalışmalarını sürdürmektedir. Benzer bir şekilde Güney Kore, Tayland, Güney Afrika, Yemen, Şili gibi birçok gelişme yolundaki ülke kamu yönetiminde reform sürecine katılmıştır. Tüm bu örnekler, yeniden yapılanmada ortak özellikler kadar ülke şartlarının da önemli olduğunu ortaya koymaktadır.

YKY kapsamındaki uygulamaların tüm dünyada yaygınlaşmaya başlaması, toplumların farklı kesimlerinde farklı tepkilere yol açmış, bazıları tamamıyla YKY’ ni desteklerken bazıları da GKY anlayışına sıkı sıkıya sarılmışlardır.

YKY’nin dünyada hızla yayılması konusunda IMF, Dünya Bankası, OECD gibi uluslararası örgütlerin önemli bir etkisi olmuştur (Rose, 1991:19). Bu uluslararası örgütler YKY’nin yayılması sürecinde bilgi akışını etkin bir biçimde kontrolünde tutmuş hatta

yönlendirmiş ve genel bir politika olması konusunda uzlaşa sağlayarak ‘yönetimsel bilgi birikimi’ sunmuşlardır (Common, 1998a:447). Bu kuruluşlar aracılığıyla YKY ilkeleri, kamu sektörünü yeniden yapılandırırken uyulacak altın standartlar haline getirilmiş, dünyanın en gelişmişinden en yoksuluna kadar tüm ülkelerinde aynı ilkeler paketinden daha etkin, daha etkili ve daha az pahalı kamu yönetimi yaratmasının beklenilmiş, bunun sonucunda uluslararası örgütlerde hakim ‘bir model hepsine uyar (one-size-fits-all)’ yaklaşımı dikte edilmiştir (Peters, 1997:71).

YKY ilkelerinin dünyanın dört bir yanında artan sayıda ülkedeki yükselişi kamu yönetimi alanındaki ‘en çarpıcı uluslararası gelişme’ olarak nitelendirilmiştir. (Dunleavy ve Hood, 1994:10) YKY’yi ‘tarihin uluslararası yürüyüşü’ olarak tanımlarken Barzelay (2000:209) onun ‘tarihsel bir gerçeklik’ olduğunu söyler. YKY savunucularına göre bu yeni yaklaşım çağdaş kamu yönetimi alanında ortaya çıkan ‘yeni bir paradigmadır.’ Bunlar YKY’nin dünya çapında bir olgu ve ülkelerin sosyal, kültürel ve siyasal yapılarına bağlı olmaksızın evrensel olarak uygulanabilir bir anlayış olduğunu, bir ülkeden diğerine hızla ve karşı konulamaz bir güçle bir tür küresel dalga biçiminde yayıldığını söyler (Sözen ve Shaw, 2002:475),

Yeni Kamu Yönetimi anlayışının tüm dünyada hızla yayılması, “Geleneksel kamu yönetiminin başarısızlıklarını ve hatta moral çöküntüsünü gidermenin yegâne yolu” olarak görülmüş (Hood, 1991:4) ve “Wilson’un ikilemi, Taylor’un Bilimsel Yönetimi ve Weber’in hiyerarşik kontrolü üzerine kurulmuş olan GKY Paradigması’nın artık bir ölü olduğunu” savunulmuştur (Common, 1998b:60).

Dünya üzerinde yeni kamu yönetimi uygulamalarına ilişkin sorulacak temel soru; ülkelerin gelişmişlik düzeyi ve sosyo-kültürel altyapıları dikkate alınmadan aynı zaman periyodu içinde tüm ülkeler üzerinde uygulanmasının ve bu uygulama sonucu benzer sonuçlarının alınıp alınmayacağıdır. Osborne ve Geabler’e göre (1993), ‘tek bir YKY modeline doğru kaçınılmaz bir küresel gidiş’ gerçekleşmektedir. Buna karşın tek tip yeni kamu yönetimi anlayışı düşüncesinin gerçekçi olmadığı gibi (Dunleavy ve Hood, 1994:13), Ferlie ve diğerleri (1996) de iddiayı fazlasıyla basitleştirilmiş ve öngörüye dayandırılmış bir tutum olarak nitelemişlerdir. Mathiasen’e (1999:92) göre de YKY kapsamındaki kamu yönetimi reformlarında tek bir en iyi model yoktur, reformlar yapılırken yerel koşulların dikkate alınması gereklidir ve bundan dolayı da YKY’nin etkinliği ve uygulanabilirliği ülkeden ülkeye farklılık göstermektedir. Zira YKY, yerel etkilere fazlasıyla açıktır ve farklı ülkelerde yerel tarihe, kültüre, ülkedeki ve ilgili kamu örgütündeki siyasal ve yönetimsel liderliğe bağlı olarak değişen, farklı YKY türleri ortaya çıkmıştır. Geri (2001:445) de aynı noktaya dikkati çeker ve genelde YKY, bir dizi ortak ilkeyi içerse de, Brezilya’dan Fransa, Kore, Portekiz, İsveç ve Britanya’ya kadar pek çok ülkede uygulamaya konulan YKY reformlarının bu ülkelerdeki başta merkezi yönetimin temel örgütsel yapısını değiştirmeye derecesi üzere kapsam ve özellik bakımından büyük farklılıklar gösterdiğini belirtir. Bununla beraber YKY anlayışının “Anglo Sakson” bir orijinden geldiği ve bu anlayışının temsil ettiği kültür ve tarihten kaynaklandığı tespiti yapılmıştır (United Nations, 2005: xi).

Yeni Kamu Yönetimi anlayışının dünya uygulamaları incelendiğinde gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin hiçbirinde yegane kamu yönetimi paradigması haline gelmeyi başaramadığı görülmektedir. YKY’yi benimseyen ülkelerdeki kamu yönetimleri

incelendiğinde, hiyerarşiye dayalı bürokratik yapıların tamamıyla ortadan kalkmadığı ya da sözleşmecî kamu yönetimi modelinin tamamen egemen olmadığı görülmektedir. Bazı alanlarda çok çarpıcı YKY reformlarının gerçekleştirilmiş olduğu pek çok ülkede bile hala çoğu yönetsel etkinliğin, geleneksel model esaslarına göre işleyen bürokratik örgütler tarafından görülmesine devam edilmektedir (Manning, 2001:300).

Bununla beraber YKY anlayışının uygulamaya sokulması amacıyla gerçekleştirilen reformların maliyetinin, işlem maliyetlerindeki azalma dolayısıyla sağlanacak etkinlik kazanımlarını aştığıdır. Örneğin bazı ülkelerde kamusal işlerin yürütülmesinde hizmet sağlayıcısı olma işlevi ile hizmeti doğrudan sunma işlevinin birbirinden ayrılması (the separation of purchasers from providers) hesap verilebilirliği azaltırken eşitsizliğin artmasına neden olmuştur. Özerkleştirme ve özelleştirmeden elde edilen başarılar da sınırlıdır. Asya, Afrika ve Latin Amerika'daki ülkelerde Tarımsal Araştırma Enstitülerinin özerkleştirilmesinden elde edilen başarıların değerlendirilmesine ilişkin olarak yürütülen çalışmalar bu uygulamayla hedeflenen amaçların başarılmasında ciddi sorunların bulunduğunu, özellikle Afrika'daki özerkleştirme uygulamalarının yönetimde etkinliği arttırmaktan çok, kurumları kapanmaktan kurtarmanın bir yolu olarak kullanılmakta olduğunu ortaya koymuştur (Manning, 2001:301). Yine Gill (2000:62) de makalesinde Yeni Zelanda'daki YKY reformlarından elde edilen başarıları saydıktan sonra halen mevcut sorunları ve YKY reformlarının neden olduğu yeni açmazları sıralamış, ardından da, Yeni Zelanda'da vatandaşın kamu hizmetlerinin kalitesine ilişkin beklentisiyle aldığı hizmetlerin kalitesi arasındaki farkın da hala sürdüğünü eklemiştir. Benzeri şekilde Hope (2001:133) da Afrika'daki YKY reformlarının genelde başarılı olmakla birlikte ciddi başarısızlıklarının da bulunduğunu belirtmiştir. Bu açıdan YKY anlayışının gelişmekte olan ülkeler içinse uygun bir yöntem olmadığı vurgulanmıştır (Manning, 2001: 195-196).

Sonuç olarak dünya uygulamaları dikkate alındığında YKY'nin başarısı hakkındaki genel değerlendirme; başarının bazı alanlardaki başarısızlıklarla karışık bir başarı olduğudur (Manning, 2001:301). YKY'nin kamu yönetimi alanındaki tartışmaları büyük ölçüde değiştirdiği ve bu alanda kullanılabilecek seçenekleri çeşitlendirdiği bir gerçektir. Bu bakımdan YKY'nin gerçek başarısının; heyecan verici ancak denenmemiş açılımlar getirmesi olmuştur (Manning, 2001:306).

2. Yeni Kamu Yönetimi Anlayışının Geleneksel Kamu Personel Rejimine Etkisi

2.1. Geleneksel Kamu Personel Yönetimi

Alman sosyolog Max Weber tarafından şekillendirilen ve “kamu sektörünün özel sektörden tümüyle farklı olduğu, kamunun, kamu hukuku çerçevesinde kalarak ve istihdam ettiği çok sayıda çalışan vasıtasıyla faaliyette bulunacağı ve kamu hizmetlerinin kamu sektörüne özgü harcama ve bütçeleme sistemi içerisinde yürütüleceği” varsayımlarına dayanan Geleneksel Kamu Yönetimi Anlayışı 20. yüzyıl boyunca kamu hizmetlerinin yürütülmesinin ve kamusal işlevlerin yerine getirilmesinin yegâne yolu olarak kabul edilmiştir (Haktankaçmaz, 2008:121).

Max Weber'in modelinin şekillendirdiği Geleneksel Kamu personel rejimi beş temel ilke üzerine oturtulmuştur.

İlk olarak sistem katı hiyerarşi kuralları ve tek rolü kamu çıkarlarına hizmet etmek olan tarafsız personel üzerine kurulmuştur (Hudges, 2017:22). Bu çerçevede bürokratik hizmet sunumu ilkesi getirilerek kamusal çıkara öncelik verilmiş, kamusal çıkarın sağlanması içinde yönetim ile siyaset arasında ayrıma gidilmiştir. Kamusal çıkarın sağlanması amacıyla görev yapan kamu görevlisinin siyasetçi karşısında korunması amacıyla da ömür boyu iş garantisi olan bir bürokrasi şekillendirilmiştir (Hudges, 2014: 29-31).

İkinci olarak kamu sektörü yönetim otoritesini yasalardan ve bu yasalarla ilişkilendirilen ve yasaların uygulanmasını gösteren kurallardan almaktadır. Bu yapıda, kamu görevlisinin ana görevi kurallarının uygulamasını sağlamaktır. Bu nedenle hiç kimse bireysel hareket edebilme hak ve yetkisine sahip değildir.

Üçüncü olarak bu model iş gücünün refahının korunması ve teşvik edilmesini amaçlayan “Paternalistic yönetim” tarzını belirlemiştir (Farhan and Horton, 1996:64). Öyle ki personelin verimliliği ve insan gücünün etkin kullanımından ziyade çalışanların refahı, güvenliği ve sağlığına daha fazla önem verilmektedir.

Dördüncü olarak kamu sektörünün her bir parçası standartlaşmış iş gücü kural ve pratiklerini içermektedir. Bunun anlamı benzer işi gerçekleştiren kamu personelinin coğrafi yerleşim dikkate alınmaksızın organizasyon içerisinde benzer kural ve şartlara tabi olmalarıdır. Bu standardizasyon ‘tam zamanlı istihdam’, ‘iş güvenliği’, ‘kamu hizmetlerinin hiyerarşisi içerisinde kariyer ve yükselme garantisi’ ile ‘kamu sektörünün büyük çoğunluğu için ömür boyu iş güvencesi’ içermektedir. Bu çerçevede bürokrasinin ilkelerine göre oluşturulmuş örgüt yapısı bilinen ve en iyi örgüt yapısı olarak kabul edilmiştir (Hudges, 2014: 29).

Beşinci olarak bu sistem kamu çalışanlarını politik baskılardan korumak amacıyla üst düzey yönetimi seçim metodu yerine görevlendirme metodunu kabul etmiştir. Öyle ki yöneticiler parti bağlantısı olmayan ayrı hükümet ajansları tarafından yürütülen bir sınavdan geçerek kamu hizmetine girmektedirler. Onlar hiyerarşinin en alt pozisyonundan başlar ve departman başı oluncaya kadar çalışma zamanına göre düzenli yükselmeyi hak ederler.

Personel açısından, bu sistem, çoğu kez, eşitliği garantilediği ve kurallara uyması halinde hayat boyu istikrarlı bir kariyer ve istihdam sağladığı için kamu personeli açısından popüler olmuştur. Ancak, 1970'lerin ekonomik krizlerinden sonra, geleneksel kamu personel yönetimi popülaritesini yitirmiş ve verimli bir yönetimin önünde bir engel olarak görülmüştür. Zira bu sistem katı bir hiyerarşiye sahip olduğu ve hızlı değişim ile başa çıkamadığı için eleştirilmiştir (Hudges, 2017: 24).

Bu eleştirilerin dört temel dayanağı vardır. İlk olarak geleneksel kamu personel rejimi içinde personelin seçim prosedürünün hantal ve yöneticilerin kontrolü dışında olması doğru personelin işe alınmasını zorlaştırmaktadır. İkinci olarak, geleneksel yönetim rejiminde kamu personelinin performansını ölçmek imkânsızdır. Bu nedenle, verimli ve etkili personel ayırımı yapmak zorlaşmıştır. Üçüncü olarak her kamu personeli performanslarından bağımsız olarak terfi sırasında eşit olarak değerlendirildiğinden, diğerlerinden daha iyi çalışanlar memnuniyetsiz olmakta ve sıkı ve verimli çalışmasına gerek kalmamaktadır. Ayrıca, performans yönetiminin yokluğu uygun ödüllendirme ve çıkarma prosedürlerini sağlamayı zorlaştırmaktadır. Son olarak, geleneksel insan kaynakları yönetimi

kavramına göre, kamu sektörünü yönetme yetkisi kanundan kaynaklanmaktadır ve hiç kimsenin bireysel olarak hareket etme hakkı yoktur. Bu nedenle, “kişisel yönetimde baskın faktör olan kurallar, yöneticilerin astları motive etme yetisini engellemektedir” (Bozeman ve Straussman, 1990: 75).

2.2. Yeni Kamu Yönetiminde Personel Rejimi

2.2.1. Doktrinel Altyapı ve Temel Bileşenleri

YKY'nin şekillendirdiği yeni kamu personel rejiminin hedefinde, sorunların kaynağı olarak görülen, geleneksel kamu yönetiminin yönetim biçimi olan bürokrasi ve onun ayırt edici özellikleri vardır (Pollitt and Bouckaert, 2011: 23). Geleneksel kamu yönetim anlayışında emirlerin ve hizmetlerin takibi, denetleme, yürütme gibi farklı anlamlara karşılık gelen “idare” (administration) kavramının yerini, hizmet etme, sonuçları kontrol etme ve sonuçlara ulaşmada kişisel sorumluluk alma gibi anlamları olan “yönetim” kavramı almıştır (Hughes, 2014: 26-27). İdare (administration) kavramı yerine yönetim (management) kavramını kullanan bu yaklaşım, özü itibarıyla kamu yönetiminden kamu işletmeciliğine olan bir dönüşümü ifade etmekte ve işletme yönetiminde kullanılan kavram ve yöntemleri kamu yönetiminde de uygulamaya yönelik uygulamaları hedeflemektedir. Bu çerçevede geleneksel kamu yönetiminde “Kamu Personel Yönetimi” başlığı altında tanımlanan kamu personel rejimi, YKY ile “İnsan Kaynakları Yönetimi” olarak yeniden dizayn edilmiştir. Boyne, Jenkins ve Poole'a (1999: 411) göre bu yeni dizaynın temel amacı kamu hizmetlerini daha “piyasa benzeri” yapmak suretiyle örgütsel performansı geliştirmektir. Bu çerçevede yeni kamu yönetimi anlayışının kamu personel rejimine diğer bir deyimle bürokratik mekanizmaların örgütlenme ve işleyişine yönelik doktrinel altyapısı aşağıda gösterildiği şekilde tanımlanmıştır.

Tablo 1. YKY'nin kamu personel yönetimine yönelik doktrinel altyapısı

DOKTRİN	ANLAMI	GEREKÇE
Kamu organizasyonunda profesyonel yönetime geçiş gerekmektedir.	Kamu organizasyonlarının üst düzeyindeki personele serbestçe yönetim hakkı verilmelidir.	Hesap sorabilme ilkesi, sorumluluğun açıkça tanımlanmasını gerektirir.
Açıkça belirlenmiş standartlar ve performans yönetimine geçilmelidir.	Başarının göstergesi olarak amaç ve hedeflerin tanımlanması ve ölçülmesi gerekir.	Hesap verebilmenin anlamı açıkça belirlenmiş amaçlardır.
Çıktı kontrolüne büyük önem verilmelidir.	Kaynak tahsisi ve ödüller performansa ilişkilendirilmelidir.	Prosedürlere uygunluktan ziyade sonuçlara vurgu yapılması ihtiyacı vardır.
Kamu sektöründe daha fazla rekabete doğru değişim gerçekleşmelidir.	Kamu sektöründe pazar disiplini, dönemsel kontratlara ve ihale usulüne geçiş sağlanmalıdır.	Düşük maliyetler ve iyi standartlar için rekabet şarttır.
Özel sektör yönetim kriterlerine vurgu yapılmalıdır.	Geleneksel kamu servisi etiklerinden daha esnek kurallara ve personel kiralama sürecine geçiş sağlanmalıdır.	Kamu sektöründe başarılı kesinleşmiş özel sektör araçlarına ihtiyaç vardır.
Kamu sektörü kaynak dağılımlarında disiplinli davranış ve sorumluluğun vurgulanması gerekir.	Direkt maliyetlerin kesilmesi, işgücü disiplinin artırılması gerekir.	Kamu sektörü kaynak taleplerinin kontrol edilmesi ihtiyacı vardır.

Kaynak: Hood, : 9-12; Pollitt and Bouckaert, 2011: 10-12; Hughes, 2017: 50-70.

Yeni Kamu yönetimi ile hedeflenen dönüşüm ile minimal devlet içerisinde esnek, adem-i merkeziyetçi, yumuşak hiyerarşiye sahip, piyasa yönelimli ve küçük ölçekli yapılara dönüştürülmüş bir kamu yönetimi yapısı şekillendirilmiştir. Yeniden şekillendirilen kamu yönetiminde; etkinlik, verimlilik, ekonomiklik, şeffaflık, performans yönetimi, hesap verebilirlik, vatandaş odaklılık, girişimci yapı, hizmetlerde kalite, yetki paylaşımı, çıktı ve sonuç odaklılık, risk almaya isteklilik, rekabet, katılım, kaynak kullanımında disiplin, politika oluşturma ve hizmet sunumunun birbirinden ayrılması temel ilkeler olarak belirlenmiştir.

Bu hedefi gerçekleştirebilmenin temel şartları ise kamu kesimine özel sektör kurallarının uygulanması ve kamu organizasyonlarının sorumluluk ve performans dayalı olarak yeniden yapılandırılması olarak belirlenmiştir. Bu şartları sağlayabilmek amacıyla politika belirleme sürecini yönetimden ayıran ve siyasal organlarca amaçlar belirlendikten kamu hizmetlerinin ne şekilde etkin ve verimli şekilde yerine getirileceği hususuna odaklanan YKY anlayışı (Lane, 2000:304), kamu hizmeti anlayışında temel bir paradigma değişikliği meydana getirmiş, bürokrasinin doğrudan kamu hizmeti sağlamak yerine bunda dolaylı bir rol üstlenmesini öngörmüştür.

2.2.2. Yeni Kamu Yönetimi Anlayışının Geleneksel Kamu Personel Rejimine Etkileri

Yeni kamu yönetimi, yukarıda özetlenen doktrinel altyapısı ve belirlediği temel bileşenleri ile geleneksel kamu yönetimi yaklaşımının kamu personel rejimine yönelik temel paradigmaları üzerinde radikal değişiklikler meydana getirmiştir.

İlk olarak kamu sektöründe profesyonel bir yönetime geçilmesi hedeflenmiştir. Profesyonel bir yönetim ile temel amaç geleneksel personel yönetiminin sertliğini aşmak ve sistemi daha esnek hale getirmektir. Böylece yerleşik kurallara ve düzenlemelere uygun olarak sadece hükümet politikalarını uygulayan az ya da hiç takdir yetkisi bulunmayan ve doğrudan hiçbir sorumluluğu olmayan geleneksel kamu yöneticisinin aksine kendi özel yetki alanında her türlü kararı ve sorumluluğu alabilen yeni kamu yöneticisine geçiş sağlanacaktır. Bu yaklaşımın altında yatan temel fikir yöneticilerin serbestçe karar alabilmeleri ve aldıkları kararın sorumluluklarını taşıyabilmelerini sağlamaktır. Böylece yöneticilerin kendilerine verilen görevleri yerine getirebilmeleri için yönetsel yöntem ve kaynakların kullanımında kamu yönetiminde nadir rastlanacak esneklik tanınması gündeme gelmiştir. Böylece geleneksel kamu yönetiminin “meçhul bürokrati”, yeni kamu yönetimi anlayışı ile doğrudan görünür ve kamuoyuna sorumlu yönetici ile değiştirilmektedir (Falconer, 2000).

İkinci olarak kamu yönetiminde profesyonelliğe geçiş ile üst düzey kamu yöneticileri geleneksel kamu yönetiminde olduğu gibi kariyer ilkesine bağlı olarak belirlenmek yerine sınırlandırılmış sözleşmeler yoluyla istihdam edilecektir. Bununla beraber sözleşmeyle istihdam edilen üst düzey kamu görevlileri de çalışacakları personeli belirleme, işe alma ve ne kadar ödeme yapılacağı konusunda özgür olma imtiyazı ile donatılmışlardır. Bu yeni sistem ‘hiyerarşik bir modelden yarı-kontrata dayalı bir modele’ geçiş (Dowding, 1993: 245) olarak tanımlanmıştır.

Yeni Kamu yönetimi anlayışı çerçevesinde kamu yönetiminde profesyonelleşme yönünde en çarpıcı örnek İngiltere de yürürlüğe giren “Next Step Agencies” uygulamaları

olmuştur. Next Steps girişimini adını dönemin Başbakanı Thatcher'in etkinlik danışmanı *Sir Robin Ibbot* tarafından oluşturulan rapordan almaktadır. 1988 yılında yayımlanan rapor, *Kamu Yönetiminin Geliştirilmesi: Gelecek Adımlar* (Improving Management in Government: the Next Steps) adını taşımaktadır. Esasen bu rapor 1960'lı yıllarda Fulton Raporuyla ileri sürülen görüşlerin yeniden şekillendirilmesiyle oluşturulmuştur. Bu raporlarda iki temel prensibe yer verilmiştir: Bunlardan ilki, bakanlıkların içerisinde yer alan birimlerin etkinlik esasına göre belirli yetki alanlarının oluşturulmasıdır. İkincisi ise bakanlıkların yetki alanındaki spesifik konularla ilgili olan ve bakanlıklardan ayrı yapılandırılacak ama ilgili bakanın rehberliğinde çalışacak yürütme kurullarının oluşturulmasıdır. Bu çerçevede raporda geliştirilen yeni yaklaşımın en temel özelliği, politika geliştirme dışında kalan yürütme görevlerinin ayrı ve küçük birimler eliyle görülmesidir. Bu ayrı birimlere Executive Agencies adı verilmektedir. Buna göre bakanlıklar, parçalanarak çok sayıda yürütme kurullarına dönüştürülmüştür. Bu yapı, her bir bakanlığın bünyesinde yer alan ve bakan tarafından belirlenen temel politikaların uygulanmasını mikro düzeyde izlemekle görevli olan, belirli alanlara yoğunlaşmış, geniş bir takdir yetkisine sahip, kendi bütçe ve personel rejimi bulunan kurullardan meydana gelmektedir (Greer, 1993: 127).

Bu yaklaşım ile sistemi hizmet sunumuna odaklamak üzere yeniden yapılandırmak amaçlanmaktadır. Raporda hizmet sunumunda etkililiğin artırılması için yapısal değişikliğin yetmeyeceği, gerçek bir gelişmenin ilgililerin sonuçlardan kişisel olarak sorumlu olmasıyla sağlanabileceği üzerinde de durulmuştur. Bu çerçevede sahiplenme ve kişiselleştirme duygusu yaratmanın önemine değinilmiştir. Bu amaçla Executive Agency'lerin yönetiminden tek bir yönetici (Chief Executive) yetkili ve sorumlu tutulmuştur. Tepe yönetici bakana karşı direkt ve sınırsız sorumludur. Bakan gerekli kaynakları ve yıllık performans hedeflerini belirlemekte, bu hedefleri kamuoyu ve parlamento ile paylaşmakta ve yönetsel sorumluluğu ise tamamen yöneticiye bırakmaktadır. Yönetici bu mevcut kaynaklarla en iyi sonucu almak için en iyi yönetimin nasıl yapılacağı konusunda özgür bırakılmaktadır (Greer, 1993: 128).

Yeni kamu yönetimi, geleneksel kamu yönetimi yaklaşımının kamu personel rejimine yönelik getirdiği üçüncü paradigma değişimi ise açıkça belirlenmiş performans standartları ile ölçütlerinin geliştirilmesi ve kamu personelinin belirlenmiş performans standartlarına göre değerlendirilmesidir (Hood, 1991: 4-5). Bunun sağlanabilmesi için yöneticilerden ne beklendiği açıkça ortaya konulmalı ve yöneticiler bu sonuçlardan sorumlu tutulmalıdırlar. Ayrıca yöneticiler kullandıkları kaynaklar ve bu kaynakların kullanımı sonucu ulaştıkları sonuçlara göre sorumlu tutulmalıdır. Bu nedenle net standartlar ve performans değerlendirme kriterleri oluşturulması hedeflenmiştir. Bu yaklaşım "girdilerden çok çıktılara, süreçlerden çok sonuçlara odaklanmak" olarak tanımlanabilir. Bu yeni reformun temel amacı, personelin organizasyonel hedeflere ulaşılmasına olan katkısını değerlendirmek ve personelin hedeflere ulaşmasındaki başarısına göre ödüllendirilmesini sağlamak ve yaptırım uygulamaktır. Bu geleneksel kamu yönetimi anlayışı ile kamu personeline sağlanan ömür boyu iş garantisi ve yıllara göre kariyer garantisi ilkesine açıkça bir meydan okuma niteliğindedir.

Kamu yöneticilerinin performans ölçümlerine tabi kılınması, kamu organizasyonunda personelin sorumluluklarına doğrudan odaklanması ve görevlerini etkin ve etkili şekilde gerçekleştirmesine yönelik bir disiplin meydana getirmiştir. Bu ölçümler 'çıktı' odaklı olarak değerlendirilmekte ve proaktif kamu yönetimi sadece mevcut kaynaklar

ile hangi sonuçlara ulaşıldığına odaklanmıştır. Bu yüzden sadece bireysel bazlı performastan ziyade kamu örgütlenmesindeki her bir birimin kendi aktivitelerinin sonuçlarından ortak sorumlu olması sonucu doğurmaktadır. Geleneksel kamu yönetiminin mali tablolarının yerini performans kriterleri, performans ölçümleri ve performansa dayalı maaş anlaşmaları almıştır. Bu kapsamda performans hedeflerini gerçekleştirecek kamu personelinin işe alınması önem arz etmeye başlamıştır.

Geleneksel kamu personel rejiminde dördüncü paradigma değişimi ise kamu personel yönetiminde özel sektörün insan kaynakları uygulamalarına yapılan vurgudur. Kamu hizmetlerinin sunumunda verimliliğin sağlanması için kamu organizasyonunun yönetiminin işletme yönetiminin ilkeleri ile ilişkilendirilmesi gerektiği fikrinden hareket edilmiştir. Bu kapsamda göre kamu personelinin işgal ettiği kadrodan ziyade niteliklerine uygun pozisyonlarına yerleştirilmesi, performans değerlendirilmelerinin yapılması ve buna göre ekstra ödemelerle ödüllendirilmesi gibi özel sektör tekniklerinin kamuda uygulanması önerilmektedir. Bu ilkelerin uygulamaya girmesi ile kamu yönetimi artık 'ömür boyu iş garantisi', 'kıdem bazlı pozisyon' ve 'hiyerarşideki pozisyonla orantılı maaş' gibi geleneksel personel uygulamalarını terk edecektir. Bunun yerine çalışana yarı zamanlı ve geçici sözleşmeler teklif edilecek ve personelin maaş ve kariyer beklentileri performansları ile ilişkilendirilecektir.

Yeni kamu yönetimi anlayışının geleneksel kamu personel rejimi üzerine son etkisi ise 'rasyonel yönetim' den paternal yönetime geçiştir. Buna göre rasyonel bir insan kaynakları yönetimi, 'eşitlik kavram, çalışanların refah beklentisi ve sendikalarla iyi ilişkiler kurmak' kavramlarıyla yönlendirilemez. Yeni kamu yönetiminde 'etkili iş performansı, müşterilere yüksek hizmet ve üretim kalitesi ve ödenen verginin karşılığının sunumu' kavramlarına vurgu yapılmıştır (Farnham ve Horton, 1996: 72). Öncelikle müşteri ihtiyaçlarının karşılanması ve finansal performansın sağlanmasına yapılan bu vurgular kamuya girişte ve yükselmede eşit imkanlar ve görev sürecince hizmet içi eğitim konularına verilen önemin azalmasına sebep olmuştur (Boyne, Jenkins, Poole, 1999: 416).

Kamu sektöründe etkinlik ve verimliliğin sağlanması amacıyla geleneksel kamu personel rejimi üzerinde ciddi paradigma değişimi öngören yeni kamu yönetimi anlayışının özel sektör uygulamalarına yaptığı vurgu ile bir yandan profesyonel yönetim anlayışına geçiş ile kamu yöneticilerine daha geniş esneklik ve takdir yetkisi tanınması sağlanırken, diğer yandan performansa dayalı kamu personel yönetimine geçiş ile iş motivasyonunun artırılması ve yükselme kriterlerin hizmet süresinden ziyade başarıyla ilişkilendirilmesi gibi birçok olumlu etki ortaya çıkmıştır.

YKY'nin personel rejimi bu olumlu etkilerine karşın, doğrudan kamu personeli ve personelin organizasyonla olan ilişkisi açısından olumsuz etkileri olduğu gerekçesiyle eleştirilere de maruz kalmıştır.

İlk olarak kamuya personel seçim sürecinin hızlandırılması ve personeli ile yapılan kısa süreli sözleşmeler, çalışanlar arasında güvensizlik duygusuna yol açmış ve iş ortamındaki istikrarsızlığın bir sonucu olarak personelin eskiden olduğu kadar işe motive olamadıkları görülmüştür. Geleneksel kamu yönetimdeki kurallara uyulduğu sürece ömür boyu iş garantisi yerini kısa süreli sözleşmeli çalışma esasına bırakınca kamu personeli

üzerinde sözleşmeyi kaybetme baskısı oluşmuştur. Bu da birçok kamu görevlisinin “kuşatma altında” oldukları hissini yaşamalarına sebebiyet vermektedir (Hudges, 2017: 54).

İkinci olarak kısa süreli iş sözleşmeleri, beraberinde başarısız ve performansı düşük personelin iş akdinin istenildiği zaman sonlandırma imkanı vermesi kamu kurumlarını hizmet içi eğitim ve personel gelişimine yatırım yapması konusunda isteksizliğe itmiştir (Flynn, 2016: 84).

Üçüncü olarak ise sözleşmeli kamu yönetim modeli ile üst düzey kamu yöneticilerine istediği personeli seçme hakkının verilmesinin kamuda ‘patronaj’ sistemine geçişe izin vereceği ve kayırmacılığı arttıracığı iddia edilmiştir (Lane, 2000:224). Bu modelde yeni getirilen işe alım koşulları nedeniyle eşit olmayan bir ücret dağılımı ve istihdam şartlarında daha az şeffaflığa sebebiyet verecektir (Morris, 1999: 74).

Dördüncü olarak kamuda belirlenen hedefleri gerçekleştirmek için üst düzey kamu yöneticilerince yeterli sayıda personel seçme ve sözleşme yolu ile kiralama imkanının sunulması nedeniyle gelecekteki insan kaynağı planlamalarına gerek kalmamaktadır. İç yönetimdeki bu değişikliklerin sonucu olarak kariyere dayalı yükselme beklentisi ile işten çıkarılmanın şartları geleneksel kamu personel rejiminin belirlediği ilkelere göre daha belirsiz hale gelmiştir (Hughes, 2017: 65).

Beşinci olarak, YKY anlayışına göre politika oluşturma görevleri, doğrudan hizmet sunumu ve düzenleme görevleri birbirinden ayrılmalıdır. Buna göre geleneksel kamu yönetimdeki gibi siyasetçi ile bürokrat arasındaki keskin çizgi yumuşatılmaktadır. Siyasetçi temel politika hedeflerini belirleyecek, bu hedefleri gerçekleştirecek kamu yöneticileri seçecek, yöneticilerde özerk ve esnek bir profesyonel kamu yönetimi içinde performansa dayalı bu hedefleri gerçekleştirmeye çalışacaktır. Ancak üst düzey kamu yöneticilerine bu kadar yetki verilmesinin seçilmiş politikacıları hesap vermektan uzaklaştırarak, tüm sorumluluğun kamu görevlilerinde kalmasına sebebiyet vereceği endişesi gündeme getirilmektedir (Martin, 1993: 44).

Son olarak kamu sektöründe özel sektör modellerine yapılan vurgu tartışma konusu olmaktadır. Burada ana eleştiri özelleştirilmiş kişisel değerlerin toplumun ortak ideal ve değerlerinin önüne geçirilmeye çalışılması üzerinedir (Goodsell, 2004:151). Geleneksel kamu yönetiminin tarafsızlık, eşitlik, bütünlük, temsil, dürüstlük, kariyer, refah, adalet ve vatandaşlık kavramlarının yerini YKY anlayışı ile etkinlik, verimlilik, rekabet, çıktı ve kar kavramları almıştır (Haque, 2000: 601). Bunun yanında YKY anlayışının vurguladığı gibi kamu sektörünün özel sektörden tamamıyla ayırıcı niteliklere sahip olduğu iddiasının yanlış olduğu (Kickert, 1996: 12) doktrinde vurgulandığı gibi, özel sektör organizasyonlarının kamudan daha etkili ve verimli olmadığına dair çalışmalarla (Rainey and Chun, 2005: 82) YKY ‘nin personel rejimine eleştiriler sunulmaktadır.

YKY anlayışının kamu personel rejimine sunduğu ilkelere biri olan özel sektörde uygulanan performans kriterlerinin kamusal hizmet üretiminde kullanılması prensibinin kamu hizmeti üretim sürecinde her zaman mümkün olmadığı ileri sürülmüştür. Falconer’e göre bu zorluğun iki temel nedeni vardır (2000). İlk olarak birçok kamu kuruluşu, tekeli hizmet sağlayıcısıdır. Örneğin bir sosyal güvenlik sistemi tektir ve bu hizmetten yararlananların gidebileceği alternatif bir kurum yoktur. İkinci olarak, kamu sektörü her

zaman tanımlanabilir bir kamu hizmeti sunmaz. Örneğin bir üniversite ne üretir ve burada performans ne ile ölçülecektir. Veya bir cezaevi hizmeti tarafından sunulan ürün nedir? Tüm bu sorular kamu sektöründeki performans ölçümlerini zorlaştırmaktadır.

Sonuç

Dünyada kamu yönetiminin yeniden yapılanması süreci 1980'li yıllarda New Public Management (Yeni Kamu Yönetimi) anlayışı ile İngiltere de başlamış olup Kuzey Amerika Kıtasından Avustralya'ya kadar birçok ülkede devrim niteliğine varan değişimlere sebep olmuştur. Öyle ki 1980'lerin başından beri dünyada ideolojik, ekonomik ve siyasi alanda ortaya çıkan değişimlerin bir sonucu olarak geleneksel kamu yönetimi anlayışı birçok gelişmiş ülkede değişim içine girmiş bulunmaktadır.

Dünyadaki gelişmeler ve batı demokrasilerinde halktan gelen talepler doğrultusunda gerçekleştirilen kamu yönetimindeki yeniden yapılanma, etkinliğin ve etkililiğin artırılması eksenine oturmaktadır. Bu kapsamda daha esnek ve piyasa odaklı bir kamu yönetimi anlayışı öngören bu model, kamu sektöründe özel sektör prensiplerinin uygulanması ilkesini prensip olarak belirlenmiş ve geleneksel bürokratik hiyerarşik modelden vazgeçilmesi üzerine kurulmuştur. Bu yeni modelde vatandaş ve devletin rolleri yeniden belirlenmiş ve sistemdeki değişiklikler hem yönetim anlayışında hem de yönetim yapılarındaki değişim olarak kendini göstermiştir.

Kamu yönetiminde köklü bir anlayış değişikliğine neden olan YKY'nin personel yönetimine yönelik temel bileşenleri; kamu sektöründe profesyonel esnek yönetime geçilmesi; açıkça belirlenmiş performans standartları; kamuda yükselmenin performans sonuçlarıyla eşleştirilmesi, süreç odaklı bir yapıdan çıktı kontrolleri ve sonuç odaklı yapıya geçilmesi; yönetim-siyaset arasındaki keskin ayrımdan siyasetin öncelikleri belirlediği sürece geçiş; yönetilebilir birimler oluşturmak suretiyle büyük yapıları örgütlerin daha fonksiyonel optimal birimlere dönüştürülmesi ve dikey örgüt modelinden yatay örgüt modeline geçilmesi; kamu sektöründe özel sektör yönetim tekniklerinin uygulanabilmesi, daha az kaynak kullanarak daha fazla çıktı üretebilmek için kaynak kullanımında disiplin ve tasarrufa yönelme şeklinde özetlenebilir.

Türkiye'de ise özellikle 1990'lı yılların başından itibaren kamu yönetiminde şeffaflaşma, kamu hizmetlerinin sözleşmeler yoluyla özel sektöre gördürülmesi, kamu yönetiminde etkinlik ve verimliliği sağlamak amacıyla performans ilkelerinin belirlenmesi gibi Yeni kamu Yönetimi anlayışının öngördüğü ilkeler yürürlüğe sokulmuştur. Kısmi ve kurum bazlı gerçekleşen bu uygulamaların tüm kamu yönetimine ve hukuk sistemine sirayet etmemesi nedeniyle geleneksel kamu yönetimi anlayışından tam anlamıyla uzaklaşamamıştır. Ancak özellikle 2017 Anayasa değişikliği sonrası yürürlüğe giren Cumhurbaşkanlığı hükümet sisteminin öngördüğü yeni kamu personel hukuku, YKY anlayışının geleneksel kamu personel rejimine yönelik önerdiği çözümlerle paralellik arz etmektedir. Bu çerçevede yürürlüğe giren 1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi, 2 sayılı Genel kadro ve Usulü Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ve 3 sayılı Üst kademe Yöneticileri ile Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Atama Usullerine Dair Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi dikkat çekici örnekler içermektedir. Yatırımcı bakanlıkların birçoğuna siyaset ve bürokrasi dışı üst düzey özel sektör temsilcilerinin atanması, bunlara istedikleri personel ile çalışma imkânı verilerek personel

seçimi konusunda esneklik tanınması, üst düzey kamu görevlilerinin atanma usul ve ilkelerinin yeniden belirlenmesi ve adalet ve güvenlik hizmetleri dışında kamu personelinin sözleşmeli personele geçirilmesi çalışmaları bu kapsamda dikkate değer uygulamalardır.

Kaynakça

- Barzelay, Michael (2000). "How to Argue About The New Public Management", *International Public Management Journal* 2, pp.183-216.
- Boyne, G., Jenkins, G., Poole, M. (1999). "Human Resources Management in the Public and Private Sector: An Empirical Comparison", *Public Administration*, Vol.77, No:2, pp.407-420.
- Bozeman, B. and Straussman, J. D. (1990). *Public Management Strategies Guidelines for Managerial Effectiveness*, Jossey-Bass Public Administration Series, San Francisco, Jossey-Bass.
- Common, R. K. (1998a). "Convergence and Transfer: A Review of the Globalisation of New Public Management", *International Journal of Public Sector Management*, 11(6): pp.440-50.
- Common, R. K. (1998b). "The New Public Management and Policy Transfer: the Role of International Organizations", Martin Minogue, Charles Polidano ve David Hulme (Ed.), *Beyond The New Public Management-Changing Ideas and Practices in Governance*, pp.59-75. Cheltenham: Edward Elgar.
- Dunsire, A. (1995). "Administrative Theory in the 1980s: A Viewpoint", *Public Administration*, 73. vol. 1995, pp. 17-40.
- Dowding, K. (1993). 'Managing the Civil Service; Structure and Management' in *Managing the United Kingdom ;An Introduction to its Politic Economy&Public Policy*, London, Sage Publications.
- Dunleavy, P., Hood, C.C. (1994). "From Old Public Administration to New Public Management", *Public Money and Management*, 14/2, pp.9-16.
- Fábíán, A. (2010). "New Public Management And What Comes After", *Issues Of Business And Law*, Vol: 2: pp.36-45.
- Falconer, P., K. (2000). *Public Administration and the New Public Management: Lessons from the UK Experience*, (<https://sihombing17.files.wordpress.com/2010/01/6-public-administration-and-new-public-management.pdf>), (date of access: 28.12.2017).
- Farnham, D., Horton, S. (1996). *Managing People in the Public Services*, London, Mcmillan.
- Ferlie, E., Ashburner, L., Fitzgerald, L., Pettigrew, A. (1996). *The New Public Management in Action*, Oxford University Press, Oxford.
- Flynn, N., Alberto A. (2016). *Public Sector Management*, London, Sage Publication.
- Geri, L. R. (2001). "New Public Management and The Reform of International Organizations", *International Review of Administrative Sciences*, 67: pp.445-60.
- Goodsell, C., T. (2004). *The Case for Bureaucracy. A Public Administration Polemic*, Washington DC: C. Q. Press.
- Greer, P. (1996). "The next Step Initiative: An Examination of the Agency Framework Documents". Ed.: D.J. Galligan, Oxford, Oxford University Press.

- Gruening, G. (2001). "Origin and Theoretical Basis of New Public Management", *International Public Management Journal*, 4:pp.1-25.
- Haktankaçmaz, İ. (2008). Yeni kamu Yönetimi Yaklaşımı: Kamu Sektörü Sorunlarına Çözüm mü? Geçici Bir Moda mı? , *Türk İdare Dergisi*, Yıl.80, Sayı 461, s.121-133.
- Haque, M. S. (2000). "Significance of Accountability under the New Approach to Public Governance", *International Review of Administrative Sciences*, 66 (4), pp. 599-617.
- Hood, C.C. (1991). "A Public Management for All Seasons?", *Public Administration*, 69/1, pp.3-19.
- Hope, Kempe Ronald (2001). "The New Public Management: Context and Practice in Africa", *International Public Management Journal*, 4: pp.119-34.
- Hughes, O. E. (2014). *Kamu İşletmeciliği ve Yönetimi*, Çeviren: Buğra Kalkan, Bahadır Akın ve Şeyma Akın, BingBang Yayınları, Ankara.
- Hughes, O. E. (2017). *Public Management and Administration, An Introduction*, 5.th ed., Palgrave, Macmillan.
- Kickert, W. J. M. (1996). *Public Management in the United States and Europe*, paper presented for the conference on the New Public Management in International Perspective Institute of Public Finance and Fiscal Law, St Gallen.
- Laking, R. (2000). "Don't Try This at Home? A New Zealand Approach to Public Management Reform in Mongolia", *International Public Management Journal*, 2: pp.217-235.
- E. J. Lane (2000). *The Public Sector*. London: Sage.
- L. E. Lynn (1998). "A Critical Analysis of the New Public Management", *International Public Management Journal*, C.1:s.109.
- Manning, N. (2001). "The Legacy of New Public Management in Developing Countries". *International Review of Administrative Sciences*, 67(2), pp. 298–312.
- Martin, B. (1993). *In the Public Interest – Privatization and Public Sector Reform*, London, Zed Books.
- Mathiasen D. G. (1999) "The New Public Management and Its Critics", *International Public Management Journal*, 2(1): pp.90-111.
- Morris, G. (1999). "Fragmenting the State: Implications for Accountability for Employment Practices in Public Services", *Public Law*, Spring 1999, pp.64-93.
- OECD, (1995). *Governance In Transition - Public Management Reforms In OECD Countries*, Background Paper by the Secretariat , Paris.
- OECD, (2000), *Recent Developments And Future Challenges In Human Resource Management In OECD Member Countries*, Background Paper by the Secretariat, Paris.
- Osborne, D., Gaebler, T. (1993). *Reinventing Government, How the Entrepreneurial Spirit is Transforming the Public Sector*, Plume, USA.
- Peters, B. G. (1997). "Policy Transfer Between Governments: The Case of Administrative Reforms", *West European Politics*, 20(4):pp.71-88.
- Pollitt, C. (1997). *Managerialism and the Public Services: The Anglo American Experience*, Hardcover, Blackwell.
- Pollitt, C. (1998). *Managerialism Revisited: Assesing Public Sector Reform*, London, McGillQuenss's University Press.

- Pollitt, C. (2000). "Is the Emperor in His Underwear? An Analysis of the Impacts of Public Management Reform", *Public Management* Vol 2, Issue 2, 2000, pp 181-199.
- Pollitt, C. (2007). "The New Public Management: An Overview of Its Current Status", *Administration and Public Management Review* (Revista "Administratie si Management Public" (RAMP)), Issue: 08: pp.110-115.
- Pollitt, C. and Bouckaert, G. (2011). *Public Management Reform: A Comparative Analysis of New Public Management, Governance, and the Neo-Weberian State*, Third Edition, Oxford University Press.
- Rainey, H. G., Chun, Y. H. (2005). "Public and Private Management Compared", In Ferlie E, Lynn L and Pollitt, C (eds). *The Oxford Handbook of Public Management*, Oxford : Oxford University Press, pp. 72-102.
- Rose, R. (1991). "What is Lesson Drawing?", *Journal of Public Policy*, 11(1):pp.3-30.
- Sözen, S. ve Shaw, I. (2002). "The International Applicability of "New" Public Management: Lessons From Turkey", *The International Journal Of Public Sector Management*, 15(6):475-486.
- United Nations, (2005). *Unlocking the Human Potential for Public Sector Performance. World Public Sector Report*, Department of Social and Economic Affairs. New York.
- Wilson, E. and Doig A. (1996). "The Shape of Ideology: Structure, Culture and Policy Delivery in The New Public Sector", 16(2): pp.53-61.

E-Devletin Benimsenmesi: Sağlık Alanında Bir Uygulama

E-Government Adoption: An Application in the Field of Health

Dr. Öğr. Üyesi Melih ENGİN¹, Arş. Gör. Dr. Fatih GÜRSES²

Özet

E-Devlet, günden güne kamu kurumları arasında yaygınlaşmaktadır. Buna gerekçe ise kamu yönetimlerinin e-devletten beklentileri gösterilebilir. Bu bağlamda, kamu kurumlarının söz konusu beklentilerine karşılık bulabilmesinin yolu hayata geçirilen e-devlet uygulamalarının muhatapları tarafından benimsenmesinden geçmektedir. Günümüzde her alanda olduğu gibi sağlık sektöründe de bilgi sistemlerinin kullanımı yaygınlaşmaktadır. Artık hastanelerde hastaya ve hastaneye ilişkin kayıtların güvenli bir şekilde tutulması, randevu, hastane içi yönetim, karar destek ve iş akış süreçlerinin iyileştirilmesi ve bu sayede de etkinlik ve verimliliğin artırılması, hata oranlarının en aza indirilmesi, hizmet kalitesinin artırılması, hizmet maliyetlerinin düşürülmesi ve hasta memnuniyetinin sağlanması gibi hususi amaçları gerçekleştirmek için Hastane Bilgi Sistemleri'nden (HBS) yararlanılmaktadır. Bu bağlamda, çalışmanın amacı, teknoloji kabul modeli ve bilgi sistemleri başarı modellerinden entegre bir model yardımıyla, Türkiye'de kamu hastanelerindeki personelin HBS'leri benimsemesi üzerinde etkili olan faktörleri analiz etmektir. Ampirik araştırmanın bulgularına göre, sistem kalitesi ve kullanım kolaylığı algısı HBS'lere yönelik kullanışlılık algısı üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir. Bilgi kalitesi ve hizmet kalitesi HBS'lere yönelik kullanım kolaylığı algısı üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir. Bununla birlikte, kullanışlılık algısı ve kullanım kolaylığı algısı değişkenlerinin ise HBS'lerin benimsenmesi üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi bulunmaktadır.

Anahtar Kelimeler: E-Devletin benimsenmesi, sağlık sektörü, hastane bilgi sistemleri, teknoloji kabul modeli, bilgi sistemleri başarı modeli.

Abstract

E-government is spreading among public institutions from day to day. The rationale for this is that public administrations can be expected from e-government. In this context, the way in which public institutions can respond to their expectations is the way in which e-government applications are adopted by their counterparts. The use of ICTs become widespread in the health sector as it is in all other sectors. In hospitals, Hospital Information Systems (HIS) are used to keep records of patients and hospitals securely, to improve appointment, in-hospital management, decision support and workflow processes. Therefore, HISs are also used to increase efficiency and productivity, to reduce error rates, to increase service quality, to reduce service costs and to realize the specific purposes such as ensuring patient satisfaction. Within this context, the aim of this study is, with the help of technology acceptance model and information systems success model, to analyze the factors effective on the adoption of the HIS by the staff at public hospitals in Turkey. According to the results of the empirical research, the system quality and perceived ease had a positive and significant impact on the

¹ Uludağ Üniversitesi, Yönetim Bilişim Sistemleri Bölümü, melihengin@uludag.edu.tr, Orcid ID: <http://orcid.org/0000-0002-4953-6119>

² Uludağ Üniversitesi, Yönetim Bilişim Sistemleri Bölümü, fatihgurses@uludag.edu.tr, Orcid ID: <http://orcid.org/0000-0001-9922-8571>

perceived of usefulness to HIS. The information quality and service quality had a positive and significant impact on the perceived ease of use to HIS. With this the perceived ease of use and usefulness had a positive and significant impact on the adoption of HIS.

Keywords: Adoption of e-government, the health sector, hospital information systems, technology acceptance model, information systems success model.

Giriş

E-Devlet, genel olarak kamuda bilgi sistemlerinin (BS) kullanılmasıdır. Günümüzde, e-devletin sunduğu fırsatların kamu yönetimleri tarafından görmezden gelinmesi mümkün görünmemektedir. Hizmet sunumunda etkinlik ve verimliliğin sağlanması, hizmet kalitesinde artış, hizmetlere 7/24 erişimin sağlanabilmesi ve hizmet sunum maliyetlerinin düşürülmesi gibi konuların önemli gündem maddeleri arasında yer aldığı bir ortamda e-devlet, kamu yönetimlerinin söz konusu gündemine ilişkin hatırı sayılır çözümler sunabilecek bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır.

Öte yandan, kurumların planlama, örgütlenme, karar alma, yürütme ve denetim gibi yönetsel süreçlerinde kullanılan BS temelli yatırımları doğası gereği riskli yatırımlardır. Kurumlarda kağıt tabanlı iş süreçlerinin aksine BS araçlarını kullanmak, özellikle de uzmanların ve yöneticilerin çeşitli donanım ve yazılım ürünleri ile doğrudan etkileşim içerisine girmesini zorunlu kılmaktadır. Ancak, son kullanıcılar önemli performans artışları yaratması beklenen BS'leri çoğunlukla kullanmak istemeyebilirler. İnsanların BS'leri kullanmayı neden benimseyip neden reddettiğini anlamak ise, bilgi sistemleri araştırmalarında izaha muhtaç konular arasında yer almaktadır (Davis vd., 1989: 982). Fakat, bu davranışları anlamlandırmanın kurumlara büyük yararlar sağlayacağı açıktır. Bu gerekçeyle, BS akademik yazınında benimseme, günden güne önemi artan bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır.

Her alanda olduğu gibi sağlık alanında da BS'lerin kullanımı yaygınlaşmaktadır. Kamu hastanelerinde hastaya ve hastaneye ilişkin kayıtların güvenli bir şekilde tutulması, randevu, hastane içi yönetim, karar destek ve iş akış süreçlerinin iyileştirilmesi ve bu sayede de etkinlik ve verimliliğin artırılması, hata oranlarının en aza indirilmesi, hizmet kalitesinin artırılması, hizmet maliyetlerinin düşürülmesi ve hasta memnuniyetinin sağlanması gibi hususi amaçları gerçekleştirmek için HBS'ler kullanılmaktadır. Söz konusu amaçlara ulaşılabilmesi ise kullanıcıların HBS'leri benimsemeleriyle doğrudan ilişkilidir. Bu bağlamda, çalışmanın amacı teknoloji benimseme literatüründe öne çıkan modellerden hareketle Türkiye'de kamu hastanelerinde HBS'lerin benimsenmesi üzerine etki eden faktörlerin belirlenmesidir.

1. Teorik Arkaplan

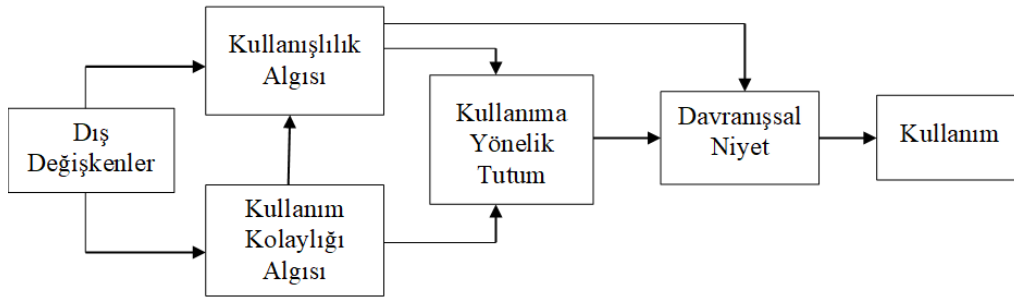
Teknoloji benimseme literatüründe bireylerin karşılaştıkları yeni bir teknolojiyi kabulü ve/veya benimsemelerine odaklanan teori ve modeller hayli fazladır. Bu alanda öne çıkan teori ve modeller ise Teknoloji Kabul Modeli (TKM) (Davis vd., 1989), Bilişim Sistemleri Başarı Modeli (BSBM) (Delone ve McLean, 1992; Delone ve McLean, 2003), Kişisel Bilgisayar Kullanım Modeli (KBKM) (Thompson, Higgins ve Howell, 1991), Motivasyonel Model (MM) (Davis, Bagozzi ve Warshaw, 1992), Teknoloji Kabul Modeli

ve Planlı Davranış Teorisi Birleştirilmiş Modeli (B-TKM-PDT) (Taylor ve Todd, 1995), Teknoloji Kabul Modeli 2 (TKM2) (Venkatesh ve Davis, 2000), Birleştirilmiş Teknoloji Kabul ve Kullanım Teorisi (Venkatesh vd., 2003), Teknoloji Kabul Modeli 3 (TKM3) (Venkatesh ve Bala, 2008) ve Birleştirilmiş Teknoloji Kabul ve Kullanım Teorisi 2 (BTKKT2) (Venkatesh, Thong ve Xu, 2012) gibileridir. Anılan teori ve modeller teknolojinin söz konusu olduğu neredeyse her alana (www, e-ticaret, ofis sistemleri, e-posta, mobil ticaret, internet, e-devlet vb. gibi) uygulanmıştır.

Teknoloji benimseme literatüründe Davis ve arkadaşları (1989) tarafından ortaya atılan TKM önemli yere sahip bir model görünümündedir. TKM, ilgili literatürde erken dönemde ortaya koyulan ve açıklayıcılık oranı yüksek bir model olmasından hareketle çok fazla çalışmada kullanılmış ve halen literatürdeki popülaritesi devam etmektedir. Öte yandan, Delone ve McLean'in (2003) ilk versiyonunu 1992 yılında ortaya attıkları ve on yıl sonra modeli tekrar ele alarak güncelledikleri BSBM de literatürde günden güne kullanımı yaygınlaşan bir model görünümündedir. BSBM, genel benimseme modellerinden kullanıcı memnuniyeti ve net fayda gibi değişkenleri modele dahil etmesi yönüyle ayrılmaktadır.

TKM, kullanışlılık algısı (*perceived usefulness*) ve kullanım kolaylığı algısı (*perceived ease of use*) gibi iki temel değişken ile kullanıcıların tutumları, niyetleri ve gerçek kullanım davranışı arasındaki nedensel bağları belirlemeyi amaçlamaktadır. Dolayısıyla, TKM teknoloji kabul davranışıyla birinci derecede ilgili iki değişkenin olduğunu varsaymaktadır: kullanım kolaylığı algısı ve kullanışlılık algısı (Davis vd., 1989: 983). Kullanışlılık algısı, kullanıcıların işlerinde BS'leri kullanmaları neticesinde kişisel performanslarının artacağına dair sahip oldukları kanaatleri iken; kullanım kolaylığı algısı ise, kullanıcıların söz konusu teknolojiyi kullanırken veya kullanmayı öğrenirken çok fazla çaba sarf etmek durumunda kalmayacaklarını düşünmeleridir (Davis vd., 1989: 985). Aşağıda Şekil 1'de TKM kapsamında öngörülen tüm ilişkilerin görselleştirilmiş haline yer verilmektedir.

Şekil 1. Teknoloji kabul modeli

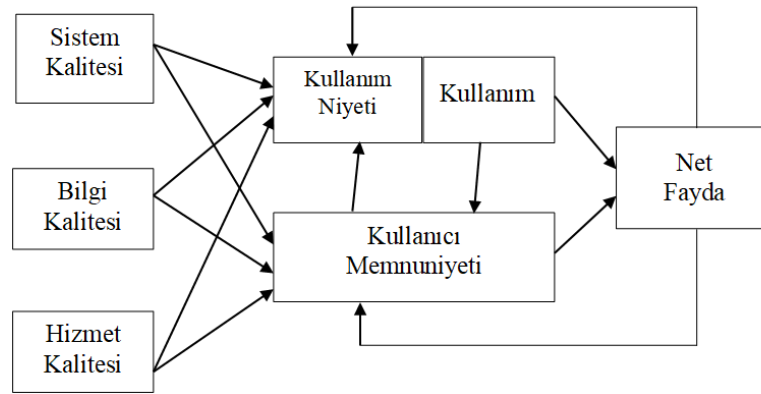


Kaynak: Davis vd., 1989: 985.

BSBM adı üzerinde bir başarı modelidir ve başarıyı ilgili BS'nin kullanımı neticesinde elde edilen net fayda üzerinden değerlendiren bir modeldir. BSBM'de net fayda kullanıcı memnuniyeti ve kullanım niyeti/kullanım değişkenleri tarafından belirlenirken; söz konusu kullanıcı memnuniyeti ve kullanım niyeti/kullanım ise sistem kalitesi, bilgi kalitesi ve hizmet kalitesi değişkenleri tarafından belirlenmektedir. BSBM'de yer alan sistem

kalitesi, söz konusu sistemin temelde donanımsal ve yazılımsal öğeleriyle birlikte ne kadar iyi çalıştığının, başka bir deyişle sistem performansının kalitesinin değerlendirilmesi iken; bilgi kalitesinde, sistemin çıktı kalitesine, yani sistemin ürettiği bilginin kalitesine odaklanılmaktadır. Sistem kalitesi, bir BS'nin istenen özellikleridir. Örneğin, kullanım kolaylığı, sistem esnekliği, sistem güvenilirliği, öğrenme kolaylığı ve tepki süresi. Bilgi kalitesi ise, sistem çıktılarının (raporlar, web sayfaları gibi) istenen özellikleridir. Örneğin, uygunluk/ilgililik, anlaşılabilirlik, doğruluk, özlülük/kısalık, eksiksizlik/tamlık, geçerlilik/güncellik, dakiklık/zamanındalık, kullanışlılık (Al-Mamary, Shamsuddin ve Aziati, 2014: 7-9; Peter, Delone ve McLean, 2008: 238-239) vb. gibi. Öte yandan, BSBM'nin ilk versiyonunda yer almayan ve Delone ve McLean'in 2003 yılında Pitt, Watson ve Kavan'dan (1995) modele entegre ettikleri hizmet kalitesi ise "kullanıcıların, kurum bünyesindeki bilgi sistemleri departmanı ve/veya bilgi teknolojileri destek personelinden söz konusu BS'ye yönelik aldıkları desteğin kalitesi" (Peter, Delone ve McLean, 2008: 239) olarak anlaşılabilir. Aşağıda şekil 2'de BSBM kapsamında öngörülen ilişkilerin görselleştirilmiş hali yer almaktadır.

Şekil 2. Bilgi sistemleri başarı modeli

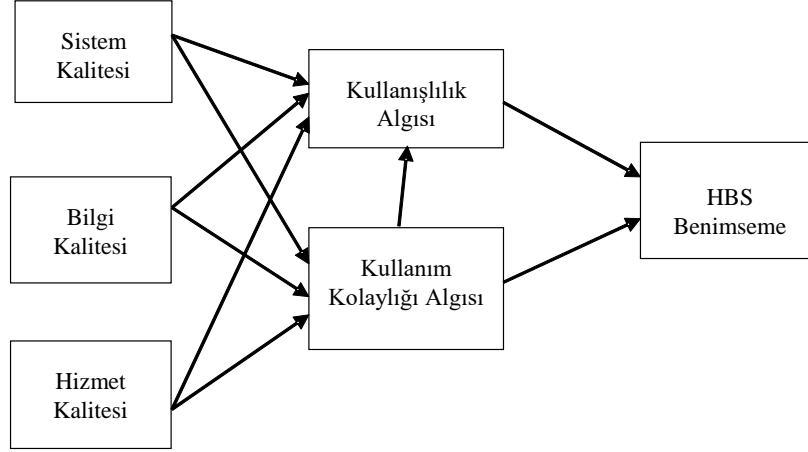


Kaynak: Delone ve McLean, 2003: 24.

2. Araştırma Modeli ve Hipotezler

Bu çalışmada, Türkiye'de kamu hastanelerinde çalışan kamu personelinin, hastanelerinde kullandıkları HBS'leri benimsemeleri üzerinde etkisi olan faktörlerin TKM ve BSBM modellerinden entegre bir model yardımıyla belirlenmesi amaçlanmıştır. Buna göre, öncelikle modellerin ekonomikliği prensibi gereği kullanım kolaylığı ve kullanışlılık algısı değişkenlerinin TKM modelinde olduğu gibi kullanıma yönelik tutum ve davranışsal niyet üzerinden kullanım davranışı üzerindeki etkisine bakmak yerine bu iki değişkenin (kullanım kolaylığı ve kullanışlılık algısı) "HBS'nin Benimsenmesi" adı verilerek kullanım üzerinde herhangi bir anlamlı etkisinin olup olmadığı araştırılmıştır. Şekil 1'den hatırlanacağı üzere TKM'de yer alan kullanım kolaylığı ve kullanışlılık algısı değişkenleri bir takım dış değişkenler tarafından açıklanmaktaydı. Buradan hareketle, söz konusu dış değişkenlerin bilgi kalitesi, sistem kalitesi ve hizmet kalitesi olup olamayacağı araştırmaya konu edilmiştir. Son şekliyle çalışmada test edilen araştırma modeli aşağıda yer alan Şekil 3'teki gibidir:

Şekil 3. TKM ve BSBM birleştirilmiş modeli



Araştırma modeli kapsamında test edilecek hipotezler aşağıdaki gibidir:

- H1: Sistem kalitesi ile kullanılışlılık algısı arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.
H2: Sistem kalitesi ile kullanım kolaylığı algısı arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.
H3: Bilgi kalitesi ile kullanılışlılık algısı arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.
H4: Bilgi kalitesi ile kullanım kolaylığı algısı arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.
H5: Hizmet kalitesi ile kullanılışlılık algısı arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.
H6: Hizmet kalitesi ile kullanım kolaylığı algısı arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.
H7: Kullanım kolaylığı algısı ile kullanılışlılık algısı arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.
H8: Kullanışlılık algısı ile HBS'nin benimsenmesi arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.
H9: Kullanım kolaylığı algısı HBS'nin benimsenmesi arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.

3. Araştırma Yöntemi

3.1. Ölçme Aracı

Çalışmada veri toplama aracı olarak anket tekniği kullanılmıştır. Çalışmada kullanılan ölçme modelinin geliştirilmesinde Davis vd.'nin (1989) TKM ve DeLone ve McLean'in (2003) BSBM ölçekleri temel alınmıştır. Geliştirilen ölçek, yedili likert tipi sorulardan oluşan bir ölçek olup, söz konusu ölçek katılımcılara 16.11.2016 - 27.11.2016 tarihleri arasında uygulanmıştır. Ölçekte katılımcıların demografik bilgilerine ilişkin sorular ve çeşitli faktörler altında yer alan 24 adet likert tipi soru yer almaktadır.

3.2. Evren ve Örneklem

Çalışmada araştırma evreni Bursa ve Balıkesir il sınırlarında içerisinde yer alan kamu hastanelerinde çalışan personel olarak belirlenmiştir. Evrenin Bursa ve Balıkesir olarak belirlenmesinde veri toplama kolaylığı gibi pratikten kaynaklanan nedenler etkili olmuştur. Örneklem büyüklüğü belirlenirken Saruhan ve Özdemirci (2011: 142)'nin evrendeki birey sayısının bilinmediği durumda geçerli olan $n = t^2 \cdot p \cdot q / \alpha^2$ formülünden yararlanılmıştır. Formül uygulanırken %95 güvenilirlik seviyesi ve evrenin homojen olmadığı kabulü ile hareket edilmiş ve neticesinde araştırma için gerekli örneklem sayısı 384 olarak hesaplanmıştır (referans değer için bkz. Saruhan ve Özdemirci, 2011: 144). Araştırma kapsamında anket formları 442 kişiye uygulanmış; sorunlu olan 50 tanesi ayıklandıktan sonra son durum itibarıyla 392 adet anket formu analize tabi tutulmuştur.

3.3. Araştırma Verilerinin Analizi

Araştırma verilerinin analizinde SPSS 22.0 ve AMOS 22.0 paket programları kullanılmıştır. Buna göre öncelikle araştırma örnekleme ilişkin tanıtıcı bilgilere yer verilmiştir. Devamında, geçerlilik çalışmaları kapsamında ölçeğin yapı geçerliliği açıklayıcı faktör analizi ile; güvenilirliği ise Cronbach'ın alfa (α) korelasyon katsayısı hesaplanarak test edilmiştir. Açıklayıcı faktör analizinde örnekleme yeterliliği ölçüsünün (faktör yükü) 0,50 değerinin üzerinde olup olmadığına; güvenilirlik analizinde ise, Cronbach alfa değerinin her bir faktör için 0,7 değerinden büyük olup olmadığına bakılmıştır. Çalışmada hipotez testi ise yapısal eşitlik modeli (YEM) kullanılarak gerçekleştirilmiştir. YEM çalışmalarında modelin bütününe ilişkin değerlendirme yapabilmek için "Uyum İyiliği Ölçütleri" (Goodness of Fit Measures) kullanılmaktadır (Şimşek, 2007: 13). Uyum iyiliği ölçütleri, ölçeğin bir bütün olarak kabul veya reddedilmesinin kararının verildiği aşamadır. Yapısal eşitlik çalışmalarında bu ölçütlerden sıklıkla rapor edilenleri Ki-Kare/Serbestlik Derecesi (CMIN/DF), Normlaştırılmış Uyum İndeksi (NFI), Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (CFI) ve Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü (RMSEA) gibileridir (Ayyıldız ve Cengiz, 2006: 77). YEM çalışmalarında uyum iyiliği değerleri beklenen sonuçları vermediğinde ise düzeltme indekslerine (modification indices) başvurulabilir. Aşağıda Tablo 1'de her bir uyum iyiliği ölçütü için kabul değerlerine yer verilmektedir.

Tablo 1. Uyum iyiliği değerleri

	CMIN/DF	NFI	CFI	RMSEA
Kabul için kesme noktası	≤ 5	$\geq 0,90$	$\geq 0,90$	$\leq 0,08$

4. Bulgular

4.1. Örneklem Genel Bakış

Aşağıda tablo 2'den görüleceği üzere araştırmaya katılanların büyük çoğunluğu (%71,9) Bursa ili sınırları içerisindeki kamu hastanelerinde çalışmaktadır. Araştırmaya katılan diğer deneklerin tümünün ise Balıkesir ili bünyesindeki kamu hastanelerinde çalıştığı anlaşılmaktadır. Araştırma örnekleminin cinsiyet açısından dengeli dağılmadığı, kadın deneklerin sayısının erkeklerin sayısının iki katından fazla olduğu görülmektedir. Örneklem en yoğun olduğu yaş aralığı %39,3'lük bir oranla 35-44 yaş aralığı iken;

deneklerin %80'inden fazlasının 25-54 yaş aralığında toplandığı görülmektedir. Örneklemin eğitim düzeyine bakıldığında ise en büyük kesimin %44,1 ile lisans mezunları olduğu, bunu sırasıyla %26'lık bir oranla ön lisans ve %21,7 ile de lisansüstü mezunlarının takip ettiği görülmektedir.

Tablo 2. Örneklemin betimlenmesi

		n	%			n	%
Şehir	Balıkesir	110	28,1	Medeni Hal	Evli	263	67,1
	Bursa	282	71,9		Bekar	129	32,9
Cinsiyet	Kadın	264	67,3	Gelir	Asgari Ücret	16	4,1
	Erkek	128	32,7		Asgari Ücret-1999TL	22	5,6
Yaş	18-24 yaş	46	11,7		2000-2999TL	94	24,0
	25-34 yaş	93	23,7		3000-4999TL	208	53,1
	35-44 yaş	154	39,3	5000TL ve üzeri	52	13,3	
	45-54 yaş	79	20,2	Mesleki Tecrübe	0-1 yıla kadar	3	0,8
	55 yaş ve üzeri	20	5,1		1-3 yıla kadar	36	9,2
Eğitim	Ortaokul	2	0,5		4-10 yıla kadar	120	30,6
	Lise	30	7,7		10 yıl ve üzeri	233	59,4
	Önlisans	102	26,0	Bilgisayar Tecrübesi	0-1 yıla kadar	10	2,6
	Lisans	173	44,1		1-3 yıla kadar	18	4,6
	Y.Lisans	58	14,8		4-10 yıla kadar	124	31,6
	Doktora	27	6,9		10 yıl ve üzeri	240	61,2
Meslek	Doktor	58	14,8	HBS Tecrübesi	0-1 yıla kadar	8	2,0
	Hemşire	210	53,6		1-3 yıla kadar	56	14,3
Sağlık Memuru	63	16,1	4-10 yıla kadar		221	56,4	
Tıbbi Sekreter	27	6,9	10 yıl ve üzeri		107	27,3	
Diğer	34	8,7	Toplam		392	100,0	

Araştırma örneklemini oluşturan deneklerin yarısından fazlasının (%53,6) hemşirelerden meydana geldiği, hemşirelerden sonra en kalabalık meslek grubunu sırasıyla %16,1 ile sağlık memurları ve %14,8 ile doktorların oluşturduğu gözlenmektedir. Öte yandan, deneklerin %70'e yakını evliken; %90'dan büyük bir kesiminin 2000 TL'nin üzerinde bir gelire sahip olduğu görülmektedir. Örnekleme meydana getiren deneklerin mesleki tecrübeleri değerlendirildiğinde % 90'lık bir kesiminin dört yılın üzerinde mesleki tecrübeye sahip olduğu ortaya çıkmaktadır. Örneklem bilgisayar tecrübesi bakımından değerlendirildiğinde %90'ından fazlasının dört yılın üzerinde bir bilgisayar kullanım tecrübesine sahip olduğu; HBS tecrübesi bakımından ise dört yılın üzerinde tecrübeye sahip olan %80'in üzerinde bir kitle olduğu görülmektedir.

4.2. Geçerlilik

Çalışmada kullanılan araştırma modelinin TKM ve BSBM modellerinden entegre bir model olmasından hareketle geçerlilik analizi açıklayıcı faktör analiziyle gerçekleştirilmiştir. Gerçekleştirilen açıklayıcı faktör analizinde “principal axis factoring” yöntemi kullanılmış; faktör yüklerinin daha kolay görülebilmesi ve yorumlanabilmesi adına döndürme işlemi (factor rotation) uygulanmış; döndürme yöntemlerinden ise çok sayıda maddeyi daha az sayıda faktör altında toplama noktasında başarılı bir yöntem olan dikey (orthogonal) yöntemlerden “varimax” döndürme yöntemi tercih edilmiştir. Açıklayıcı faktör analizine verilerin faktör analizine uygunluğunun değerlendirilmesiyle başlanmış; Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi sonuçlarının $0,913 > 0,5$ olduğu ve Bartlett Küresellik testi sonuçlarının $\text{Sig.} = 0,000 < 0,05$ ile anlamlı olduğu bulgusuna ulaşıldığından değişkenlerin faktör analizine elverişli olduğu kanısına varılmıştır. Faktör analizinin bulguları göstermektedir ki her bir soru literatüre uygun faktörler altında kendisine yer bulmuştur ve hiçbir soru 0,50'nin altında bir faktör yüküne sahip değildir. Ayrıca, açıklayıcı faktör analizi neticesinde altı faktör altında toplanan ölçeğin toplam açıklayıcılık oranı (toplam açıklanan varyans) ise % 74 düzeyindedir. Aşağıda yer alan Tablo 3'ten faktör yüklerinin dağılımını ve her faktör tarafından açıklanan varyansa ilişkin oranları görebilmek mümkündür.

Tablo 3. Döndürülmüş faktör matrisi

	1.Faktör	2. Faktör	3. Faktör	4. Faktör	5. Faktör	6. Faktör
KA2	0,905					
KA3	0,901					
KA4	0,882					
KA1	0,756					
KKA3		0,843				
KKA1		0,813				
KKA2		0,796				
KKA4		0,773				
BK2			0,787			
BK4			0,729			
BK3			0,689			
BK1			0,625			
BEN4				0,831		
BEN3				0,756		
BEN1				0,635		
BEN2				0,611		
HK3					0,790	
HK4					0,690	
HK2					0,663	
HK1					0,535	
SK3						0,780
SK4						0,638
SK2						0,559
SK1						0,540
AV (%)	44,37	11,67	6,35	4,94	3,35	3,27

KA: Kullanışlılık Algısı, KKA: Kullanım Kolaylığı Algısı, BK: Bilgi Kalitesi, BEN: HBS Benimsenme, HK: Hizmet Kalitesi, SK: Sistem Kalitesi, AV: Açıklanan Varyans

4.3. Güvenirlilik

Araştırma modeli kapsamında kullanılan ölçeğin güvenirlilik analizi için bu alanda yaygın bir kullanıma sahip olan Cronbach alfa testi tercih edilmiştir. Tablo 4'ten görüleceği üzere tüm faktör güvenirlilik sonuçları kabul sınırı olan 0,7 değerinin üzerindedir. Faktör bazlı güvenirlilik sonuçları madde madde incelenmiş, ölçekten çıkarıldığında Cronbach's Alfa değerininin ciddi bir oranda iyileşmesine katkı sağlayacak bir maddenin bulunmamasından hareketle ölçme modelinin bu şekliyle hipotez testine tabi tutulabileceği kanısına varılmıştır.

Tablo 4. Faktör bazlı güvenirlilik analizi

Faktör Adı	Madde Sayısı	Cronbach's Alfa Değeri
Kullanışlılık Algısı	4	0,941
Kullanım Kolaylığı Algısı	4	0,946
Bilgi Kalitesi	4	0,894
HBS Benimseme	4	0,884
Hizmet Kalitesi	4	0,894
Sistem Kalitesi	4	0,880
Toplam	24	0,947

4.4. Yapısal Modelin Test Edilmesi

Hipotezlerin test edildiği bu aşamada öncelikle, ölçme modeline hipotezlerin eklenmiş biçimi olan "yapısal model" in uyum iyiliği değerleri açısından uygunluğu test edilmiştir. Yapısal modelin uyum iyiliği değerlendirildiğinde Tablo 5'ten de görüleceği üzere modelin tüm uyum iyiliği değerleri açısından kabul edilebilir düzeyde olduğu ortaya çıkmaktadır.

Tablo 5. Yapısal modelin uyum iyiliği değerleri

	CMIN/DF	NFI	CFI	RMSEA
Kabul için kesme noktası	≤ 5	≥ 0,90	≥ 0,90	≤ 0,08
Uyum iyiliği değerleri	3,118	0,917	0,942	0,074

Hipotezlerin değerlendirilmesinde AMOS programının her bir ilişki için ortaya koyduğu p ve t değerlerinden faydalanılmıştır. p değerleri itibariyle 0,05'ten küçük, t değeri itibariyle de 1,96 değerinden büyük ve hipotezin yönü açısından doğru olan hipotezler desteklenen hipotezlerdir. Hipotez testine ilişkin bulgular aşağıda tablo 6'da yer almaktadır. Tablo 6'dan görüldüğü üzere yapısal model kapsamında test edilen 9 adet hipotezden 6 tanesi (H1, H4, H6, H7, H8, H9) desteklenmiş; 3 tanesi (H2, H3, H5) ise desteklenmemiştir.

Tablo 6. Araştırma modeline ilişkin yapısal ilişkiler ve ilişkilere ait değerler

Yapısal İlişkiler	İlişki Yönü	t Değerleri	p değeri	Sonuç
H1: Sistem Kalitesi→ Kullanışlılık Algısı	+	2,198	0,028	Desteklendi.
H2: Sistem Kalitesi→ Kullanım Kolaylığı Algısı	+	1,797	0,072	Desteklenmedi.
H3: Bilgi Kalitesi→	+	-0,201	0,840	Desteklenmedi.

Kullanışlılık Algısı				
H4: Bilgi Kalitesi→ Kullanım Kolaylığı Algısı	+	2,982	0,003	Desteklendi.
H5: Hizmet Kalitesi→ Kullanışlılık Algısı	+	0,130	0,896	Desteklenmedi.
H6: Hizmet Kalitesi→ Kullanım Kolaylığı Algısı	+	5,641	***	Desteklendi.
H7:Kullanım Kolaylığı Algısı→ Kullanışlılık Algısı	+	3,449	***	Desteklendi.
H8:Kullanışlılık Algısı→ HBS Benimseme	+	8,378	***	Desteklendi.
H9:Kullanım Kolaylığı Algısı→ HBS Benimseme	+	6,754	***	Desteklendi.

Kullanışlılık Algısı Üzerine Etki Eden Faktörler: Araştırma kapsamında test edilen hipotezlerden H1, H3, H5 ve H7 hipotezleri sırasıyla sistem kalitesi, bilgi kalitesi, hizmet kalitesi ve kullanım kolaylığı algısı değişkenlerinin kullanışlılık algısı üzerindeki etkisine odaklanmaktadır. Bu hipotezlerden H1 ve H7 hipotezleri desteklenmiş; H3 ve H5 hipotezleri desteklenmemiştir. Buna göre, bilgi kalitesi (H3) ve hizmet kalitesi (H5) değişkenlerinin kullanışlılık algısının belirlenmesinde herhangi anlamlı bir etki bulunmamaktadır. Öte yandan, desteklenen H1 ve H7 hipotezlerinden hareketle sistem kalitesi ve kullanım kolaylığı algısının kullanışlılık algısının belirlenmesinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu ortaya çıkmaktadır. t değerlerinden hareketle değerlendirildiğinde ise kullanım kolaylığı algısının kullanışlılık algısı üzerindeki etkisinin daha fazla olduğu sonucuna varılmaktadır. Buna göre kullanışlılık algısının en önemli/güçlü belirleyicisi kullanım kolaylığı algısıdır.

Kullanım Kolaylığı Algısı Üzerine Etki Eden Faktörler: H2, H4 ve H6 hipotezleri sırasıyla sistem kalitesi, bilgi kalitesi ve hizmet kalitesi değişkenlerinin kullanım kolaylığı algısı üzerindeki etkisini test etmeye yönelik hipotezlerdir. Bu hipotezlerden sistem kalitesinin kullanım kolaylığı algısı üzerindeki etkisine odaklanan H2 hipotezi desteklenmemişken; bilgi kalitesi (H4) ve hizmet kalitesi (H6) değişkenlerinin kullanım kolaylığı algısı üzerindeki etkisine odaklanan hipotezler desteklenmiştir. Buna göre, bilgi kalitesi ve hizmet kalitesi HBS'leri kullanmanın kolay olduğuna yönelik algıyı etkileyen iki bağımsız değişkendir. Öte yandan, t değerleri itibarıyla bakıldığında ise bu iki değişkenden hizmet kalitesinin kullanım kolaylığı algısının belirlenmesi üzerindeki etkisinin daha fazla olduğu; başka bir deyişle, kullanım kolaylığı algısının en güçlü belirleyicisinin hizmet kalitesi olduğu ortaya çıkmaktadır.

HBS'nin Benimsenmesi Üzerine Etki Eden Faktörler: H8 ve H9 hipotezleri kullanışlılık algısı ve kullanım kolaylığı algısı değişkenlerinin HBS'lerin benimsenmesi üzerindeki etkisini test etmeye yönelik hipotezlerdir. Bu iki hipotez de desteklenmiştir. Buna göre kullanışlılık algısı (H8) ve kullanım kolaylığı algısı (H9) değişkenlerinin ikisi de HBS'nin benimsenmesi üzerinde pozitif yönde etkiye sahip değişkenlerdir. Bununla birlikte, t değerlerinden hareketle bu değişkenlerden kullanışlılık algısı değişkeninin HBS'lerin benimsenmesi üzerindeki etkisinin kullanım kolaylığı algısına göre daha kuvvetli olduğu anlaşılmaktadır.

Tartışma ve Sonuç

Bu çalışma, Türkiye’de kamu hastanelerindeki personelin HBS’leri benimsemesi üzerinde etkili olan faktörleri teknoloji kabul modeli ve bilgi sistemleri başarı modellerinden entegre bir model yardımıyla analiz etmeyi amaçlamaktadır. Araştırmanın bulgularına göre, sistem kalitesi ve kullanım kolaylığı algısı HBS’leri kullanmaya yönelik kullanışlılık algısı üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir. Bilgi kalitesi ve hizmet kalitesi HBS’leri kullanmaya yönelik kullanım kolaylığı algısı üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir. Bununla birlikte, kullanışlılık algısı ve kullanım kolaylığı algısı değişkenlerinin ise HBS’lerin benimsenmesi üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisinin olduğu görülmüştür.

Hatırlanacağı üzere kullanışlılık algısı, kullanıcıların işlerinde BS’leri kullanmaları neticesinde performanslarının artacağına dair sahip oldukları kanaatleri iken; kullanım kolaylığı algısı ise, kullanıcıların söz konusu teknolojiyi kullanırken veya kullanmayı öğrenirken çok fazla çaba sarf etmek durumunda kalmayacaklarını düşünmeleridir (Davis vd., 1989: 985). Araştırmanın bulgularından hareketle kullanışlılık algısı HBS’lerin benimsenmesi üzerinde en kuvvetli etkiye sahip değişkendir. Yine kullanım kolaylığı algısı değişkeni de HBS’lerin benimsenmesi üzerinde önemli derecede etkilidir. Kullanışlılık algısı ve kullanım kolaylığı algısı ile HBS’lerin benimsenmesi arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olması; kamu hastanelerinde çalışan doktor, hemşire, tıbbi sekreter vb. personelin HBS’leri kullanması neticesinde işlerinde performansının artacağını düşünmeleri ve üstelik bu anlamda HBS’leri kullanmanın da kendileri için kolay olduğu ve HBS’leri de bu yüzden benimsedikleri anlamına gelmektedir. Buna göre, hastanelerin HBS’lerden bekledikleri yönetsel çıktılar ve performans çıktılarına ulaşabilmeleri HBS’lerin benimsenmesinden geçmektedir. HBS’lerin benimsenmesi de personelin HBS’leri kullanmanın işlerini kolaylaştıracağını, iş verimliliği ve performansını olumlu manada etkileyeceğini ve HBS’leri kullanmanın kendileri için kolay olduğunu düşünmelerinden geçmektedir. Hal böyle iken HBS’lerin kullanışlı ve kullanımının kolay olduğu yönündeki algıyı şekillendiren faktörlerin önemli olduğu ortaya çıkmaktadır. Çalışma kapsamında, kullanışlılık algısı ve kullanım kolaylığı algısı değişkenlerinin açıklanması aşamasında bilgi kalitesi, sistem kalitesi ve hizmet kalitesi bağımsız değişkenlerinden yararlanılmıştır. Bu bağlamda, sistem kalitesi ile, sistemin istenen özelliklerde olması; bilgi kalitesi ile, sistem çıktılarının istenen özelliklerde olması; hizmet kalitesi ile de sistem kullanımı sürecindeki desteğin niteliği kastedilmektedir.

Araştırma bulgularına göre, HBS’lerin kullanışlılığına yönelik algıyı sistem kalitesi ve kullanım kolaylığı algısı değişkenleri şekillendirmektedir. Şöyle ki, personelin HBS’leri kullanışlı addetmeleri ancak sistemin istenen özelliklerde olması ve kullanımının kolay olması durumunda olacaktır. Bu bağlamda, personel açısından performans artışına vesile olacağı düşünülen bir HBS’nin benimsenmesi de mümkün olacaktır. Bunun için ise, sistemin özelliklerinin personelin ihtiyaçlarına uygun olması ve aynı zamanda kullanılmasının da kolay olması gerekmektedir. Öte yandan, HBS’lerin kullanımının kolay olarak algılanması üzerinde de bilgi kalitesi ve hizmet kalitesi değişkenlerinin etkisinin olduğu gözlenmektedir. Buna göre, personelin HBS’leri kullanarak elde ettiği bir çıktının istediği özelliklerde olması ve kullanım esnasında herhangi bir sıkıntıyla karşılaştığında kendisine yardımcı olabilecek bir destek/yardım merciiine kolayca ulaşabilmesi personelin HBS’lerin kullanımının kolay olduğu yönündeki algısını olumlu manada etkilediği sonucu ortaya çıkmaktadır.

Türkiye’de e-devlet bağlamında, kamu hastanelerinde HBS’lerin benimsenmesi üzerinde etkisi olan faktörlerin araştırma konusu edildiği bu çalışmanın nihayetinde bir takım kısıtları bulunmaktadır. Söz konusu kısıtlardan ilki, araştırmanın sadece Bursa ve Balıkesir illeri bünyesindeki hastaneleri kapsamına dahil etmesidir. Bu açıdan, araştırma bulguları genelleştirilirken bu ayrıntının gözden kaçırılmaması gerekmektedir. Öte yandan, literatürde var olan modeller ve bu modeller kapsamında ele alınan değişkenler bu çalışmaya konu edilenlerden çok daha fazladır. Bununla birlikte, bu çalışmada söz konusu değişkenlerin doğrudan etkileri dikkate alınmış; mediatör (arabulucu) ve moderatör etkileri kapsam dışında bırakılmıştır. Çalışmanın kapsamında ele alınan değişkenler itibariyle ilgili literatürdeki boşluğu doldurmaya talip olduğu ifade edilmekle birlikte; gelecek çalışmaların yukarıda bahsi geçen farklı modeller ve etki biçimlerinin ele alınması suretiyle gerçekleştirilmesi de literatürdeki boşluğu doldurma adına katkı sağlayacaktır.

Kaynakça

- Al-Mamary, Y. H., Shamsuddin, A. ve Aziati, N. (2014). “The Relationship Between System Quality, Information Quality and Organizational Performance”, *International Journal of Knowledge and Research In Management & E-Commerce*, 4(3): 7-10.
- Ayyıldız, H. ve Cengiz, E. (2006). “Pazarlama Modellerinin Testinde Kullanılabilecek Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) Üzerine Kavramsal Bir İnceleme”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(1): 63-84.
- Davis, F. D., Bagozzi, R. P. ve Warshaw, P. R. (1989). “User Acceptance of Computer Technology: A Comparison of Two Theoretical Models”, *Management Science*, 35(8): 982-1003.
- Davis, F. D., Bagozzi, R. P. ve Warshaw, P. R. (1992). “Extrinsic and Intrinsic Motivation To Use Computers in The Workplace”, *Journal of Applied Social Psychology*, 22(14): 1111-1132.
- Delone, W. ve Mclean, E. R. (1992). “Information Systems Success: The Quest For The Dependent Variable”, *Information Systems Research*, 3(1): 60-95.
- Delone, W. ve Mclean, E. R. (2003). “The Delone and Mclean Model of Information Systems Success: A Ten-Year Update”, *Journal of Management Information Systems*, 19(4): 9-30.
- Peter, S., Delone, W. ve Mclean E. (2008). “Measuring Information Systems Success: Models, Dimensions, Measures, and Interrelationships”, *European Journal of Information Systems*, 17: 236-263.
- Pitt, L. F., Watson, R. T. ve Kavan, C. B. (1995). “Service Quality: A Measure of Information Systems Effectiveness”, *MIS Quarterly*, 19(2): 173-187.
- Saruhan, Ş. C. ve Özdemirci, A. (2011). *Bilim, Felsefe ve Metodoloji*, İstanbul: Beta Yayınları.
- Şimşek, Ö. F. (2007). *Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş: Temel İlkeler ve LISREL Uygulamaları*, Ankara: Ekinoks Yayınları.
- Taylor, S. ve Todd, P. (1995). “Assessing It Usage: The Role of Prior Experience”, *MIS Quarterly*, 19(4): 561-570.
- Thompson, R. L., Higgins, C. A. ve Howell, J. M. (1991). “Personal Computing: Toward A Conceptual Model of Utilization”, *MIS Quarterly*, 15(1): 124-143.
- Venkatesh, V. ve Bala, H. (2008). “Technology Acceptance Model 3 and A Research Agenda On Interventions”, *Decision Sciences*, 39(2): 273-316.

- Venkatesh, V. ve Davis, F. D. (2000). "Theoretical Extension of The Technology Acceptance Model: Four Longitudinal Field Studies", *Management Science*, 46(2): 186-204.
- Venkatesh, V., Morris, M. G., Davis, G. B. ve Davis, F. D. (2003). "User Acceptance of Information Technology: Toward A Unified View", *MIS Quarterly*, 27(3): 425-478.
- Venkatesh, V., Thong, J. Y. L. ve Xu, X. (2012). "Consumer Acceptance and Use of Information Technology: Extending The Unified Theory of Acceptance and Use of Technology", *MIS Quarterly* 36(1): 157-178.

Örgütsel Dışlanmanın İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Afyonkarahisar'daki Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma*

The Effect of Organizational Ostracism on Turnover Intention: A Study In Five-Star Hotel Enterprises in Afyonkarahisar

Doç. Dr. H.Hüseyin SOYBALI¹, Bilm.Uzm. Osman PELİT²

Özet

Bu çalışmanın amacı, otel işletmeleri işgörenlerinin, örgütsel dışlanma algılarının işten ayrılma niyetlerine etkisinin belirlenmesidir. Araştırmanın amacının gerçekleştirilmesi için anket tekniği ile veriler toplanmıştır. Araştırmanın evrenini Afyonkarahisar merkez ve Sandıklı ilçesindeki beş yıldızlı otel işletmeleri işgörenleri oluşturmakta olup, evren üzerinden örneklem alınarak araştırma yürütülmüş ve 667 işgören anketi değerlendirmeye alınmıştır. Verilerin analizinde yüzde, frekans, aritmetik ortalama ve standart sapma, faktör ve güvenilirlik analizi, t testi, varyans (ANOVA), korelasyon ve basit doğrusal regresyon analizi yöntemleri kullanılmış, elde edilen veriler araştırmanın amacı doğrultusunda yorumlanmıştır. Elde edilen bulgulara göre, anket uygulanan otel işletmeleri işgörenlerinin gerek örgütsel dışlanma algıları gerekse işten ayrılma niyetleri düşük düzeyde olduğu belirlenmiştir. Ayrıca anket uygulanan otel işletmeleri işgörenlerinin, örgütsel dışlanmaya ilişkin algıları ile işten ayrılma niyetleri arasında yüksek düzeyde bir ilişki tespit edilmiş olup, gerçekleştirilen regresyon analizi sonucunda, işgörenlerin örgütsel dışlanma algılarının işten ayrılma niyetlerini etkilediği belirlenmiştir. Araştırmadan elde edilen söz konusu bu bulgular değerlendirilerek yorumlanmış ve ilgili taraflara öneriler getirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Dışlanma, örgütsel dışlanma, işten ayrılma niyeti, otel işletmeleri işgörenleri, Afyonkarahisar.

Abstract

The purpose of this study is to determine the impact of hotel employees' organizational exclusion perceptions on their intention to leave the work place. Data was collected through the surveys for the realization of the purpose of this research. The research population of the study consists of employees of the five-star hotels' in Afyonkarahisar city center and Sandıklı district. The research was carried out by sampling through the population and 667 eligible employee questionnaires were analysed. In the analysis of the data, percentage, frequency, arithmetic mean and standard deviation, factor and reliability analysis, t test, variance (ANOVA), correlation and simple linear regression analysis methods were used and the collected data was interpreted in parallel to the purpose of the research. According to the findings, the surveyed hotel employees' perceptions on both organizational exclusion and turnover intentions are low. Also, a significant relationship has been observed between

* Bu çalışma, "Örgütsel Dışlanmanın İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Afyonkarahisar'daki Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma" adlı yüksek lisans tez çalışmasından üretilmiş olup, Afyon Kocatepe Üniversitesi BAP Kordinasyon Birimi tarafından desteklenmiştir (Proje No: 17.SOS.BİL.05).

¹ Afyon Kocatepe Üniversitesi, Turizm Fakültesi, hsoybalı@aku.edu.tr, Orcid ID: <http://orcid.org/0000-0002-5929-0933>

² Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, pelitosman7@gmail.com, Orcid ID: <http://orcid.org/0000-0002-6856-7463>

the surveyed hotel employees' perceptions on organizational ostracism and the intention to leave the work, and according to the results of the regression analysis it was determined that employees' organizational exclusion perceptions affect their intention to leave work. These findings obtained from the research were evaluated and interpreted and suggestions were made to the interested parties.

Key Words: Ostracism, organizational ostracism, turnover intention, hotel employees, Afyonkarahisar.

Giriş

Günümüz iş dünyasına bağlı sorunların giderek farklılaştığı ve bu farklılaşmayla birlikte örgüt ve çalışan ilişkilerini etkileyen çok sayıda problemin ortaya çıktığı görülmektedir. Bunlardan birisi de son yıllarda önem kazanan örgütsel dışlanma konusudur (Halis ve Demirel, 2016: 324). Örgütsel dışlanma kavramı; örgüt içerisinde bireyin hiçbir neden belirtilmeksizin diğerleri tarafından dikkate alınmaması ya da bireyden uzak durulması anlamına gelmektedir (Leung, vd., 2011). Negatif boyutlu bir olgu olan örgütsel dışlanma konusu diğer örgütsel davranış konularını çok çabuk etkiyebilmekte ve etkilenebilmektedir. Bu doğrultuda örgütsel dışlanmadan etkilenen bir kavram olmakla birlikte, diğer önemli örgütsel davranış konularından biri olan işten ayrılma niyeti; çalışanların işinden ve çalışma koşullarından tatminsiz olduğu durumlarda ortaya çıkan yıkıcı eylemler olarak ifade edilmektedir (Telli vd., 2012: 135). Özellikle örgüt ortamında işgörenleri dışlamaya yönelik uygulamalar, işgörenlerin örgüte yönelik önemli ölçüde olumsuz tutumlar geliştirmesine neden olabileceği gibi, onların işten ayrılma niyeti üzerinde de önemli derecede etki edebilecektir. Nitekim bu çalışmada; çalışanların örgütsel dışlanma algılarının diğer bir örgütsel davranış konusu olan işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi araştırılmıştır.

Genel olarak çalışanların iş koşullarından tatminsiz olmaları halinde göstermiş oldukları yıkıcı ve aktif olan eylem olarak tanımlanabilecek (İşçi, 2010: 67) işten ayrılma niyeti de esasında işletmeler açısından oldukça olumsuz sonuçları içerisinde barındırmaktadır. Çünkü çalışanların işten ayrılma niyetlerinin olması, şüphesiz ki o işletmeye yönelik geliştirecekleri olumlu tutumları (iş doyumunu, bağlılık, vatandaşlık vb.) sektöre uğratacak bu da kişinin işine olumsuz olarak yansiyacaktır. Bu durum da doğal olarak işletmenin etkinlik ve verimliliğini olumsuz etkileyen hususlardan olacaktır. Bu kapsamda özellikle türü ne olursa olsun tüm işletmelerin ve işletme yöneticilerinin, işletmeler ve çalışanlar için olumsuz bir durum olan dışlanma hissi ve işten ayrılma niyetlerinin takibini yaparak gerekli tedbirlerin alınması noktasında çaba göstermelerinin önemi büyüktür. Özellikle emek-yoğun bir özellik gösteren turizm sektöründe bu durum daha da önemlidir. Çünkü bu sektörde faaliyetlerin büyük bir çoğunluğunun insan eliyle yapılması gerekliliği bu sektörde faaliyette bulunan işletmeleri, daha fazla insan kaynağına ihtiyacı ortaya çıkarmaktadır. Bu noktada sektördeki mevcut durumun gözden geçirilerek gerekirse konuyla ilgili araştırmaların yapılması sonuçlara göre strateji, plan ve politika geliştirmek açısından önemlidir. Bu kapsamda bu çalışma otel işletmelerindeki işgörenlerin örgütsel dışlanma algıları ve işten ayrılma niyetlerinin ölçülmesi ve aralarındaki ilişkilerin ortaya koyulması; literatüre katkısının yanı sıra sektördeki bu konuyla ilgili mevcut durumun ve problemlerin ortaya koyulması ve işletmelerin başarısına katkı sağlayacak sonuçlar/öneriler geliştirilmesi açısından önem arz etmektedir. Özellikle, Afyonkarahisar'da böyle bir araştırmanın yapılmamış olması nedeniyle bu araştırmanın ilgili işletmelere,

işletme yöneticilerine ve bölgeye de katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu bakımdan araştırma Afyonkarahisar yereli açısından da önemlidir.

1. Kuramsal Çerçeve

Dışlanma kavramı, bir nevi insanların buldukları ortamda yok sayılmaları ve görmezden gelinmeleri şeklinde tanımlanmaktadır (Çelik ve Koşar, 2015: 47). İnsanlar buldukları ortamdan yok sayılmak ve görmezden gelinmekten ziyade varlıklarının devamlılığını sağlayabilmek, ihtiyaçlarını karşılayabilmek, kendini gerçekleştirebilmek gelişebilmek için diğerlerinin desteğine, korunmasına, sohbetine yardımına, arkadaşlığına, sevgisine ve iletişimine ihtiyaç duyar. Bu ihtiyaçtan mahrum kalmak kişi üzerinde olumsuz etkilere sebep olabilecektir (Ordun, 2016: 737). Özellikle bu durum bireyin sosyal ve zihinsel fonksiyonları üzerinde çeşitli zarar verici etkileri ortaya çıkarmakla birlikte, temel ihtiyaç olan aidiyet duygusunu tehdit eder (Yang, 2012: 15). Bu kapsamda bazı araştırmacılar tarafından dışlanma sosyal ölüm olarak tanımlanmış (Williams, 2007) ve sosyal acı hissine neden olduğu dile getirilmiştir (MacDonald ve Leary, 2005: 203) Bu anlamda dışlanma, psikolojik rahatsızlığa ve insanlar arasında strese neden olmakla birlikte (Wu vd., 2012: 179), kişilerin temel ihtiyaçlarını doğrudan tehdit etmektedir.

Örgütlerde dışlanma, işyerinde diğerleri tarafından önemsenmeyen ya da dışlanan bireylerin kişisel algısı olarak tanımlanabilir (Leung vd., 2011: 837). Bir başka tanımla örgütsel dışlanma, bireyin işyerinde diğer çalışanlar tarafından görmezden gelinmesi (Zhao vd., 2013: 220) veya diğer çalışanlar tarafından dikkate alınmaması ya da gruba dahil edilmemesidir (Ferris vd., 2008: 1348). Örgütsel dışlanma bir bireyin ya da grubun diğer bir birey ya da grup tarafından kişilerarası ilişkileri iş başarısını ve itibarını engelleyecek düzeyde dışlanması, reddedilmesi ya da dikkate alınmamasıdır (Hitlan vd., 2006: 217).

İşyerinde dışlanma örgütler ve bireyler açısından çeşitli sonuçlar doğurmaktadır. Dışlanma, bireysel ve örgütsel performansta düşme, işten ayrılma niyeti, üretkenlik karşıtı iş davranışı, örgütsel özdeşleşme, örgütsel vatandaşlık davranışı gibi çok sayıda davranış üzerinde etkisi bulunmaktadır (Yılmaz, 2017: 142). Bu bağlamda dışlanmanın kişiler üzerinde düşük örgütsel özdeşleşme (Gkorezis vd., 2016) ve buna bağlı olarak örgütsel vatandaşlık davranışlarını azaltıcı etkileri olurken (Wu, vd., 2016), ayrıca bireylerin psikolojik sağlıkları ve ihtiyaçları üzerinde olumsuz anlamda etkileri söz konusudur (Hitlan vd., 2006; Williams ve Nida, 2011; McGraw, 2016). Bu kapsamda örgütsel dışlanma çeşitli fizyolojik, duyuşsal, bilişsel ve davranışsal tepkileri etkiler (Williams ve Nida, 2011: 71). Nitekim Liu ve Xia (2016) tarafından işyerinde yaygın olarak görülen bir çeşit “soğuk şiddet” olarak, Williams (2007) tarafından acı ve üzüntü veren bir durum olarak ifade edilen dışlanma kavramı, maruz kalanlar açısından yalnızlık, umutsuzluk, öfke, depresyon gibi psikolojik etkilere neden olabilmektedir (Ramsey ve Jones, 2015). Ayrıca bu durum dışlanmaya maruz kalan işgörenlerin örgütteki iş başarıları ve performansları önünde engel teşkil edebilmektedir (Hitlan vd., 2006; Hitlan ve Noel, 2009). Nitekim Halis ve Demirel (2016: 331) tarafından yapılan çalışmada örgütsel dışlanmanın örgütsel verimliliği, örgütsel iklimi ve işgören devir oranını da olumsuz etkilediği ortaya koyulmuştur. Bunların yanı sıra yapılan bazı çalışmalarda da örgütsel dışlanmanın işten ayrılma niyeti ile ilişkisinin varlığı tespit edilmiştir (Ng, 2017; Haq, 2014).

Çalışanlar tarafından işten ayrılma noktasında alınan bilinçli ve ihtiyatlı karar ya da eğilim (Çelik ve Çıra, 2013: 11; Batılı, 2010: 50) şeklinde tanımlanabilecek işten ayrılma niyeti, işgörenin iş yaşantısını sürdürdüğü işletme dışında ya da farklı bir işletmede çalışma isteği ve eğilimidir (Yanık, 2014: 119). Bu eğilim veya niyetin, örgütler açısından maliyetli olması ve zaman kaybına yol açması, aynı zamanda örgütteki çalışma grupları arasındaki sosyal ilişkileri zedelemesi, çalışanların moralini bozması ve işten ayrılma davranışının bir önceki aşaması olması nedeniyle örgütler açısından önemli bir yere sahiptir (Poyraz ve Kama, 2008: 149).

Mobley (1982: 113) işten ayrılmanın örgütlere olası olumlu ve olumsuz sonuçları şeklindeki ayırım yaparken aynı ayırımı bireyler açısından da yapmıştır. Ayrıca bireyleri işten ayrılan ve kalan bireyler olarak ayırdıktan sonra bunların ayrı ayrı olası olumlu ve olumsuz sonuçlarını ortaya koymuştur. Bu doğrultuda işten ayrılmanın işletmeden ayrılan bireyler açısından olumsuz sonuçları; kıdem ve kazanılmış hakların kaybı, aile ve sosyal destek sistemlerinin bozulması, değişimden kaynaklanan stres, eşin kariyer planında bozulmalar ve kariyerlerinde gerileme yaşanmasıdır. İşten ayrılmanın işten ayrılan bireyler açısından olumlu sonuçları; artan kazanç, kariyer gelişimi, daha iyi çalışan-örgüt uyumu sonuçta daha az stres, ilgi ve becerilerin daha iyi kullanımı, yeni bir iş ortamından kaynaklanan yenilenme dürtüsü, iş dışı değerlerde artış, bireyin kendisine atfettiği değerde artış ve kişisel gelişimdir. Şimşek vd. (2008: 399) tarafından yapılan çalışmada ise işten ayrılma sonucunda bireylerin karşılaşacağı zararlar şu şekilde ifade edilmiştir. Bu zararlar; kariyer kaybı, beklentiye ters düşen ücret kaybı, diğer gelirlerde azalma, henüz alışamadığı ve tecrübe etmediği yeni iş ortamındaki kaza riskleri, işsizlik sigortası vb. sosyal güvencelerdeki kayıplar, kıdem tazminatı alamama, yeni iş ortamında yönetici, diğer işgörenler veya fiziksel koşullarla uyum sorunu olarak ifade edilmiştir.

Yoğun rekabetin yaşandığı küresel çalışma yaşamında organizasyonlar varlıklarını sürdürebilmek için her zamankinden daha fazla etkin ve verimli olmak zorundadır (Turunç ve Çelik, 2010: 210). İşletmelerin verimli ve etkin çalışmaları dikkate alındığında bireylerin örgütten ayrılmaları işletmeleri daha verimli hale getirebileceği gibi işletmede verimsizliğe de neden olabilirler. Önemli olan örgüte uyum sağlamış çalışanlarla örgütsel hedeflere ulaşabilmektir. Bunu yaparken örgütler ve bireyler kendi üzerine düşenleri yaparak örgütsel yaşamın katlanabilir olmasını sağlarlar (Özdevecioğlu, 2004: 98). Her ne kadar örgütler işletmeye uyum sağlamış bireylerle devam etmek isteseler de uyum sağlamakta zorlanan bireylerinde işletmeye kazandırılması konusunda çaba sarf etmektedirler. Çünkü işletmeden ayrılan her bir çalışanın işletmeye maddi ve manevi açıdan zararı olmaktadır. Bu noktada örgüte uyum sağlayan ve sağlamayan çalışanlar açısından örgüt içi ortam önem arz etmektedir. Örneğin, örgüt içerisinde mevcut güven ve adalet ortamı ve yönetici konumundaki liderlerin örgüt içerisindeki tutum ve davranışları çalışanların işten ayrılma niyetlerini etkileyebilmektedir. Bu bağlamda örgüt içerisindeki ortam çalışanların işten ayrılmasının belirleyicisi olmaktadır (Yanık, 2014: 122-123). Bu kapsamda örgüt çalışanlarının işten ayrılma niyetlerini besleyen örgütler içerisindeki çalışanların davranışlarını ve örgüt çalışan ilişkisini etkileyen birçok sorun/problem vardır. Bunlardan birisi de çalışma hayatının önemli sorunlarından birisi olan örgütsel dışlanmadır ki nitekim bu uygulama ve davranışlar işten ayrılma niyetini artıran ve niyetin ayrılmaya dönüşmesini sağlayan faktörlerdir. Örneğin işyerinde çalışanların yalnız bırakılmasına veya yalnız hissetmelerine neden olan/olabilecek uygulamalar ve davranışlar çalışanların işten ayrılma davranışına yönelmelerine etki edebilmektedir. Bu noktada akademisyenler üzerinde uygulaması olan bir çalışma

kapsamında elde edilen sonuçlar, akademisyenler açısından işyeri yalnızlığının önemli bir sorun olduğunu ve fiilen işten ayrılma davranışına bile yol açabileceğini göstermiştir (Demirbaş ve Haşit, 2016: 153). Dolayısıyla günlük yaşamında oldukça doyurucu ve sağlıklı ilişkileri olan ve yalnızlık duyguları yaşamayan bir bireyin dahi, iş ortamında sosyal ilişkiler kurmakta ve sosyal destek almada sıkıntılar yaşaması bireyin iş yaşamında yalnızlık ve dışlanmışlık duyguları yaşamasına neden olabilmekte (Doğan vd., 2009: 272) ve sonuç olarak bu durum bireyin işten ayrılma niyetinin artmasına ya da niyetin ayrılmaya evrilmesine yol açabilmektedir.

Hem örgütsel dışlanmaya neden olabilecek hem de işten ayrılma niyetini artıracak veya kişinin işten ayrılmasına neden olabilecek uygulamalardan birisi de örgütlerin çalışanlarının katkılarına değer vermemeleri, onların huzurları ile ilgilenmemeleri ve bu yöndeki davranışların gösterilmesidir. Bu noktada örgütler çalışanlarını desteklemeli, onların katkılarını değer vermeli, onların refahlarını düşünmeli ki çalışanlar da bunun karşılığını verebilmek için bireysel bir yükümlülük altına girebilsin (Ekmekçioğlu ve Sökmen, 2016: 41). Desteklendiğini düşünen çalışanlardaki örgütsel bağlılığın artması sonucunda da işten ayrılma niyetinin azalması gerçekleşecektir. Sosyal destek bireyin çalışma arkadaşları, yöneticileri, örgütleri ve toplumsal süreçler ile olan etkileşimlerini ve iletişimini pozitif olarak etkilemektedir. Böylece birey kendisini ve iş yaşamını olumlu kılarak örgüt yararına veya çıkarına yönelik ekstra rol davranışı sergileyecektir. Özellikle sosyal destek, bireyleri üreten bir robot olmaktan çıkararak sosyo-psikolojik bir birey olma algısını güçlendirerek onların örgütten izole olmalarını engelleyen bir süreçtir. Algılanan örgütsel soyutlanma ile sosyal destek arasındaki ilişkiyi ortaya koyan bir çalışmada, örgütsel soyutlanma ile sosyal destek arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Çalışanların sosyal destek algı düzeyleri arttıkça örgütsel soyutlanma algı düzeylerinde ise azalma olduğu belirlenmiştir (Halis ve Demirel, 2016: 331-332). Diğer yandan hemşireler üzerinde yapılan bir çalışmada hemşirelerin örgütsel destek algılarının işten ayrılma niyetlerini negatif yönde etkilediği ortaya koyulmuştur (Anafarta, 2015: 121). Otel çalışanları üzerinde yapılan bir araştırma sonucunda da algılanan örgütsel desteğin işten ayrılma niyeti ile ilişkili olduğu ve işten ayrılma niyetini negatif ve anlamlı şekilde etkilediği tespit edilmiştir (Turunç ve Avcı, 2015: 57). Bu doğrultuda söz konusu bu çalışmalarda çalışanların örgütsel destek algılarının azalmasının çalışanların dışlanma algıları ve işten ayrılma niyetlerinin artmasına neden olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla buradan hareketle çalışanların örgütler tarafından hiç veya yeterince desteklenmemesi sonucunda da varlığını hissettirebilen örgütsel dışlanma algısı, işten ayrılma niyetini artırıcı bir unsur olarak karşımıza çıkabilmektedir.

Örgütsel dışlanma ile işten ayrılma niyeti ilişkisini gösteren davranış ve uygulamalardan birisi de çalışanların örgüte uyum sağlayabilmesi, yabancılaşmaması ve örgüt kültürünü benimseyebilmesidir. Yapılan bir araştırma sonucunda örgüt kültürü ve işyerinde dışlanma arasında anlamlı bir ilişkinin varlığı ortaya konmuştur. Bu doğrultuda örgüt kültürünü benimseyen, örgüt faaliyetlerini destekleyen, örgüt yapısına olumlu bakan bireylerin işyerinde dışlanmaya daha az maruz kaldıkları söylenebilmektedir (Çelik ve Koşar, 2015: 58-59). Diğer yandan yapılan farklı bir çalışmada ortaya çıkan bir başka önemli sonuçsa, örgütsel özdeşleşme düzeyinin yüksek olmasının işten ayrılma niyetini olumsuz olarak etkilediği tespit edilmiştir (Polat ve Meydan, 2010: 160). Dolayısıyla örgütsel özdeşleşmenin işten ayrılma niyeti üzerindeki negatif yönlü etkisi bulunmaktadır. Örgüte uyum sağlayamayan birey kendini örgüte ait hissedemeyecek ve artan dışlanma algısıyla birlikte işten ayrılma niyeti artacaktır. Bu sonuçtan hareketle, yöneticilerin ilk

olarak işgören seçiminden başlamak üzere bireylerin değerleri ile örgüt değerlerinin uyumlu olması (kişi-örgüt uyumu) hususunu dikkate alarak işgören seçimi yapmasını gerekli olduğu söylenebilir. Bu bağlamda bireyin değerlerinde ve örgüt değerinde uyumsuzluk olması, kişinin özdeşleşme sorunu yaşamasına neden olmakta, bu da işten ayrılma niyetine etki etmektedir (Tuna ve Yeşiltaş, 2014: 115).

Örgütlerde dışlanma ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi gösteren davranış ve uygulamalardan bir diğeri ise işgörenlerin işlerinden duydukları memnuniyet ya da memnuniyetsizlik ile ilgili olan ve genel olarak elde edilen maddi çıkarlar, iş güvenliği, işin uygunluğu, çalışanın yeteneği, örgütün durumu ve yöneticinin tutumu ile ilişkili olan iş tatminidir (Şimşek vd., 2005: 150). İşgörenlerin iş tatminin düşük olması dışlanma algılarının artmasına neden olabilecek etkenlerden birisidir. Öte taraftan yapılan bir araştırma sonucuna göre çalışanların iş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve negatif yönde bir ilişki söz konusudur (Sökmen ve Sezgin, 2017: 243). Bu noktada iş tatmini düşük olan çalışanların dışlanma algıları artacak, artan dışlanmayla beraber işten ayrılma eğilimi görülebilecektir.

Örgütlerde sinizm ve adalet algısı söz konusu iki değişken arasındaki ilişkiyi ortaya çıkaran uygulama ve davranışlardandır. Örgütsel sinizm çalışanlarla çalıştıkları örgütler arasında gelişen olumsuz bir tutumdur ve örgütsel sonuçlar üzerinde potansiyel etkisi yüksek görünmektedir (Tokgöz, 2011: 379). Örgütlerde sinizm algısının artması da işgörenlerde örgüte karşı güvensizlik oluşmasına dışlanma algılarının artmasına neden olabilmektedir. Ayrıca örgütsel sinizm, çalışanlarda işten ayrılma niyetini arttırmaktadır (Erbil, 2013: 89). Bu çerçevede örgütlerde sinizm algısının artması dışlanmayı, artan dışlanma ile birlikte işten ayrılma eğilimini arttıracaktır. Öte taraftan örgütlerde çalışanların refahı ve örgütsel düzen için gerekli olan örgütsel adalet, örgütler üzerinde önemli etkileri olmakla birlikte çalışanların çeşitli tavır ve davranışlarını şekillendirmektedir (İyigün, 2012: 60). Nitekim örgütlerde örgütsel adalet algısının zayıf olması dışlanma algısını artıran veya oluşturan bir husus olarak görülebilmektedir. Diğer yandan konuyla ilgili gerçekleştirilen bazı çalışmalarda örgütsel adalet ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü ilişki saptanmıştır (Güzel ve Ayazlar, 2014: 137; Örucü ve Özafşarlıoğlu, 2013: 354). Sonuç olarak, çalışanların örgütsel adalet algılarının işten ayrılma niyeti üzerinde etkisinin olduğu belirlenmiştir (Turunç, 2011: 159). Bu bağlamda örgütteki adaletsiz uygulamalar çalışanların dışlanma algıları ile birlikte işten ayrılma niyetini de arttıracaktır. Bu doğrultuda eğer çalışanlar, kendilerini ilgilendiren konularda alınan kararlara etkide bulunabildiklerini ve yöneticiye ulaşma konusunda eşit fırsatlara sahip olduklarını algılasa, örgüt içi adalet algıları da güçlenebilecektir. Örgüt içi adaletin güçlendirilmesi, çalışanların örgüte olan bağlılığını ve sisteme olan güvenini arttıracaktır (İyigün, 2012; Keleş, 2014). Örgüte bağlılığı ve güveni artan çalışan ise kendini dışlanmış hissetmeyecek işten ayrılma niyeti oluşmayacaktır.

Örgütlerde dışlanma ve işten ayrılma ilişkisini ortaya koyan ve etkileyen faktörlere ilişkin yukarıda belirtilen faktörlerin yanında; örgütsel vatandaşlık, iş doyumu, tükenmişlik, işgören performansı gibi örgütsel konular mevcuttur. Bu bağlamda bahsi geçen bütün örgütsel uygulama ve davranışlar birbiriyle ilişkili durum ve süreçlerden oluşmaktadır. Bu sürecin başlangıcını bireyin dışlanma algısı belirler. Yukarıda değinilen örgütsel davranışlar ve uygulamalarda oluşan durumlar ve bireyin veya bireylerin örgüt içerisinde herhangi bir konuda yaşadığı olumsuzluk dışlanma olarak algılanabilecek ve dışlanma sürecinin

başlangıcı olabilecektir. Bu noktadan sonra oluşabilecek her durum ve birey/bireylerin yaşayacağı her olumsuzluk, gitgide büyüyecek, bireyin dışlanma algısını artırabilecektir. Sonuç olarak birbirini destekleyen bir döngünün ortaya çıktığı ve bu döngüyle birlikte örgüt içindeki bireylerin birbirleriyle olan ilişkilerindeki bozulmalar, birey örgüt ilişkilerinin zayıflaması bunların sonucunda örgütle bütünleşmenin zorlaşması ve nihayetinde dışlanma algısının artması (Halis ve Demirel, 2016: 325-326) ile birlikte işten ayrılma niyetinde artışa neden olabilecektir.

Örgütsel dışlanma çalışanların işten ayrılma niyetlerini güçlendirecek nihayetinde işten ayrılmalarına neden olacak bir faktör olmasının yanı sıra, aynı zamanda çalışanların sağlığı üzerinde de olumsuz etkisi olan bir faktördür (Wu vd., 2012:179; Ferris vd. 2008; Haq, 2014; Renn vd. 2013). İşten ayrılma niyeti ise çalışanın işe girmesinden ayrılmasına kadar geçen süre içinde bir döngüdür. Bu döngü bireyin önce iş alternatiflerinden bir tanesini seçmesi ve çalışmaya başlaması ile birlikte başlar. Aynı anda başlayan sosyalleşme içinde hem örgütten etkilenir, hem de örgütü etkiler. Bu noktada çalışanın dışlanmaya maruz kalması, süreç içinde iş motivasyonu, iş tatmini, iş başarısı veya örgütsel bağlılığın düşmesine böylelikle çalışanların dışlanma algılarının artmasına sonuç itibari ile de işten ayrılma niyetinin ortaya çıkmasına sebep olmuştur. Bu süreç içerisinde çalışanlar, başka uygun iş fırsatları aramaya ve keşfetme çabası içine girer. Bulunan yeni işle birlikte çalışan, hali hazırda çalıştığı örgütteki işinden ayrılarak yeni bir örgütte işe başlamasıyla birlikte süreç tekrar baştan başlar (İnanç, 2013: 46). Diğer yandan çalışanların işten ayrılma niyetlerinin bir sonraki aşaması olan işten ayrılma gerçekleştiğinde işletmeler açısından karlılık ve verimlilik açısından bir takım maliyetler ortaya çıkacaktır ki bu da işletmeler açısından önemli bir sorundur.

2. Araştırmanın Amacı, Önemi Ve Hipotezi

Bu çalışmanın amacı, otel işletmelerinde işgörenlerin örgütsel dışlanma algılarının işten ayrılma niyetlerine etkisinin belirlenmesidir. Bu doğrultuda, otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin önemli bir örgütsel sorun olan dışlanmaya yönelik algıları ile işten ayrılma niyetlerine ilişkin sonuçlar ortaya konularak örgütsel verimliliğin artırılması ve konunun işletmeler açısından önemine vurgu yapılmıştır.

Örgütsel dışlanmanın çalışana ve örgüte olan olumsuz etkilerinden kaçınabilmek ve bu etkilerle mücadele etmek için dışlanmanın etkili şekilde yönetilmesi, azaltılması veya bertaraf edilmesi önem arz etmektedir. Aksi halde hem işveren hem de çalışan açısından psikolojik zararları ve fiziki maliyetleri söz konusu olmaktadır. Bu noktada dışlanma sonucu, örgütlerde işe geç kalma, örgüte bağlılığın azalması, sağlıkla ilgili sorunlar ve işten ayrılma niyeti ve işten ayrılmalar görülmektedir (İnanç, 2013: 53). İşten ayrılma niyetinin, örgütsel etkinliği etkilediği yönünde yaygın bir kanaat bulunmaktadır. İşten ayrılma niyetini etkileyen unsurların belirlenmesiyle birlikte araştırmacılar işten ayrılma davranışlarını önceden tahmin etmekte ve açıklamakta, yöneticiler de potansiyel ayrılmaları önlemek için tedbirler geliştirmektedirler (Hwang ve Kuo, 2006; Gül vd.,2008: 3). Bu unsurlar çalışanların işten ayrılma sürecinde işten ayrılma niyetlerini etkileyen çevresel faktörler, örgüt kültürü ve değerleri, çalışma arkadaşları ile ilişkiler, iş / rol talep ve beklentileri ile kariyer geliştirme fırsatları ve otonomi gibi ödüllendirme yapılarıdır (Takase vd., 2005; Pekşen Arı, 2013: 33). Özellikle bu süreç, temeli insana dayalı olan turizm sektörünün önemli bir işletme türü olan otel işletmeleri açısından oldukça önem taşımaktadır. Çünkü söz konusu bu işletmelerde

işlerin özelliğinden dolayı fazla sayıda personele ihtiyaç duyulması söz konusu bu personelin işlerine ve işletmeye yönelik tutumlarının da olumlu yönde geliştirilmesine yönelik uygulamalar önemlidir. Bu kapsamda türü ne olursa olsun tüm işletme/kurumlar açısından önemli bir sorun grubunu oluşturan çalışanların kendilerini çalıştıkları örgütten dışlanma algısında olmaları onların işletmelere yönelik geliştirecekleri olumsuz tutumları daha da artıracak ve nihayetinde işlerinden ayrılmaya kadar götürecektir. Nitekim konuyla ilgili literatürde değişik işletme türlerinde; dışlanma (Ferris vd., 2008; Koşar, 2014; Ordun, 2016: 255, Halis ve Demirel, 2016; Çelik ve Koşar, 2015; Wu vd., 2011, Wu vd., 2012; Kaya Özbağ ve Polat Üzümcü, 2017) ile işten ayrılma niyetiyle (Gökçe, 2016; Pekşen Arı, 2013; Erbil, 2013; Demirbaş ve Haşit, 2016: 141; Özdevecioğlu, 2004) ve birbirleriyle ilişkisine yönelik gerçekleştirilen araştırmalarda (Renn vd. 2013; Haq, 2014; Ng, 2017) bu hususun üzerinde durulmaktadır. Öte taraftan özellikle yerli literatürde ve daha özelden otel işletmeleri özelinde bu iki olgu arasındaki ilişkiye odaklanan pek fazla çalışmaya rastlanmaması bu alandaki çalışmalara ihtiyacı da ortaya koymaktadır. Özellikle, araştırmanın literatüre katkısına ek olarak, Afyonkarahisar'da böyle bir araştırmanın yapılmamış olması nedeniyle bu araştırmanın ilgili işletmelere, işletme yöneticilerine ve uygulamanın gerçekleştirildiği bölgeye katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu bakımdan araştırma Afyonkarahisar özeli açısından da önem taşımakta olup, araştırmaya ilişkin geliştirilen hipotez aşağıda sunulmuştur:

Hipotez: Otel işletmeleri işgörenlerinin örgütsel dışlanma algılarının işten ayrılma niyetleri üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

Araştırmaya ilişkin yukarıda verilen amaç ve hipotez doğrultusunda araştırmada aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

- Otel işletmeleri işgörenlerinin, örgütsel dışlanma algıları nedir?
- Otel işletmeleri işgörenlerinin, işten ayrılma niyetleri ne düzeydedir?
- Otel işletmeleri işgörenlerinin, örgütsel dışlanma algıları ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkisi nedir?
- Otel işletmeleri işgörenlerinin, örgütsel dışlanma algılarının işten ayrılma niyetleri üzerinde anlamlı bir etkisi var mıdır?

3. Yöntem

3.1. Veri Toplama Yöntemi

Araştırmada öncelikle dışlanma, örgütsel dışlanma ve işten ayrılma niyeti konularında yerli/yabancı literatür taraması yapılmış olup, uygulama aşamasında veri toplama yöntemi olarak anket tekniğinden yararlanılmıştır. Uygulanan anket üç bölümden oluşmaktadır. Anketin birinci bölümde beş yıldızlı otel işletmesi işgörenlerinin demografik (yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, gelir vb.) ve diğer bazı bireysel özelliklerini (departman, sektörde çalışma süresi, işletmede çalışma süresi vb.) belirlemeyi amaçlayan sorulara yer verilmiş olup, anketin ikinci bölümünde; Afyonkarahisar ve Sandıklı ilçesindeki beş yıldızlı otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin örgütsel dışlanma algılarını belirlemek için yerli ve yabancı literatür tarafından kabul görmüş ve yaygın olarak kullanılmakta olan Ferris vd.'nin (2008) geliştirdiği 13 maddelik örgütsel dışlanma ölçeği kullanılmıştır. Söz konusu ölçeğin geçerlilik ve güvenilirliği daha önceki konuyla ilgili

çalışmalarla (Koşar, 2014; Leung, 2011: 839; Wu vd., 2011: 32; Wu vd., 2012:187; Zhao vd., 2013: 222; Haq, 2014: 1314; Türkmen vd., 2016: 117; Yüksel, 2017: 125) ortaya konulmuş olup, bir çok çalışmada kullanılan temel ölçeklerden birisidir. Anketin üçüncü bölümünde Afyonkarahisar'daki beş yıldızlı otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin işten ayrılma niyetlerini belirlemeye yönelik Cammann vd. (1979) tarafından oluşturulan ve Gülertekin (2013) tarafından da kullanılan 3 maddelik işten ayrılma niyeti ölçeği kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan söz konusu ölçekler, daha önceki çalışmalarda geçerlik ve güvenilirlik analizi yapılarak ortaya konulmuş olsa da bu çalışmada da ilgili ölçekler için iç tutarlılık (Cronbach's Alpha katsayısı) analizi ve faktör analizi uygulanmıştır. Veri toplama aracı olarak kullanılan ölçekler; 5'li Likert tipi derecelendirmeye tabi tutulmuş olup örneklem grubunu her bir maddeye ilişkin katılım düzeyleri 1=Hiç Katılmıyorum, 2=Az Katılıyorum, 3=Orta Düzeyde Katılıyorum, 4=Çok Katılıyorum, 5=Tamamen Katılıyorum şeklinde puanlandırılmıştır. Bununla birlikte araştırmada kullanılan örgütsel dışlanma ölçeğindeki 11. Madde karşılaştırmalar için ters kodlanmıştır.

3.2. Evren Ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Afyonkarahisar merkez ve Sandıklı ilçesinde faaliyet gösteren beş yıldızlı otel işletmelerinde çalışan işgörenler oluşturmaktadır. Araştırmanın bu bölgedeki beş yıldızlı otel işletmelerinde gerçekleştirilmesinin sebepleri olarak; bölgenin termal turizm anlamında önemli bir destinasyon olması, son zamanlarda artan otel işletmeleri ve bu alandaki yatırımlar sayesinde Afyonkarahisar'daki otel işletmelerinde çalışan işgören sayısının artması, bölgenin Ankara, İstanbul, İzmir ve Antalya gibi önemli turizm destinasyonlarının yol güzergâhında olması sebebiyle önemli olması belirtilebilir. Bundan dolayı söz konusu otel işletmeleri için hayati önem taşıyan çalışanların çalışma koşulları, çalıştıkları ortam ve işletmeye ilişkin tutumlarının bilinmesi, gerekli önlemlerin alınması ve gelişim açısından da son derece önemli sayılmaktadır. Böylelikle bu araştırmanın, bu yönüyle de bölgeye ve ilgili işletmelere katkı sağlayacağı beklenmektedir. Araştırma zaman, maliyet, ulaşılabilirlik ve kontrol güçlükleri açısından kısıtlılıklara sahip olduğu için evrenin tamamına ulaşmanın mümkün olmayacağı gibi hususları göz önüne alınarak evrenin tamamı yerine, örneklem seçilerek anket uygulaması gerçekleştirilmiştir. Konuyla ilgili olarak, Ural ve Kılıç'ın (2013) ve Altunışık vd.'nin (2012:137) çalışmalarında evren büyüklüklerine karşılık örneklem büyüklükleri dikkate alınmış olup, minimum örneklem hacmi 600 olarak belirlenmiştir. Bu doğrultuda araştırmanın gerçekleştirildiği tarihlerde Afyonkarahisar merkezde 7 ve Sandıklı ilçesinde de üç olmak üzere toplam 10 beş yıldızlı otel işletmesine bizzat araştırmacı tarafından gidilmiş olup, Sandıklı'daki bir beş yıldızlı otelin, işletmelerinde anket uygulamasına izin vermemesi dolayısıyla toplam 9 otelin insan kaynakları yöneticileri ve/veya yetkili üst düzey bir yöneticisi ile görüşülmüş ve her bir otele personel sayısına göre 50-150 adet anket, işgörelere doldurtulmak üzere bırakılmıştır. Bu çerçevede, toplamda 850 anket çoğaltılıp dağıtılmış ve 9 adet beş yıldızlı otelden toplam 691 adet anket geri dönmüş, bazı anketlerin hatalı, eksik vb. kodlanması sonucu değerlendirmeye alınmamış olup, sonuçta 667 anket değerlendirmeye alınarak analize tabi tutulmuştur. Dağıtılan

anketlerin otellere göre dağılımı, geri dönüşü ve oranı ayrıntılı olarak Tablo 1'de tabloda verilmiştir.

Tablo 1. Otelere göre dağıtılan geri dönen ve değerlendirmeye alınan anket sayıları

Bölge	Otel	Dağıtılan Anket Sayıları	Dönen Anket Sayıları	Değerlendirmeye Alınan Anket Sayıları
Afyonkarahisar	Otel 1	70	60	58
	Otel 2	50	25	23
	Otel 3	120	108	106
	Otel 4	100	88	85
	Otel 5	115	101	98
	Otel 6	150	115	111
	Otel 7	110	95	92
Sandıklı	Otel 8	50	25	23
	Otel 9	85	74	71
Toplam		850	691	667

3.3. Veri Analiz Yöntemi

Araştırmaya ilişkin toplanan verilerin sosyal bilimler için geliştirilen istatistiksel veri analiz paket programı aracılığıyla çözümlendiği araştırmada, çalışanların demografik ve bazı bireysel özelliklerine göre dağılımı frekans ve yüzde yöntemi ile betimlenmiştir. Buna ilave olarak, işgörenlerin örgütsel dışlanma algıları ve işten ayrılma niyetlerinin, frekans ve yüzde dağılımının yanı sıra aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanarak tablo halinde sunulmuş ve yorumlanmıştır. Ayrıca, çalışmada kullanılan ölçeklere yönelik geçerlik ve güvenilirlik analizleri uygulanmıştır. Ölçeklerin güvenilirliği için Cronbach's Alpha katsayısı, yapı geçerliği için ise faktör analizi yapılmıştır. İlgili verilerin faktör analizi için uygun olup olmadığı Kaiser-Mayer-Olkin testi ile analiz edilmiştir. Araştırma kapsamındaki işgörenlerin örgütsel dışlanma algılarının işten ayrılma niyetleriyle ilişkisi korelasyon analizi ile ortaya konulmuştur. İşgörenlerin örgütsel dışlanma algılarının işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisinin belirlenmesinde basit doğrusal regresyon analizi kullanılmıştır.

4. Bulgular

Araştırmaya katılan işgörenlerin %85,9'u Afyonkarahisar'da faaliyet gösteren beş yıldızlı otel işletmelerinde, %14,1'i ise Sandıklı'daki beş yıldızlı otel işletmelerinde çalışmaktadır. Afyonkarahisar ili ve Sandıklı ilçesindeki beş yıldızlı otel işletmelerinde araştırmaya katılan işgörenlerin %48,1'i kadın, %51,9'u ise erkektir. Araştırmaya katılan işgörenlerin, yaş grupları incelendiğinde sırasıyla, 23-27 yaş arası (%37,8), 18-22 yaş arası (%19,0), 28-32 yaş arası (%17,2), 38-42 yaş arası (%11,2), 33-37 yaş arası (%11,1), 43 yaş ve üzeri (%3,6) yaş gruplarından oluştuğu belirlenmiştir. Katılımcıların medeni durumlarına göre dağılımı ise %50,8'i bekâr, %49,2'si evli şeklindedir. Araştırmaya katılan otel işletmeleri işgörenlerinin sırasıyla; ortaöğretim/lise (%37,9), lisans (%26,5), ön lisans (%21,4), ilköğretim (%10,3), lisansüstü (%3,6) eğitim durumlarına sahip oldukları anlaşılmıştır. Anket uygulanan işgörenlerin çalıştıkları departmanlara göre dağılımının ise sırasıyla; yiyecek içecek (%29,8), önbüro (%18,9), kat hizmetleri (%13,9), mutfak (13,2), diğer (%12,6), insan kaynakları, halkla ilişkiler, satış pazarlama ve muhasebe-finans (%11,5)

şeklinde gerçekleştiği anlaşılmaktadır. İşgörenlerin sektörde çalışma sürelerinin sırasıyla; 2-4 yıl (%37,0), 5-7 yıl (%21,1), 1 yıl ve/veya daha az (%21,0), 8-10 yıl (%12,1) ve 11 yıl ve/veya daha fazla (%8,7) olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İşgörenlerin hali hazırda çalıştıkları ilgili işletmelerde çalışma süresi ise sırasıyla; 1yıl ve/veya daha az (%59,1), 2-4 yıl (%22,9), 5-7 yıl (%8,7), 8-10 yıl (%4,6), 11 yıl ve/veya daha fazla (%4,6) şeklinde gerçekleştiği anlaşılmıştır. Araştırmaya katılan otel işletmeleri işgörenlerinin gelir grupları sırasıyla; 1401-1900 TL (%68,7), 1400 TL'den daha az (%14,1), 1901-2400 TL (%9,7), 2401-2900 TL (%5,2), 2901 ve/veya daha üzeri TL (%2,2) şeklinde gerçekleştiği belirlenmiştir.

Çalışmada kullanılan örgütsel dışlanma (ÖD) ve işten ayrılma niyeti (İAN) ölçeklerine ilişkin faktör analizleri (eigenvalues, varyansı açıklama oranı ve madde faktör yükleri) ve güvenirlik analizi (Cronbach's Alpha) sonuçları Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2. Örgütsel dışlanma ve işten ayrılma niyeti ölçeklerine ilişkin faktör ve güvenirlik analiz sonuçları

Ölçekler	Madde Sayısı	Madde Yükleri	Özdeğer	Varyans %	Kümülatif Varyans %	Cronbach's Alpha	
Örgütsel Dışlanma (ÖD)	13	1	0,778	9,958	79,068	79,068	0,942
		2	0,861				
		3	0,895				
		4	0,920				
		5	0,920				
		6	0,909				
		7	0,887				
		8	0,899				
		9	0,900				
		10	0,881				
		11	0,886				
		12	0,871				
		13	0,753				
İşten Ayrılma Niyeti (İAN)	3	1	0,935	2,602	86,74	86,742	0,921
		2	0,946				
		3	0,913				

ÖD: Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) = 0,964; Bartlett's Testi: $\chi^2=9809,722$; $p=0,000$
İAN: Kaiser-Meyer-Olkin(KMO) = 0,750; Bartlett's Testi: $\chi^2=1553,963$; $p=0,000$

Gerçekleştirilen faktör analizi sonucunda, örgütsel dışlanma ölçeğinin aynen orijinalinde olduğu gibi tek faktörde (boyutta) toplandığı belirlenmiş olup, söz konusu bu faktör toplam varyansın %79,068'ini açıklamaktadır. Söz konusu bu faktöre ilişkin özdeğer (eigenvalue) 9,958'dir. Tablo 2'de de görüleceği üzere tek faktörde toplanan örgütsel dışlanma ölçeğinin madde faktör yükleri 0,753 ile 0,920 arasında gerçekleşmiştir. Örgütsel dışlanma ölçeği için uygulanan faktör analizinde Bartlett's testi sonucu faktör analizinin uygulanabileceğini ortaya koymuş ($\chi^2=9809,722$; $p=0,000$), hesaplanan Kaiser-Meyer-Olkin değeri (KMO=0,964) ise örneklem hacminin yeterli düzeyde olduğunu ortaya koymuştur. Yine araştırmada otel işletmeleri işgörenlerine uygulanan işten ayrılma niyeti ölçeği için de faktör analizi yapılmış olup, ilgili ölçek aynen orijinalinde olduğu gibi tek faktörde (boyutta) toplanmıştır. Söz konusu bu faktöre ilişkin özdeğer (eigenvalue) 2,602'dir. Tablo 2'de de görüleceği üzere tek faktörde toplanan işten ayrılma niyeti ölçeğinin madde faktör yükleri 0,913 ile 0,946 arasında gerçekleşmiştir. İşten ayrılma niyeti ölçeği için uygulanan faktör analizinde Bartlett's testi sonucu faktör analizinin uygulanabileceğini ortaya koymuş

($\chi^2=1553,963$; $p=0,000$), hesaplanan Kaiser-Meyer- Olkin değeri $KMO=0,750$) ise örneklem hacminin yeterli düzeyde olduğunu göstermiştir. Ayrıca çalışmada kullanılan ölçeklere yönelik hesaplanan Cronbach's Alpha değerleri, örgütsel dışlanma ölçeği için 0,942 ve işten ayrılma niyeti ölçeği için 0,921 olarak gerçekleşmiş olup, söz konusu bu değerler ölçeklerin iç tutarlık düzeylerinin yeterli olduğunu göstermektedir.

Otel işletmeleri işgörenlerine uygulanan örgütsel dışlanma ölçeğinin ilk ifadesi olan, “diğer çalışanlar beni dışlar” ifadesine katılımcıların; %71,7'si ($f=478$) hiç katılmıyorum, %13,3'ü ($f=89$) az katılıyorum, %10,5'i ($f=70$) orta düzeyde katılıyorum, %1,9 ($f=13$) çok katılıyorum, %2,4'ü ($f=16$) tamamen katılıyorum cevabını vermişlerdir (Tablo 3). İlgili ifadeye ilişkin hesaplanan aritmetik ortalama 1,50 gibi düşük bir değerde gerçekleşmiştir. Bu da otel işletmelerindeki işgörenlerin diğer çalışanlar tarafından pek de dışlanmadığını ortaya koymaktadır. Ölçeğin ikinci ifadesi olan “ortak kullanım alanlarına girdiğimde diğer çalışanlar ortamı terk eder” ifadesine ankete katılan işgörenlerin; %65,2'si ($f=435$) hiç katılmıyorum, %16,0'ı ($f=107$) az katılıyorum, %13,9'u ($f=93$) orta düzeyde katılıyorum, %2,8'i ($f=19$) çok katılıyorum, %1,9'u ($f=13$) tamamen katılıyorum cevabını vermişlerdir. Bu ifadeye ilişkin hesaplanan aritmetik ortalama, ilk ifadeye ilişkin gerçekleşen aritmetik ortalamaya yakın bir değer olan 1,60 gibi düşük bir değerde gerçekleşmiştir. Ölçeğin üçüncü ifadesi olan “çalışanlar selamlarımı almazlar” ifadesine ankete katılan katılımcıların; %64,6'sı ($f=431$) hiç katılmıyorum, %10,6'sı ($f=71$) az katılıyorum, %17,4'ü ($f=116$) orta düzeyde katılıyorum, %5,2'si ($f=35$) çok katılıyorum, %2,1'i ($f=14$) tamamen katılıyorum cevabını vermişlerdir. İlgili ifadeye ilişkin hesaplanan aritmetik ortalamadan ($\bar{X}=1,70$) da anlaşılacağı üzere diğer çalışanlarla selamlaşma noktasında çok fazla dışlanma olmadığı anlaşılmaktadır.

Araştırmada kullanılan örgütsel dışlanma ölçeğinde yer alan “yemekhanede yalnız yemek zorunda kalırım” ifadesine işgörenlerin; %63,1'i ($f=421$) hiç katılmıyorum, %11,7'si ($f=78$) az katılıyorum, %13,8'i ($f=92$) orta düzeyde katılıyorum, %9,0'ı ($f=60$) çok katılıyorum, %2,4'ü ($f=16$) tamamen katılıyorum cevabını vermişler olup aritmetik ortalama değeri 1,76 olarak hesaplanmıştır. “Çalışanlar benden uzak durur” ifadesine işgörenlerin; %61,9'u ($f=413$) hiç katılmıyorum, %10,2'si ($f=68$) az katılıyorum, %16,2'si ($f=108$) orta düzeyde katılıyorum, %8,2'si ($f=55$) çok katılıyorum, %3,4'ü ($f=23$) tamamiyle katılıyorum cevabını vermişler. Söz konusu ifadeye ilişkin hesaplanan aritmetik ortalama 1,81 olarak gerçekleşmiştir. İlgili ölçekte yer alan “ bilgilerim çalışanlar tarafından dikkate alınmaz/ umursanmaz” ifadesine işgörenlerin; %59,1'i ($f=394$) hiç katılmıyorum, %13,2'si ($f=88$) az katılıyorum, %13,2'si ($f=88$) orta düzeyde katılıyorum, %10,8'i ($f=72$) çok katılıyorum, %3,7'si ($f=25$) tamamen katılıyorum cevabını vermişlerdir. Söz konusu ifadeye ilişkin hesaplanan aritmetik ortalama 1,87 olarak gerçekleşmiştir.

Araştırmada kullanılan örgütsel dışlanma ölçeğinin bir diğer ifadesi olan “çalışanlarla iletişim kurmam kısıtlıdır” ifadesine katılımcıların; %60,3'ü ($f=402$) hiç katılmıyorum, %10,2'si ($f=68$) az katılıyorum, %16,3 ($f=109$) orta düzeyde katılıyorum, %9,6'sı ($f=64$) çok katılıyorum, %3,6'sı ($f=24$) tamamen katılıyorum cevabını vermişlerdir. İlgili ifadeye ilişkin hesaplanan aritmetik ortalama değeri 1,86 olarak gerçekleşmiştir. Söz konusu ölçekte yer alan “çalışanlar benimle konuşmayı reddeder” ifadesine işgörenlerin; %62,1'i ($f=414$) hiç katılmıyorum, %10,3'ü ($f=69$) az katılıyorum, %16,0'ı ($f=107$) orta düzeyde katılıyorum, %7,6'sı ($f=51$) çok katılıyorum, %3,9 ($f=26$) tamamen katılıyorum

cevabını vermişlerdir. Bu ifadeye ilişkin hesaplanan aritmetik ortalama 1,81 olarak gerçekleşmiştir.

Tablo 3. Örgütsel dışlanma ölçeğine ilişkin betimsel istatistikler

İfadeler	f/%	Katılım Düzeyi					\bar{X}	SS
		Hiç (1)	Az (2)	Orta (3)	Çok (4)	Tam (5)		
Diğer çalışanlar beni dışlar.	f	478	89	70	13	16	1,50	0,93
	%	71,7	13,3	10,5	1,9	2,4		
Ortak kullanım alanlarına girdiğimde diğer çalışanlar ortamı terk eder.	f	435	107	93	19	13	1,60	0,96
	%	65,2	16,0	13,9	2,8	1,9		
Çalışanlar selamlarımı almazlar.	f	431	71	116	35	14	1,70	1,06
	%	64,6	10,6	17,4	5,2	2,1		
Yemekhanede yalnız yemek zorunda kalırım.	f	421	78	92	60	16	1,76	1,13
	%	63,1	11,7	13,8	9,0	2,4		
Çalışanlar benden uzak durur.	f	413	68	108	55	23	1,81	1,18
	%	61,9	10,2	16,2	8,2	3,4		
Bilgilerim çalışanlar tarafından dikkate alınmaz/umursanmaz.	f	394	88	88	72	25	1,87	1,22
	%	59,1	13,2	13,2	10,8	3,7		
Çalışanlarla iletişim kurmam kısıtlıdır.	f	402	68	109	64	24	1,86	1,21
	%	60,3	10,2	16,3	9,6	3,6		
Çalışanlar benimle konuşmayı reddeder.	f	414	69	107	51	26	1,81	1,19
	%	62,1	10,3	16,0	7,6	3,9		
Çalışanlar beni umursamazlar ve ben yokmuşum gibi davranırlar.	f	413	60	104	62	28	1,85	1,23
	%	61,9	9,0	15,6	9,3	4,2		
Çalışanlar molalarda (çay, kahve vb. gibi) beni davet etmezler.	f	403	67	97	75	25	1,88	1,24
	%	60,4	10,0	14,5	11,2	3,7		
Çalışanlarla sohbetlere dâhil edilirim/katılırim.	f	138	108	132	54	235	3,21	1,56
	%	20,7	16,2	19,8	8,1	35,2		
Çalışanlar konuşmamı keserler.	f	371	97	92	79	28	1,94	1,24
	%	55,6	14,5	13,8	11,8	4,2		
Sosyalleşmek için sohbeti başlatan taraf ben olmak zorunda kalıyorum.	f	333	91	130	82	31	2,08	1,27
	%	49,9	13,6	19,5	12,3	4,6		
Genel						1,91	0,90	

“Çalışanlar beni umursamazlar ve ben yokmuşum gibi davranırlar” ifadesine ankete katılanların; %61,9’u (f=413) hiç katılmıyorum, %9,0’ı (f=60) az katılıyorum, %15,6’sı (f=104) orta düzeyde katılıyorum, %9,3’ü (f=62) çok katılıyorum, %4,2’si (f=28) tamamen katılıyorum cevabını vermişler olup ilgili ifadeye ilişkin aritmetik ortalama değeri 1,85’tir. Otel işletmeleri işgörenlerine uygulanan örgütsel dışlanma ölçeğinde yer alan bir diğer ifade olan “çalışanlar molalarda (çay, kahve vb. gibi) beni davet etmezler” ifadesine işgörenlerin; %60,4’ü (f=403) hiç katılmıyorum, %10,0’ı (f=67) az katılıyorum, %14,5’i (f=97) orta düzeyde katılıyorum, %11,2’si (f=75) çok katılıyorum, %3,7’si (f=25) tamamen katılıyorum cevabını vermişlerdir. Bu ifadeye ilişkin aritmetik ortalama değeri 1,88’dir. Ölçekte yer alan ve diğer maddelere göre ters bir ifade olan “çalışanlarla sohbetlere dâhil edilirim, katılırim” ifadesine işgörenlerin; %20,7’si (f=138) hiç katılmıyorum %16,2’si (f=108) az katılıyorum, %19,8’i (f=132) orta düzeyde katılıyorum, %8,1’i (f=54) çok katılıyorum ve %35,2’si

(f=235) ise tamamen katılıyorum cevabını vermişlerdir. Söz konusu ifade ilgili ölçekte ters kodlandığı için aritmetik ortalaması 3,21 yani orta düzeyde katılıyorum seçeneğine denk gelen bir düzeyde gerçekleşmiştir. Yani işgörenler diğer çalışma arkadaşlarının kendilerini sohbe dâhil etme noktasında ne çok olumsuz ne de çok olumlu bir algı içerisinde diler denebilir. “Çalışanlar konuşmamı keserler” ifadesine katılımcıların; %55,6’sı (f=371) hiç katılmıyorum, %14,5’i (f=97) az katılıyorum, %13,1’i (f=92) orta düzeyde katılıyorum, %11,8’i (f=79) çok katılıyorum ve %4,2’si (f=28) tamamen katılıyorum cevabını vermişlerdir. Söz konusu ifadeye ilişkin hesaplanan aritmetik ortalama 1,94’tür.

Anket uygulanan beş yıldızlı otel işgörenlerine uygulanan örgütsel dışlanma ölçeğinin son ifadesi olan, sosyalleşmek için sohbe başlatan taraf ben olmak zorunda kalıyorum ifadesine işgörenlerin; %49,9’u (f=33) hiç katılmıyorum, %13,6’sı (f=91) az katılıyorum, %19,5’i (f=130) orta düzeyde katılıyorum, %12,3’ü (f=82) çok katılıyorum ve %4,6’sı (f=31) ise tamamen katılıyorum cevabını vermişlerdir. İlgili ifadeye ilişkin hesaplanan aritmetik ortalamadan da anlaşılacağı üzere söz konusu bu ifade ölçekte yer alan diğer ifadeler içerisinde en fazla aritmetik ortalama değerine sahip olmuştur. Diğer bir anlatımla otel işletmeleri işgörenleri işletmelerindeki diğer kişilerin sohbetlerine katılma noktasındaki dışlanma algılarında diğer durumlara göre biraz daha kötümser bir algıya sahiptirler denebilir. Ölçeğin geneline ilişkin bir değerlendirme yapıldığında ise, işgörenlerin dışlanma algılarında en düşük (olumlu) algı ölçeğin ilk ifadesi olan direkt dışlanma durumu ile ilgili iken, en yüksek (olumsuz) algı diğer çalışanlarla sohbe katılma durumlarıyla ilgili ifadeler olmuştur. Nitekim bu husus ilgili ifadelerle ilişkin gerek yüzde-frekans dağılımları gerekse hesaplanan aritmetik ortalama değerlerine de yansımıştır. Buna ilave olarak örgütsel dışlanma ölçeğine ilişkin işgören algılarının genel aritmetik ortalaması 1,91 (ss=0,90) olup, bu değer için işgörenlerin örgütlerine yönelik pek de dışlanma algısı geliştirmedikleri ya da örgütsel dışlanma algılarının düşük düzeyde olduğu şeklinde bir yorum getirilebilir.

Tablo 4’de beş yıldızlı otel işgörenlerin işten ayrılma niyetlerine yönelik uygulanan ölçeğe ilişkin görüşlerinin yüzde ve frekans dağılımları ile aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri verilmiştir.

Tablo 4. İşten ayrılma niyeti ölçeğine ilişkin betimsel istatistikler

İfadeler	Katılım Düzeyi					\bar{X}	s.s.	
	Hiç (1)	Az (2)	Orta (3)	Çok (4)	Tam (5)			
Eğer imkânım olsaydı işimden ayrılırdım.	f	334	79	123	86	45	2,14	1,34
	%	50,1	11,8	18,4	12,9	6,7		
Son bir yıl içerisinde işimden ayrılmayı daha sık düşünmeye başladım.	f	333	93	118	79	44	2,11	1,32
	%	49,9	13,9	17,7	11,8	6,6		
Aktif olarak yeni bir iş arıyorum.	f	354	68	112	82	51	2,11	1,37
	%	53,1	10,2	16,8	12,3	7,6		
Genel						2,12	1,25	

Tablo 4’e göre işgörelere uygulanan işten ayrılma niyeti ölçeğinin ilk ifadesi olan, “eğer imkânım olsaydı işimden ayrılırdım” ifadesine ilişkin ankete cevap veren işgörenlerin;

%50,1'i (f=334) hiç katılmıyorum, %11,8'i (f=79) az katılıyorum, %18,4'ü (f=123) orta düzeyde katılıyorum, %12,9'u (f=86) çok katılıyorum, %6,7'si (f=45) tamamen katılıyorum şeklinde görüş belirtmişlerdir. Söz konusu ifadeye ilişkin hesaplanan aritmetik ortalama değeri 2,14 olarak gerçekleşmiştir. Katılımcılara uygulanan işten ayrılma niyetinin ikinci ifadesi olan "Son bir yıl içerisinde işimden ayrılmayı daha sık düşünmeye başladım" ifadesine işgörenlerin; %49,9'u (f=333) hiç katılmıyorum, %13,9'u (f=93) az katılıyorum, %17,7'si (f=118) orta düzeyde katılıyorum, %11,8'i (f=79) çok katılıyorum, %6,6'sı (f=44) tamamen katılıyorum cevabını vermişlerdir. İlgili ifadeye ilişkin hesaplanan aritmetik ortalama 2,11'dir. Otel işletmeleri işgörenlerine uygulanan işten ayrılma niyeti ölçeğinin son ifadesi olan "aktif olarak yeni bir iş arıyorum" ifadesine işgörenlerin; %53,1'i (f=354) hiç katılmıyorum, %10,2'si (f=68) az katılıyorum, %16,8'i (f=112) orta düzeyde katılıyorum, %12,3'ü (f=82) çok katılıyorum, %7,6'sı (f=51) tamamen katılıyorum şeklinde cevap vermişlerdir. Söz konusu ifadeye ilişkin hesaplanan aritmetik ortalama değeri ise 2,11 olarak gerçekleşmiştir. Anket uygulanan otel işletmeleri işgörenlerinin işten ayrılma niyetlerine ilişkin görüşlerinin genel aritmetik ortalaması da 2,12 (ss:1,25) olarak gerçekleşmiş olup, gerek ölçeğin kapsadığı ifadelerin tek tek, gerekse geneline ilişkin aritmetik ortalama değerlerinden de anlaşılacağı üzere işgörenlerin işten ayrılma niyetleri düşük olarak gerçekleşmiştir ve bu sonuçlar özellikle otel işletmeleri ve işgörenler açısından olumlu olarak değerlendirilebilir.

Tablo 5'de araştırmada bağımsız değişken olarak ele alınan örgütsel dışlanma ile bağımlı değişken olarak ele alınan işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik korelasyon analizi sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 5. Örgütsel dışlanma ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiye yönelik korelasyon analizi

Örgütsel Dışlanma	İşten ayrılma niyeti	
	r	0,674
	p	0,000***
	n	667

***:p<0,001

Değişkenler arasındaki korelasyonun (ilişki) düzeyi, korelasyon katsayısının (r) 0-0,29 arasında olması zayıf veya düşük; 0,30- 0,64 arasında bulunması orta; 0,65-0,84 arasında bulunması kuvvetli veya yüksek; 0,85-1,00 arasında bulunması ise değişkenler arasında çok kuvvetli veya çok yüksek ilişki olduğu şeklinde yorumlanmaktadır (Ural ve Kılıç, 2013:244). Nitekim bu çalışmada da korelasyon sonuçları bu doğrultuda yorumlanmıştır. Tablo 5'deki bulgulara göre, işgörenler örgütsel dışlanma algıları ile işten ayrılma niyetleri arasındaki korelasyon katsayısı anlamlı bulunmuştur (p<0,05). Söz konusu değişkenler arasındaki Pearson Korelasyon katsayısı incelendiğinde örgütsel dışlanma değişkeni ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönde kuvvetli (0,65<r<0,84) bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (r=0,674; p<0,05). Söz konusu bu değer işgörenlerin örgütsel dışlanma algılarını yükselmesi ile birlikte işten ayrılma niyetlerinin de kuvvetli bir şekilde artacağını ortaya koymaktadır.

Tablo 6'da işgörenlerin örgütsel dışlanma algılarının işten ayrılma niyetlerini üzerindeki etkisini ortaya koymak amacıyla gerçekleştirilen basit regresyon analizi sonuçları sunulmuştur. Tablo 6'daki bulgulara göre değişkenler arasındaki doğrusal regresyon modelinin anlamlı olduğu tespit edilmiştir ($F= 554,567$; $p<0,05$). Hesaplanan $R^2=0,455$ değeri, modelin açıklanma oranının diğer bir ifade ile işten ayrılma niyeti üzerindeki değişimlerin %45,5'inin örgütsel dışlanma tarafından açıklandığını göstermektedir. Buna göre regresyon model, şu şekilde kurulabilir:

$$\dot{I}AN = 0,343 + 0,931 * \dot{O}D$$

Tablo 6. Örgütsel dışlanma ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiye ait basit doğrusal regresyon analizi sonuçları

Bağımsız Değişken	b_j	$S(b_j)$	t	R^2	p	ANOVA
Sabit	0,343	0,084	4,098	0,455	0,000***	F= 554,567
Örgütsel Dışlanma	0,931	0,040	23,549		0,000***	p=0,000***

Bağımlı Değişken; İşten Ayrılma Niyeti; *** $p<0,001$; b_j : Beta Katsayı; $S(b_j)$: Standart Hata

Örgütsel dışlanmanın işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine yönelik gerçekleştirilen basit doğrusal regresyon analizi sonucunda kurulan yukarıdaki model, örgütsel dışlanmadaki bir birimlik artışın işten ayrılma niyeti üzerinde 0,931'lik bir artış sağladığını ortaya koymaktadır. Daha açık bir ifadeyle anket uygulanan beş yıldızlı otel işletmeleri işgörenlerinin örgütsel dışlanma algıları arttıkça işten ayrılma niyetleri de buna paralel olarak belirtilen oranda artmaktadır.

Araştırmaya ilişkin elde edilen ve yukarıda sunulan bulgular doğrultusunda, araştırmanın konu/amacına uygun olarak geliştirilen; “*otel işletmeleri işgörenlerinin örgütsel dışlanma algılarının işten ayrılma niyetleri üzerinde anlamlı bir etkisi vardır*” şeklindeki araştırma hipotezinin desteklendiğini belirtmek mümkündür. Bu çerçevede çalışmanın izleyen bölümünde araştırmadan elde edilen ve bu kısımda sunulan bulguların tartışması verilerek konuyla ilgili taraflara öneriler getirilmiş ve araştırma sonlandırılmıştır.

Sonuç, Tartışma Ve Öneriler

İşyerlerinde, sık rastlanılan bir durum olan dışlanma kavramı bireylerin ya da grupların mekansal ya da sosyal katılım anlamında kısmen ya da tamamen buldukları ortamın dışında bırakılmaları veya görmezden gelinmeleridir (Koşar, 2014: 88). Genel olarak örgütlerde dışlanma, işyerinde diğerleri tarafından önemsenmeyen ya da dışlanan bireylerin kişisel algısı olarak (Leung vd., 2011: 837) ifade edilmesinin yanında bireyin işyerinde diğer çalışanlar tarafından görmezden gelinmesi (Zhao vd.,2013: 220) veya diğer çalışanlar tarafından dikkate alınmama ya da gruba dahil edilmemesi şeklinde de tanımlanabilmektedir (Ferris vd., 2008: 1348). Gerek işletmeler gerekse çalışanlar açısından olumsuz bir durum olan dışlanma her iki tarafa da zarar verebilmektedir. Özellikle örgüt ortamında işgörenleri dışlamaya yönelik uygulamalar, işgörenlerin örgüte yönelik önemli ölçüde olumsuz tutumlar geliştirmesine neden olabileceği gibi, onların işten ayrılma niyeti

üzerinde de önemli derecede etki edebilecek unsurları içerisinde barındıracaktır. Nitekim hizmet işletmeleri olan otel işletmelerinde hizmetin ana unsuru olan insan kaynağının işten ayrılma niyeti, işletmenin daha etkin ve verimli bir şekilde yönetilmesine engel olabilmektedir. Çünkü işten ayrılan mevcut işgörenin yerine getirilecek çalışan ve onun uyum süreci taraflar açısından önemlidir. İşten ayrılma niyetinde olan işgörenin çalışması sırasında veriminin düşeceği düşünüldüğünde bu hem o işi yapan işgörenin daha mutsuz olmasına hem de işletmenin karlılığını etkileyebilecek birtakım sorunlara yol açacaktır. Niyetin davranışa dönüşmesi de daha büyük sorunlara neden olabilecektir. İşten ayrılma niyetinin hem ayrılan işgörene (yeni bir iş bulma süresi ve maaş kazanması) hem de işletmeye (yeni insan kaynağının temini sırasında ve eksiklik sırasındaki maliyet) birtakım maliyetlere yol açacağı açıktır. Bu nedenle hem örgütsel dışlanma hem de işten ayrılma niyeti konuları işletmeler, işgörenler ve yöneticiler açısından oldukça öneme sahip konulardır. Turizm sektörünün temel özelliği, çoğunluğu insanın psikolojik tatmin duygularına yönelik bir dizi hizmetin emek-yoğun bir biçimde üretilmesi ve sunulmasıdır. Özellikle üretim ile tüketicinin aynı zamanda olması nedeniyle üretimdeki yanlışların kusurlu hizmet biçiminde doğrudan tüketiciye yansımaktadır. Bundan dolayı, sektörde hizmet üreten kişilerin yönetimi, bir turizm işletme türü olan otel işletmeleri için en önemli konular arasındadır (Pelit ve Öztürk, 2010).

Afyonkarahisar merkez ve Sandıklı ilçesindeki beş yıldızlı otel işgörenlerinin örgütsel dışlanma düzeylerinin işten ayrılma niyetlerine etkisinin ortaya konulduğu bu araştırmada anket uygulanan otel işletmeleri işgörenlerinin örgütsel dışlanma ile ilgili algıları pek de olumsuz sayılmayacak bir düzeyde gerçekleşmiştir. Bununla birlikte işgörenlerin örgütsel dışlanma ölçeğinde en fazla kendilerini dışlanmış hissettikleri konu, “sosyalleşme noktasında diğer çalışma arkadaşlarıyla sohbet edebilme” konusu olurken, en az düzeyde dışlanmış hissettikleri konu, “diğer çalışanların direkt olarak kendisini dışlaması” konusu olmuştur. Konuyla ilgili olarak Yarmacı (2018) tarafından yapılan çalışmada beş yıldızlı otel işletmelerinde çalışanların örgütsel dışlanma düzeylerinin bu çalışmayla benzer şekilde hesaplandığı, işgörenlerin çalıştıkları işletmede düşük düzeyde dışlanma algısına sahip olduğu bulgulanmıştır. Yarmacı (2018) tarafından yapılan çalışmada örgütsel dışlanma ölçeğine ilişkin ifadeler incelendiğinde, çalışanlar tarafından en olumsuz görüş belirtilen ifadenin, bu çalışmayla benzer şekilde “diğer çalışanlar beni dışlar” olduğu belirlenmiştir. Genel olarak örgütsel dışlanma değerlendirildiğinde çalışanların kendilerini çok düşük düzeyde dışlanmış hissettikleri tespit edilmiştir. Araştırma kapsamında yer alan işgörenler “sosyalleşmek için konuşmayı başlatan taraf ben oluyorum” maddesine ölçekte yer alan diğer ifadelerle göre daha olumlu görüş belirtmişlerdir. Halis ve Demirel (2016) tarafından yapılan araştırmada da, otel işletmelerinde çalışanların örgütsel dışlanma algıları çalışmayla benzer şekilde düşük bulunmuştur.

Beş yıldızlı otel işletmeleri işgörenlerine uygulanan anket sonucunda işten ayrılma niyetlerinin çok fazla olumsuz sayılabilecek düzeyde gerçekleşmediği görülmüştür. Bu doğrultuda işgörenlerin işten ayrılma niyeti ölçeğine göre hemen hemen aynı oranda olmasına rağmen en fazla işten ayrılma niyetlerinde oldukları konu; “imkanım olsaydı işimden ayrılırdım” konusudur. Benzer şekilde Gökçe (2016) tarafından yapılan araştırmada araştırmaya katılan işgörenlerin işten ayrılma niyeti ölçeğinde yer alan ifadelerle verdikleri cevaplar sonucunda ortaya konulan bulgular işgörenlerin işten ayrılma niyetlerinin az olduğu hakkında ipuçları verecek niteliktedir. İşgörenlerin “eğer imkânım olsaydı işimden ayrılırdım” ifadesine verdikleri cevaplar ilgili ölçekte yer alan diğer ifadelerle göre daha

yüksek ortalamaya sahip olması sebebiyle, çalışanlar tarafından işletmeler için en olumsuz değerlendirilen ifade olmuştur denilebilir. Bu ifadeyi “son bir yıl içerisinde işimden ayrılmayı daha sık düşünmeye başladım” ifadesi takip etmektedir. İşgörenlerin “aktif olarak yeni bir iş arıyorum” ifadesine verdikleri cevaplar, ilgili ifadenin diğer ifadelere göre daha olumlu olarak değerlendirildiğini göstermektedir. Pekşen Arı (2013:60) tarafından yapılan çalışmada, “daha iyi bir iş bulursam, bu işletmede çalışmak yerine başka bir işte çalışmayı tercih ederim” ile “Daha iyi bir işletmede çalışmak niyetindeyim” ifadeleri işgörenlerin işten ayrılma niyetlerinin en yüksek olduğu tutumlar olmuştur. İşgörenlerin en düşük düzeyde işten ayrılma niyeti sergiledikleri ifadeler ise “gelecek üç ay içerisinde bu işletmeden ayrılmayı düşünüyorum” ve “gelecek altı ay içinde bu işten ayrılmayı düşünmekteyim” ifadeleri olmuştur. Buna göre işgörenlerin uzun vadede çalıştıkları işletmeden daha iyi şartlar sağlayan bir işletme buldukları takdirde ayrılmayı düşündükleri söylenebilir. Buna rağmen kısa vadede (3-6 ay arası) ise işgörenler çalıştıkları işletmeden ayrılma niyetinde olmadıklarını belirtmişlerdir.

Araştırma sonuçlarına göre, işgörenler örgütsel dışlanma algıları ile işten ayrılma niyetleri arasındaki korelasyon katsayısı anlamlı bulunmuştur. Buna göre, örgütsel dışlanma ile işten ayrılma niyeti arasında, pozitif yönde yüksek kuvvette (düzeyde) bir ilişki saptanmıştır. Bu sonuç, araştırmanın yürütüldüğü beş yıldızlı otel işletmelerindeki işgörenlerin örgütsel dışlanma algılarının yükselmesi ile birlikte işten ayrılma niyetlerinin de artacağını ortaya koyacak önemli bir delil niteliği taşımaktadır.

Gerçekleştirilen bu çalışmanın asıl konusunu oluşturan; işgörenlerin örgütsel dışlanma algılarının işten ayrılma niyetlerini üzerindeki etkisini ortaya koymaya yönelik gerçekleştirilen basit regresyon analizi sonuçları; değişkenler (örgütsel dışlanma ve işten ayrılma niyeti) arasındaki doğrusal regresyon modelinin anlamlı olduğunu ortaya koymuş olup, elde edilen R^2 (0,455) değeri; modelin açıklanma oranının diğer bir ifade ile işten ayrılma niyeti üzerindeki değişimlerin %45,5’inin örgütsel dışlanma tarafından açıklandığını göstermiştir. Örgütsel dışlanmanın işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine yönelik gerçekleştirilen basit doğrusal regresyon analizi sonucunda kurulan ve araştırmanın ilgili bölümünde de verilen model, örgütsel dışlanmadaki bir birimlik artışın işten ayrılma niyeti üzerinde 0,931’lik bir artış sağladığını ortaya koymuştur. Yani, anket uygulanan beş yıldızlı otel işletmeleri işgörenlerinin örgütsel dışlanma algıları arttıkça işten ayrılma niyetleri de buna paralel olarak belirtilen oranda artmaktadır. Araştırmaya ilişkin elde edilen bu sonuçlar doğrultusunda araştırmanın konu/amacına uygun olarak geliştirilen; “*otel işletmelerinin örgütsel dışlanma algılarının işten ayrılma niyetleri üzerinde anlamlı bir etkisi vardır*” şeklindeki araştırma hipotezi desteklenmiştir.

İlgili literatür incelendiğinde, örgütsel dışlanma ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik çalışmaya ulusal düzeyde rastlanmamış olup, her bir değişkenle farklı örgütsel davranış konularını içeren değişkenlerin ilişkisine yönelik pek çok çalışma yürütülmüştür (Keklik vd., 2013; Koşar, 2014; Karacaoğlu ve Yumuk, 2014; Çelik ve Koşar, 2015; Halis ve Demirel, 2016; Kumral, 2017; Yüksel, 2017, Yarmacı, 2018). Örneğin; Çelik ve Koşar (2015) gerçekleştirilen korelasyon analizi sonucunda örgüt kültürü ve işyerinde dışlanma arasında anlamlı ve negatif bir ilişkinin varlığı ortaya konmuştur. Yarmacı (2018) çalışmasında işgörenlerin örgütsel dışlanma algılarını azaltmak ve örgütte dışlanan işgörenlerin sessizlik ve olumsuz durumları bildirme eğilimleri üzerindeki etkisini belirtmeyi amaçlamıştır. Bu doğrultuda dışlanmışlık algısına sahip olan bireyler gruba uyum sağlama

sürecinde, dikkat çekmemek ya da başkalarını hedef haline getirmek için kabullenici ya da savunmacı temelli olarak sessizlik davranışı sergileyeceklerini ifade etmiştir. Bunun yanı sıra grupla çatışma sürecinde olan dışlanmış bireyler, olumsuz durumları bildirme davranışını örgüt içinde gerçekleştirmek yerine kin, öfke, intikam ve kendini kanıtlama gibi nedenlerle/amacıyla dış kurum ve kuruluşlara bildirim eğilimi göstermelerine neden olabileceğini aktarmıştır. Halis ve Demirel (2016) tarafından yapılan çalışmada örgütsel soyutlanma ile sosyal destek arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğunu tespit edilmiştir. Bu bağlamda çalışanların sosyal destek algı düzeyleri arttıkça örgütsel soyutlanma algı düzeylerinde ise azalma olduğu belirtilmiştir. Öte taraftan otel çalışanları üzerinde yapılan bir araştırma sonucunda algılanan örgütsel desteğin işten ayrılma niyetini negatif ve anlamlı şekilde etkilediği tespit edilmiştir (Turunç ve Avcı, 2015). Haq (2014) tarafından yapılan çalışmada, işyerinde dışlanmanın iş stresi ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisinin anlamlı derecede pozitif olduğu ve iş performansı ile negatif ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, psikolojik sermaye yüksek olduğunda işyeri dışlanma ile iş performansı arasındaki olumsuz ilişkinin zayıf olduğu; benzer şekilde, psikolojik sermaye yüksek olduğunda işyerinde dışlanma ile iş stresi ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin daha zayıf olduğu ortaya konulmuştur. Dolayısıyla çalışma bulguları, çalışanların işyerinde dışlandığı zaman iş stresi ve işten ayrılma niyetini artırdığını ve iş performansını azalttığını desteklemekle beraber bu bulguların, işyerinde dışlanmanın acı verici bir deneyim olduğunu ve strese ve işe bağlı sonuçlara zarar verdiğini göstermiştir. Renn vd. (2013) tarafından yapılan çalışmada algılanan sosyal dışlanmanın, kendini yenme davranışı ve işten ayrılma niyetleri ile pozitif ilişkili olduğunu gösterilmiştir. Öte taraftan, bu araştırmanın temel sonucunda olduğu gibi uluslararası literatürde örgütsel dışlanmanın işten ayrılma niyetine neden olacağını ifade eden birçok çalışma mevcuttur (Ferris vd. 2008; Wu vd. 2011; Renn vd. 2013; Haq, 2014; Ng, 2017).

Bu çalışmada elde edilen bulgular ve sonuçlar doğrultusunda literatüre, sektöre, yöneticilere, işgörelere, Afyonkarahisar'daki ilgili taraflara ve gelecekte yapılabilecek araştırmalara ilişkin öneriler ilgili literatürdeki öneriler de dikkate alınarak aşağıdaki gibi sıralanmıştır:

- Müşterilerin otel işletmesinden memnun ayrılmaları, işletmenin varlığını sürdürülebilirliği ve diğer işletmelerle rekabet edebilmeleri açısından önem arz etmektedir. Bu da yönetici ve işgörende görülen eksikliklere karşı yeterli derecede önlem alınması ile gerçekleştirilebilecektir. Görülen eksiklikler karşısında kayıtsız kalan ve hiçbir şekilde iyileştirme düşünmeyen işletme, yoğun rekabetin yaşandığı turizm pazarında kaybolacaktır.
- Otel işletmeleri işgören devrini en aza indirmek, çalıştırdıkları elemanların örgüt amaçları doğrultusunda etkin bir şekilde hareket etmelerini sağlamak ve onların performansını artırmak için onlarda örgüte karşı güven duygusunun oluşmasını sağlamaları gerekmektedir.
- Otel işletmelerinin emek yoğun bir yapı arz etmesi ve bu doğrultuda çalışan insan sayısının diğer iş kollarına göre daha fazla olmasından dolayı, bu alanda faaliyet gösteren işletme yönetimlerinin, çalışanlarında dışlanma algısına yol açacak etkenlerin bertaraf edilmesine yönelik önlemler alması hayati önem taşımaktadır. Bu doğrultuda işletmeler çalışanların işletmeleri sahiplenmesini sağlayacak imkan ve olanaklar (motivasyon, sosyal olanaklar, evli ve çocuklu çalışanlara kreş imkanı, sosyal geziler, ücret tatmini vb.) gerçekleştirebilirler. Bu gibi faaliyetler çalışanların işletmelerine bağlılıklarını da artırarak işten ayrılma niyetlerini de asgariye indirecek etkenlerden olacaktır. Bu çerçevede, işletme

yönetimleri düzenli olarak çalışanların tamamının katılabileceği organizasyonlar düzenlemelidir. Bu organizasyonlar takım ruhunu oluşturmak açısından fayda sağlarken aynı zamanda dışlanan veya kendini dışlanmış hissedenen işgörenleri göstermesi açısından da fayda sağlayabilir. Nitekim bu tür organizasyonlar dışlanan veya dışlanma algısına sahip olan bireyleri ortaya çıkarmada ipucu verebilmektedir.

- Örgütler bütün faaliyetlerinde adaletli olmaya özen göstermelidirler. Çünkü algılanan adaletsizlik örgütlere birçok olumsuz etkide bulunabileceği gibi (Keleş, 2014; Keleş ve Tuna, 2016) bir anda dışlanmaya dönüşebilecek, bu da gerek bireylere gerekse örgütlere zarar verecektir. Bu kapsamda dışlanmayı azaltacak adaleti artıracak strateji, plan, politika ve uygulamalar geliştirilmelidir.

- Yapılan araştırmadan elde edilen bulgular sonucundan otel işletmeleri işgörenlerinin işten ayrılma niyetlerinin çok fazla olumsuz sayılabilecek düzeyde gerçekleşmezken diğer konulara göre en fazla işten ayrılma niyetlerinde oldukları konu; “imkanım olsaydı işimden ayrılırdım” konusu olmuştur. Bu noktada Afyon ili ve Sandıklı ilçesinde bulunan otel işletmeleri bu konuyla ilgili gerekli önlemleri almalıdırlar. Bu doğrultuda örgütler tarafından işgörenlerin kariyerleri ile ilgili olarak etkin planlamalar yapılabilir ve bu planlar onlara aktarılabilir.

- Örgüt hedef ve amaçları her çalışana birebir anlatılmalı bu hedeflere çalışanların tamamının odaklanması sağlanmalıdır. Örgüt içi iletişimde yüz yüze iletişim tercih edilmeli ve belirlenmiş olan hedef ve amaçlara her çalışanın yüksek katılımı sağlanıp birlikte hareket edilmelidir.

- İşgörenlerin dışlanması bireylere verdiği zararlarla beraber örgüt iklimine, örgütsel verimliliğe ve örgütten ayrılma niyetini olumsuz anlamda etkilemektedir. Bu çerçevede eğer işletmeler çalışanların işten ayrılmalarının ve işletmeye vereceği zararın önüne geçmek istiyorsa, çalışanlarına her koşulda destek olmalı ve değer verdiklerini hissettirmelidirler. Böylece işgörenler kendilerini örgütün bir parçası olarak görecektir ve işlerine daha fazla odaklanacaklardır.

- Hizmet işletmeleri içerisinde önemli bir yeri olan turizm işletmelerinde insan faktörü önemlidir. İnsanlar duyguları olan sosyal varlıklardır. İnsanların psikolojik durumları ile birlikte duyguları aniden değişebilmektedir. Kendini dışlanmış hissedenen bir kişi kurulacak iyi bir iletişimle söylenecek güzel sözlerle dışlanma durumundan kurtulabilir veya dışlanma algısı zayıflayabilir. Bu nedenle yöneticiler her zaman işgörenleri ile iletişime açık olmalıdırlar.

- Yöneticiler örgüt içerisindeki tutum ve davranışlarına dikkat etmelidir. Bu tutum ve davranışlar işgörenlerin işten ayrılma niyetleri üzerinden artırıcı/azaltıcı etkiye sahiptirler. Bu nedenle yöneticiler tarafından örgütsel dışlanmayı azaltıcı kararlar alınmalı ve takım ruhunu geliştirecek uygulamalar hayata geçirilmelidir. Özellikle örgüt içerisinde işgörenler arasında ayırım yapan adaletsiz uygulamalar tercih edilmemelidir. Böylece işgörenlerin örgüte olan adalet duygusu ve güveni artacak ve bu duyguların örgüte yansması da pozitif anlamda olacaktır.

- Yöneticiler örgüt değerleri ile işgörenlerin değerlerinin uyuşmasına önem göstermelidir. Örgüte uyum sağlayamayan birey kendini örgüte ait hissedemeyecek ve artan dışlanma algısıyla birlikte işten ayrılma niyeti de artacaktır. Bu nedenle özellikle personel seçim aşamasında örgüt değerleri ile uyum sağlayabilecek personeller tercih edilmelidir.

- Yöneticiler örgütsel dışlanma ve işten ayrılma niyeti konularıyla ilgili olarak gereken özeni göstermelidir. Neticede örgütsel dışlanma algısının artması işten ayrılma niyetinin artmasına neden olacak ve işten ayrılmaya dönüşebilecektir. Bu durum turizm ve otel işletmeleri açısından pek de istenilen bir durum değildir. Bu noktada örgüt yöneticileri

etkin ve verimli bir şekilde örgüt hedeflerine ulaşabilmek için çalışanları örgütte tutabilmeli ve bu konularla ilgili ve bu konuları etkileyen örgütsel davranış konularıyla ilgili olarak toplantılar düzenlenmeli, bu konulara çözüm önerileri getirilmelidir.

- Yapılan araştırma sonucunda otel işletmeleri işgörenlerinin örgütsel dışlanma ile ilgili algıları pek de olumsuz sayılmayacak bir düzeyde gerçekleşirken, işgörenlerin örgütsel dışlanma ölçeğinde diğer ifadelerle göre en fazla kendilerini dışlanmış hissettikleri konu “sosyalleşme noktasında diğer çalışma arkadaşlarıyla sohbet edebilme” konusu olmuştur. Bu noktada Afyonkarahisar ili ve Sandıklı ilçesi özelindeki otel işletmeleri yöneticilerinin, işgörenlerin sosyalleşmesi konusuna daha fazla özen göstermeleri gerekmektedir. Bu kapsamda örgüt yöneticileri tarafından işgörenlerin tamamının dahil olacağı organizasyonlar düzenlenebilir.

- Araştırma sonucunda işgörenlerin örgütsel dışlanma algıları ve işten ayrılma niyetleri çok da olumsuz sayılabilecek bir düzeyde gerçekleşirse de bu algı ve niyetlerin varlığı, daha fazla araştırma ve çalışma yapmayı gerektirmektedir. Bu nedenle hem örgütsel dışlanma algısı ve işten ayrılma niyetinin en düşük düzeye inmesi hem de literatüre katkısı açısından araştırmacıların bu konularla ilgili çalışmalarına ihtiyaç duyulmaktadır. Bu çerçevede, daha öncede ifade edildiği gibi, ilgili literatür incelendiğinde, direkt olarak örgütsel dışlanma ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik çalışmaya ulusal düzeyde rastlanmamıştır. Bu çalışma Afyonkarahisar özelinde olsa da bu alanda bir başlangıç sayılabilir. Bu doğrultuda özellikle bu konuyla ilgili evreni geniş tutarak ulusal düzeyde turizm işletmelerinin yoğun olarak bulunduğu bölgelerde bu konu ile ilgili çalışmaların yürütülmesi, bu konudaki araştırma sonuçlarının genellenebilirliği açısından katkı sağlayacaktır. Böylelikle söz konusu sonuçlardan gerek işletme yöneticilerin gerekse ilgili diğer tarafların yararlanma düzeyi de artacaktır. Yine söz konusu araştırmaların turizm işletmelerinin diğer türlerinde de (seyahat acentaları, rekreasyon işletmeleri, yiyecek-içecek işletmeleri vb.) yapılması önerilebilir.

- Yerli literatürde, örgütsel dışlanma ve işten ayrılma niyeti kavramlarının farklı değişkenlerle ilişkilendirildiği çalışmalara rastlanılmakla beraber yeterli düzeyde değildir. Bu nedenle araştırmacılar tarafından ileride yapılacak çalışmalarda, örgütsel dışlanma ve işten ayrılma niyeti kavramlarının örgütsel bağlılık, iş doyumu, örgütsel sinizm, tükenmişlik, iş tatmini gibi diğer örgütsel davranış konuları ile ilişkisi hakkında hem otel işletmeleri özelinde hem de diğer hizmet işletmeleri (seyahat acentaları, yiyecek içecek işletmeleri, vb.) özelinde araştırmalar yapılabilir. Böylece ilgili değişkenlerin bu kavramlarla ilişkisi ortaya koyulabilir ve hizmet sektörü içerisinde farklılıklar ortaya çıkarılabilir.

- Araştırma sonucunda otel işletmeleri departmanları içerisinde en yüksek dışlanma algısına kat hizmetleri ve yiyecek içecek departmanında çalışan işgörenlerin sahip olurken, en yüksek işten ayrılma niyetine önbüro departmanında çalışan işgörenlerin sahip olması bu departmanlarla ilgili bölüm şartları ve çalışma koşulları da dikkate alınarak daha detaylı çalışmaların yapılmasını gerektirmektedir. Yine, bu araştırmanın benzerleri farklı sektörlerde, ülkelerde ve bölgede yapılarak, turizm sektöründe yapılacak araştırmaların ve yapılan bu araştırmanın sonuçları ile karşılaştırılması yapılabilir. Yapılacak karşılaştırmalar konuya daha perspektif açıdan bakılmasını sağlamakla birlikte ilgili taraflara (işyerleri, yöneticiler, çalışanlar, sektör, yasa koyucular vb.) fayda sağlayacaktır.

Sonuç olarak işten ayrılma ile sonuçlanabilecek pek çok faktörün üstesinden gelmek için özellikle örgütlere ve yöneticilere önemli görevler düşmektedir. Ayrıca yerli literatürde örgütsel dışlanma ve işten ayrılma ilişkisi ile ilgili olan çalışmalara ihtiyaç vardır. Nitekim örgütsel dışlanma ile ilgili yerli literatürde var olan çalışmalar yeterli olmasa da, bu

çalışmanın yaptığı katkılar düşünüldüğünde çoğaltılması anlamında teşvik edici olduğu değerlendirilmektedir.

Kaynakça

- Altunışık, R. Coşkun, R. Bayraktaroğlu, S. ve Yıldırım, E. (2012). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı*, (7. Baskı). Sakarya: Sakarya Kitabevi.
- Anafarta, N. (2015). Algılanan Örgütsel Destek ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: İş Tatmininin Aracılık Rolü. *İstanbul Üniversitesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*, (79), 112-130.
- Batılı, S. B. (2010). *Oryantasyon Eğitimi İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Mevcut Durum Analizi ve Finans Sektöründe Bir Araştırma*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Cammann, C., Fichman, M., Jenkins, D. ve Klesh, J. (1979). "Michigan Organizational Assessment Questionnaire", University of Michigan, Ann Arbor, Michigan.
- Çelik, C. ve Koşar, A. (2015). Örgüt Kültürü ve İşyerinde Dışlanma Arasındaki İlişkisi, *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24(2), 47-62.
- Çelik, M. ve Çıra, A. (2013). Örgütsel Vatandaşlık Davranışının İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinde Aşırı İş Yükünün Aracılık Rolü. *Ege Akademik Bakış*, 13(1), 11-20.
- Demirbaş, B. ve Haşit, G. (2016). İş Yerinde Yalnızlık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Akademisyenler Üzerine Bir Uygulama. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(1), 137-158.
- Doğan, T., Çetin, B. ve Sungur, M. Z. (2009). İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği Türkçe Formunun Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 10(4), 271-277.
- Ekmekçioğlu, E. B. ve Sökmen, A. (2016). Algılanan Örgütsel Desteğin İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Örgütsel Bağlılığın Aracı Rolü: Sınır Birimi Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *International Review of Economics and Management*, 4(2), 32-45.
- Erbil, S. (2013). *Otel İşletmelerinde Çalışanların Örgütsel Sinizm Algılarının İşten Ayrılma Niyetine Etkisi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Adnan Menderes Üniversitesi, Aydın.
- Ferris D. L., Brown D. J., Berry J. W. ve Lian H. (2008). The Development and Validation of the Workplace Ostracism Scale. *The Journal of Applied Psychology*, 93(6), 1348-1366.
- Gkorezis, P., Panagiotou, M. ve Theodorou, M. (2016). Workplace Ostracism and Employee Silence in Nursing: The Mediating Role of Organizational Identification. *Journal of Advanced Nursing*, 72(10), 2381-2388.
- Gökçe, Y. (2016). *Yöneticiye Duyulan Güven İle Çalışma Yaşam Kalitesinin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Afyonkarahisar'daki 5 Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi, Afyonkarahisar.
- Gül, H., Oktay, E. ve Gökçe, H. (2008). İş Tatmini, Stres, Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve Performans Arasındaki İlişkiler: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama, *Akademik Bakış*, 15, 1-11.
- Gülertekin, S. (2013). Duygu İklimi ve Liderlik Tarzının İşten Ayrılma Niyetine Etkileri: Alanya'daki Turizm İşletmelerine Yönelik Bir Araştırma. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Çanakkale.
- Güzel, B. ve Ayazlar, G. (2014). Örgütsel Adaletin Örgütsel Sinizm ve İşten ayrılma Niyetine Etkisi: Otel İşletmeleri Araştırması. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 16(26), 133-142.

- Halis, M. ve Demirel, Y. (2016). Sosyal Desteğin Örgütsel Soyutlama (Dışlanma) Üzerine Etkisi. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11, 318-335.
- Haq, I. U. (2014). Workplace Ostracism and Job Outcomes: Moderating Effects of Psychological Capital. In *Human Capital Without Borders: Knowledge and Learning for Quality of Life: Proceedings of The Management, Knowledge and Learning International Conference 2014* (pp. 1309-1323). Örebro, Sweden: ToKnowPress.
- Hitlan, R. T., Clifton, R. J. ve DeSoto, M. C. (2006). Perceived Exclusion in the Workplace: The Moderating Effects of Gender on Work-Related Attitudes and Psychological Health. *North American Journal of Psychology*, 8(2), 217-236.
- Hitlan, R. T. ve Noel, J. (2009). The Influence of Workplace Exclusion and Personality on Counterproductive Work Behaviours: An Interactionist Perspective. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 18(4), 477-502.
- Hwang, I. S. ve Kuo, J. (2006). Effects of Job Satisfaction and Perceived Alternative Employment Opportunities on Turnover Intention: An Examination of Public Sector Organizations. *Journal of American Academy of Business*, 8(2), 254-259.
- İnanç, M. (2013). *Çalışanların Tükenmişlik Düzeyi ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- İşçi, E. (2010). *Psikolojik Sözleşme İhlalinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Güvenin Rolü*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- İyigün, N. Ö. (2012). Örgütsel Adalet: Kuramsal Bir Yaklaşım. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(21), 49-64.
- Karacaoğlu, K. ve Yumuk, Y. (2014). *İşgören Yalnızlığının Bir Öncülü Olarak Örgütlerde Dışlanma: Beş Yıldızlı Otel İşletmeleri Çalışanları Üzerine Bir Araştırma*. 15. Ulusal Turizm Kongresi Bildirileri Kitabı (ss.552-577), Ankara.
- Kaya Özbağ, G. ve Polat Üzümcü, T. (2017). Workplace Ostracism and Hospitality Employees' Task Performance: The Moderating Effects of Feeling Trusted. *International Journal of Tourism, Economic and Business Sciences*, 1(1), 1-9.
- Keklik, B., Saygın, T. ve Oral Kara, N. (2013). *Akademik Camianın Çirkin Ördek Yavruları Öyp'lilerde Örgütsel Dışlanma (Ostracism) Kavramının İncelenmesi*. Sözel Bildiri, 1. Örgütsel Davranış Kongresi, Sakarya, 351-355.
- Keleş, Y. (2014). *Örgütsel Adaletin Duygusal Emek Üzerindeki Etkisi: Antalya'daki Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Gaz Üniversitesi, Ankara.
- Keleş Y. ve Tuna, M. (2016). Örgütsel Adaletin Duygusal Emek Üzerindeki Etkisi: Antalya'daki Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 8(2), 376-406.
- Koşar, A. (2014). *Örgüt Kültürü ve İşyerinde Dışlanma Arasındaki İlişkinin Mersin Üniversitesi'nde Çalışanlar Üzerinde İncelenmesi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Mersin Üniversitesi, Mersin.
- Kumral, T. (2017). *İşyeri Nezaketsizliği ve Örgütsel Sessizlik İlişkisinde Örgütsel Dışlanmanın Aracı Rolü*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Leung, A. S. M., Wu, L. Z., Chen, Y. Y. ve Young, M. N. (2011). The Impact of Workplace Ostracism in Service Organizations. *International Journal of Hospitality Management*, 30(4), 836-844.

- Liu, H.L. ve Xia, H.S. (2016). Workplace Ostracism: A Review and Directions for Future Research. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 4, 197-201.
- MacDonald, G. ve Leary, M. R. (2005). Why Does Social Exclusion Hurt? The Relationship Between Social and Physical Pain. *Psychological Bulletin*, 131(2), 202-223.
- McGraw, K. (2016). Gender Differences Among Military Combatants: Does Social Support, Ostracism, and Pain Perception Influence Psychological Health?. *Military Medicine*, 181(1), 80-85.
- Mobley, W. H. (1982). Some Unanswered Questions in Turnover and Withdrawal Research. *The Academy of Management Review*, 7 (1), 111-116.
- Ng, T. W. H. (2017). Can Idiosyncratic Deals Promote Perceptions of Competitive Climate, Felt Ostracism, and Turnover? *Journal of Vocational Behavior*, 99, 118-131.
- Ordun, G. (2016). İşyerinde Dışlanma. P. Kanten ve S. Kanten, (Ed.), *Örgütlerde Davranışın Aydınlik ve Karanlık Yüzü* içinde (733-762). İstanbul: Nobel Yayınları.
- Örücü, E. ve Özafşarlıoğlu, S. (2013). Örgütsel Adaletin Çalışanların İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Güney Afrika Cumhuriyetinde Bir Uygulama. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(23), 335-358.
- Özdevecioğlu, Mahmut (2004). Algılanan Örgütsel Desteğin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkileri. *Amme İdaresi Dergisi*, 37(4), 97-115.
- Pelit, E. ve Öztürk, Y. (2010). Otel İşletmeleri İşgörenlerinin İş Doyum Düzeyleri: Sayfiye ve Şehir Otel İşletmeleri İşgörenleri Üzerinde Bir Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 2(1), 43-72.
- Pekşen Arı, Ö. (2013). *Vardiyalı Çalışma Düzeninin İşgörenin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Bursa'daki Beş Yıldızlı Şehir Otellerinde Bir Uygulama*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi, Afyonkarahisar.
- Polat, M. ve Meydan, C. H. (2010). Örgütsel Özdeşleşmenin Sinizm ve İşten Ayrılma Niyeti İle İlişkisi Üzerine Bir Araştırma. *Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 9(1), 145-172.
- Poyraz, K. ve Kama, B. (2008). Algılanan İş Güvencesinin, İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkilerin İncelenmesi. *Süleyman Demirel İ.İ.B.F. Dergisi*, 13(2), 143-164.
- Ramsey, A. T. ve Jones, E. E. (2015). Minding the Interpersonal Gap: Mindfulness-Based Interventions in the Prevention of Ostracism. *Consciousness and Cognition*, 31, 24-34
- Renn R., Allen D. ve Huning, T. (2013). The Relationship of Social Exclusion at Work With Self-Defeating Behavior and Turnover. *The Journal Social Psychology*, 153(2), 229-249.
- Sökmen, A. ve Ceyhun Sezgin, A. (2017). İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyetinin Değerlendirilmesi: Otel İşletmeleri Sınır Birim. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 5(2), 237-250.
- Şimşek, Ş., Akgemci, T. ve Çelik, A. (2005). *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*, (Yenilenmiş 4. Baskı). Konya: Adım Matbaacılık.
- Şimşek, M. Ş. Akgemci, T. ve Çelik, A. (2008). *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*, (6. Baskı). Ankara: Gazi Kitabevi.
- Takase, M., Maude, P. and Manias, E. (2005). Nurses Job Dissatisfaction and Turnover Intention: Methodological Myths and an Alternative Approach, *Nursing and Health Sciences*, 7(3), 209-217.
- Telli, E., Ünsar, A. S. ve Oğuzhan, A. (2012). Liderlik Davranış Tarzlarının Çalışanların Örgütsel Tükenmişlik ve İşten Ayrılma Eğilimleri Üzerine Etkisi: Konuyla İlgili Bir Uygulama. *Electronic Journal of Vocational Colleges*, 2 (2), 135-150.

- Tokgöz, N. (2011). Örgütsel Sinisizm, Örgütsel Destek ve Örgütsel Adalet İlişkisi: Elektrik Dağıtım İşletmesi Çalışanları Örneği. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(2), 363-387.
- Tuna, M. ve Yeşiltaş, M. (2014). Etik İklim, İşe Yabancılaşma ve Örgütsel Özdeşleşmenin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 25(1), 105-117.
- Turunç, Ö. ve Avcı, U. (2015). Algılanan Örgütsel Destek ve Lider-Üye Etkileşiminin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: İş Stresinin Aracılık Rolü. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 12(1), 43-63.
- Turunç, Ö. ve Çelik, M. (2010). Algılanan Örgütsel Desteğin Çalışanların İş-Aile, Aile-İş Çatışması, Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Savunma Sektöründe Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 209-232.
- Türkmen, E., Doğan, A. ve Karaeminoğulları A. (2016). The Impact of Ostracism on Work Effort: A Comparison between Turkish and Azerbaijani Employees. *International Journal of Human Resource Studies*, 6(4), 110-128.
- Ural, A. ve Kılıç, İ. (2013). *Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS İle Veri Analizi*, (4. Baskı). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Williams, K. D. (2007). Ostracism: The Kiss of Social Death. *Social and Personality Psychology Compass*, 1(1), 236-247.
- Williams, K. D. ve Nida, S. A. (2011). Ostracism: Consequences and Coping. *Current Directions in Psychological Science*, 20(2), 71-75.
- Wu, L., Wei, L. ve Hui, C. (2011). Dispositional Antecedents and Consequences of Workplace Ostracism: An Empirical Examination. *Frontiers of Business Research in China*, 5(1), 23-44.
- Wu, L.Z., Yim, F. H., Kwan, H. K. ve Zhang, X. (2012). Coping With Workplace Ostracism: The Roles of Ingratiation and Political Skill in Employee Psychological Distress. *Journal of Management Studies*, 49(1), 178-199.
- Wu, C. H., Liu, J., Kwan, H. K., & Lee, C. (2016). Why and When Workplace Ostracism Inhibits Organizational Citizenship Behaviors: An Organizational Identification Perspective. *Journal of Applied Psychology*, 101(3), 362-378.
- Yang, J. (2012). *Workplace Ostracism and Performance Related Outcomes: A Process Model Incorporating Social Influence and Social Identity Theories*. State Universtiy of New York Post Graduate Dissertation, USA.
- Yanık, O. (2014). *Ahlaki Liderliğin Çalışanların İş Tatminine, Örgütsel Bağlılığına ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Örgütsel Güven ve Örgütsel Adalet Algısının Aracı Rolü*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Atatürk Üniversitesi, Erzurum.
- Yarmacı, N. (2018). *İşgörenelerin Örgütsel Dışlanma Algılarının Örgütsel Sessizlik ve Olumsuz Durumları Bildirme Eğilimlerine Etkisi: Otel İşletmeleri Örneği*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Adnan Menderes Üniversitesi, Aydın.
- Yılmaz, H. (2017). İşyerinde Dışlanma. S. Polatçı ve K. Özeyer, (Ed.), *21. Yüzyılda Örgütsel Davranış* içinde (133-152). İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- Yüksel, M. (2017). Otel İşletmelerinde İşyerinde Dışlama ve Sosyal Zeka İlişkisi. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6(3), 115-133.
- Zhao, H., Peng, Z. ve Sheard, G. (2013). Workplace Ostracism and Hospitality Employees' Counterproductive Work Behaviors: The Joint Moderating Effects of Proactive Personality and Political Skill. *International Journal of Hospitality Management*, 33, 219-227.

Tools of Motivation According to The Competing Values Framework in Organizational Culture Types: An Implementation in Accommodation Establishments*

Rekabetçi Değerler Modeli Örgüt Kültürü Tiplerine Göre Motivasyon Araçları: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama

Öğr. Gör. Mehmet CAN¹, Doç. Dr. Hakan KOÇ²

Abstract

The aim of this study is to define the cultural profiles varying based on the perceptions of the personnel in accommodation establishments, which are regarded as the pioneers of the tourism sector and detect the motivational differences and similarities in terms of motivation between types of cultures in these organizations. Within the framework of the study, the answer to the question “How the tools of motivation are ranked in terms of their level of importance between the personnel for whom the competing values framework in organizational culture differentiates. In order to collect the data from the sample determined within the study, the survey technique, which is one of the qualitative data collection methods, was adopted. Accordingly, the survey was conducted with 516 personnel who work in four or five star hotel establishments operating in Ankara. Within the scope of the study, it was determined that significant ranking differences existed in the tools of motivation between the personnel of accommodation establishments, which vary in terms of the competing values framework in organizational culture types. Additionally, it was concluded that economic motivational factors motivated the clan culture employees less compared to other culture employees.

Keywords: Accommodation establishments, organizational culture, motivation

Özet

Bu araştırmanın amacı, turizm sektörünün lokomotif durumunda olan konaklama işletmelerinde çalışanların algıları doğrultusunda farklılaşan kültür profillerini tanımlamak ve bu örgütlerin sahip olduğu kültür türleri arasındaki motivasyonel açıdan oluşan farklılıkları ve benzerlikleri tespit etmektir. Yapılan çalışmanın amacına uygun olarak araştırmada, Rekabetçi Değerler Modeli örgüt kültürü tipleri açısından ayrılan çalışanlar arasında önem derecelerine göre motivasyon araçları sıralaması nasıldır? Sorusuna yanıt aranmıştır. Araştırma kapsamında belirlenen örneklerden verilerin toplanmasında nicel veri toplama yöntemlerinden olan anket tekniği kullanılmıştır. Bu bağlamda Ankara’da faaliyet gösteren dört ve beş yıldızlı otel işletmelerinde çalışan 516 kişiye anket uygulanmıştır. Araştırma kapsamında rekabetçi değerler modeli örgüt kültürü tiplerine göre ayrılan konaklama işletmeleri çalışanları arasında motivasyon araçlarına ilişkin göz ardı edilmeyecek önem derecesinde sıralama farklılıklarının olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonucun

* This paper was generated from the Ph.D. dissertation, entitled “A comparative analysis of tools of motivation in terms of Generations and Organizational Culture: An Implementation in Accommodation Establishments”.

¹ Aksaray Üniversitesi, Güzelyurt Meslek Yüksekokulu, mehmet23can@hotmail.com, Orcid ID: <https://orcid.org/0000-0002-7985-4126>

² Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Turizm Fakültesi, hkoc.gazi@gmail.com, Orcid ID: <https://orcid.org/0000-0003-2850-0472>

yanı sıra ayrıca, ekonomik motivasyon faktörlerinin klan kültürü çalışanlarını diğer kültür çalışanlarına göre daha az motive ettiği sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Konaklama işletmeleri, örgüt kültürü, motivasyon

Introduction

Organizations are groups which consist of people that gather together to achieve a certain aim. The groups, which are united around an aim, need to utilize the human element, which is one of the most significant resources in hand, in order to achieve the determined aim (Yazıcıoğlu and Topaloğlu, 2009: 4). In the service industry, where competition is experienced in its most intense form, this situation is felt more intensively (Gürdoğan and Yavuz, 2012: 7). Especially in the tourism sector, which is regarded as the center of the service industry, and in accommodation establishments, which are regarded as the pioneers of the tourism sector and in a dynamic environment, the significance of human resources comes into prominence more due to the sectoral characteristics.

The human factor has the power to affect the foundations of organizations. The prerequisite for organizations to be successful in rapid competitive environments is the need of keeping the employees' motivations at high levels constantly (Alayoğlu and Doğan, 2015: 5). Motivation can be defined as the self-desire and wishes of employees and their behavior and oriented at achieving a certain aim. Motivation, in other words, is a booster force, leading employees to behaviors (Koçel, 2014: 730). The successes of businesses depend on employees' eager behavior motivated in line with the establishment's aims and their integration with the organization in this sense. However, the important element for motivation is individuals' practices of meaningful and valuable actions in suitable environments. In this respect, it is impossible to consider their eager behavior and integration with the business independent from the organizational culture (Çırpan and Koyuncu, 1998: 223). Organizational culture is the entirety of beliefs, values and thoughts, which affect the processes of businesses and the results of practiced work, and ensure that employees find a common ground (Köse et al., 2001: 220). The entirety of the beliefs, values and thoughts set forth by the organizational culture, which is a significant factor in integration of employees with the organization, provides a moving force for employees to exhibit behaviors in line with the aims of the business and make efforts to achieve those aims, in other words, to be motivated. Thus, it can be stated that there is a strong relationship between organizational culture, which is a significant force to shape and guide employees' behaviors, and motivation.

In accommodation establishments, human resources are utilized to a larger extent both in preparation, presentation and fulfillment of the functions of services and in improving customer satisfaction and ensuring psychological satisfaction, compared to other businesses. This circumstance increases the importance of the roles and behaviors of employees working in accommodation establishments (Akıncı, 2011: 4). Thus, accommodation establishments need the organizational culture, which serves a force that guides the human behavior, which is the most important resource of these establishments, and eases the compatibility between employees (Şener, 2001: 210; Kocaman et al., 2012: 169). In this sense, it is believed that culture plays a binding role in the utilization of the intense labor force, which arises from sectoral differences, in accommodation

establishments. Evaluated from this standpoint, culture and motivation could be regarded as the most important matters that the accommodation establishment should emphasize.

1. Conceptual Framework

1.1. The Concept of Motivation

Motivation is a process regarding the behaviors oriented at an aim. In brief, motivation is a force that guides and activates an individual's behaviors towards a certain aim (Hagemenn, 1997: 7; Eren, 2003: 554). In other words, motivation could be defined as employees' self-desires and wishes, and behaviors and efforts for achieving a certain aim (Koçel, 2014: 730). However, while the process of employees' motivation towards their own aims is a natural process, their motivation for organizational aims constitutes an artificial process (Kirel, 1996: 163). In this sense, one of the most significant problems for businesses is activating individuals in line with the organizational aims and ensuring that they behave in this direction. In the review of proposed theories of motivation and definitions of motivation in this context, it is observed that the needs of individuals are emphasized. The second element that stands out is guiding the individuals' behaviors for meeting these needs towards an organizational goal (Chruden and Sherman, 1984: 257). The vital element in motivation is to analyze each individual's behavior with the awareness that each of them is unique, to understand their needs, thus, to find the proper tool of motivation to motivate them (Can et al., 2015: 105). However, while motivation could vary depending on personal characteristics, it should not be forgotten that it could also vary depending on the environment of the employee and the structure and operation process of the business (Alkış and Öztürk, 2009: 214).

Conducting services and satisfying customers in accommodation establishments depend largely on the employees. In other words, a significant portion of works is performed by the human resources. In this respect, the emphasis on featuring the human element in improving the quality of presented service and thus, ensuring customer satisfaction increases the importance of the matter of motivation in accommodation establishments (Toker, 2006: 46).

1.2. The Concept of Organizational Culture

Culture could be defined as the way of life of a society, an organization or a group, which is developed in a different way compared to the others (Koç and Topaloğlu, 2012: 198). In other words, culture could be defined as the common understanding, which a group of people possesses and shares, and distinguishes a group of people from the others (Hofstede, 1998: 2; Koç, 2013: 373). As for organizational culture, it could be defined as a system which is formed by values, norms, beliefs and symbols that guide the employees working in businesses and direct them toward common goals as a whole (Çavuş ve Gürdoğan, 2008: 19).

Individuals, aims, tools to be used for aims, variables regarding these tools and many similar differences coexist in organizations (Kocaman et al., 2012: 168). Culture in an organization plays a connector role for those differences, namely, the employees working in the organization, the organization's aims and other differences (Eren, 2012: 136). In other

words, culture, despite the differences in an organization, ensures that a common path is built to achieve the aims, develop a common idea regarding the use of the tools to achieve the aims and guides the members of the organization towards the common aim and target.

Accommodation establishments are places where a significant amount of human resources is needed due to the sectoral differences and the formation of different organizational structures, and many differences are managed in the organization due to their formation from more than one line of work. Thus, it is an inevitable result that accommodation establishments require a stronger organizational culture. In this study, with reference to the importance of the strong organizational culture needed in accommodation establishments, it was aimed to investigate the differences in culture types, which is put forward by the “Competing Values Framework” of Cameron and Quinn, according to the variables of accommodation establishments. Additionally, it was aimed to reveal the changes in these organizational types regarding the preference of motivation tool of accommodation establishments’ employees.

1.3. Competing Values Framework

The competing values framework is a framework developed by Kim S. Cameron and Robert E. Quinn (2006), which is based on the interaction and the relationship between the organizational success and activity, and organizational culture. This model was previously discussed for many times and investigated in various ways. With reference to similar studies, this study investigated the organizational culture in two main dimensions, horizontally and vertically. The horizontal axis dimension represents the internal and external organizational focus while the vertical axis represents the flexible-controlled organizational structure, presenting dimension associated with four main and opposite values. By considering these opposite and varying dimensions in horizontal and vertical axes, the formed organizational culture model was attempted to be explained by four different types of culture (Cameron and Quinn 2006: 35). These organizational culture types are classified as the hierarchical culture, market culture, clan culture and adhocracy culture.

Hierarchical culture is based on internal continuity and mechanical processes, and it reflects a formal and strict work environment with formal operation processes. In the hierarchical culture, formal procedures direct what the employees do. *Market culture* is based on the external environment and mechanical processes, and it reflects a competitive and success-oriented work environment with high control. These types of organizations have a high level of result orientation. *Clan culture* is based on internal continuity and organic processes, and it reflects a work environment with teamwork where personality level is very high and the consensus is of great importance. These types of organizations are just as families where employees share many things. *Adhocracy culture* is based on the external environment and organic processes, and it reflects a rather dynamic work environment, which is innovative and enterprising. In these types of organizations, people are eager to take on responsibilities and to take risks (Cameron and Quinn, 2006: 38-45).

2. Method

The aim of this study is to investigate the differentiation in tools of motivations preferred by the employees of accommodation establishments, which are regarded as the

pioneers of the tourism sector within the scope of “Competing Values Framework” organizational culture types. For this purpose in the study, the answer to the question, “What are the levels of importance (rankings) of motivational tools of employees who differ in terms of the cultural variables?”, was sought. In this respect, it was thought that the collected data and academic points to be made would contribute both to the managers in the tourism sector and to the researchers studying this topic.

The population of the study covers the employees working in four-star and five-star hotels with tourism operation license in Ankara. In the collection of the data from the determined sample group in the study, the questionnaire technique, which is one of the quantitative data collection methods, was adopted. The questionnaire prepared within this framework was conducted with a total of 671 individuals selected by the random sampling method, who work in four-star and five-star accommodation establishments operating in Ankara. Because 155 of the collected questionnaires were not deemed suitable for evaluation, 516 questionnaire forms were evaluated.

The questionnaire prepared for the study consists of three different consecutive sections. The first section of this questionnaire form covers the matters regarding the demographical characteristics of the participants. The second section includes the motivation evaluation tool aimed at determining the motivation preferences of participants according to the degree of importance, which is a 7-point Likert type scale with 18 matters. The last section, the third section, includes competing values framework, organizational culture assessment instrument developed by Cameron and Quinn (2006), which is a 5-point Likert type scale with 24 matters. Within the framework of the study, the data obtained with the mentioned questionnaire were statistically analyzed by using SPSS 20 package software.

3. Findings

In line with the aims of the study, the adopted organizational culture of the employees working in accommodation establishments were determined, and the differences of the participants were investigated in terms of the cultural variables that differ according to the motivational tools in this context. Accordingly, a motivation tool ranking was attempted to be put forward according to the level of importance of each cultural variable. In the data analysis and interpretation, descriptive statistics methods, percentage, frequency, arithmetic means and standard deviation, were conducted. For comparisons between cultural groups regarding motivational tools, One-Way Variance Analysis (One Way ANOVA) test was conducted. In order to determine the groups that constitute the differences, multiple comparison tests, Tukey and Tamhane tests depending on the homogeneity status of variances, were preferred.

First, in order to test the reliability of the scales used within the scope of the study, each scale in the dataset was subjected to reliability analysis. In this regard, the Cronbach alpha coefficient of the motivation scale was determined to be 0.932 while the Cronbach alpha coefficient for the organizational culture scale was determined to be 0.901. Because a Cronbach alpha coefficient between “0.80-1.00” obtained in the field of social sciences is considered as a highly reliable, it is possible to evaluate the scales used in this study as quite reliable.

In Table 1, the frequency distribution and percentage values of the sample group participating in the study were presented according to the demographic data.

Table 1. Frequency distribution of the participants according to the demographical characteristics

Gender	(%)	Frequency
Female	%41.1	212
Male	%58.9	304
Education Level	(%)	Frequency
Elementary School	%24.4	126
High School	%34.9	180
University	%40.7	210
Job Position	(%)	Frequency
Manager	%18.2	94
Personnel	%81.8	422

According to Table 1, in the evaluation of the gender distribution, it was determined that 41.1% of the participants were females while 58.9% were males. According to the education levels of the participants, it was detected that 24.4% of them were graduates of elementary school while 34.9% of the participants were graduates of high school, followed by 40.7% of participants with university education. Additionally, in the distribution of the participants according to the job position, it was observed that 18.2% of the participants were in a managerial position while 81.8% of them were personnel without managerial responsibilities. According to Table 1, it was concluded that males participated more in terms of gender while individuals with university education were more in terms of the education level as well as more individuals who work as non-managerial personnel in terms of the job position.

Table 2. frequency distribution of the participants in terms of the organizational culture

Types of Cultures	(%)Percentage	Frequency
Clan Culture	%34.9	180
Adhocracy Culture	%18.0	93
Market Culture	%21.1	109
Hierarchy Culture	%26.0	134
Total	%100	516

In Table 2, the frequency distribution of the participants who differ in terms of the organizational culture was presented. According to Table 2, when the distribution of the participants according to the adopted cultures was evaluated, it was determined that 34.9% were of clan culture while 18% of them were of adhocracy culture followed by 21.1% with market culture and 26% with hierarchy culture.

Within the framework of the study, answers for the question, “What are the levels of importance (rankings) of motivational tools of employees who differ in terms of the cultural variables?”, was sought. In the evaluation of the mean scores (X) received for the tools affecting the motivation of the study group, which differ in terms of the cultural variables, it

was observed that ranking differences existed between the participants. In Table 4, the motivational tool ranking that differs according to cultural variables was presented.

Table 3. Motivational tool ranking according to the cultural variables

Motivational Tools	Clan Culture	Adhocracy Culture	Market Culture	Hierarchy Culture
Increases in my salary	4	3	1	1
Receiving monetary rewards for my successes	9	5	4	4
Providing employment security by the business I work for	11	4	6	14
Implementation of premiums by the business I work for	13	6	12	7
Profit sharing of the business I work for	12	2	9	11
Feeling of independence while working in the business	14	8	13	10
Personal relationships with my colleagues	8	13	10	13
Appreciation by my superiors and colleagues	3	11	8	5
Being respected in the workplace and the feeling of self-worth	1	7	3	2
Evaluation and implementation of my suggestions	6	9	11	6
Holding various events by the business	17	16	17	15
Have a say in a set of decisions in the workplace	10	15	14	12
Granting of authorizations suitable for my qualities	7	12	5	9
The concurrence of the business's aims and my aims	18	17	15	17
Providing professional education for my profession	15	14	16	18
Giving changes of promotion and advancing	2	1	2	3
The existence of an effective system of communication in the business	5	10	7	8
Improvement of physical working conditions in the business.	16	18	18	16

According to the data obtained from this table, it was determined that the participants of the clan culture, who are from the groups that differ in terms of the cultural variables, were most affected from the following motivational tools, in the order of importance: "Being respected in the workplace and feeling of self-worth", "Giving changes of promotion and advancing" and "Appreciation by my superiors and colleagues". It was also observed that adhocracy culture employees were most affected from the motivational tools defined in the order of importance as "Giving changes of promotion and advancing in the workplace", "Profit sharing by the business" and "Increases in the salary". As for the market culture employees, the tools that affected their motivation the most, in the order of importance, were "Increases in the salary", "Giving changes of promotion and advancing" and "Being respected in the workplace and feeling of self-worth". For the hierarchy culture employees, the tools that affected their motivation the most, in the order of importance, were

“Increases in the salary”, “Being respected in the workplace and feeling of self-worth” and “Receiving monetary rewards”.

Within the scope of the study, One-Way Variance Analysis (ANOVA) was conducted in order to determine whether a difference existed between the importance given to the motivational tools and the participants, who differ in terms of the organizational culture.

Table 4: ANOVA test of the participants who differ in terms of the cultural variables

Motivational Tool	Culture	Mean(X)	SS	F	Sig.(p)	Difference
M1	Clan ^a	5,8833	1,149	2,959	0,032*	a-b
	Adhocracy	6,0108	1,322			
	Market	6,0734	1,127			
	Hierarchy ^b	6,2687	1,004			
M2	Clan ^a	5,6389	1,213	3,101	0,026*	a-b
	Adhocracy	5,9032	1,161			
	Market	5,9083	1,213			
	Hierarchy ^b	6,0149	0,980			
M4	Clan ^a	5,5222	1,309	3,661	0,012*	a-b
	Adhocracy	5,8925	1,263			
	Market	5,6697	1,312			
	Hierarchy ^b	5,9403	0,994			
M5	Clan ^a	5,5389	1,243	3,728	0,011*	a-b
	Adhocracy	6,0323	1,201			
	Market	5,8624	1,272			
	Hierarchy	5,8134	1,233			

According to the analysis, it was concluded that several significant differences existed regarding the motivational tools of the participants, who differ in terms of the cultural variables. In this sense, it was observed that commonly used motivation tools for employees, increase in salary, monetary rewards and premium implementation, motivated the hierarchy culture employees significantly more, compared to the clan culture employees. Additionally, profit sharing by the business, one of the motivational tools, motivated the adhocracy culture employees more at a significant level, compared to clan culture employees. According to this result, it was concluded that economic motivational factors motivated the clan culture employees less compared to other culture employees.

Conclusion

One of the notable problems faced in the motivation process is the suitability of the implemented motivational technique for the employees. Motivation is a personal experience. An event or a circumstance that motivates an employee may not motivate another employee. The important thing in terms of the motivation is an employee’s work in a suitable environment and his/her practicing of a meaningful and valuable job. Culture not only affects the employees’ understandings of time and place but also their understanding of

authority and working behaviors. Motivating tools may vary depending on the effects of culture and social environment. A motivational tool may lose or gain its motivational power in different cultural environments. Thus, the desires and wishes of an individual that does not contradict with his/her social environment should be fulfilled. In this regard, the effect of culture on behavior is complex and unignorably significant.

Within the framework of the study, the answer to the question, “What are the levels of importance (rankings) of motivational tools of employees who differ in terms of the cultural variables?”, was sought. It was determined that ranking differences existed in motivational tools according to the order of importance as well as significant differences in motivational tools of the participants, who differ in terms of the cultural variables. Especially, according to the analysis, it was concluded that significant differences existed regarding the economic motivational tools of among the participants, who differ in terms of the cultural variables.

The notable point here is the fact that businesses should be aware of their own unique types of cultures, and emphasize the motivational tool that would motivate their employees according to this type of culture rather than common motivational tools. It is believed that in this study conducted in this sense will contribute to the understanding of the behaviors of employees, to directing the behaviors towards organizational aims both in accommodation establishments and similar businesses and to this field of study.

References

- Akıncı, Z. (2011). *Otel İşletmeciliği*, Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara.
- Alayoğlu, N. and Doğan, E. A. (2015). *Örgüt Kültürünün Çalışan Motivasyonuna Etkileri: Belediyecilik Sektöründe Bir Uygulama*, Working Paper Series, İstanbul Ticaret Üniversitesi Dış Ticaret Enstitüsü, İstanbul.
- Alkış, H. and Öztürk, Y. (2009). Otel İşletmelerinde Motivasyon Faktörleri Üzerine Bir Araştırma, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(28), 212-236.
- Cameron, K. S. and Quinn, R. E. (2006). *Diagnosing and Changing Organizational Culture*, Jossey-Bass, San Francisco.
- Can, H., Azizoğlu, A. Ö. ve Aydın, M. E. (2015). *Örgütsel Davranış*, Siyasal Yayınevi, Ankara.
- Chruden H. J. and Sherman A. W. (1984). *Managing Human Resources*. Cengage South-Western, New York.
- Çavuş, S. and Gürdoğan, A. (2008). Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi Beş Yıldızlı Bir Otel İşletmesinde Araştırma, *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1,18-34.
- Çırpan, H. and Koyuncu, M. (1998). İşletme Kültürünün Alt Kademe Yöneticileri Üzerindeki Etkisi, *Öneri Dergisi*, 2(9), 223-203.
- Eren, E. (2003). *Yönetim ve Organizasyon*, 6.Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul.
- Eren, E. (2012). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, 13. Baskı, Beta Basım Yayın, İstanbul.
- Ersoy, A. (2016). Örgüt Kültürü Analizi: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmesine Yönelik Bir Araştırma, *Turizm ve Araştırma Dergisi*, 5(1), 4-30.
- Gürdoğan, A. and Yavuz, E. (2013). Turizm İşletmelerinde Örgüt Kültürü ve Liderlik Davranışı Etkileşimi: Muğla İli'nde Bir Araştırma, *Anatolia Turizm Araştırmaları Dergisi*, 24(1), 57-69.

- Hagemenn, G. (1997). *Motivasyon El Kitabı*, (Çev.: G. Akson), 2. Baskı, Rota Yayınları, İstanbul.
- Hofstede, G. (1998). Identifying Organizational Subcultures: An Emprical Approach, *Journal Of Management Study*. 35(1), 1-12.
- Kirel, Ç. (1996). Örgütlerde Güdüleme Süreci ve Kuramları, E. Özkalp (Ed.), *Örgütsel Davranış*, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir.
- Kocaman, S., Kocaman, S. and Çakır, N. (2012). Konaklama İşletmelerinde Örgüt Kültürünün Örgütsel Çatışma Üzerine Etkileri: Alanya Bölgesinde Bir Araştırma, *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 28, 167-183.
- Koç, H. and Topaloğlu, M. (2012). *İşletmeler İçin Yönetim Bilimi*, 2. Baskı, Seçkin Yayınları, Ankara.
- Koç, E. (2013). *Tüketici Davranışı ve Pazarlama Stratejileri*, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Koçel, T. (2014). *İşletme Yöneticiliği*, 12. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul.
- Köse, S., Tetik, S. and Ercan, C. (2001). Örgüt Kültürünü Oluşturan Faktörler, *Celal Bayar Üniversitesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 7(1), 219-242.
- Şener, B. (2001). *Modern Otel İşletmelerinde Yönetim ve Organizasyon*, Gazi Kitabevi, Ankara.
- Toker, B. (2006). *Konaklama İşletmelerinde İş gören Motivasyonu ve Motivasyonun İş Doyumuna Etkileri – İzmir’deki Beş ve Dört Yıldızlı Otellere Yönelik Bir Uygulama*, Yayınlanmış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Yazıcıoğlu, İ. and Topaloğlu, G. I. (2009). Örgütsel Adalet ve Bağlılık İlişkisi: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 3-16.

Turizm İşletmelerinin Etkinliklerinde Pazarlama Giderlerinin Rolü*

The Role of Marketing Expenses in The Effectiveness of Tourism Enterprises

Doç. Dr. Hasan UYGURTÜRK¹, Dr. Öğr. Üyesi Hilal UYGURTÜRK²

Özet

Turizmin gelişmesiyle birlikte artan rekabet sonucunda işletmeler, pazarlama çalışmalarına daha fazla önem vermektelerdir. Söz konusu faaliyetler nedeniyle ortaya çıkan giderler işletmelerde pazarlama giderlerini oluşturmaktadır. Bu çalışmada Borsa İstanbul'da işlem gören turizm işletmelerinin etkinliklerinde pazarlama giderlerinin rolünün belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda analiz kapsamına alınan işletmelerin mali tablolarındaki bilgilerden yararlanılarak veri zarflama analizi gerçekleştirilmiş ve daha sonra ulaşılan sonuçlar yorumlanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Turizm sektörü, pazarlama giderleri, veri zarflama analizi, etkinlik

Abstract

As a result of increasing competition with the development of tourism, businesses are paying more attention to marketing activities. Expenses resulting from activity constitute the marketing expenses in the enterprises. In this study, it is aimed to determine the role of marketing expenses in the effectiveness of tourism enterprises traded in Borsa Istanbul. For this purpose, data envelopment analysis method was carried out by using the information in the financial statement of the businesses included in the scope of the analysis and then the results were interpreted.

Keywords: Tourism sector, marketing expenses, data envelopment analysis, efficiency

Giriş

Turizm sektörü en hızlı gelişen ve değişim sergileyen sektörlerin başında gelmektedir. Ulaşım imkanlarının artışı ve teknolojinin gelişimiyle birlikte ulaşım sürelerinin ve fiyatlarının düşmesi turizm faaliyetine katılanların sayısını artırmaktadır. Turist sayısının ve turizm gelirlerinin önemli rakamlara ulaşması turizm sektörüne olan ilgiyi canlı tutmakla birlikte bu sektördeki rekabeti de artırmaktadır.

Uluslararası turizm faaliyetine katılan kişi sayısı 2016 yılında 2015 yılına göre 46 milyon artarak 1.235 milyon kişiye ulaşmıştır. Uluslararası turistlerin turizm bölgelerindeki konaklama, yiyecek-içecek, eğlence, alışveriş ile diğer mal ve hizmetlere yönelik harcamaları ise 2016 yılında 1.220 milyar dolar olarak gerçekleşmiştir. 2016 yılında

* Bu çalışma, 08-12 Kasım 2017 tarihleri arasında Sırbistan/Belgrad'da düzenlenen "3rd International Congress on Political, Economic and Management Sciences (ICPEMS)" isimli kongrede sunulan özet bildirinin genişletilmiş ve gözden geçirilmiş halidir.

¹ Karabük Üniversitesi İşletme Fakültesi, hasanuygurturk@karabuk.edu.tr, Orcid ID:h <http://orcid.org/0000-0002-9252-0155>

² Karabük Üniversitesi İşletme Fakültesi, hilaluygurturk@karabuk.edu.tr, Orcid ID: h <http://orcid.org/0000-0002-6925-0150>

uluslararası turizm gelirleri açısından sıralamanın en üstünde 2016 yılında elde ettiği 206 milyar dolar ile Amerika Birleşik Devletleri (ABD) yer almaktadır. ABD'yi 60 milyar dolarlık turizm geliri ile İspanya ve 50 milyar dolarlık turizm geliri ile Tayland takip etmektedir (UNWTO, 2017: 4-6).

Uluslararası boyutta önemli gelir, döviz ve istihdam kaynağı olma özelliği taşıyan turizm sektörü, Türkiye ekonomisi içinde önem taşımaktadır. Türkiye'de seyahat ve turizmin Gayri Safi Yurtiçi Hasılaya (GSYH) doğrudan katkısı 2016 yılında 87,9 milyar TL (GSYH'nın %4,1'i) olarak gerçekleşmiştir. Seyahat ve turizmin GSYH'ye doğrudan katkısının 2027 yılına kadar yıllık %4,9'luk artışla 144,3 milyar TL'ye (GSYH'nın %4,8'i) ulaşması beklenmektedir. Seyahat ve turizm sektörü 2016 yılında doğrudan 495.000 kişiye istihdam yaratmakla birlikte (toplam istihdamın %1,8'i) sektörün yıllık %5,1 artışla 2027 yılına gelindiğinde doğrudan 797.000 kişiye istihdam sağlayacağı öngörülmektedir (WTTC, 2017: 3-4).

Turizm harcamalarından daha fazla pay alarak rekabet avantajı sağlamak isteyen işletmeler özellikle pazarlama faaliyetlerine ağırlık vermeye başlamışlardır. Pazarlama, işletmelerin müşterilerinin istek/ihtiyaçlarını karşılamaları ve onları memnun etmeleri, amaçlarına ulaşmaları ve varlıklarını sürdürebilmeleri gibi unsurları etkileyen çok önemli bir işletme fonksiyonudur. İşletmeler malları, hizmetleri ve hatta fikirleri dahi pazarlayabilmektedir. Ancak hizmetlerin soyut olmaları, depolanamamaları, standartlaştırmanın olmaması, üretim ve tüketimin eşanlı olması gibi nedenlerden dolayı pazarlama çalışmaları mallara göre farklılık göstermektedir. Hizmet sunumu, ulaşım, iletişim, konaklama, sağlık, eğitim vb. şekilde olabilir. Turizm sektörü de hizmet sektöründe lokomotif görevi görmekte ve ekonomik katkıları nedeniyle ön planda tutulmaktadır. Turizm sektöründe yer alan işletmeler çok çeşitli olmakla birlikte turistik tüketicilere hizmet sunumunda konaklama işletmeleri daha fazla rol oynadıkları için burada yapılan pazarlama çalışmaları çok daha önemli olmaktadır. Konaklama işletmeleri turistik tüketicilere sadece konaklama hizmeti sunmayıp, yeme-içme, animasyon, rekreasyon vb. hizmetleri de sunmaktadır.

Tercih edilen bir konaklama işletmesi olabilmek için işletmelerin pazarlama karması elemanları üzerinde hassasiyetle çalışması gerekmektedir. Bunun nedeni bireylerin turizm faaliyetine katılabilmeleri için sürekli ikamet ettikleri şehirlerden ayrılarak hizmet alacakları konaklama tesisine gelmeleri gerekliliğidir. Bu nedenle bireylerin istek ve beklentileri doğrultusunda ürün sunulması, fiyatlandırılması, dağıtılması ve tutundurulması gerekmektedir. Söz konusu çalışmalarda doğru bilgilendirmenin yapılması, ödeme kolaylığı sağlanması, vaat edilen hizmetlerin sunulması gibi unsurlar bireyler için önem teşkil etmekte ve memnuniyet düzeylerini doğrudan etkilemektedir. Memnun olmuş bir bireyin tekrar aynı konaklama işletmesini seçme olasılığı ise yüksektir. Bu nedenle geleneksel pazarlama çalışmalarına göre farklılıklar barındıran hizmet işletmelerindeki pazarlama faaliyetleri işletmelerin rekabet edebilmeleri ve varlıklarını sürdürebilmeleri için hayati önem taşımaktadır. Dolayısıyla turizm işletmelerinin pazarlama fonksiyonunun işleyişinin başarılı olması işletme faaliyetlerinde etkinliğin sağlanmasında da önemli rol üstlenmektedir.

Bu çalışmada turizm işletmelerinin etkinliklerinde pazarlama giderlerinin rolünün belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu kapsamda payları Borsa İstanbul'da işlem gören turizm

sektörü işletmelerinin mali tablolarındaki bilgiler kullanılarak veri zarflama analizi (VZA) gerçekleştirilmiş ve daha sonra ulaşılan sonuçlar yorumlanmıştır.

1. Literatür Araştırması

Etkinlik ölçümünde kullanılan yaklaşımlar oran analizleri, parametrik ve parametrik olmayan yöntemler olmak üzere üç temel gruba ayrılmaktadır. Oran analizi, kapsam ve amaç açısından tek boyutlu analizleri içerirken, parametrik ve parametrik olmayan yöntemlerde etkin bir üretim sınırının varlığı varsayımsal olarak kabul edilmektedir. Parametrik yöntemler içinde yer alan ve ekonometrik bir yaklaşım olarak da bilinen stokastik sınır yaklaşımı yöntemi etkinlik ölçümünde yaygın kullanıma sahiptir. Veri zarflama analizi ise parametrik olmayan ve çözüm yöntemi olarak matematiksel (doğrusal) programlamayı kullanan bir yöntem olarak etkinlik ölçümünde sıklıkla tercih edilmektedir (Akan ve Çalmaşur, 2011:14; Perçin ve Çakır, 2012:31). Söz konusu yöntemler kullanılarak etkinliğin tespit edilmesinde çok sayıda çalışma araştırmacılar tarafından gerçekleştirilmiştir. Turizm alanında gerçekleştirilen çalışmalardan başlıcaları aşağıda yer almaktadır.

Hwang ve Chang (2003) çalışmalarında Tayvan'da yer alan 45 uluslararası otelin yönetsel performansını, Aksu ve Köksal (2005) ile Önüt ve Soner (2006) de Antalya bölgesindeki konaklama işletmelerinin etkinliklerini VZA ile belirlemeye çalışmışlardır.

Veri zarflama analizi yöntemini kullanarak Doğan ve Tanç (2008) Kapadokya'daki konaklama firmalarının göreceli etkinlik ölçümünü, Emir ve Özgür (2008) de Akdeniz ve Ege kıyı turizm bölgelerinde yer alan mevcut konaklama işletmelerinin etkinlik analizini gerçekleştirmişlerdir. Shang vd. (2008), e-ticaret ile otel performansı arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmada veri zarflama analizini kullanırlarken, Cracolici vd. (2008), İtalya'daki 103 turizm bölgesinin etkinliğini değerlendirmek için stokastik sınır yaklaşımı ve VZA modellerini kullanmışlardır.

Chen (2009) Tayvan'daki zincir otellerin etkinliğini, Pulina vd. (2010) İtalya'daki otellerin göreceli teknik etkinliğini, Yen ve Othman (2011) Malezya'daki otellerin etkinliğini VZA yöntemini kullanarak incelemişlerdir. Benli (2012) çalışmasında VZA ve Malmquist Toplam Faktör Verimliliği (MTFV) endeksi yöntemlerini kullanarak, 2007- 2010 döneminde Ege, Batı Marmara, Doğu Marmara ve Akdeniz bölgesindeki illerde yer alan konaklama işletmelerinin etkinlik ve toplam faktör verimliliğini belirlemeyi amaçlamıştır.

Hui ve Wan (2013) Hong Kong'da bulunan otellerin enerji performanslarını, Uyar ve Alış (2014) da Alanya'da yer alan konaklama işletmelerinin faaliyet denetimlerini VZA ile tespit etmişlerdir. Luo vd. (2014) 2001-2011 döneminde Çin'in önemli illerinde bulunan otellerin etkinlik seviyesini ve etkinlik seviyesindeki değişimleri VZA ve MTFV endeksi yöntemlerini kullanarak araştırmışlardır.

Yakut vd. (2015) BIST 100'de işlem gören turizm firmalarının finansal etkinliklerini hem VZA hem de MTFV endeksi ile belirlemeye çalışmışlardır. Çelik (2016), Borsa İstanbul işlem gören ve turizm sektöründe yer alan konaklama işletmelerinin etkinlik düzeylerini VZA ile ortaya koymuştur. Göral (2018) çalışmasında 19 ülkenin turizm sektörüne ilişkin etkinlik karşılaştırmasını yapmıştır.

2. Veri Zarflama Analizi (VZA)

VZA; birden fazla sayıda girdi ve çıktının söz konusu olduğu ve bunların ortak bir ölçüt temelinde indirgenemediği durumlarda, karar verme birimlerinin göreceli etkinliğini ölçme fırsatı tanıyan parametrik olmayan bir analiz yöntemidir. VZA, homojen oldukları varsayılan üretim birimlerini kendi aralarında kıyaslamaktadır. Yöntem en iyi gözlemi etkinlik sınırı olarak dikkate almakta ve diğer gözlemleri söz konusu en etkin gözleme göre değerlendirmektedir (Düzakın ve Demirtaş, 2005: 269).

VZA modelleri girdi ve çıktı yönelimli olmak üzere iki farklı şekilde ele alınmaktadır. Çıktılar üzerinde kontrol az ya da yoksa girdiye yönelik modeller tercih edilmektedir. Girdi yönelimli modeller mevcut çıktının elde edilmesi için en az girdinin kullanımına odaklanmaktadır. Çıktı yönelimli modeller ise belirli girdi bileşimi aracılığıyla en fazla çıktı bileşimini tespit etmeye çalışmaktadırlar (Dinç ve Haynes, 1999: 472-475).

VZA’da ki diğer önemli kavramlar ise ölçeğe göre sabit getiri (Constant Return to Scale, CRS) ile ölçeğe göre değişken getiri (Variable Return to Scale, VRS) kavramlarıdır. Ölçeğe göre sabit getiride girdilerdeki artışın çıktılarda oransal değişim yaratacağı, ölçeğe göre değişken getiride ise girdilerdeki artışın çıktılarda artan ya da azalan oranda değişim yaratacağı varsayılmaktadır (Cenger, 2011: 35). Ölçeğe göre sabit getiri varsayımını kabul eden model, karar verme birimlerinin toplam etkinliklerini ölçen CCR (Charnes-Cooper-Rhodes) modelidir. Ölçeğe göre değişken getiri varsayımını kabul eden model ise karar verme birimlerinin teknik etkinliklerinin hesaplanmasına imkan tanıyan BCC (Banker-Charnes-Cooper) modelidir.

Girdiye yönelik CCR ve BCC modellerinin matematiksel gösterimleri aşağıda yer almaktadır (Behdioğlu ve Özcan, 2009: 305-307; Ulucan, 2002: 189-191; Okursoy ve Tezsürücü, 2014: 5-6).

Girdiye Yönelik CCR Modeli

$$E_k = \min \theta - \varepsilon (\sum_{i=1}^m s_i^-) - \varepsilon (\sum_{r=1}^p s_r^+) \quad (1)$$

Kısıtlar:

$$\sum_{j=1}^n X_{ij} \lambda_j + s_i^- - \theta X_{ik} = 0 \quad (2)$$

$$\sum_{j=1}^n Y_{rj} \lambda_j - s_r^+ - Y_{rk} = 0 \quad (3)$$

$$\lambda_j, s_i^-, s_r^+ \geq 0 \quad j = 1, 2, \dots, n \quad i = 1, 2, \dots, m \quad r = 1, 2, \dots, p$$

Girdiye Yönelik BCC Modeli

$$E_k = \min \theta - \varepsilon (\sum_{i=1}^m s_i^-) - \varepsilon (\sum_{r=1}^p s_r^+) \quad (4)$$

Kısıtlar:

$$\sum_{j=1}^n X_{ij} \lambda_j + s_i^- - \theta X_{ik} = 0 \quad (5)$$

$$\sum_{j=1}^n Y_{rj} \lambda_j - s_r^+ - Y_{rk} = 0 \quad (6)$$

$$\sum_{j=1}^n \lambda_j = 1 \quad (7)$$

$$\lambda_j, s_i^-, s_r^+ \geq 0 \quad j = 1, 2, \dots, n \quad i = 1, 2, \dots, m \quad r = 1, 2, \dots, p$$

Modelde E_k : Karar biriminin etkinliğini, X_{ij} ve X_{ik} sırasıyla j. ve k. karar birimi tarafından kullanılan i. girdiyi, Y_{rj} ve Y_{rk} sırasıyla j. ve k. karar birimi tarafından üretilen r. çıktıyı, ε : sıfırdan büyük ve herhangi bir pozitif reel sayıdan daha küçük sayıyı, n: karar birimi sayısını, p: çıktı sayısını, m: girdi sayısını, θ : etkinlik skorunu, s_i^- ve s_r^+ sırasıyla girdilerdeki fazlalığı ve çıktılardaki eksikliği, λ_j : j. karar biriminin aldığı yoğunluk değerini ifade etmektedir. Karar birimleri etkin ise, $\theta=1$, $s_i^- = s_r^+ = 0$, $\lambda_k = 1$ ve $E_k = 1$ olacaktır.

3. Çalışmanın Veri Seti ve Kapsamı

Çalışma kapsamına payları Borsa İstanbul'da işlem gören, turizm sektöründe yer alan ve eksiksiz veriye sahip olan 8 işletme alınmıştır. Çalışmada 2015 ve 2016 yılları analiz dönemi olarak belirlenmiştir. İşletmelerin girdi ve çıktı değişkenleri Kamuyu Aydınlatma Platformu'nun (KAP) internet sitesinde yayınlanan yıllık gelir tablolarından elde edilmiştir (KAP, 2017). Analiz kapsamındaki işletmeler Tablo 1'de yer almaktadır.

Tablo 1. Analiz kapsamındaki turizm sektörü işletmeleri

Kod	İşletme Adı
AYCES	Altın Yunus Çeşme Turistik Tesisler A.Ş.
MARTI	Martı Otel İşletmeleri A.Ş.
MERIT	Merit Turizm Yatırım ve İşletme A.Ş.
METUR	Metemtur Otelcilik ve Turizm İşletmeleri A.Ş.
NTTUR	Net Turizm Ticaret ve Sanayi A.Ş.
PKENT	Petrokent Turizm A.Ş.
TEKTU	Tek-Art İnşaat Ticaret Turizm Sanayi ve Yatırımlar A.Ş.
UTPYA	Utopya Turizm İnşaat İşletmecilik Ticaret A.Ş.

Çalışma kapsamına alınan işletmelerin etkinliklerini belirlemek için literatürdeki uygulamalar dikkate alınarak girdi ve çıktı değişkenleri belirlenmiş ve Tablo 2’de gösterilmiştir.

Tablo 2. Etkinlik analizi için kullanılan girdi ve çıktı değişkenleri

Sembol	Girdiler
PG	Pazarlama Gideri
Sembol	Çıktılar
SG	Satış Geliri (Hasılat)
VÖK	Vergi Öncesi Kar

Analizde belirlenen girdi ve çıktı kriterleri tüm karar birimleri için kullanılabilir olmalıdır. Belirlenen girdi sayısı m, çıktı sayısı da p ise en az $m + p + 1$ adet karar birimi güvenilirlik bakımından gereken bir kısıttır. Başka bir kısıt ise en az $2*(m + p)$ adet karar verme birimine ihtiyaç olduğudur (Düzakın ve Demirtaş, 2005: 269; Yalama ve Sayım, 2008: 95). Araştırmada ki girdi sayısının 1, çıktı sayısının da 2 olduğu göz önünde bulundurulduğunda hem ilk kısıtın ($1 + 2 + 1 = 4 < 8$) hem de ikinci kısıtın [$2*(1+2)=6 < 8$] sağlandığı görülmektedir.

VZA da her bir girdi ve çıktı değerinin pozitif olması gerekmektedir. 2015 ve 2016 yıllarında bazı işletmelerin VÖK değerlerinin negatif olması bu rakamlar için bir düzeltmeyi gerekli kılmıştır. Negatif değerler (8) no’lu normalizasyon eşitliği ile pozitif değerlere dönüştürülmüştür (Yıldız, 2007: 96).

$$\frac{X_{rj} - X_{j\min}}{X_{j\max} - X_{j\min}} \quad (8)$$

Burada;

X_{rj} : j karar birimine ait r çıktı değeri,

$X_{j\min}$: En küçük r değeri,

$X_{j\max}$: En büyük r değeri ifade etmektedir.

4. Bulgular

VZA, birtakım adımları olan işlem sürecini gerektirmektedir. Bu süreç karar birimleri, girdi ve çıktılar ile modelin seçimi ve sonuçların yorumlanması şeklinde dört adımdan oluşmaktadır (Öncü vd., 2013: 80).

İlgili 8 işletmenin girdi ve çıktı değişkenlerinin değerleri 2015 ve 2016 için ayrı ayrı belirlenmiş ve daha sonra işletme etkinlikleri VZA ile tespit edilmiştir. Araştırmada girdi

yönelimli ölçeğe göre değişken getiri (VRS) varsayımı altında hesaplanan BCC modeli ile girdi yönelimli ölçeğe göre sabit getiri (CRS) varsayımı altında hesaplanan CCR modeli temel alınarak etkinlik değerleri hesaplanmıştır. Analiz işlemleri excel tabanlı DEA Frontier software programı yardımıyla yapılmış ve elde edilen sonuçlar aşağıdaki tablolarda gösterilmiştir.

Tablo 3. Turizm işletmelerinin etkinlik değerleri

İşletmeler	2015				2016			
	Ölçeğe Göre Değişken Getiri (VRS)	Ölçeğe Göre Sabit Getiri (CRS)	Ölçek etkinliği	Ölçeğe Göre Getiri	Ölçeğe Göre Değişken Getiri (VRS)	Ölçeğe Göre Sabit Getiri (CRS)	Ölçek etkinliği	Ölçeğe Göre Getiri
AYCES	0,238	0,182	0,765	Artan	0,174	0,139	0,800	Artan
MARTI	1,000	0,047	0,047	Azalan	0,098	0,051	0,515	Azalan
MERIT	0,098	0,079	0,812	Artan	0,064	0,059	0,928	Artan
METUR	1,000	1,000	1,000	Sabit	1,000	1,000	1,000	Sabit
NTTUR	1,000	0,104	0,104	Azalan	1,000	0,045	0,045	Azalan
PKENT	0,070	0,062	0,882	Artan	0,267	0,202	0,758	Artan
TEKTU	0,903	0,741	0,820	Artan	0,155	0,110	0,711	Artan
UTPYA	0,089	0,085	0,950	Artan	0,039	0,023	0,585	Artan
Ortalama	0,550	0,287	0,672		0,350	0,204	0,668	

Tablo 3'deki bilgilere göre işletmelerin etkinlik değerlerinin ortalaması BCC modeline göre 2015 yılında 0,550 iken 2016 yılında 0,350 olarak hesaplanmıştır. İşletmelerin 2015 ve 2016 yıllarında CCR modeline göre etkinlik değerlerinin ortalaması ise sırasıyla 0,287 ve 0,204 olarak tespit edilmiştir. İşletmelerin aynı dönemdeki ölçek etkinliği ise 2015 yılında 0,672, 2016 yılında 0,668 olarak hesaplanmıştır. Ölçek etkinliği firmaların optimal ölçekte üretim yapıp yapmadığını gösterdiğinden, ölçek etkinliği 1 olan firmaların optimal ölçekte hizmet verdiği söylenebilir. Tablo 3'deki verilere göre sadece METUR işletmesi her iki yılda da ideal ölçekte, etkin bir biçimde faaliyetlerini sürdürmüştür. Etkinlik değerleri dikkate alındığında hem 2015 hem de 2016 yıllarında genel olarak işletmelerin düşük etkinlik seviyelerine sahip olduğu görülmektedir. Özellikle 2016 yılında işletmelerin etkinlik değerlerinde önemli azalışlar gerçekleşmiştir. Bu durum 2016 yılının Türk turizmi açısından kötü bir yıl olmasının sonucu olarak değerlendirilebilir.

Tablo 4. Analiz dönemindeki ölçeğe göre getiri türü kapsamında işletme sayıları ve yüzdeleri

Yıl	Ölçeğe Göre Sabit Getiri		Ölçeğe Göre Artan Getiri		Ölçeğe Göre Azalan Getiri		İşletme Sayısı
	Sayı	Oran	Sayı	Oran	Sayı	Oran	
2015	1	%12,5	5	%62,5	2	%25	8
2016	1	%12,5	5	%62,5	2	%25	8

Ölçeğe göre sabit getiri durumunda, girdilerde gerçekleşen artış kadar çıktılarda da aynı miktarda artış olmaktadır. Eğer girdiler belli bir miktar artırıldığında, çıktı miktarı girdi miktarındaki artıştan daha az miktarda artıyorsa ölçeğe göre azalan getiri, eğer girdiler belli bir miktar artırıldığında çıktı miktarındaki artış, girdi miktarındaki artıştan daha fazla artıyorsa bu kez de ölçeğe göre artan getiri söz konusu olmaktadır. Tablo 4'e göre hem 2015 yılında hem de 2016 yılında optimal ölçek büyüklüğüne ulaşmış (ölçeğe göre sabit getiri) bir işletme bulunmaktadır. Bu durum ilgili işletmenin pazarlama giderleri ile satış gelirleri ve vergi öncesi kar çıktıları arasında bir denge kurduğunu ortaya koymaktadır. 2015 ve 2016 yıllarında işletmelerin %62,5'i ölçeğe göre artan getiride faaliyet göstermiştir. Söz konusu durum, turizm işletmelerinin önemli bir bölümünün pazarlama giderlerini artırmaları karşısında çıktılarında daha fazla artış elde edebileceklerini ifade etmektedir. Analiz döneminde işletmelerin %25'inin ise ölçeğe göre azalan getiride faaliyet gösterdiği tespit edilmiştir. Bu durum işletmelerin pazarlama giderlerini artırmaları halinde çıktılarında artış elde edebildiklerini, ancak söz konusu artışın pazarlama giderindeki artıştan daha az olduğunu ortaya koymaktadır. Buna göre ölçeğe göre azalan getiride bulunan işletmeler optimal ölçek büyüklüğüne ulaşana kadar dikkatli bir şekilde pazarlama yatırımlarını artırabilirler. Karar verici pozisyonunda olanlar girdiler ve çıktılar arasındaki ilişkiyi göz önünde bulundurup verimsizliğe yol açan sorunları tespit ederek işletmelerin verimliliğini artırabileceklerdir.

Sonuç

Turizm sektörü ülke ekonomilerinin önemli gelir sağlayan sektörlerinin başında gelmektedir. Hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerde turizm faaliyetleri artış göstermekte ve bu artışa bağlı olarak rekabet ortamı kızışmaktadır. Sabit sermaye yatırımlarının genel olarak yüksek olduğu, risk ve belirsizlik ortamında faaliyette bulunan turizm işletmeleri varlıklarını sürdürmek ve büyümek için daha çok müşteriye kendilerine çekerek satış yapma eğilimindedirler. Satış hacminin artışı ise pazarlama faaliyetlerinin varlığını ve etkinliğini gerektirmektedir.

Bu çalışmada, turizm sektöründe yer alan işletmelerin etkinliklerinde pazarlama giderlerinin rolünün tespit edilmesi amaçlanmıştır. Bu doğrultuda, payları Borsa İstanbul'da işlem gören 8 turizm işletmesinin 2015-2016 dönemindeki etkinlik değerleri VZA modeli ile belirlenmeye çalışılmıştır.

Çalışma sonucunda analize dahil edilen işletmelerin etkinlik değerleri ele alındığında sadece METUR işletmesinin her iki yılda da ideal ölçekte, etkin bir biçimde faaliyetlerini sürdürdüğü tespit edilmiştir. İşletmelerin her iki yılda da düşük etkinlik seviyelerine sahip

olduğu görülmüş ve özellikle 2016 yılında işletmelerin etkinlik değerlerinde önemli azalışlar gerçekleşmiştir. Etkinlik değerleri düşük olan işletmelerin etkin olabilmesi için girdilerini azaltmaları ve çıktılarını yükseltmeleri gerektiği saptanmıştır.

Araştırmada kullanılan verilerin ve zaman periyodunun değişikliği halinde işletmelerin etkinlik değerlerinde bir değişiklik olabileceği göz önünde bulundurulmalıdır.

Kaynakça

- Akan, Y. ve Çalmaşur, G. (2011). “Etkinliğin Hesaplanmasında Veri Zarflama Analizi ve Stokastik Sınır Yaklaşımı Yöntemlerinin Karşılaştırılması (TRAl Alt Bölgesi Üzerine Bir Uygulama)”, *Atatürk Ü. İİBF Dergisi*, 10. *Ekonometri ve İstatistik Sempozyumu Özel Sayısı*, 13-32.
- Aksu, A. ve Köksal, C.D. (2005). “Bağımsız ve Zincir Otel İşletmelerinin Veri Zarflama Analizi ile Etkinliklerinin Karşılaştırılması: Antalya Bölgesinde Bir Çalışma”, *İktisat, İşletme ve Finans*, 20(235):97-107.
- Behdioğlu, S. ve Özcan, G. (2009). “Veri Zarflama Analizi ve Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(3): 301–326.
- Benli, Y. K. (2012). “Veri Zarflama Analizi (VZA) ve Malmquist Toplam Faktör Verimliliği (TFV): Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama”, *Ege Akademik Bakış*, 12(3):369-382.
- Cenger, H. (2011). “İMKB’de İşlem Gören Çimento Şirketlerinin Performanslarının Ölçülmesinde Veri Zarflama Analizi Yaklaşımı”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(3-4):31-44.
- Chen, T.H. (2009). “Performance Measurement of an Enterprise and Business Units With an Application to A Taiwanese Hotel Chain”, *International Journal of Hospitality Management*, 28:415-422.
- Cracolici, M.F., Nijkamp, P. ve Rietveld, P. (2008). Assessment of Tourist Competitiveness by Analysing Destination Efficiency. Tinbergen Institute Discussion Paper, TI 2006-097/2, <https://papers.tinbergen.nl/06097.pdf>, (Erişim Tarihi: 10.08.2018).
- Çelik, Kurtaran, M. (2016). “Turizm Sektöründeki İşletmelerin Etkinliklerinin Veri Zarflama Analizi ile Ölçülmesi”, *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 17:65-88.
- Dinç, M., ve Haynes, K.E. (1999). “Sources of Regional Inefficiency an Integrated Shift-Share, Data Envelopment Analysis and Input-Output Approach”, *The Annals of Regional Science*, 33(4):469–489.
- Doğan, N.Ö. ve Tañç, A. (2008). “Konaklama İşletmelerinde Veri Zarflama Analizi Yöntemiyle Faaliyet Denetimi: Kapadokya Örneği”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 22(1):239-258.
- Düzakın, E. ve Demirtaş, S. (2005). “En Uygun Performansa Sahip Kişisel Bilgisayarların Oluşturulmasında Veri Zarflama Analizinin Kullanımı”, *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(2):265-280.
- Emir, O. ve Özgür, E. (2008). “Konaklama Tesisleri Etkinlik Analizi”, *AKÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(1):163-175.
- Göral, R. (2018). “ESM-VT Yöntemi ile Uluslararası Destinasyonların Turizm Sektörü Etkinliğinin Değerlendirilmesi”, *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 6(2):436-455.

- Hui, S.C. ve Wan, M.C. (2013). “Study of Hotel Energy Performance Using Data Envelopment Analysis”, 12. International Conference on Sustainable Energy Technologies, 26-29 August, Hongkong.
- Luo, H., Yang, Y. ve Law, R. (2014). “How to Achieve a High Efficiency Level of The Hotel Industry?”, *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 26(8), 1140-1161.
- Hwang, S.N. ve Chang T.Y. (2003). “Using Data Envelopment Analysis to Measure Hotel Managerial Efficiency Change in Taiwan”, *Tourism Management*, 24(4):357-369.
- KAP (2017). Kamuyu Aydınlatma Platformu, <https://www.kap.org.tr/> (Erişim Tarihi: 08.09.2017).
- Okursoy, A. ve Tezsürücü, D. (2014). “Veri Zarflama Analizi ile Göreli Etkinliklerin Karşılaştırılması: Türkiye’deki İllerin Kültürel Göstergelerine İlişkin Bir Uygulama”, *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F Yönetim ve Ekonomi*, 21(2):1-18.
- Öncü, M. A., Çömlekçi, İ. ve Çoskun, E. (2013). “Havayolu Yolcu Taşıma İşletmelerinin Finansal Etkinliklerinin Ölçümüne İlişkin Bir Araştırma”, *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 5(2):77-86.
- Önüt, S. ve Soner, S. (2006). “Energy Efficiency Assessment for The Antalya Region Hotels in Turkey”, *Energy And Buildings*, 38(8):964-971.
- Perçin, S. ve Çakır, S. (2012). “Demiryollarında Süper Etkinlik Ölçümü: Türkiye Örneği”, *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 27(1):29-45.
- Pulina, M., Detotto, C. ve Paba, A. (2010). “An Investigation into The Relationship Between Size and Efficiency of The Italian Hospitality Sector: A Window DEA Approach”, *European Journal of Operational Research*, 204(3):613-620.
- Shang, J.K., Hunt, W.T., Lo, C.F. ve Wang, F.C. (2008). “E-Commerce and Hotel Performance: Three-Stage Dea Analysis”, *The Service Industries Journal*, 28(4):529-540.
- UNWTO (2017). Tourism Highlights, 2017 Edition, <http://mkt.unwto.org/publication/unwto-tourism-highlights>, (Erişim Tarihi:01.10.2017).
- Ulucan, A. (2002). “İSO 500 Şirketlerinin Etkinliklerinin Ölçülmesinde Veri Zarflama Analizi Yaklaşımı; Farklı Girdi Çıktı Bileşenleri ve Ölçeğe Göre Getiri Yaklaşımları ile Değerlendirmeler”. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 57(2):185-202.
- Uyar, S. ve Alış, M. (2014). “Konaklama İşletmelerinde Veri Zarflama Analizi Yöntemiyle Faaliyet Denetimi Uygulaması”, *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 29(2):107-136.
- WTTC (2017). Travel & Tourism Economic Impact 2017 Turkey, <https://www.wttc.org/> (Erişim Tarihi:03.10.2017).
- Yakut, E. Harbalıoğlu, M. ve Pekken, N.Ü. (2015). “Turizm Sektöründe BIST’a Kayıtlı İşletmelerin Veri Zarflama Analizi ve Toplam Faktör Verimliliği ile Finansal Performanslarının İncelenmesi”, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7(2):235-257.
- Yalama, A. ve Sayım, M. (2008). “Veri zarflama Analizi ile İmalat Sektörünün Performans Değerlendirmesi”, *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23(1): 89-107.
- Yen, F. L. ve Othman M. (2011). “Data Envelopment Analysis to Measure Efficiency of Hotels in Malaysia”, *SEGi Review*, 4(1):25-36.
- Yıldız, A. (2007). “İmalat Sanayi Şirketlerinin Etkinliklerinin Ölçülmesi”, *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(2): 91 – 103.

Diversification Strategy in Internet Industry: Google Inc. Example

İnternet Sektöründe Satın Alma Çeşitlendirme Stratejisi: Google Inc. Örneği

Dr. Öğr. Üyesi Eyüp Bayram ŞEKERLİ¹, Doç. Dr. Eyüp AKÇETİN²

Abstract

One of the growth strategies for firms is to buy other firms. Growth either may be related to main business area of firm or different fields from different sectors. This study examines the acquisition strategy of Google Inc. which is an important company in the oligopolistic internet industry with a limited number of operators (Amazon, Google, Microsoft, Facebook, etc.). Between the years of 2001-2017, 177 acquisitions were examined in this research,. As a result of this review, it appears that Google Inc. has acquired firms that manufacture in different technological areas. However, those acquisitions increased ability of generating revenues from its core business. Consequently, among 177 acquisitions, constrained-related diversification model is most frequently observed strategy which is aimed to increase performance of main business.

Keywords: Acquisitions, diversification strategy, internet sector, Google Inc.

Özet

İşletmelerin büyüme stratejilerinden birisi de diğer işletmeleri satın almaktır. Büyüme, işletmenin esas faaliyet alanı ile ilgili olabilirken, farklı sektörlerden farklı faaliyet alanlarını da içerebilmektedir. Bu çalışmada sınırlı sayıda işletmenin (Amazon, Google, Microsoft, Facebook gibi.) oluşturduğu oligopol bir yapıya sahip internet sektöründe önemli bir şirket olan Google Inc.'nin satın alma stratejisi incelenmiştir. 2001 ve 2017 tarihleri arasında 177 adet satın alma işlemi incelenmiştir. Bu inceleme sonucunda Google Inc.'nin farklı teknolojik alanlarda üretim yapan işletmeleri satın aldığı fakat bu satın almalar sonucunda esas faaliyet alanında elde ettiği gelirleri artıracak yeteneklere sahip olduğu görülmektedir. Sonuç olarak, seçilen Google örneğinde 177 satın alma arasında “kısıtlı ilişkili çeşitlendirme” modeli, temel işin performansını arttırmaya yönelik en sık gözlenen strateji olarak belirlenmiştir.

Anahtar Sözcükler: Satın alma, çeşitlendirme stratejisi, internet sektörü, Google Inc.

Introduction

One of the main objectives of firms is ensuring the sustainable growth. Depending on the conditions they are in, firms may adopt different growth strategies. Within strategic management studies, there are many studies on growth strategies and diversification of enterprises through acquisitions. Mostly, an important part of these literature is about relationship between diversification and operational performance (Rumelt 1974, Pitts and

¹ Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Muhasebe ve Finansman Bölümü, eyupbs@mu.edu.tr, Orcid ID: <https://orcid.org/0000-0003-1562-4716>

² Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Muhasebe ve Finansman Bölümü, eyup.akcetin@mu.edu.tr, Orcid ID: <https://orcid.org/0000-0001-7232-2154>

Hopkins 1982, Palepu 1985, Hoskisson and Hitt 1990, Hitt, Hoskisson and Kim 1997, Mayer and Whittingto 2003, Li and Greenwood 2004). Also, this literature states why and which growth strategies are frequently owned by companies. Ansoff (1958: 395) depicts that firms prefer diversification strategy for reasons such as reducing technological aging, dissipating risk, utilize excess production capacity and re-investing revenues. In addition, firms can develop different growth strategies in order to enter markets in different geographies, to eliminate competition or to control suppliers.

Firms may prefer to grow through grabbing others which are related or unrelated to their business area. Acquisitions from same sector can be directed towards the development of firms' core capabilities. As an example, Google Inc. has aggressive growth strategy focused on capture other firms. Founded as an Internet search engine, Google Inc. has grown rapidly since the early 2000s, has gained many different businesses, and has begun to produce very different and innovative products beyond search engine advertising. This study explores what kind of diversification strategy Google Inc. has adopted with acquisitions.

1. Growth with Diversification Strategies

Ansoff (1958: 393) describes the diversification strategy with "product line" and "market concepts". Accordingly, diversification creates differentiation in the product and market composition of the firm. Ansoff (1958: 394) propose that firms may prefer to market penetration, market development, product development and diversification strategies. Except from diversification, other strategies use same technical and financial resources for the different products. However, diversification strategy necessiate new skills, new techniques and new activities. The diversification profile of the companies differ depended on relations among the enterprises they have. According to the purchased company's relation to the parent firm's core competence and core business line, adopted diversification strategy is expressed as "related" or "unrelated" diversification.

Rumelt (1974) classifies business diversification strategies by assessing how they focus on a dominant business. Rumelt (1974) classifies business diversification strategies as single business, dominant business, related business and conglomerates. Firms implementing the "dominant business" strategy derive 70% to 95% of their revenues from the core venture. Differentiation degree of firms is classified as; "related diversification" and "unrelated diversification". The diversification strategy focused on creating technological and marketing synergies, is classified as related diversification; while the effort to create a vertical economy that includes actions such as backward growth and reducing costs, or to guarantee the availability of financial resources, is expressed as unrelated diversification (Tsai, 1994: 33,34). Here, related diversification refers to a group of enterprises linked to the core business line. With related diversification, firms build vertical mergers that represent the expansion of product lines or horizontal acquisitions in new markets and the possession of raw material / supply and marketing/distribution opportunities (Dyck and Neubert, 269). Related diversification includes; (i) operating with the same distribution channels in the same markets, (ii) using similar technologies, and (iii) maintaining the same R&D processes. A related diversification strategy is also defined with revenue source. Earning less than %70 of revenues from a single venture is defined as adopting high related diversification strategy. Ülgen and Mirze (2007: 226) point out that with the related diversification strategy, firms aim to create new products to strengthen their market position.

Related diversification strategy includes, constrained-diversification and linked-diversification strategies. The diversification strategy focused on strengthening the main business or creating supportive resources is called "*constrained-related diversification*" while the diversification for strengthening the company's different businesses in the business and creating resources for them is defined as "*linked-related diversification*". Further, vertical acquisition from different sectors, entering new markets and producing new products are defined as "unrelated diversification". Low-related entities are businesses that have less than 70% of their income from a single business and have a low associated diversification rate (Tsai, 1994: 33,34). On the other hand, as an high level diversification strategy, conglomerates as the major constructions, receive less than 70% of their revenues from their core ventures, while the remainder of their revenues are derived from unrelated ventures (Dyck and Neubert, 269).

Models developed by Varadarajan and Ramanujam (1987: 383) which is very much similar to Rumelt (1974)'s diversification strategy that includes of "Very low-level diversification", "unrelated diversification", "related diversification" and "high-level diversification".

Chart 1. Diversification levels of companies

High	Unrelated Diversified Companies	Diversified Companies at Very High Level
	Diversified Companies at Very Low Level	Related Diversified Companies
Low		
	Low	High

Source: Varadarajan and Ramanujam (1987: 383)

The diversification strategy is a rather widespread growth strategy as well as being considered risky. Nevertheless, some firms are able to implement the diversification strategy very successfully. In the 1970s, diversification strategies began to be implemented intensively. When it comes to the 1980s, diversity is assessed from the viewpoint of market power theory and is regarded as an anomaly. In addition, in the 1980s, diversity began to be questioned in terms of the agent-principal relationship. In the 1990s, diversity was assessed from the view of resource dependency, and again expressed focus on focusing on self-talent, withdrawing from irrelevant areas. In this period, more related differentiation should begin to be preferred. When it comes to the 2000s, dynamic resource dependence of the diversification strategy is considered (Table 1) (Picone and Dagnino, 2016: 416).

Table 1. Historical development of diversification strategies

1960	1970	1980	1990	2000
Multidivisional structure is considered efficient in both strategic planning and resource allocation	Formal planning systems	Emergence of value-based planning	Focus on shareholders value	Role of the institutional context in explaining the performance of conglomerates
Universal principles of management	Focus on resource allocation processes and the elaboration of financial matrixes	Market power theory: Corporate diversification is an anomaly	Resource-based view: Refocusing on a firm's core business and divesting unrelated business	A dynamic view of the resource-based view of diversification
Penrosian firm growth represents an imperative for profitability and success		Agency theory: Manager's proclivity to engage in opportunistic behaviors	Related diversification is favorite	

Source: Picone and Dagnino (2016:416)

Historically, although preference of diversification is interpreted in various meaning, question of what is effective on diversification strategy chosen by companies still has being searched. In various articles, many factors are underlined as effective in the choice of diversification strategies. The business environment of firm is effective on what is chosen as a strategy (Heracleous, 2001: 78). Additionally, Peng and Delios (2006) emphasizes the impact of the firms' institutional environment on the diversification strategies. In this sense, the choice of different diversification strategies can vary according to the countries. Mayer and Whittington (2003: 777) indicate that the strategies of European firms vary considerably over time, depending on time and country. According to Mayer and Whittington (2003: 777), while the constrained strategy associated with France in 1983-1993 markedly dominated diversification, linked-related strategic diversification was more prevalent in Germany in the same period. According to the characteristics of the economic environment, firms may prefer related or unrelated diversification strategies. Bhatia and Thakur (2016) argue that the diversification strategies of firms in India vary according to the periods of liberalization and crisis of the economic system. In the period of post-liberalization in the year of 2001 more than half of India's firms preferred the related diversification strategy but when examined in 2006 the growth strategies became various. On the other hand, Bhatia and Thakur (2016: 120) stated that in the aftermath of the crisis, in 2011, Indian firms turned to their core abilities again and chose more related diversification. Factors such as the velocity of change and competition degree of sectors in different countries may cause different diversification strategies to be preferred (Mayer and Whittington, 2003).

It is stated that related and unrelated diversification is effective in the success of firms. According to Rumelt (1974), the related diversification increases synergy in the marketing and technology field. Rumelt (1974) argues that firms adopting the constrained diversification strategy have the information advantage through their intensive internal environmental when compared to companies employ linked-related diversified. While long-run performance is high in enterprises that choose the related diversification strategy, it cannot be sustained long-term performance when preferred unrelated strategy. When related

diversification is selected, it is possible to develop scale and scope economics, to distribute resources efficiently, and to develop technical-managerial skills. On the other hand, unrelated diversity has low potential to generate synergies. Although it is possible to achieve financial success through unrelated diversification, this success is attributed to the presence of more well-functioning financial markets. In order to achieve high performance through unrelated diversification strategies, firms need to have an effective market power (Palepu, 1985: 241, 242). In a competitive environment, it is not enough to produce intellectual information through patents. In a highly competitive environment firms must be able to rapidly produce intellectual knowledge and transform that knowledge into a product quickly (Datta and Roumani, 2015: 204). Related diversification can be admitted as a way of generating innovativeness potential on core competence rapidly.

2. Diversification Trends of Internet-Technology Enterprises

In the last two decades, while the unrelated diversification tendency of firms in many sectors have declined, large businesses in the internet sector had adopted the unrelated diversification strategy (Dolata 2017: 17). Companies in the internet industry operates in a highly dynamic environment. These companies are obliged to comply with rapidly changing market conditions in order to compete (Ahuja & Katila, 2001). In the internet industry, it is seen that the companies which are in the monopoly condition surprisingly have left their place to another firm in a short time. The social profile sharing platform Myspace, which was founded in 2003, has long been a stand-alone player in this field, but with the emergence of Facebook, its market share has been rivaled by a significant portion. Similarly, at the end of the 1990s, firms such as Yahoo and Altavista which were dominant in search engine service vanished with the market introduction of Google Inc. in 1998, (Agarwal and Round, 2011).

Technology companies are engaged in intensive R&D activities. On the other hand, when the products of internet-technology firms are examined, it is seen that they integrate various fields of technology (programming, development of semiconductors, artificial intelligence, image processing, hardware production, web technologies, communication technologies). The need for inputs from very diverse areas for the final product may facilitate the adoption of diversification strategies. The integration of the inputs of firms working on different technologies facilitates the introduction of innovative products. For example, Apple has managed to create brand recognition and customer loyalty by offering computers, mobile phones, music players, televisions, tablets and laptop computers to the market as part of its associated diversification strategy (Khan et al., 2015: 955). This compels companies to purchase other firms or merger. Thus, the oligopoly structure of the internet sector is shaped by continuous mergers and acquisitions. After a certain amount of time from their start up, firms with innovative ideas are bought by major firms (Google, Microsoft, Apple, Facebook). Oligopol competition among large firms takes place through aggressive innovation and growth strategies. These firms are similar to firms in other high-tech sectors, but outsourcing information is obtained through purchasing instead of collaborating with new businesses in know-how. When the information is insufficient, it is tried to be closed with the purchase of other technology companies (Dolata: 2017: 17, 18, 19).

Google Inc.'s business model is based on search engine and internet advertising (Datta and Roumani, 2015: 210). Google Inc. aims to improve users' search experience and

commercialize internet search through advertisements. Google Inc. prefers concentrating on the market (internet search and advertising) related to its core business. By concentration, it is aimed to increase the functionality and innovativeness of web and mobile technologies for users. Although Google Inc.'s concentration on core function highly dynamic technological environment pushes to the other related markets. The products developed in recent years are intended to provide more benefits to users in a synchronized manner with each other. Sustaining Google Inc.'s innovativeness is possible with acquisition which is widely applied strategy in high technology industry. Acquisitions enable Google Inc. to combine many different technologies in wide spectrum from mobile applications to robotic technologies. Apart from creating random technologies, products are focused on to retrieve high amount of data on customer behaviors. Receiving the feedback from the users also makes them open to advertisements at the same time. Additionally, understanding behavior of a user, gives Google Inc. more opportunity to earn more revenue. At the same time Google Inc. evaluates acquisitions as a shortcut to R&D. Google Inc.'s acquisitions increased the innovation potential and shortened duration of the patent development process. This ecosystem designed through acquisitions of firms which have different abilities increases ability of producing innovative products (Hong vd., 2012; Datta and Roumani, 2015).

Google Inc. is able to invest in R&D constantly through their financial resources. As a matter of fact, the competitiveness of the firm depends on its innovation characteristics rather than cost. In keeping with the sustainability of innovation, companies can reorganize themselves and at the same time use high-cost partnerships and acquisitions. According to Dolata (2017: 11), acquisitions made by firms like Google Inc. supports their core abilities, help them to acquire and improve know-how timely and effectively. In addition, these acquisitions provide access to other business lines. On the other hand, Crookes (2014), states that differentiation strategy diverged, first purchases were much more about "technology transfer". Google Inc. has also entered into different areas through its acquisitions. Through acquisitions Google Inc.'s innovative strategy has added various kind of product to its portfolio. Those various products functionate to provide data to strengthen core function. In 2005, Google Inc. acquired a significant portion of the smartphone market by buying low-cost operating system Android Inc. Thanks to this technology; the existing services are better optimized by more effectively tracking the users' locations and the search terms they use (keywords, terms). The same advantages were increased in 2009 when Nest Inc. was acquired. With the purchase of this company, Google Inc. has increased its skills in the development of smart home systems and has continued to gather information about the behavior of users at home (Crookes, 2014). In 2010, Google Inc. had 550 products in its product portfolio (Żukowska and Pindelsk, 2011: 247). For instance, with buying of Deja, Outride and Neotonic companies, Google Inc. also bought database, search engine and email archive technologies too. In 2013, Google X, a company that works on robotic technologies, has acquired robotic companies like Schaft.Inc, Redwood Robotics, Meka Robotics, Holomni, Bot and Dolly and Boston Dynamics. In 2009, the purchase of Nest Inc. and the development of smart home systems were targeted. Google Inc. has become a serious asset in the internet advertising field by buying businesses that are related to each other in terms of business lines like DoubleClick, Admob, InviteMedia and Admeld. Google Inc. has completed its vertical structuring with the advertisement agencies and advertisement platforms it receives. In addition, with the purchase of businesses in a specific product group, ability of producing complementary, new and different products became possible. For example, the acquisition of On2 by Google Inc. has enabled the development of Youtube

(Hong vd., 2012: 8). In addition to gain capability of innovation, acquisition strategy is adopted to lessen competition and to enter new market. In compliance with Ülgen and Mirze (2007), Google Inc. strengthened its position in the market and prevented competition by applying related diversification. While roadmapping and traffic analysis were controlled by few companies in 2004, Google Inc. entered to this market through acquisitions. In 2005, with the purchase of companies; Zipdash, Where2 and Keyhole Inc. Google Inc. presented GoogleMaps and Google Earth products into the market and become one of the dominant firm in the market.

3. Research Objective and Method

In this study, it is aimed to reach some clues to understand of the internet companies' preferences regarding the related and unrelated diversification. In fact, the acquisitions of Google Inc. has been identified as a research "case". The basic research question here is "what kind of diversification strategy does Google Inc., adopt through its acquisitions?" In addition, the purpose of the diversification strategy adopted by Google Inc. has investigated. In order to answer research questions, the acquisitions portfolio of Google Inc. has been examined. The data were obtained from business websites (Bloomberg, Crunchbase, Businessinsider, Forbes) which include acquisition news and also from official web sites (United States Security and Exchange Commission) containing firm strategy, financial statements, and acquisitions, purchase date and main activities" related to 177 Google Inc. subsidiaries (Appendix 1). Additionally, Google Inc.'s top managers' speeches in traditional public meetings (Google Keynote) held at the end of the year analyzed to understand strategic direction of company. All Google Keynote meetings between 2008 and 2018 have been reviewed and strategies for "growth, buyouts" inferred from those speeches are included in this research.

5. Findings

4.1. Google Inc.'s main business

Announcements made by Google Inc. to the US Securities and Exchange Commission, and the managers' speeches held in Google Keynote are evaluated. Google Inc. founded in California in 1998, moved to Delaware in 2003. Google Inc., has been restructured as Alphabet Inc. in 2015. Google Inc. announces that company provides its main revenue from low-cost online advertising services. (United States Securities and Exchange Commission, 2016). Google Inc. defines itself as a technology leader focused on improving the information access of people on a global scale. In this sense, Google Inc. states its mission as organizing worldwide information and making it universally accessible. Google Inc. is basically saying that the innovations they sustained on web search and advertising have made their website important internet property as world's most known brand. Google Inc. defines its product philosophy is presenting innovative products to the marketplace as the earliest and the most frequent. When we look at 96 products, Google Inc. seems focused on search engine technology and advertising, as well as e-commerce and mobile software developing. A significant portion of the revenue comes from advertising. In 2016, 88% of revenue was derived from advertising. After presenting its e-mail services in 2004, Google

has rapidly expanded. Google expanded through adding mobile phones, smart phones, laptop computers, mobile operating systems, online translation, web browsers, computer operating systems, music, movie, gaming, business productivity programs, smart TV platforms, health monitoring programs, cloud storage, payment systems, computers, tablets, digital glasses, smart watches and home security systems into its product portfolio. Today, Google is trying to add new innovative projects such as driverless cars, smart contact lenses, robotics, cloud technology, wireless internet bubble (Project Loon) and human life extension project (Google Calico) into product portfolio (Grant, 2016: 668).

Table 2. Google Inc. products

Admob	Gmail Inbox	Google Play Games
AdSense	Google Academics	Google Play Apps
Adsense	Google Shopping	Google Site
AdWords	Google Allo	Google Store
Adwords	Google Search	Google Street View
Adwords Express	Google My Business	Google Surveys
Analytics	Google Cast	Google Trends
Android Auto	Google Chrome	Google Trusted Stores
Android Mesajlar	Google Classroom	Google Flight Search
Android One	Google Cloud Platform	Google Alerts
Android OS	Google Cloud Print	Google Web Designer
Android Pay	Google Cloud Print	Google Wifi
Android Tabletler	Google Domains	Google+
Android Telefonlar	Google Duo	Double Click
Android Wear	Google Earth	News
Blogger	Google Enterprise Search	Hangouts
Cardboard	Google Tag Manager	Maps
Chrome Web Store	Google Expeditions	Keep
Chromebook	Google Express	Contacts
Chromecast	Google Fits	Pixel 2
Translate	Google Fonts	Project Fi
Daydream View	Google for Education	Search Console
Digital Workshop	Google Groups	Voice
Documents	Google Home	Slides
Drive	Google Camera	SmartBox
E-Tables	Google Map APIs	Calendar
Finance	Google Brands	Tango
Forms	Google Merchant Center	Tilt Brush
Photos	Google Play	Trips
G Suite	Google Play Films and TV	Waze
Gboard	Google Play Newspapers	Local Inventory Ads
Gmail	Google Play Music	YouTube

Source: <https://www.google.com/intl/tr/about/products/>, 20.12.2017.

In US Securities and Exchange Commission (2017) report Google Inc's declares its intention as to generate revenues basically from advertising through its platforms. Thus, Google Inc. is making the most of the ads available through computers and other mobile devices (smartphones, tablets). Google Inc.'s total revenues were \$ 78.532 million in the third quarter of 2017, while ad revenues were \$ 68.148 million. It is obvious that a significant portion of Google Inc.'s revenue comes from online advertising. Non-advertising revenue comes from apps (Apps), digital content on the Google Play Store, hardware sales, Google Cloud (Cloud) and other products. On the other hand, Google Inc. says that growth rate is being adversely affected due to change in customer device preferences tendencies on reaching services and changes in foreign exchange rates (United States Securities and Exchange Commission, 2017).

5.2. Google Inc.'s Competitive Environment

As stated by Google Inc., search engine service and advertising have a serious contribution to the success of its business. The most basic product offered by Google Inc. is the "search engine". This service is primarily offered through Chrome, a product of Google Inc. On the other hand, Google is not unrivaled in this area, even though it has a significant share of the search engine business. In the report of US Securities and Exchange Commission (2016), it is stressed that Google Inc. is in competition with other companies that offer search engine services (Bing, Yahoo, Yandex, Baidu, Naver, and Seznam). In addition, e-commerce sites such as Amazon and eBay (e-commerce), Kayak (travel queries), LinkedIn (job queries), and WebMD (health queries), also called vertical search engines, compete with Google for search engines. Businesses such as Facebook, Criteo and AppNexus, which have been widely used in recent years, are listed the competition in advertising market. In addition, Youtube, owned by Google Inc. in the area of video advertising, competes with Facebook, Netflix, Amazon and Hulu. On the other hand, also in digital assistant market Google Inc. is competing with Apple, Amazon, Facebook and Microsoft (United States Securities and Exchange Commission, 2016).

5.3. Relationship Between Acquisition Strategy and Core Business Activity

Google Inc. emphasizes that innovation is necessary to increase its advertising revenue. Google Inc. is anticipating that if it fails to constantly deliver new products, it will lose its competitive edge and its revenue will be negatively impacted. This competitive pressure requires investment in R&D or the acquisition of other innovative firms in this area. This will enable the development of existing technologies and products, and new products that customers can use easily and effectively (United States Securities and Exchange Commission, 2016). With the diversification created through acquisitions, Google has managed to get its advertising revenue through different products. As a matter of fact, Google has pointed out that the advertising revenue as a main source is derived from different platforms, and accordingly it must shape its strategy. Google says that by the third quarter of 2017, the increase in advertising revenues is largely driven by mobile technology on smartphones. In this period, it is seen that the revenue of video ads obtained through Youtube has reached a significant level, while the purchasing strategy is shaped accordingly. As a matter of fact, it was targeted to increase the revenue through Youtube with the advertisement company of DoubleClick which was purchased in 2008 (United States Securities and Exchange Commission, 2017).

Since 2004, Google has been focusing on the development of web-based products. In particular, web-based programs also allow Google to diversify. In other words, Google is able to offer different products on the same platform (Chrome), so it tries to make users more benefits. Pichai, one of Google's managers, notes that they are aiming to diversify the web with faster and richer by-products, but earlier on they used a lot of bundled software, but web-based software was developed after 2004 (Google, I/O 2010 - Keynot, 2010). The goal of adding web-based programs and more features to the main product is also observed in Google's acquisitions.

Google has acknowledged that operating system Android for mobile platforms and Chrome OS are in a highly strategic position to earn advertisement revenue. Today users need to use different platforms and many products uninterruptedly. In other words, customers who use a Google product on any platform are not intended to experience any interruption when they switch to another platform (for example, from a PC to a smartphone). Especially, it is considered important that the internet access from mobile technologies has increased. In 2013, Google is trying to connect all the mobile devices that people use with Android and Chrome. This is intended to create a personalized product and make Chrome more useful for mobile web use. In addition, to make Chrome OS operating system more affordable, Samsung, Lenovo, HP and Acer have manufactured laptops operated with Chrome OS at affordable prices for Google. Later, Google introduced the its own laptop Google Pixel, powered by Chrome OS operating system (Google I/O 2013 - Keynote, 2012).

Google attaches great importance to increasing the number of customers entering the internets from different platforms. Google draws attention to the spread of Android platforms and drawing attention to the increase in access to other products through these tools. While the rate of access to Youtube on tablets is 28% in 2013, this figure has risen to 42% in 2014. Google also aims to make sure that the hardware that runs with Android will meet the needs of users at the same time in terms of office and productivity. For this, it is stated that Quickoffice company, which is thought to improve the performance of Google's office software (Google Docs, Google Sheets, Google Slides) (Google I/O 2014 - Keynote, 2014, 2014). In his speech in 2009, Gundatro, a Google administrator, denote that after acquisition of Keyhole Inc which works on geographic imaging programs made Google Inc possible to develop web-based Google Maps product (Google, I/O 2009 - Keynot, 2009). Likewise, the desire to provide better video service for users on the web is seen as the reason for the purchase of On2. Google executives say that they are investing more than \$ 120 million in On2, which has VP video format technology that delivers high-quality video image on the web. Following the acquisition, transferring videos in a more efficient and high-quality format, and video access from platforms with different bandwidths also became possible. Google executives are considered use of such an efficient technology is very important for the Youtube platform, which was viewed 2 billion per day as of 2010 (Google, I/O 2011 - Keynot, 2011).

Google reports that they are developing their products with a "generic" strategy for all users around the world. Google has created a vision for the transition to "smart technologies" as well as improving the performance of the Internet browser and search engine. Technologies such as artificial neural networks, machine learning and Internet of objects have begun to be applied by Google Inc. to different fields. Beyond smartphones Android operating system has been tried to be adapted to many different areas (such as cars,

TVs, smart home systems) and these products are supported by a Google Play marketing platform. By using the Android operating system, Google aims to make objects more intelligent with the internet of things concept (such as agricultural tools, houses, lighting, and transportation tools). Computers that evolve towards to mobile technology are also changing Google Inc. Google executives say that today, 50% of web searches come from mobile platforms and 20% of searches made in the US are made through voice calls. The power of natural language processing that Google has is seen as important in the development of voice searches. Google, emphasizes that voice recognition and voice search technologies will be effective in different areas of application like wearable objects, automobiles, homes and computer technology. For example, Google's smart home app "chromecast" sold 25 million units (Google I/O 2016 - Keynote, 2016). On the other hand, the difficulties of producing intelligent technologies have to be overcome. In this point, Google consider Nest, which they buy in overcoming this difficulty, as a chance. Nest designs user-focused technologies (thermostats and smoke detectors) in the home environment. Google is emphasizing that they are aiming to develop new approaches in the "internet of objects" field by incorporating Nest's know-how into Android and Chrome OS projects (Google I/O 2015 - Keynote, 2015).

Today, users are more likely to reach existing products from different devices, and so the revenue from ads from mobile devices is increasing. In addition, Google reports that non-ad revenues increased from Google Cloud (Cloud), Google Play and hardware sales. For this reason, it is stated that Google intensively invests in R&D to serve users in different areas and to grow existing business. Particularly; it is stated that investments are being continually made in search engine, advertising and machine learning, databases and information technology. In this sense, acquisitions are seen important to increase the "depth" of the products offered, to enhance competence in engineering and other functions (United States Securities and Exchange Commission, 2016).

By 2017 Google is emphasizing that issues like artificial intelligence, machine learning are strategically important to itself. When these technologies combined with mobile technologies, compulse Google to assess and review each of existing products. In order to solve the problems of users, all products have to be reevaluated with artificial intelligence and machine learning. For new computer technology that goes beyond the mouse and keyboard, image and sound have become more important tools. Thanks to Deep Learning, speech recognition ability of Google Home's has been further improved. Image recognition as well as voice recognition is also gradually became effective in designing Google's products. In this sense, Google officials emphasize that computers' improved ability to perceive sound and video is important for the development of core competence. Initially, the most basic products created by Google are now rearranged based on artificial intelligence technology. In other words, Google has evolved based on machine learning and artificial intelligence technologies (Google I/O 2017-Keynote, 2017). As a matter of fact, Google seems to have recently acquired artificial intelligence, robotics and deep learning firms (Wavii, Dark Blue Labs, DeepMind Technologies, Vision Factory, Timeful, Boston Dynamics).

5.4. Google Inc. Acquisitions

When evaluated between 2001-2017, the most common purchases by Google occurred between the years 2009-2015, the highest purchase occurred in 2014. When purchases are examined, it appears that a significant part of the enterprises are in the form of unrelated diversification. On the other hand, when the business activities of the purchased firms are examined, it is seen that a significant part of them are generally out of Google search-advertising, which is the main activity of Google. Nonetheless, the acquired companies renders as the developer of Google's core business. In other words, Google prefer the constrained-related diversification strategy.

Table 3. 2001-2017 Google Inc. acquisitions

2001	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2017
2	6	5	9	9	14	3	7	26	25	10	20	33	7	1

Source: By Authors

Even Though Google's core competency is about facilitate access to information, its acquisitions proves seems to have implemented the diversification strategy. When purchases made by Google are reviewed, They are very specialized in social networking, intelligent home systems, robotics, communication, e-commerce, travel-navigation systems, office software, as well as their own abilities such as search engine, mobile operating symbols, advertising or information technology (voice and image recognition). Google Inc. products spread across a wide range of areas such as advertising, communications, video sharing and social networks. Harrison, Google manager, evaluates Google's strategy as product-centric and describes it as a response to the environment. Harrison adds that products and businesses that solve problems differently arouse interest. Harrison, on the other hand, evaluates Google's in recent years artificial intelligence related acquisitions as appropriate and specify that this focus will continue in the coming years (Griffith, 2017). In his speech in 2009, Gundatro, a Google administrator, explains that Keyhole, who works on geo-imaging programs, was acquired by Google in 2004, so that a Google became competent on developing web based Google Maps (Google, I/O 2009 - Keynot, 2009). Likewise, the desire to provide better video service for users on the web is seen in the purchase of On2. Google Inc. manager Pichai says they are investing more than \$ 120 million in On2, to improve VP video format that delivers high quality videos on the web (Google, I/O 2011 - Keynot, 2011).

Result

Founded in 1994 as a search engine, Google Inc. is not limited itself to search engine service, but through purchases made in the ongoing years, it has diversified its products on a wide range. With the acquisitions made; Google Inc. has begun to produce web-based communication, geographical location services, navigation, office, video, social networking and mobile operating systems. In recent years, Google Inc. also has begun to produce more revolutionary products by buying artificial intelligence, machine learning and robotic technology.

In this study, it was found that, when evaluated according to the model of related-unrelated diversification strategy, Google Inc. diversifies in different areas with its purchases. However, it is understood that advertising revenues is a significant portion of Google Inc.'s total revenue, and it is increased through different and innovative products which are generated with acquired firms. Although this may seem to have been entered into different areas, many acquisitions' business is related each other and Google Inc.'s core business. Likewise, as stated by Arthur (2017), Google Inc. bought Omnisio, On2, Episodic, Next New Networks, Director, Vidmaker, Launchpad Toys and other companies to improve video sharing, video compression, video production, mobile video production, copyright and licensing to strengthen the Youtube platform which has a highest revenue potential. Thus, Google Inc. has increased its talent and innovation potential in each purchase.

Acquisitions helped to improve products Google Inc. could increase its advertising revenue. As stated by Crookes (2014), with acquisitions of firms from different areas, Google Inc. gained skills to produce different products and increased the operating revenue of the entity. In the same way, after bought of the firms that works on traffic analysis and three dimensional global map analysis (ZipDash, Keyhole) Google Inc. became able to develop the Google Earth product. Hence, through new acquisitions Google Inc. introduced functional and innovative products which are is aimed at improving the potential of advertising revenues. Eventhough Google Inc. appears to diversify in different areas and generates different products after acquisitions, Google Inc. still generates a significant portion of its revenue from online advertising field. In general, even though purchases are considered to have entered different areas when assessed it seems that many acquisitions are related to each other and core competence. This diversification model fits to constrained-related diversification model. As a matter of fact, Google Inc.'s total revenues were \$ 78,532 million in the third quarter of 2017, while ad revenues were \$ 68,148 million. Accordingly, Google Inc. incurs almost 90 percent of its revenues from only one business.

Acquisitions also aim to increase competitive features. Acquisitions increase Google Inc's innovation potential and competitive power. According to Dolata (2017: 11), competition was avoided by purchasing emerging companies through acquisitions, and their technology were adapted to Google Inc.'s existing products. This is in line with the constrained-related diversification strategy, which is focused on strengthening the core business of the business as stated by Rumelt (1974). As a matter of fact, in parallel with Ülgen and Mirze (2007: 226), the related diversification strategy and Google Inc. strengthening the position of the market and creating new products. Thus, Google Inc., which has increased its innovation potential, has also increased its revenue from its search engine-advertising business. In addition, Google Inc.'s intention to offer personalized ads has led to the purchase of companies with technology to identify users' behavior. By using technologies such as artificial intelligence and deep learning, how users behave on PCs and mobile platforms, purchasing patterns and needs have begun to be more easily identified. In addition, acquisitions are also aimed at increasing competitive features.

References

- Agarwal, M., & Round, D. K. (2011). The Emergence of Global Search Engines: Trends in History and Competition. *Competition Policy International*, 7(1), 114-134.
- Ahuja, G., & Katila, R. (2001). Technological Acquisitions and The Innovation Performance of Acquiring Firms: A Longitudinal Study. *Strategic Management Journal*, 22, 197-220.
- Ansoff, H. (1958). A Model for Diversification. *Management Science*, 392-415.
- Arthur, E. (2017). Strategic Decision Making: Google's Acquisitions, Partnerships and the "Toothbrush Test". *The 15th Annual Conference on Telecommunications and Information Technology* (s. 1-11). Nashville, Tennessee: ITERA.
- Bhatia, A., & Thakur, A. (2016). Diversification Strategies of Multi-national and Domestic Companies in India: A Comparative Evaluation in the Dynamic Environment. *Management and Labour Studies*, 41(3), 199 - 215.
- Crookes, D. (2014, 1 30). The 142 Companies That Google Has Bought (And How It Affects You). *Micro Mart*, s. 1-6.
- Dolata, U. (2017). *Apple, Amazon, Google, Facebook, Microsoft: Market concentration - competition - innovation strategies*. Stuttgart: University of Stuttgart.
- Dyck, B., & Mitchell J. Neubert. (2009). *Management: Current Practices and New Directions*. Boston: Houghton Mifflin Harcourt Publishin Company.
- Google (Yöneten). (2009). *Google I/O 2009 - Keynot* [Video].
- Google (Yöneten). (2010). *Google I/O 2010 - Keynot* [Video].
- Google (Yöneten). (2011). *Google I/O 2011 - Keynot* [Video].
- Google (Yöneten). (2012). *Google I/O 2012 - Keynote* [Video].
- Google (Yöneten). (2014). *Google I/O 2014 - Keynote*, [Video].
- Google (Yöneten). (2015). *Google I/O 2015 - Keynote* [Video].
- Google (Yöneten). (2016). *Google I/O 2016 - Keynote* [Video].
- Google (Yöneten). (2017). *Google I/O 2017-Keynote* [Video].
- Grant, R. M. (2016). *Contemporary Strategy Analysis, Text and Cases*. West Sussex: John Wiley & Sons Ltd.
- Griffith, E. (2017, 1 30). *Google Is On the Prowl For Cloud and AI Deals in 2017*. Fortune: <http://fortune.com/2017/01/30/google-acquisitions-2017> adresinden alınmıştır
- Heracleous, L. (2001). What is the Impact of Corporate Governance on Organisational Performance? *Corporate Governance: An International Review*, 9(3), 165-173.
- Hong, A., Bhattacharyya, D., & Geis, G. (2012). The Role of M&A in Market Convergence: Amazon, Apple, Google and Microsoft . *18th International Business Research Conference*, (s. 1-9). Nevada.
- Mayer, M., & Whittington, R. (2003). Diversification in context: a cross-national and cross-temporal extension. *Strategic Management Journal*, 24(8), 773-781.
- Peng, M. W., & Delios, A. (2006). What determines the scope of the firm over time and around the world? An Asia Pacific perspective. *Asia Pacific Journal of Management*, 23(4), 385- 405.
- Picone, P. M., & Dagnino, G. B. (2016). Revamping research on unrelated diversification strategy: perspectives, opportunities and challenges for future inquiry. *Journal of Management & Governance*, 413-445.
- Rumelt, R. P. (1974). *Strategy, Structure and Economic Performance*. Cambridge, MA,: Harvard University Press.
- Tsai, C.-C. (1994). *Diversification Strategies For Construction Companies In The U.S., Yayınlanmamış Doktora Tezi* . Masachusetts: MIT.
- Ulgen, H., & Mirze., K. (2007). *Stratejik Yönetim*. Istanbul: Arıkan.

- United States Securities and Exchange Commission. (2012). *FORM 10-K, For the Fiscal Year Ended December 31, 2012*. Washington: United States Securities and Exchange Commission,.
- United States Securities and Exchange Commission. (2016). *Alphabet Inc., FORM 10-K, For the Fiscal Year Ended December 31, 2016*. Washington: United States Securities and Exchange Commission.
- United States Securities and Exchange Commission. (2017). *FORM 10-K, For the Fiscal Year Ended December 31, 2017*. Washington: United States Securities and Exchange Commission.
- United States Security and Exchange Commission. (2007, 03 01). *Google Inc., a Delaware Corporation*. List of Subidiaries of Registrant:
<https://www.sec.gov/Archives/edgar/data/1288776/000119312507044494/dex2101.htm>
adresinden alınmıştır
- Varadarajan, P., & Ramanujam, V. (1987). Diversification and performance: A re-examination using a new two-dimensional conceptualization of diversity in firms. *Academy of Management Journal*, 380-393.
- Żukowska, J., & Pindelsk, M. (2011). Growth Strategies – Case Study. J. Czech-Rogosz, J. Pietrucha, & R. Iron içinde, *Wybrane Aspekty Przemian Strukturalnych* (s. 237-245). Katowice: Publisher University of Economics.

Appendix 1:

Acquisition Date	Purchased Company	Main Business Area	Acquisition Date	Purchased Company	Main Business Area
2001	Deja	Information Technologies, Internet, Web Development	2011	Fridge	Photo Sharing, Social Media
2001	Outride	Information Technologies, Internet, Web Development	2011	Green Parrot Pictures	Digital Media, Resource Planning Software, Video
2003	Applied Semantics	API Development, Online Advertising	2011	ITA Software	Information Technology, Travel
2003	Genius Labs	API Development, Software Development	2011	Katango	Search Engine, Social Media
2003	Kaltix	Seo, Search Engine Tools	2011	Next New Networks	Video, Video Views, Social Media
2003	Neotonic Software	CRM	2011	PittPatt	Face Recognition Software, Video Software
2003	Pyra Labs	Blogging Platform, API Development, Developer Tools, Resource Planning, Project Management, Social Media	2011	PostRank	Web Performance Measurement (Analytics), Social Media, Web Content Test and Measurement
2003	Sprinks	Geospatial Software Development	2011	Punchd	Loyalty Programs for Android, iOS, Mobile Phone Users
2004	Ignite Logic	Web Development	2011	PushLife	Digital Media, E-Commerce, Mobile
2004	Keyhole, Inc	Geospatial Software Development	2011	RightsFlow	Accounting of license fees for composers and organizations, payment services, Video Licensing, Publishing
2004	Reqwireless	E-mail Software and Internet Browser Developer for Wireless Tools	2011	SageTV	Digital Media and Entertainment
2004	Where2	Navigation Software Developer	2011	SocialGrapple	Social Media, Web performance metrics (Analytics)
2004	ZipDash	Navigation, Traffic Software	2011	Sparkbuy	Consumer Electronics, E-Commerce, Shopping
2005	Akwan Information Technologies	Search Engine	2011	TalkBin	Customer Feedback Platform
2005	allPAY GmbH	Mobile Payment	2011	Zagat	Consumer Reviews, Restaurants, Hotels, Entertainment Venues
2005	Android	Linux, Mobile Operating Systems	2011	Zave Networks	Discounted Coupon Shopping
2005	bruNET GmbH	Mobile Software Development	2011	Zynamics	Internet Security
2005	dMarc Broadcasting	Advertising, Advertising Platform, Internet Radio	2012	BufferBox	E-Commerce, Shopping, Cargo
2005	Dodgeball	Geographically Based Social Networking, Mobile Software	2012	Incentive Targeting Inc.	Retail, Sales Platform
2005	Phatbits	Widget, Software development	2012	Meebo	Internet, Messaging, Web Development
2005	Skia	Graphic design	2012	Milk, Inc	Mobile Software Development
2005	Urchin Software Corporation	Web performance metering (Analytics)	2012	Nik Software, Inc.	Image Recognition, Photo Processing, Photography
2006	@Last Software	3D Modeling, Graphics	2012	Quickoffice	Mobile Office Programs
2006	2Web Technologies	Web Development, Software Development	2012	Sparrow	Email, Messaging
2006	Endoxon	Information Technologies, Mapping	2012	TxVia	Finance, Financial Services, Mobile Payment, Paas
2006	JotSpot	Resource Planning Software	2012	VirusTotal.com	Web performance measurement (Analytics), Computer, Security

Devamı ...

2006	Measure Map	Advertisement, Web performance measuring (Analytics), Big Data	2012	Wildfire Interactive	Advertising Software, Social Media Marketing
2006	Neven Vision Germany GmbH	Mobile Software Development	2013	Autofuss	Product design
2006	Orion	Content, Search Engine, Hosting	2013	Behavio	Artificial intelligence
2006	Upstartle	Web Development, Software Development	2013	Bot ve Dolly	Computer, Robotics, Software
2006	YouTube	Video Sharing Platform	2013	Bump	Apps, Mobile, Wireless Technology
2007	Adscape	Advertising, Digital Marketing, Marketing	2013	Channel Intelligence	Shopping Platform
2007	FeedBurner	Blogging Platform, Internet, Podcast	2013	Current Communications Group	Electronics, Information Technology, Software
2007	GrandCentral	Mobile, Telecommunication, VoIP	2013	DNNresearch Inc.	Artificial Intelligence, Image Identification, Machine Learning
2007	GreenBorder	Internet Security	2013	FlexyCore	Mobile Phone Software Development
2007	ImageAmerica	Imaging, Mapping	2013	Flutter	Motion Identification Technologies
2007	Jaiku	Social Networking, Messaging	2013	Holomni	Robotics
2007	Marratech	Video Conferencing Software	2013	Industrial Perception	3D Technology, Artificial Intelligence, Industrial Automation
2007	Panoramio	Photo Sharing, Social Media	2013	Makani Power	Energy, Energy Efficiency, Wind Energy
2007	PeakStream	API Development, GPU, Software	2013	Meka Robotics	Robotics
2007	Postini	Cyber security	2013	MyEnergy	Clean Energy, Energy Efficiency
2007	Tonic Systems	Document Management	2013	Nest Labs, Inc	Sensor, Smart House
2007	Trendalyzer	Statistical Software, Data Visualization	2013	Redwood Robotics	Robotics
2007	Zenter	Content, Online Presentation, Document Sharing	2013	Talaria Technologies	Software, Web Design, Web Development
2007	Zingku	Digital Media, Social Media, Social Networking	2013	Wavii	Machine Learning, Mobile Applications, Natural Language Processing
2008	DoubleClick	Ads	2013	Waze	Navigation, Travel
2008	TNC	Blogging Platform	2013	WIMM Labs	Hardware, Software, Wearable Technology
2008	Omnisio	Video interpretation and sharing platform	2014	Adometry	SaaS Temelli Marketing
2009	AdMob	Advertising Network, Advertising, Marketing, Mobile	2014	Alpental Technologies	Wireless Technology
2009	AppJet	Online Web Page Preparation Tools	2014	Appetas	Restaurant Marketing Platform
2009	DocVerse	Document Management, File Sharing	2014	Appurify	Mobile Application and Web Site Optimization, Testing and Measurement
2009	Gizmo5	Voip	2014	Dark Blue Labs	Artificial Intelligence, Data Visualization, Machine Learning

Devamı ...

2009	On2	Content, Internet, Saas, Software, Video	2014	DeepMind Technologies	Artificial Intelligence, Machine Learning, Software
2009	reCAPTCHA	Security	2014	Director	Video Editing Software
2009	Teracent	Advertisement, Machine Learning	2014	Divide	Resource Planning Software, Information Technology, Mobile, Saas, Software
2010	Aardvark	Search Engine, Social Networking	2014	drawElements	Resource Planning Software
2010	Agnilux	Semiconductor	2014	Dropcam	Wireless Remote Imaging Systems, Video
2010	Angstro	Social Networking, Reporting	2014	Emu Messenger	Android, Artificial Intelligence, Machine Learning, Messaging, Mobile, SMS
2010	BlindType	Mobile	2014	Firebase	Cloud Infrastructure, Developer Apps, Developer Tools, Resource Planning Software, Mobile Apps, Real Time
2010	BumpTop	3D Teknology	2014	Gecko Design	Product design
2010	Episodic	Publishing, Internet, Video Platform	2014	GreenThrottle	Console Games, Consumer Electronics, Mobile
2010	Global IP Solutions	Video And Audio Processing Software	2014	Imperium	Cyber Security, Service Sector
2010	Instantiations	Commercial Software Language Development	2014	Titan Aerospace	Aerospace, solar energy technology and satellite production
2010	Invite Media	Advertising	2014	Jetpac	Artificial Intelligence, Machine Learning, Travel
2010	Jambool	Social Media, Virtual Money	2014	Lift Labs	Hardware, Health, Medical, Software
2010	LabPixies	Game Developer	2014	mDialog	Advertising, Information Technology, Video Streaming
2010	Like.com	Image Recognition, Internet, Search Engine	2014	Polar	Application, Market Research, Mobile
2010	Metaweb	Data Base	2014	Quest Visual	Data Visualization, iOS, Software
2010	Phonetic Arts	Semantic Software, Game	2014	Rangespan	Market Data Systems for Retail Businesses, Supply Chain Management
2010	Picnik	Photo Sharing, Photo Editing	2014	Red Hot Labs	Mobile Gaming Infrastructure Development
2010	Plannr	Calendar Softwares	2014	RelativeWave	Apps, Developer Tools
2010	PlinkArt	Video Search Engine, Search Engine	2014	Revolv	Internet of things, Smart Home, Software
2010	Quiksee	Location, Video Matching, Tourism	2014	Skybox Imaging (Terra Bella)	Satellite Imaging Systems
2010	reMail	E-mail, Messaging, Mobile Application	2014	SlickLogin	Mobile Security
2010	Ruba.com	Guide, Internet, Tourism, Travel	2014	Songza	Music Platform

Devamı ...

2010	SayNow	Messaging, Social Networking, Telecommunication	2014	spider.io	Internet Security
2010	Simplify Media	Digital Media, Media Sharing Platform	2014	Stackdriver	Cloud Computing, Cloud Based Applications
2010	Slide.com	Photo Sharing	2014	Vidmaker	Social Media, Video
2010	SocialDeck, Inc.	Social Media Marketing, Public Relations.	2014	Vision Factory	Artificial Intelligence, Machine Learning, Search Engine, Software
2010	Widevine Technologies	Digital Media, Video, Digital Entertainment	2014	Zync Render	Cloud Based Storage, Social Media
2010	Zetawire	NFC, Mobil Payment	2015	Skillman & Hackett	3D Graphic Design Software, Virtual Reality
2011	Admeld	Ad Optimization	2015	Launchpad Toys	Education, Technology and Software Training
2011	Apture	Web Development, Content Development	2015	Odysee	Resource Planning Software, Mobile Applications, Photo Sharing
2011	BeatThatQuote.com	Price Comparison Site	2015	Pixate	Mobile Software Development
2011	Clever Sense	Information Technologies, Machine Learning, Food & Drink, Entertainment Advice Practice	2015	Softcard	Application, Mobile Payment
2011	DailyDeal	Discount Coupon Shopping	2015	Thrive Audio	3D Virtual Audiovisual Design
2011	Dealmap	Discounted Coupon Shopping	2015	Timeful	Analysis, Artificial Intelligence, Database, Machine Learning
2011	eBook Technologies	Content, E-book, Publishing	2017	Boston Dynamics	Robotics, Artificial Intelligence, Machine Learning
2011	fflick	Social Media, Movie, Film Information Sharing Platform			

Source: By Authors

Yenilik ve İşletme Performansı: Gıda Odaklı Perakendecilikte Bir Araştırma

Innovation and Business Performance: A Study in Grocery Retailing

Dr. İzzet Gülşen¹, Prof. Dr. Şuayıp ÖZDEMİR²

Özet

Yenilik, son yıllarda giderek artan bir şekilde pek çok sektörde üstün işletme performansının önemli bir unsuru olarak görülmektedir. Perakendecilik sektörü de bunlardan istisna değildir. Yenilikler ve uygulamaları perakendecilikte daima önemli bir rol oynamıştır. Perakendeciler için yenilik, bir yandan maliyetlerini düşürmelerini, iş süreçlerini iyileştirmelerini ve müşterilere yönelik hizmetlerini geliştirmelerini sağlar. Öte yandan perakendecilikteki yenilikler, rakiplerine kıyasla rekabet avantajı kazandıran temel itici güçlerden biri haline gelmiştir ve perakende sektörü için dönüşümsel değişimi ifade etmektedir. Bu çalışmanın temel amacı, ampirik olarak ürün, süreç, pazarlama, organizasyonel ve teknolojik yeniliklerin Türkiye'de faaliyet gösteren 91 organize gıda odaklı perakende işletme performansı üzerine etkilerini açıklamaya odaklanmıştır. Perakendecilikte yenilikler ve işletme performansı arasındaki ilişkileri belirlemek için teorik bir çerçeve ampirik olarak test edilmiştir. Araştırmanın sonuçları, basit doğrusal regresyonda beş yenilik türünün de işletme performansına pozitif yönde etkisi olduğunu ortaya koymaktadır. Ancak, çoklu regresyonda sadece organizasyonel yeniliğin işletme performansına pozitif yönde ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi olduğu görülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Perakendecilik, yenilik, işletme performansı

Abstract

In recent years, innovation increasingly has been considered a key element of superior business performance in many industries. Retailing is no exception. Innovations and its applications have always played an important role in retailing. On one hand, innovations enables retailers to reduce their cost, to improve their business processes and to improve their services to customers as well. On the other hand, innovations in retailing have become a fundamental success drivers to gain the competitive advantage over their rivals and denotes a transformative change for the retail industry. The main purpose of this study is to explore the effects of the product, process, marketing, organizational and technological innovations on the business performance based on an empirical study covering 91 organized grocery retailers in Turkey. A theoretical framework is empirically tested identifying the relationships amid innovations and business performance in retailing. The results reveal that five types of innovation have positive effects on business performance in simple linear regression. However, it is seen that only organizational innovation has a positive and statistically significant effect on business performance in multiple regression.

Keywords: Retailing, innovation, business performance

¹ Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, izzet.gulsen@gmail.com, Orcid ID: <https://orcid.org/0000-0001-5369-1130>

² Afyon Kocatepe Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, sozdemir@aku.edu.tr, Orcid ID: <https://orcid.org/0000-0002-6799-8480>

Giriş

Günümüzde perakendecilik sektöründe yaşanan şiddetli bir rekabet ortamında hem yönetsel hem de operasyonel bağlamda farklılık yaratmak, maliyetleri düşürmek, tedarik ve lojistik ile ilişkili süreçleri otomatikleştirerek hızlandırmak ve belkide en önemlisi daha yüksek düzeyde müşteri memnuniyeti sağlayarak satışları ve pazar payını artırmanın en önemli itici güçlerinden biri hiç kuşkusuz yeniliklerin benimsenmesi ve uygulanmasıdır. Yenilik, bir yandan işletmelere sürdürülebilir büyüme, rakiplerine karşı rekabet avantajı ve üstün performans sağlamalarında önemli rol oynarken diğer yandan ülkelerin kalkınmasında ve küresel pazarlara girişinde oldukça önemli rol oynayan bir unsur olmaktadır.

Ekonomik büyümeye paralel olarak, sürekli gelişen ve dinamik yapısı ile her geçen zaman içerisinde büyüyen perakendecilik sektörü, ülke ekonomilerinin lokomotif endüstrilerinden biri haline gelerek daha fazla dikkat çekmektedir. Diğer bir deyişle, sektörün küresel ekonomi içerisindeki payı ve konumu her geçen gün büyüyüp güçlenirken hem ulusal hem de küresel ekonomi bağlamında önemi pek çok açıdan ele alınmaktadır. PwC ve TAMPF (2016: 6)'nin "Dönüşürken Büyüyen Türkiye Perakende Sektörü" raporuna göre, Türkiye perakende sektörü 2015 yılı cirosunun, TÜİK ticaret ciro verileri baz alınarak yapılan hesaplama göre 663 milyar Türk Lirası düzeyinde bir büyüklüğe sahip olduğu tahmin edilmektedir. Türkiye perakende sektörü cirosunun önceki yıllardaki büyüme grafiğini önümüzdeki yıllarda da devam ettirerek 2018 yılında yaklaşık 880 milyar TL'ye (yaklaşık 293 milyar ABD doları) ulaşması beklenmektedir.

Bütün gelişmeler ışığında diğer endüstrilerde olduğu gibi perakende endüstrisinde de küreselleşmenin sağladığı etkileşim ve diğer çevresel faktörlerin etkisiyle bir taraftan pazarda şiddetli bir rekabet yaşanırken diğer taraftan da çok hızlı yayılan ve benimsenen yenilikler endüstride hızlı bir dönüşümsel değişim yaşanmasına sebep olmaktadır. Yoğun bir rekabetin yaşandığı pazar ortamında perakendeci işletmelerin Porter (1985: 5)'in beş güç modelinde belirtilen mevcut firmalar arası rekabetten, pazara yeni girenlerin tehditlerinden, tedarikçilerin pazarlık güçlerinden, çok hızlı gelişen ikame ürünlerden (mal, hizmet ve yeni mağaza formatları) ve en önemlisi de tüketicilerin pazarlık ve birini diğerine karşı seçme güçlerinden oldukça etkilendikleri söylenebilir. Öte yandan, perakende satış noktalarında ya eşdeğer özellikte ya da birbirine çok benzer özelliklerle oluşan ürün markalarının içerisinde bir markayı diğer markadan; başka bir ifade ile, bir mağazayı diğer bir mağazadan ayıştıracak benzersiz değer önermesi arasındaki makas her geçen gün daha da daralmaktadır. Dolayısıyla bu durum, perakendeci işletmeleri daha holistik yenilikçi bir yaklaşımla sürekli yenilik ve radikal düzeyde yenilikler yapmaya zorlamaktadır. Han vd. (1998: 30), yönetimin önemli bir fonksiyonu haline gelen yeniliğin, çevresel belirsizlikler ve yoğunlaşan rekabet karşısında sadece sürdürülebilir büyüme için değil aynı zamanda hayatta kalmak için de oldukça önemli olduğunu ifade etmektedirler. Öte yandan, yenilik ile işletme performansı arasında bir ilişki olduğunu ve bunu pek çok araştırmanın da kanıtladığını ifade etmişlerdir. Neely vd. (2001:114), işletme performansının ve yeniliğin hem yöneticilerin hem akademisyenlerin hem de kamu politika yapımcılarının gündeminde yer alan önemli konulardan biri olduğunu belirtmişlerdir.

Bu noktadan hareketle bu çalışmada; işletme performansı ile ilişkili ve etki ettiği varsayılan beş yenilik boyutuna yönelik analizlerin yapılması amaçlanmıştır. Bu beş yenilik boyutu (1) ürün yeniliği, (2) süreç yeniliği, (3) pazarlama yeniliği, (4) organizasyonel yenilik

ve (5) teknolojik yenilik olarak belirlenmiştir. Böylece bu çalışmanın ana katkısı geniş kapsamlı ampirik verilere dayanarak yenilik türleri ile işletme performansı arasındaki ilişkilerin analizi sonucu elde edilecek istatistiksel bulgular olacaktır. Bu bağlamda araştırmanın sonuçları bir yandan perakende işletme yöneticilerine performansı artırmada etki ettiği varsayılan yenilikleri gerçekleştirme süreçlerinde hangi yenilik türüne daha çok yoğunlaşmaları gerektiği konusunda ilave bilgi sağlarken diğer yandan konu ile ilişkili akademik yazında bir boşluğu tamamlama hususunda önem kazanmaktadır.

1. Literatür Taraması

1.1. Perakendecilik

Dağıtım sürecinin en son aşaması olan perakendecilik, nihai tüketicilere kişisel ve/veya ailevi ihtiyaçları için kullanılmak üzere satışı yapılan mal ve hizmetlere değer katan ticari faaliyetler dizisidir (Perrault vd., 2017: 308; Levy ve Weitz, 2012: 6; Dunne vd., 2011: 4; Berman ve Evans, 2007: 115). Perakendeci, satışlarını temel olarak bir perakende mağazada gerçekleştiren ticari bir kuruluştur. Perakendecilik, mal ve hizmetlerin doğrudan kişisel tüketim amaçlı olarak; posta yoluyla, telefonla, otomatik makinede, internet üzerinden, bir mağazada, sokakta veya tüketicinin evinde satışının yapılmasıdır (Kotler ve Keller, 2016a: 549). Diğer bir açıdan perakendecilik, nihai tüketicilerin arzuladığı mal ve hizmetleri istediği zamanda ve istediği yerde bulundurmaktır (Samson, 1969: 15). Perakendecilik, bir toplumdaki ekonomik etkinliklerin önemli bir bölümünün tüketiciler tarafından günlük yaşamda görünen yüzüdür (Tek ve Özgül, 2013: 530).

Perakendecilikte başarı sağlamak için mağazacılık, müşteri tatmini, ilişki pazarlaması, müşteri sadakati gibi kavramlar üzerinde durmak ve bunları bilinçli olarak uygulamaya yansıtılmak gerekmektedir (Özdemir, 2008: 3). Perakendeciliğe giriş de çıkış da kolaydır. Bu yüzden perakendeci işletme başarılı olmak için, bir taraftan tüketicilere mal ve hizmet sunmada tatmin edici olmak; diğer taraftan, üretici veya toptancılara iyi hizmet vermek zorundadır. İşte bu iki rol, hem perakendeciliğin ekonomik açıdan varoluş nedeni, hemde başarısının anahtarıdır (Mucuk, 2007: 277). Perakendecilerin görev ve sorumlulukları, nihai tüketiciye ihtiyacı olan mal ve hizmetleri ulaştırmak için uygun bir pazarlama karması oluşturmaktır. Çünkü tüketiciler, ihtiyaç duydukları malların uygun zamanda, uygun yerde, uygun miktarda ve uygun fiyatta perakendeciler tarafından sağlanmasını beklerler. Perakendeciler bu şartları yerine getirebildikleri ölçüde başarılı olurlar (Varinli, 2012: 5). Perakendecilik, tüketici davranışlarındaki değişimler doğrultusunda geçmişten güümüze kadar geçen zaman içerisinde dönüşümsel bir değişim yaşamıştır. Bu düzenin aynı şekilde devam edeceği de öngörülmektedir. Tüketici talepleri ve davranışları değiştikçe yeni perakende iş modelleri de ortaya çıkacaktır. Ekonomik ve sosyal koşullar, nüfus eğilimleri, teknolojiye dayalı sanayileşme, sosyal ve ticari iletişim alanlarındaki gelişmeler perakendeciliğin değişiminde temel rol oynayan unsurlar olarak kabul edilmektedir (Samson, 1969: 15).

1.2. Yenilik

Köken olarak Latince “innovatus”tan türediği ve toplumsal, kültürel ve idari alanlardaki yeni yöntemlerin kullanılması anlamına geldiği bilinen İngilizce “innovation” sözcüğünün karşılığı olarak Türkçe’de; “yenilik”, “yenilikçilik” ve “yenileşim” gibi

kavramlar kullanılmaktadır (Uzkurt, 2017: 9; Gümüş vd., 2014:3; Ecevit Satı, 2013:4; Elçi, 2006: 1).

OECD/Eurostat (2005: 50)'ın yayınladığı Oslo Kılavuzuna göre yenilik, “işletme içi uygulamalarda, işyeri organizasyonunda veya dış ilişkilerde yeni veya önemli derecede iyileştirilmiş bir ürün (mal veya hizmet) veya süreç, yeni bir pazarlama yöntemi ya da yeni bir organizasyonel yöntemin gerçekleştirilmesidir.” Damanpour (1992: 376)'a göre yenilik, “organizasyon için benimsenen yeni bir sistem, politika, program, teçhizat, süreç, mal veya hizmetle ilgili yeni bir fikir veya davranışın benimsenmesidir.” Rogers (2003: 12)'a göre yenilik kavramını “bir birey veya başka bir birim tarafından benimsenen ve yeni olarak algılanan bir fikir veya nesnedir” şeklinde tanımlamaktadır. Trott (2012: 15)'a göre yenilik, “yeni bir fikir üretme, teknoloji geliştirme, yeni bir ürünün üretim ve pazarlanması, üretim veya donanım sürecinde yer alan tüm faaliyetlerin yönetimidir.” Elçi (2006: 2)'ye göre yenilik, “bilginin ekonomik ve toplumsal faydaya dönüştürülmesidir.” Bu nedenle de yenilik; teknik, ekonomik ve sosyal süreçler bütünüdür. Gümüş vd. (2014: 4)'e göre yenilik, “ belli bir zamandan sonra, pratik ve başarılı olarak kullanılan, yeni bir fikir, teknik bir olaydır.” Boer ve During (2001: 84) de yeniliğin, yeni bir ürün, yeni bir pazar, yeni bir teknoloji ve yeni bir organizasyonun birleşiminden oluştuğunu ifade etmişlerdir.

Yenilik, günümüz ekonomileri için sürdürülebilir büyümenin ve toplumsal refahın temel itici güçlerinden biri haline gelmiştir. Ulusal ve küresel ekonomi için bu denli önemli bir role sahip olan yenilik, hiç şüphesiz ekonomik sistemlerin içerisindeki aktörler için de verimlilik, kârlılık ve performans artışı sağlayabilmenin anahtar kavramı olarak değerlendirilmektedir (Uzkurt, 2017: 1). Yenilik yapma bir işletmenin yeni ihtiyaçlara ve çevre koşullarına uyabilmesinin en önemli ölçüsüdür (Dinçer vd., 2013: 187). Yenilik, girişimciler için belirli bir araçtır. Girişimciler değişimi farklı bir iş veya farklı bir hizmet için fırsat olarak kullanırlar (Drucker, 1993: 19). İşletmelerde rekabet üstünlüğü elde etmenin ve onu sürdürebilmenin en etkili yollarından biri yenilik yönetimi uygulamalarıdır (Ülgen ve Mirze, 2013: 273). Müşterilerin ihtiyaçlarını karşılamak ve rakiplerinden farklılaşma bağlamında yapılan yeniliklerin finansal performansın iyileştirilmesi üzerinde büyük bir etkisi vardır (Bigliardi, 2013: 245). Yeniliklerin firma performansı üzerindeki etkileri, satış ve pazar payı üzerindeki etkilerden, üretkenlik ve verimlilikteki değişikliklere kadar geniş bir yelpazeyi kapsar (OECD/Eurostat, 2005: 23). Yenilikler, rekabet avantajı ve ekonomik büyümenin kaynağı olarak düşünülmektedir. Öte yandan, artan küresel rekabet, teknolojik gelişmeler, hızla değişen pazar koşulları, kaliteli hizmetler ve sürekli artan tüketici talepleri bağlamında üzerinde durulması gereken bir konudur (Damanpour ve Schneider, 2006: 215).

Bir işletmenin zaman içerisinde rekabet edebilme yeteneği, yalnızca verimliliği artırmakla değil aynı zamanda yenilik gerçekleştirme kapasitesine de bağlıdır (Kim, 2017: 771). Pazar ve teknolojik eğilimlere duyarlı olan, dünya çapında algıladıkları fırsat ve tehditlere yaratıcı bir şekilde karşılık verebilen, hızla ve etkin bir şekilde yeni fikir ve ürünlerden yararlanabilen işletmeler iş dünyasının kazananları olacaktır (Tekin ve Durna, 2012: 94). İşletmeler, yenilik yatırımlarını sadece performans iyileştirme ve büyüme için değil, aynı zamanda ekonomik kalkınmaya katkıda bulunmak ve insanların hayatlarını iyileştirmek için de önemsemelidirler (Damanpour ve Aravind, 2011: 424). Ar-Ge ve yenilik, firmalar için rekabet avantajını, ülkeler için ekonomik büyümeyi ve toplumsal kalkınmayı sağlayan en önemli araçların başında gelmektedir. Modern iktisadi büyüme

teorisine göre, ekonomik büyüme önemli oranda teknolojik büyümeden kaynaklanmaktadır. Teknolojik değişim ise Ar-Ge ve yenilik faaliyetleri sonucu ortaya çıkmaktadır (Uzkurt, 2017: 107).

Yenilik, pek çok endüstride organizasyonların varlıklarını sürdürebilmeleri bağlamında oldukça önemlidir. Perakendecilik de bunlardan istisna değildir (Shankar ve Yadav, 2011:1). Perakende sektörü yeni teknolojik gelişmeler ve yenilikçi rakiplerden etkilenmeye devam edecektir (Deloitte, 2015: 5).

1.3. İşletme Performansı

Performans, genel olarak belirlenen düzeye ne ölçüde yakın sonuçlara ulaşıldığının bir göstergesi olarak değerlendirilir. İşletme performansı da durumun işletmeler açısından değerlendirilmesinden ibarettir. Diğer bir ifadeyle işletme performansı, işletme çalışma göstergelerinin amaçlarına, endüstri ortalamasına veya objektif olarak önceden belirlenmiş olan rasyo ya da değerlere ulaşma derecesine ilişkin bir veri sunmaktadır (Küçük, 2015: 323). Rekabetçi başarıya stratejik bir bakış açısıyla yaklaşıldığında yatırımın getirisi, pazar payı ve benzeri ölçütler diğer işletmelerdeki performans gelişmeleri çerçevesinde ölçülmelidir (Neely vd., 2001: 117). Geleneksel performans ölçütleri, faaliyetlerin verimlilik ve etkinliğini nicelleştirme aracı olarak görülmüştür (Neely vd., 1997: 1132).

Perakendeci işletmeler, belirli rakiplerin, yüksek performanslı firmaların ve/veya firmanın kendi geçmiş faaliyetlerinden hareketle ve endüstri ortalamasına dayalı olarak standartlarını belirler ve performansını ölçer (Berman vd., 2007: 611). Aydın (2010: 119)'a göre ise perakendecilikte kullanılan performans ölçütleri dikkate alınarak değerlendirme yapılmalıdır. Özdemir (2008: 60), mağazaların başarılarının daha çok parasal olarak ölçüldüğünü ifade etmektedir. Ancak mağazalarda sadece mal değil aynı zamanda hizmet de pazarlanmaktadır. Bu ikisinin ideal bir bileşimi ancak müşteriye tatmin edecektir. Bu amaçla işletmeler başarılarını ölçerken hizmet kalitesini ve müşteri tatminini de dikkate almaya başlamışlardır.

Neely vd. (2001: 114)'ne göre yenilik ile işletme performansı hem yöneticilerin hem akademisyenlerin hem de kamu politika yapımcılarının gündeminde yer alan önemli konulardan birisidir. Han vd. (1998: 30)'e göre yenilik ile işletme performansı arasında anlamlı bir ilişki vardır. Dolayısıyla yenilik gerçekleştirmek yönetimin önemli bir fonksiyonu haline gelmiştir. Kaplan ve Norton (2015: 27)'a göre ölçmek çok önemlidir eğer ölçemezseniz yönetemezsiniz.

Literatür kısmında ayrıntılı bir şekilde incelenen çalışmalar doğrultusunda araştırmanın hipotezleri belirlenmiş, araştırma modeli Şekil 1'deki gibi geliştirilmiştir. Bu bağlamda birçok çalışmaya kaynak olan Gunday vd. (2011)'in çalışması bu çalışmaya esas kaynak olmakla birlikte bu çalışma haricinde, (Bigliardi, 2013; Medina vd., 2009; Marinova, 2004; Neely vd., 2001; Han vd., 1998; Yamin vd.,1997;)nin çalışmaları da kaynak olarak kullanılmıştır. Araştırmacı inandığı veya kaynak taraması sonrası ulaştığı bilgiler ışığında hipotezlerini ifade eder (Altunışık vd., 2012: 58). Bu varsayımlar altında araştırmanın hipotezleri aşağıdaki gibidir.

H1. Ürün yeniliği işletme performansını pozitif yönde etkilemektedir.

H2. Süreç yeniliği işletme performansını pozitif yönde etkilemektedir.

H3. Pazarlama yeniliği işletme performansını pozitif yönde etkilemektedir.

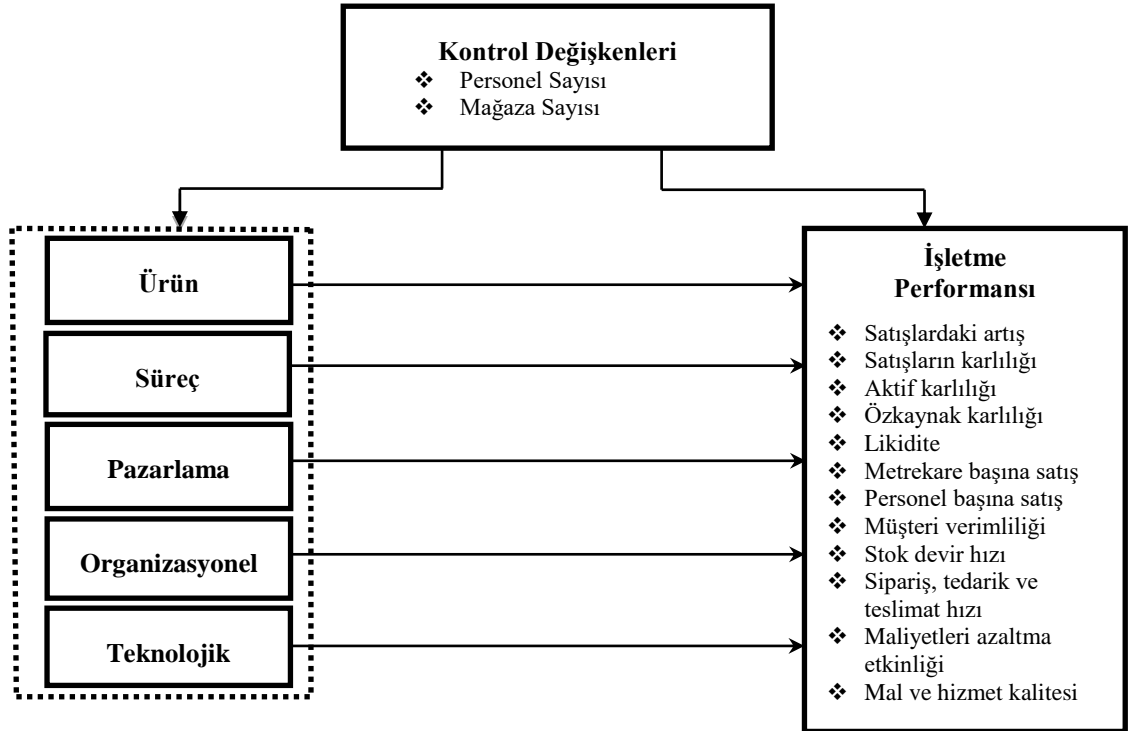
H4. Organizasyonel yenilik işletme performansını pozitif yönde etkilemektedir.

H5. Teknolojik yenilik işletme performansını pozitif yönde etkilemektedir.

Marinova (2004: 6)'nın yapmış olduğu çalışmada, işletme büyüklüğünün yenilik faaliyetlerine ve rekabetin işleyişinde etkisi olduğu ifade edilmiştir. Buradan hareketle Şekil 1'deki araştırmanın modelinde "personel sayısı" ve "mağaza sayısı" kontrol değişkenleri olarak değerlendirilmiştir. Belirlenen kontrol değişkenleri bakımından iki soruya cevap aranmıştır. Bu sorular;

- Personel sayısı bakımından işletmelerin yenilik uygulama düzeyleri farklılık göstermekte midir?
- Mağaza sayısı bakımından işletmelerin yenilik uygulama düzeyleri farklılık göstermekte midir?

Şekil 1. Araştırmanın kavramsal modeli



2. Araştırmanın Metodolojisi

2.1. Örneklem ve Veri Toplama Yöntemi

Araştırmanın verileri Türkiye organize gıda perakende sektöründe faaliyet gösteren 10 ve üzerinde mağazası olan perakendeci işletmelerden elde edilmiştir. Aralık 2017 itibarıyla Türkiye çapındaki 10 şube ve üzeri market işleten organize gıda perakende işletme sayısı 139 olarak tespit edilmiştir. Araştırmanın uygulama bölümünde gerekli olan birincil verileri toplamak için anket yöntemi kullanılmıştır. Hazırlanan anket formu internette yürütülmesi için önce web-tabanlı anket formatına uyarlanmıştır. Daha sonra perakendeci işletmelerin üst düzey yöneticilerinin ve doğrudan işletme sahiplerinin mail adreslerine gönderilmiştir. Telefonla ulaşılabilecek tüm işletmeler araştırmacı tarafından aranarak web-tabanlı anket çalışması hakkında bilgi verilmiş ve ankete katılmaları sağlanmıştır. Bu yöntem ile toplam 75 işletmeden geri dönüş sağlanabilmiştir. Türkiye Perakendeciler Federasyonu'nun sağlamış olduğu destekle birlikte bu araştırmaya toplamda 91 işletmenin katılımı sağlanmıştır. Bu sayı hedeflenen anakütleyi %65 civarında kapsamaktadır. Ankete katılan kişilerin %65,9'u profesyonel yönetici ve %34,1 oranında işletme sahibidir. %93,4'ünü erkekler, %6,6'ünü kadınlar oluşturmaktadır. Katılımcılar %7,7 ile 20'li yaş grubu, %37,4 ile 30'lı yaş grubu, %41,8 ile 40'lı yaş grubu, %11 ile 50'li yaş grubu ve %2,2 ile 60'lı yaş grubundan oluşmaktadır. Katılımcıların öğrenim durumları ise %7,7 ile ilköğretim/ortaokul, %27,5 ile lise, %60,4 ile üniversite, %4,4 ile yüksek lisans düzeyinde eğitim aldıkları gözlemlenmiştir.

Tablo 1. Katılımcı işletmelere ilişkin demografik bulgular

Perakende İşletmelere İlişkin Özellikler	Frekans	Yüzde
Personel Sayısı	50-249	25
	250 ve daha fazla	66
Faaliyet Yılı	5 yıldan daha az	2
	5-10	5
	11-20	25
	21-30	38
	31 ve daha fazla	21
	Faaliyet Gösterdiği Pazar Boyutu	Yerel
Bölgesel		16
Ulusal		8
Uluslararası		4
Sektörle ilişkili Kongre ve Fuarlara Katılım	Hepsine	19
	Bazen	67
	Hiç	5
Mağaza Sayısı	10-14	32
	15-30	30
	31 ve daha fazla	29
Toplam	91	100

Tablo 1'de araştırmaya katılan işletmelere ilişkin özellikler verilmiştir. Katılan işletmelerin %27,5'i 50-249 aralığında personel ile küçük ve orta büyüklükteki işletme iken %72,5'i 250 ve daha fazla çalışanla büyük ölçekli işletmelerdir (Küçük, 2015:179).

Dolayısıyla, araştırmaya yüksek oranda büyük ölçekli işletmelerin katıldığı söylenebilir. İşletmelerin yaklaşık %92'si 10 yılı aşkın bir süredir faaliyet gösterirken %8 civarında işletme 10 yıl ve daha az bir süredir faaliyet göstermektedir. Örnekleme yer alan perakendeci işletmelerin faaliyet gösterdikleri pazar boyutuna bakıldığında, %69,2 ile yerel zincirlerin birinci sırada yer aldığı, %17,6 ile bölgesel ikinci, %8,8 ulusal üçüncü ve %4,4'lük bir oranla en az uluslararası işletmelerin olduğu gözlemlenmiştir. Katılımcı işletmelerin %20,9'u sektörle ilişkili bütün kongre ve fuarlara katılırken, %73,6'lık oran bazen katıldıklarını ve %5,5'i de hiç katılmadıklarını ifade etmişlerdir. Örnekleme yer alan perakendeci işletmelerin %35,2'si 10-14 mağaza, %33'ü 15-30 mağaza, %31'9'u ise 31 ve daha fazla mağazaya sahiptir.

2.2. Ölçüm Araçları

Yenilik ile ilgili çalışmalarda genel kabul görmüş ve bu alanda çok sık yararlanılan kaynak Oslo Kılavuzu (2005)'dur. Bu kılavuza göre ürün yeniliği, süreç yeniliği, pazarlama yeniliği, organizasyonel yenilik üzere dört ana yenilik türünden bahsedilmiştir. Bu bağlamda araştırmada bu dört yenilik türünü ölçmeye yönelik kullanılan ifadeler birçok çalışmaya kaynak olan Gunday vd., (2011)'in çalışmasından yararlanılarak hazırlanmıştır. Ayrıca, Bigliardi (2013)'nin teknolojik yeniliği ölçmeye yönelik kullandığı ifadelerden de yararlanılmıştır.

İşletme performansını ölçmeye yönelik ifadeler ise geniş bir literatür taramasından sonra Gunday vd. (2011), Bigliardi (2013), Conant vd. (1993), Neely vd. (2001), Han vd. (1998), Medina vd. (2009), Yamin vd.(1997)'nin çalışmalarından yararlanılarak hazırlanılmıştır.

Anket formundaki yenilik türleri ile ilgili tüm sorular (ifadeler) 5'li Likert ölçeği esas alınarak hazırlanmıştır. (1= Kesinlikle katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3= Ne katılıyorum ne katılmıyorum, 4= Katılıyorum, 5= Kesinlikle katılıyorum). İşletme performansına ilişkin tüm sorular (ifadeler) ise 5'li semantik farklılığı ölçeğinde hazırlanmıştır. (1= Çok başarısız, 2= Başarısız, 3= Aynı, 4= Başarılı, 5= Çok başarılı). Katılımcılardan, bu yargılara veya ifadelere katılıp katılmama derecesini belirtmesi istenmiştir.

2.3. Faktör ve Güvenilirlik Analizleri

Güvenilirlik, "bir testin veya ölçeğin ölçmek istediği şeyi tutarlı ve istikrarlı bir biçimde ölçme derecesidir". Bir test veya ölçek ne derece güvenilir ise ondan elde edilen veriler de o derece güvenilirdir (Altunışık vd., 2012: 124).

Tablo 2. Değişkenlere ait faktör yükleri ve güvenilirlik analizleri sonuçları

Ürün Yeniliği $\alpha = 0,78$	Süreç Yeniliği $\alpha = 0,77$	Pazarlama Yeniliği $\alpha = 0,72$	Organizasyonel Yenilik $\alpha = 0,88$	Teknolojik Yenilik $\alpha = 0,61$	İşletme Performansı $\alpha = 0,89$
0,821	0,840	0,785	0,823	0,760	0,801
0,762	0,742	0,747	0,808	0,679	0,767
0,724	0,702	0,734	0,776	0,649	0,763
0,711	0,622	0,630	0,739	0,636	0,761
0,663	0,656	0,610	0,737		0,749
			0,728		0,735
			0,719		0,728
			0,587		0,725
			0,578		0,701
					0,521
					0,458
					0,440

Güvenilirlik analizleri sonucunda elde edilen Cronbach Alfa (α) katsayıları ışığında araştırmada kullanılan ölçeklerin kabul sınırları içinde bir ölçek olduğu ve güvenilir bir ölçek olduğu söylenebilir (Kalaycı, 2014: 405).

2.4. Araştırma Verilerinin Analizi

Araştırmanın hipotezlerini test etmeden önce değişkenler arasındaki ilişkinin yönünü görebilmek için Korelasyon analizi yapılmıştır. Korelasyon, aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 3'te gösterilmektedir.

Tablo 3. Tanımlayıcı istatistikler ve değişkenler arasındaki korelasyon değerleri

	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma	1	2	3	4	5	6
1. ÜY	3,77	0,636	1					
2. SY	4,03	0,549	0,520**	1				
3. PY	3,60	0,684	0,630**	0,481**	1			
4. OY	3,82	0,596	0,579**	0,501**	0,708**	1		
5. TY	3,75	0,530	0,227*	0,265*	0,416**	0,375**	1	
6. PERF	3,64	0,364	0,399**	0,429**	0,496**	0,526**	0,292**	1

ÜY= Ürün Yeniliği; SY= Süreç Yeniliği; PY= Pazarlama Yeniliği; OY= Organizasyonel Yenilik; TY= Teknolojik Yenilik; PERF= İşletme Performansı

** p<0,01 anlamlılık seviyesinde ilişki anlamlı

* p<0,05 anlamlılık seviyesinde ilişki anlamlı

Tablo 3'te elde edilen Korelasyon katsayılarına göre “tüm yenilik türleri arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır” yorumu yapılabilir. Diğer bir ifadeyle bütün yenilik türlerinin organizasyon bünyesinde iç içe geçtiğini ve bir alanda yapılan bir yeniliğin diğer bir alandaki farklı türde yeni bir yeniliği tetikleyebileceği ya da katkı sağladığı söylenebilir. Benzer şekilde Damanpour vd. (1989: 587)'ne göre farklı türden yenilikler birbirlerini etkiler ve çoğunlukla birbirlerini tamamlayıcı özelliğe sahiptirler. Uzkuurt da (2017: 28), yenilik alanlarının herhangi birinde meydana gelen bir değişim ve yeniliğin diğer alanlarda başka bir

değişime ve yeniliğe yol açabileceğini ifade etmiştir. Tabloda yer alan Korelasyon katsayılarına bakıldığında genel olarak işletme performansı değişkeni ile yenilik değişkeninin alt boyutları olan ürün yeniliği ($r = 0,399$), süreç yeniliği ($r = 0,429$), pazarlama yeniliği ($r = 0,496$), organizasyonel yenilik ($r = 0,526$), ve teknolojik yenilik ($r = 0,292$) değişkenleri arasında %99 güven aralığında anlamlı ve pozitif ilişkiler olduğu görülmektedir.

Korelasyon analizinden sonra araştırmanın bu aşamasında ürün yeniliği, süreç yeniliği, pazarlama yeniliği, organizasyonel yenilik, teknolojik yenilik ile işletme performansı arasındaki ilişki Regresyon analizi ile ortaya konmaktadır. Araştırma hipotezlerinin test edilmesi için her bir modelde işletme performansı bağımlı değişken olarak değerlendirilmiştir. Ürün yeniliği, süreç yeniliği, pazarlama yeniliği, organizasyonel yenilik ve teknolojik yenilik değişkenleri ise bağımsız değişkenler olarak değerlendirilmiştir. Kalaycı (2014: 199); Altunışık vd. (2012: 233), Regresyon analizi bir bağımlı değişken ile bir bağımsız (basit regresyon) veya birden fazla bağımsız (çoklu regresyon) değişken arasındaki ilişkilerin bir matematiksel eşitlik ile açıklanması sürecidir.

Tablo 4. Ürün yeniliği ve işletme performansı arasındaki ilişkiye yönelik regresyon analizi

Model 1	B Katsayı	Standart Hata	Standart Beta Katsayısı (β)	t Değerleri	p Anlamlılık Düzeyleri
Sabit	2,395	0,309		7,753	0,000
Ürün Yeniliği	0,332	0,081	0,399	4,107	0,000

R= 0,399 R² = 0,159 F= 16,869 p = 0,000 (p<0,01)
Bağımlı Değişken : İşletme Performansı
Bağımsız Değişken: Ürün Yeniliği

Tablo 4'te tek değişkenli regresyon analizi modeline ilişkin çıktılar bulunmaktadır. Buna göre regresyon modeli 1'in istatistiksel olarak anlamlı olduğunu söylemek mümkündür, çünkü F (16,869) değerinin anlamlılık düzeyi $p = 0,000$ ($p < 0,01$)'dir. Kurulan Regresyon modelinin açıklama gücü $R^2 = 0,159$ olup bu da işletme performansındaki varyansın (değişimin) %15,9'u ürün yeniliği değişkeniyle açıklanabileceğini göstermektedir. Bu iki değişken arasındaki korelasyon katsayısı $R = 0,399$ olduğu görülmektedir, dolayısıyla bu iki değişken arasındaki ilişki düzeyinin zayıf olduğunu göstermektedir. Modelde bağımsız değişken (ürün yeniliği)'ne ait katsayı 0,332 olup, buna karşılık gelen beta (standardize edilmiş regresyon katsayısı) 0,399'dur. Bu değer ise işletme performansı üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı bir katkı sağladığını ifade etmektedir. Regresyon modeli 1'de yer alacak sabit ve bağımsız değişken katsayıların anlamlı olup olmadığı t istatistiği (değerleri) ile test edilir. Bu doğrultuda, t istatistikleri ve bunların p değerlerine bakıldığında sabit teriminin t değeri 7,753, p değeri 0,000 ve bağımsız değişken (ürün yeniliği)'ne ait t değeri 4,107, p değeri 0,000 olduğundan her iki değişkende modelde yer alır.

$$\text{İşletme Performansı} = 2,395 + (0,332 \times \text{Ürün Yeniliği})$$

Bu analizler sonucunda H1 hipotezi kabul edilmiştir. Diğer bir ifadeyle ürün yeniliği işletme performansını pozitif yönde etkilemektedir.

Tablo 5. Süreç yeniliği ve işletme performansı arasındaki ilişkiye yönelik regresyon analizi

Model 2	B Katsayı	Standart Hata	Standart Beta Katsayısı (β)	t Değerleri	p Anlamlılık Düzeyleri
Sabit	1,979	0,375		5,274	0,000
Süreç Yeniliği	0,413	0,092	0,429	4,480	0,000

R= 0,429 R² = 0,184 F= 20,071 p = 0,000 (p<0,01)
Bağımlı Değişken : İşletme Performansı
Bağımsız Değişken: Süreç Yeniliği

Tablo 5'te tek değişkenli regresyon analizi modeline ilişkin çıktılar bulunmaktadır. Buna göre regresyon modeli 2'nin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu söylemek mümkündür, çünkü F (20,071) değerinin anlamlılık düzeyi p = 0,000 (p<0,01)'dir. Kurulan Regresyon modelinin açıklama gücü R² = 0,184 olup bu da işletme performansındaki varyansın (değişimin) %18,4'ü süreç yeniliği değişkeniyle açıklanabileceğini göstermektedir. Bu iki değişken arasındaki korelasyon katsayısı R= 0,429 olduğu görülmektedir, dolayısıyla bu iki değişken arasındaki ilişki düzeyinin zayıf olduğunu göstermektedir. Modelde bağımsız değişken (süreç yeniliği)'ne ait katsayı 0,413 olup, buna karşılık gelen beta (standardize edilmiş regresyon katsayısı) 0,429'dur. Bu değer ise işletme performansı üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı bir katkı sağladığını ifade etmektedir. Regresyon modeli 2'de yer alacak sabit ve bağımsız değişken katsayıların anlamlı olup olmadığı t istatistiği (değerleri) ile test edilir. Bu doğrultuda, t istatistikleri ve bunların p değerlerine bakıldığında sabit'in t değeri 5,274, p değeri 0,000 ve bağımsız değişken'e (süreç yeniliği) ait t değeri 4,480, p değeri 0,000 olduğundan her iki değişkende modelde yer alır.

$$\text{İşletme Performansı} = 1,979 + (0,413 \times \text{Süreç Yeniliği})$$

Bu analizler sonucunda H2 hipotezi kabul edilmiştir. Diğer bir ifadeyle süreç yeniliği işletme performansını pozitif yönde etkilemektedir.

Tablo 6. Pazarlama yeniliği ve işletme performansı arasındaki ilişkiye yönelik regresyon analizi

Model 3	B Katsayı	Standart Hata	Standart Beta Katsayısı (β)	t Değerleri	p Anlamlılık Düzeyleri
Sabit	2,265	0,261		8,692	0,000
Pazarlama Yeniliği	0,383	0,071	0,496	5,391	0,000

R= 0,496 R² = 0,246 F= 29,060 p = 0,000 (p<0,01)
Bağımlı Değişken : İşletme Performansı
Bağımsız Değişken: Pazarlama Yeniliği

Tablo 6'da tek değişkenli regresyon analizi modeline ilişkin çıktılar bulunmaktadır. Buna göre regresyon modeli 3'ün istatistiksel olarak anlamlı olduğunu söylemek mümkündür, çünkü F (29,060) değerinin anlamlılık düzeyi p = 0,000 (p<0,01)'dir. Kurulan Regresyon modelinin açıklama gücü R² = 0,246 olup bu da işletme performansındaki varyansın (değişimin) %24,6'sı pazarlama yeniliği değişkeniyle açıklanabileceğini göstermektedir. Bu iki değişken arasındaki korelasyon katsayısı R= 0,496 olduğu görülmektedir, dolayısıyla bu iki değişken arasındaki ilişki düzeyinin zayıf olduğunu göstermektedir. Modelde bağımsız değişken (pazarlama yeniliği)'ne ait katsayı 0,383 olup, buna karşılık gelen beta (standardize edilmiş regresyon katsayısı) 0,496'dır. Bu değer ise işletme performansı üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı bir katkı sağladığını ifade

etmektedir. Regresyon modeli 3'te yer alacak sabit ve bağımsız değişken katsayıların anlamlı olup olmadığı *t* istatistiği (değerleri) ile test edilir. Bu doğrultuda, *t* istatistikleri ve bunların *p* değerlerine bakıldığında sabit teriminin *t* değeri 8,692, *p* değeri 0,000 ve bağımsız değişken (pazarlama yeniliği)'ne ait *t* değeri 5,391, *p* değeri 0,000 olduğundan her iki değişkende modelde yer alır.

$$\text{İşletme Performansı} = 2,265 + (0,383 \times \text{Pazarlama Yeniliği})$$

Bu analizler sonucunda H3 hipotezi kabul edilir. Diğer bir ifadeyle pazarlama yeniliği işletme performansını pozitif yönde etkilemektedir.

Tablo 7. Organizasyonel yenilik ve işletme performansı arasındaki ilişkiye yönelik regresyon analizi

Model 4	B Katsayı	Standart Hata	Standart Beta Katsayısı (β)	t Değerleri	p Anlamlılık Düzeyleri
Sabit	1,860	0,309		6,015	0,000
Organizasyonel Yenilik	0,467	0,080	0,526	5,842	0,000

R= 0,526 R² = 0,277 F= 34,126 p = 0,000 (p<0,01)
Bağımlı Değişken : İşletme Performansı
Bağımsız Değişken: Organizasyonel Yenilik

Tablo 7'de tek değişkenli regresyon analizi modeline ilişkin çıktılar bulunmaktadır. Buna göre regresyon modeli 4'ün istatistiksel olarak anlamlı olduğunu söylemek mümkündür. Çünkü F (34,126) değerinin anlamlılık düzeyi $p = 0,000$ ($p < 0,01$)'dir. Kurulan Regresyon modelinin açıklama gücü $R^2 = 0,277$ olup bu da işletme performansındaki varyansın (değişimin) %27,7'si organizasyonel yenilik değişkeniyle açıklanabileceğini göstermektedir. Bu iki değişken arasındaki korelasyon katsayısı $R = 0,526$ olduğu görülmektedir, dolayısıyla bu iki değişken arasındaki ilişki düzeyinin orta düzeyde olduğunu göstermektedir. Modelde bağımsız değişken (organizasyonel yenilik)'e ait katsayı 0,467 olup, buna karşılık gelen beta (standardize edilmiş regresyon katsayısı) 0,526'dır. Bu değer ise işletme performansı üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı bir katkı sağladığını ifade etmektedir. Regresyon modeli 4'te yer alacak sabit ve bağımsız değişken katsayıların anlamlı olup olmadığı *t* istatistiği (değerleri) ile test edilir. Bu doğrultuda, *t* istatistikleri ve bunların *p* değerlerine bakıldığında sabit teriminin *t* değeri 6,015, *p* değeri 0,000 ve bağımsız değişken (organizasyonel yenilik)'e ait *t* değeri 5,842, *p* değeri 0,000 olduğundan her iki değişkende modelde yer alır.

$$\text{İşletme Performansı} = 1,860 + (0,467 \times \text{Organizasyonel Yenilik})$$

Bu analizler sonucunda H4 hipotezi kabul edilir. Diğer bir ifadeyle organizasyonel yenilik işletme performansını pozitif yönde etkilemektedir.

Tablo 8'de tek değişkenli regresyon analizi modeline ilişkin çıktılar bulunmaktadır. Buna göre regresyon modeli 5'in istatistiksel olarak anlamlı olduğunu söylemek mümkündür, çünkü F (8,267) değerinin anlamlılık düzeyi $p = 0,005$ ($p < 0,01$)'dir. Kurulan Regresyon modelinin açıklama gücü $R^2 = 0,085$ olup bu da işletme performansındaki varyansın (değişimin) %8,5'i teknolojik yenilik değişkeniyle açıklanabileceğini göstermektedir. Bu iki değişken arasındaki korelasyon katsayısı $R = 0,292$ olduğu görülmektedir, dolayısıyla bu iki değişken arasındaki ilişki düzeyinin zayıf olduğunu göstermektedir. Modelde bağımsız değişken (teknolojik yenilik)'e ait katsayı 0,291 olup,

buna karşılık gelen beta (standardize edilmiş regresyon katsayısı) 0,292'dir. Bu değer ise işletme performansı üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı bir katkı sağladığını ifade etmektedir. Regresyon modeli 5'te yer alacak sabit ve bağımsız değişken katsayıların anlamlı olup olmadığı *t* istatistiği (değerleri) ile test edilir. Bu doğrultuda, *t* istatistikleri ve bunların *p* değerlerine bakıldığında sabit teriminin *t* değeri 6,666, *p* değeri 0,000 ve bağımsız değişken (teknolojik yenilik)'e ait *t* değeri 2,875, *p* değeri 0,005 olduğundan her iki değişkende modelde yer alır.

Tablo 8. Teknolojik yenilik ve işletme performansı arasındaki ilişkiye yönelik regresyon analizi

Model 5	B Katsayı	Standart Hata	Standart Beta Katsayısı (β)	t Değerleri	p Anlamlılık Düzeyleri
Sabit	2,554	0,383		6,666	0,000
Teknolojik Yenilik	0,291	0,101	0,292	2,875	0,005

R= 0,292 R² = 0,085 F= 8,267 p = 0,005 (p<0,01)
Bağımlı Değişken : İşletme Performansı
Bağımsız Değişken: Teknolojik Yenilik

$$\text{İşletme Performansı} = 2,554 + (0,291 \times \text{Teknolojik Yenilik})$$

Bu analizler sonucunda H5 hipotezi kabul edilir. Diğer bir ifadeyle teknolojik yenilik işletme performansını pozitif yönde etkilemektedir.

Altunışık vd. (2012: 239-340)'ne göre bir bağımlı değişken ve birden fazla bağımsız değişkenin yer aldığı regresyon modelleri çok değişkenli regresyon analizi olarak ifade edilir. Çok değişkenli regresyon analizinde bağımsız değişkenler eşzamanlı olarak (aynı anda) bağımlı değişkendeki değişimi açıklamaya çalışmaktadır. Bu bilgiler ışığında bu araştırmaya konu olan beş yenilik boyutunu bağımsız değişkenler olarak kabul edip eşzamanlı olarak (aynı anda) işletme performansı üzerinde etkisini test etmek amacıyla yapılan çok değişkenli regresyon analizi bulguları aşağıdaki Tablo 9'da gösterilmektedir.

Tablo 9. Tüm yenilik boyutları ve işletme performansı arasındaki ilişkiye yönelik çoklu regresyon analizi

Model 6	B Katsayı	Standart Hata	Standart Beta Katsayısı (β)	t Değerleri	p Anlamlılık Düzeyleri	Tolerans	VIF
Sabit	1,224	0,444		2,756	0,007		
Ürün Yeniliği	0,018	0,102	0,022	0,177	0,860	0,520	1,923
Süreç Yeniliği	0,172	0,105	0,178	1,638	0,105	0,660	1,515
Pazarlama Yeniliği	0,134	0,108	0,174	1,240	0,218	0,398	2,510
Organizasyonel Yenilik	0,247	0,118	0,278	2,096	0,039	0,444	2,253
Teknolojik Yenilik	0,063	0,098	0,063	0,639	0,524	0,804	1,244

R= 0,580 R² = 0,336 F= 8,603 p = 0,000 (p<0,01) D-W: 2,114
Bağımlı Değişken : İşletme Performansı
Bağımsız Değişkenler: Ürün, Süreç, Pazarlama, Organizasyonel ve Teknolojik Yenilik

Tablo 9'da çok değişkenli regresyon analizi modeline ilişkin çıktılar bulunmaktadır. Buna göre regresyon modeli 6'nın istatistiksel olarak anlamlı olduğunu söylemek mümkündür, diğer bir deyişle işletme performansı değişkenini ürün yeniliği, süreç yeniliği, pazarlama yeniliği, organizasyonel yenilik ve teknolojik yenilik değişkenlerinden en az biri

ile tahmin etmek istatistiksel olarak mümkündür. Çünkü; F (8,603) değerinin anlamlılık düzeyi $p = 0,000$ ($p < 0,01$)'dir. Kurulan regresyon modelinin açıklama gücü $R^2 = 0,336$ olup bu da işletme performansındaki varyansın (değişimin) %33,6'sını modeldeki bağımsız değişkenler tarafından açıklanabileceğini göstermektedir. Değişkenler arasındaki çoklu korelasyon katsayısı $R = 0,580$ olduğu görülmektedir, dolayısıyla bu değişkenler arasında orta düzeyde bir ilişkinin olduğunu göstermektedir. Beş yenilik boyutunu bağımsız değişkenler olarak kabul edip eşzamanlı olarak (aynı anda) işletme performansı üzerinde etkisi test edildiğinde açıklayıcılık açısından sadece organizasyonel yeniliğin ($\beta = 0,278$; $p < 0,05$) pozitif yönde ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi olduğu görülmektedir. Ürün yeniliği ($\beta = 0,022$; $p > 0,05$), süreç yeniliği ($\beta = 0,178$; $p > 0,05$), pazarlama yeniliği ($\beta = 0,174$; $p > 0,05$) ve teknolojik yeniliğin ($\beta = 0,063$; $p > 0,05$) işletme performansı üzerindeki etkisi istatistiksel olarak anlamlı görülmemektedir.

Çoklu bağıntı durumunu tespit etmek için VIF (Varyans Büyütme Faktörü) değerinin 10'dan küçük olması gerekmektedir (Durmuş vd., 2016: 155-156). Yine tabloda önemli bir test de Durbin-Watson testidir. Modelimizde otokorelasyon olup olmadığını gösterir. Genellikle 1,5 – 2,5 civarında bir D.W değeri otokorelasyon olmadığını gösterir (Kalaycı, 2014: 267). Bu bilgiler ışığında kurulan çok değişkenli regresyon analizi modelinde VIF (Varyans Büyütme Faktörü) değerleri ve D-W (Durbin-Watson) incelenmiştir. Elde edilen istatistiksel değerlere göre çoklu bağıntı ve otokorelasyonun olmadığı söylenebilir.

Çoklu regresyon analizi sonuçlarına göre regresyon modeli diğer bir deyişle bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkinin matematiksel ifadesi şu şekilde oluşmaktadır.

$$\text{İşletme Performansı} = 1,224 + (0,018 \times \text{Ürün Yeniliği} + 0,172 \times \text{Süreç Yeniliği} + 0,134 \times \text{Pazarlama Yeniliği} + 0,247 \times \text{Organizasyonel Yenilik} + 0,063 \times \text{Teknolojik Yenilik})$$

Tablo 10. Personel sayısı bakımından işletmelerin yenilik uygulamaya ilişkin t-testi sonuçları

Yenilik Türü			Levene Testi			t- Testi		
	Personel Sayısı	Ortalama (Yenilik)	Varyans	F	p	t	df	p
Ürün/Hizmet Yeniliği	50 - 249	3,64	Eşit	0,243	0,623	-1,160	89	0,249
	250 ve üzeri	3,82	Farklı					
Süreç Yeniliği	50 - 249	3,95	Eşit	0,000	0,986	-0,864	89	0,390
	250 ve üzeri	4,06	Farklı					
Pazarlama Yeniliği	50 - 249	3,43	Eşit	0,000	0,988	-1,469	89	0,145
	250 ve üzeri	3,66	Farklı					
Organizasyonel Yenilik	50 - 249	3,78	Eşit	0,886	0,349	-0,387	89	0,699
	250 ve üzeri	3,83	Farklı					
Teknolojik Yenilik	50 - 249	3,78	Eşit	0,919	0,340	0,300	89	0,765
	250 ve üzeri	3,74	Farklı					

Tablo 10'daki t-testleri sonucunda $p=0,05$ anlamlılık düzeyinde, küçük ve orta büyüklükteki işletmeler (50-249 personel) ile büyük işletmeler (250 ve daha fazla personel)'in beş yenilik boyutunda yenilik uygulama düzeyleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklar olmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 11. Mağaza sayısı bakımından işletmelerin yenilik uygulamaya ilişkin tek yönlü varyans (ANOVA) testi sonuçları

Yenilik Türü			Levene İstatistiği		ANOVA	
	Mağaza Sayısı	Ortalama (Yenilik)	F	p	F	p
Ürün/Hizmet Yeniliği	10-14	3,66	0,871	0,422	1,736	0,182
	15-30	3,94				
	31 ve üzeri	3,71				
Süreç Yeniliği	10-14	3,98	0,372	0,691	0,167	0,847
	15-30	4,06				
	31 ve üzeri	4,05				
Pazarlama Yeniliği	10-14	3,52	0,063	0,939	0,621	0,540
	15-30	3,71				
	31 ve üzeri	3,57				
Organizasyonel Yenilik	10-14	3,80	1,096	0,339	5,182	0,007
	15-30	4,06				
	31 ve üzeri	3,59				
Teknolojik Yenilik	10-14	3,75	0,286	0,752	1,725	0,184
	15-30	3,87				
	31 ve üzeri	3,62				

Tablo 11’de Levene testinin sonucunda grupların varyanslarının eşitliği kabul edilmiştir. Diğer bir ifade ile varyanslar homojendir. Çünkü tüm p değerleri $p > 0,05$ ’dir. Durmuş vd. (2016: 128)’ne göre, bu durumda tek yönlü varyans analizi yapabilmek için gerekli ön şart sağlanmıştır. Tabloda görüldüğü gibi tek yönlü varyans analizinin F değerlerine karşılık gelen p değerleri ürün/hizmet yeniliği, süreç yeniliği, pazarlama yeniliği ve teknolojik yenilik değişkenleri bağlamında $p > 0,05$ olduğundan gruplar arasında farklılık göstermediği anlaşılmaktadır. Diğer bir ifadeyle, perakende işletmelerin mağaza sayısı bakımından gruplar arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklar olmadığı tespit edilmiştir. Bu durumda ilgili değişkenlere ait Post Hoc testi sonucunda elde edilen tabloların yorumlanmasına gerek yoktur. Ancak, Tablo 11’de tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda organizasyonel yenilik perakende işletmelerin mağaza sayısı bakımından F değerinin 5,182 ve buna karşılık gelen p değerinin ise 0,007 ($p < 0,05$) olduğu görülmektedir. Bu sonuç organizasyonel yenilik bağlamında gruplar arasında yenilik uygulama düzeylerinin farklı olduğunu göstermektedir. Diğer bir ifadeyle gruplar arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklar olduğu tespit edilmiştir. Bu doğrultuda hangi grupların birbirinden farklı olduğunu bulmak için ikili karşılaştırma testlerinden Tukey sonuçları incelenmiştir.

Tablo 12. Organizasyonel yenilik bakımından mağaza sayısına ilişkin tukey testi sonuçları

	Mağaza Sayısı		Ortalama Fark	p
	Organizasyonel Yenilik	10-14	15-30	-0,26458
31 ve üzeri			0,21205	0,320
15-30		10-14	0,26458	0,167
		31 ve üzeri	0,47663*	0,005
31 ve üzeri		10-14	-0,21205	0,320
		15-30	-0,47663*	0,005

*: Ortalama fark $P < 0,05$ seviyesinde anlamlıdır

Tablo 12’deki Tukey test sonuçları incelendiğinde mağaza sayısı (15-30) ve (31 ve üzeri) arasında olan perakendeci işletmelerde organizasyonel yenilik bağlamında anlamlı bir fark bulunmuştur. Bu sonuç doğrultusunda hangi grubun yenilik uygulama düzeyinin diğer gruba kıyasla daha fazla olduğunu tespit etmek için Tablo 11’deki ortalama değerlere bakılmıştır. Ortalama değerler sonucu 15-30 arası mağazaya sahip perakendeci işletmelerin aritmetik ortalaması “4,06” ve 31 ve üzeri mağazaya sahip işletmelerin aritmetik ortalama “3,59” olduğu tespit edilmiştir. Bu bilgiler ışığında organizasyonel yenilikleri uygulama bağlamında 15-30 arası mağazaya sahip perakendeci işletmeler 31 ve üzeri mağazaya sahip işletmelere kıyasla daha çok etkindir ve bu etkinlik istatistiksel açıdan da anlamlı büyüklüktedir.

Sonuç ve Öneriler

Perakendecilik sektörü ekonomik büyümeye ve gelişen yeniliklere paralel olarak sürekli gelişen ve dinamik yapısı ile her geçen zaman içerisinde büyüyen ve ülke ekonomilerinin lokomotif endüstrilerinden biri haline gelerek daha fazla dikkat çekmektedir. Bir taraftan küresel ekonomi içerisindeki payı ve konumu her geçen gün büyüyüp güçlenirken diğer taraftan hem ulusal hem de küresel ekonomi içerisinde önemi her geçen gün artmaktadır. Ancak, günümüzde perakendecilik sektöründe yaşanan şiddetli rekabet hem yönetsel hem de operasyonel bağlamda işletmeleri mevcut organizasyon yapılarında farklılaşmaya ve yeni iş modelleri arayışına zorlamaktadır. Diğer taraftan işletmeleri maliyetleri düşürmek, tedarik ve lojistik ile ilişkili süreçleri otomatikleştirerek hızlandırmak ve belkide en önemlisi daha yüksek düzeyde müşteri memnuniyeti sağlayarak satışlarda artış ve pazar payını artırmanın yeni yöntemleri üzerinde odaklanmaya zorunlu kılmaktadır. Dolayısıyla bütün bu sorunların üstesinden gelmenin en önemli itici güçlerinden biri hiç tartışmasız yeniliklerin benimsenmesi ve uygulanmasıdır.

Perakendecilik sektöründeki pek çok alanda yeniliklerin benimsendiği gözlemlenmekle birlikte üst yönetimin yaklaşımı, altyapı maliyetleri, çevresel faktörler ve organizasyonel dönüşüm zorluklarından dolayı işletmelerin çoğunluğunda gerçekleşen yeniliklerin sadece artımsal yenilikler düzeyinde olduğu söylenebilir. Bu bağlamda, bir

markayı diğer markadan başka bir ifade ile bir mağazayı diğer bir mağazadan ayırıştırarak benzersiz bir değer önermesi her geçen gün zorlaşmaktadır. Dolayısıyla perakendeci işletmeler daha holistik yenilikçi bir yaklaşımla radikal düzeyde yenilikler gerçekleştirmelidirler. Yönetimin önemli bir fonksiyonu haline gelen yenilik, çevresel belirsizlikler ve yoğunlaşan rekabet karşısında sadece büyümek için değil aynı zamanda hayatta kalmak için de oldukça önemlidir.

Araştırmada yer alan perakende işletmelerinin yenilik uygulama düzeyleri beş yenilik boyutunda ve toplamda 28 soru (ifade) ile ölçülmüştür. Beş yenilik boyutunun aritmetik ortalamasının 5 üzerinden 3,8 civarında olması işletmelerin aslında yenilikleri benimsemeye eğilimli oldukları ancak yeterli düzeyde olmadığı söylenebilir. Yenilik boyutları arasında bir kıyaslama yapıldığında ise 4,03 aritmetik ortalama ile süreç yeniliği birinci sırada, 3,82 aritmetik ortalama ile organizasyonel yenilik ikinci sırada, 3,77 aritmetik ortalama ile ürün yeniliği üçüncü sırada, 3,75 aritmetik ortalama ile teknolojik yenilik dördüncü sırada ve 3,60 aritmetik ortalama ile beşinci ve en düşük seviyede pazarlama yeniliğinin benimsendiği gözlemlenmiştir. Burada dikkat çekilmesi gereken en önemli husus üretici ile nihai tüketici arasında değişime yardımcı olan diğer bir ifade ile dağıtım noktasının son halkası konumunda olan perakendeciliğin pazarlama yeniliklerinin benimsenmesi hususunda çok daha iyi olmaları beklenirken bu alanda daha zayıf kaldıkları tespit edilmiştir. Özellikle, mal ve hizmetlerin satışına yönelik yeni satış kanallarından (internet, mobil vb.) yararlanma hususunda oldukça zayıf kalmışlardır.

Araştırma hipotezlerini test etmek için tek değişkenli regresyon analizi ile bağımlı değişken olan işletme performansındaki varyansın (değişimin), diğer bağımsız değişkenler olan ürün yeniliği, süreç yeniliği, pazarlama yeniliği, organizasyonel yenilik ve teknolojik yenilik ile olan ilişkisi incelenmiştir. Bu doğrultuda, oluşturulan H1 hipotezi “ürün yeniliği işletme performansını pozitif yönde etkilemektedir” kurulan regresyon modeli ile test edilmiştir. Analiz sonucu işletme performansındaki varyansın (değişimin) “%15,9” ürün yeniliği değişkeniyle açıklanabileceğini göstermektedir. Diğer bir ifadeyle ürün yeniliği işletme performansını pozitif yönde etkilediği söylenebilir. H2 hipotezi “süreç yeniliği işletme performansını pozitif yönde etkilemektedir” kurulan regresyon modeli ile test edilmiştir. Analiz sonucu işletme performansındaki varyansın (değişimin) “%18,4” süreç yeniliği değişkeniyle açıklanabileceğini göstermektedir. Diğer bir ifadeyle süreç yeniliği işletme performansını pozitif yönde etkilediği söylenebilir. H3 hipotezi “pazarlama yeniliği işletme performansını pozitif yönde etkilemektedir” kurulan regresyon modeli ile test edilmiştir. Analiz sonucu işletme performansındaki varyansın (değişimin) “%24,6” pazarlama yeniliği değişkeniyle açıklanabileceğini göstermektedir. Diğer bir ifadeyle pazarlama yeniliği işletme performansını pozitif yönde etkilediği söylenebilir. H4 hipotezi “organizasyonel yenilik işletme performansını pozitif yönde etkilemektedir” kurulan regresyon modeli ile test edilmiştir. Analiz sonucu işletme performansındaki varyansın (değişimin) “%27,7” organizasyonel yenilik değişkeniyle açıklanabileceğini göstermektedir. Diğer bir ifadeyle organizasyonel yenilik işletme performansını pozitif yönde etkilediği söylenebilir. Son olarak H5 hipotezi “teknolojik yenilik işletme performansını pozitif yönde etkilemektedir” kurulan regresyon modeli ile test edilmiştir. Analiz sonucu işletme performansındaki varyansın (değişimin) “%8,5” teknolojik yenilik değişkeniyle açıklanabileceğini göstermektedir. Diğer bir ifadeyle teknolojik yeniliğin işletme performansını pozitif yönde etkilediği söylenebilir. Araştırma modeline bağlı olarak öne sürülen **H1, H2, H3, H4 ve H5** hipotezleri doğrulanmıştır.

Bu araştırmanın modelinde kontrol değişkeni personel sayısı açısından perakende işletmelerin yenilik uygulama düzeyleri beş yenilik türü boyutundan karşılaştırılmıştır. Küçük ve orta büyüklükteki işletmeler (50-249 personel) ile büyük işletmeler (250 ve daha fazla personel)'in beş yenilik boyutunda yenilik uygulama düzeyleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklar olmadığı tespit edilmiştir.

Bu araştırmanın modelinde diğer bir kontrol değişkeni mağaza sayısı (10-14 mağaza; 15-30 mağaza; 31 ve üzeri mağaza) açısından perakende işletmelerin yenilik uygulama düzeyleri beş yenilik türü boyutundan karşılaştırılmıştır. Yapılan analiz sonucunda mağaza sayısı açısından; ürün yeniliği, süreç yeniliği, pazarlama yeniliği ve teknolojik yenilik değişkenleri bağlamında gruplar arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklar olmadığı tespit edilmiştir. Ancak, yapılan analiz sonucunda organizasyonel yenilik bağlamında mağaza sayısı 15-30 ve 31 ve üzeri arasında olanların yenilik uygulama düzeylerinde istatistiksel açıdan anlamlı farklar olduğu tespit edilmiştir. Bu doğrultuda hangi mağaza sayısı grubundaki yenilik uygulama düzeyinin daha fazla olduğunu tespit etmek için aritmetik ortalamalara bakılmıştır. Bu göre 15-30 arası mağazaya sahip perakendeci işletmelerin aritmetik ortalaması 4,06 iken 31 ve üzeri mağazaya sahip işletmelerin aritmetik ortalama 3,59 olduğu tespit edilmiştir. Bu bilgiler ışığında organizasyonel yenilik uygulama bağlamında 15-30 arası mağazaya sahip perakendeci işletmeler 31 ve üzeri mağazaya sahip işletmelere kıyasla daha çok etkindir ve bu etkinlik istatistiksel açıdan da anlamlı büyüklüktedir.

Perakendeci İşletmelere Yönelik Öneriler:

Bu araştırma Türkiye’de faaliyet gösteren gıda odaklı organize yerel perakende işletmeler üzerinde gerçekleştirildiği için burada yapılan önerilerin de daha çok bu segmente yönelik olacağı muhakkaktır. Ancak bu durumun, perakendeciliğin diğer segmentlerini ilgilendirmedeği anlamına gelmemelidir.

Michael Porter’ın beş güç modelinde belirtilen mevcut firmalar arası rekabet, pazara yeni girenlerin tehditleri, tedarikçilerin pazarlık güçleri, çok hızlı gelişen ikame ürünler (mal, hizmet ve yeni mağaza formatları) ve en önemlisi de tüketicilerin pazarlık ve birini diğerine karşı seçme güçleri karşısında perakendeci işletmeler de daha stratejik ve yenilikçi bir yaklaşım sergilemelidirler. Öte yandan, perakende satış noktalarında ya eşdeğer özellikte ya da birbirine çok benzer özelliklerle oluşan ürün markalarının içerisinde bir markayı diğer markadan başka bir ifade ile bir mağazayı diğer bir mağazadan ayıştıracak benzersiz değer önermesi arasındaki makas her geçen gün daha da daralmaktadır. Dolayısıyla perakendeci işletmeleri ve yöneticilerini daha holistik yenilikçi bir yaklaşımla sürekli yenilik ve radikal düzeyde yenilikler yapmaya zorlamaktadır. Yönetimin önemli bir fonksiyonu haline gelen yenilik, çevresel belirsizlikler ve yoğunlaşan rekabet karşısında sadece sürdürülebilir büyüme için değil aynı zamanda hayatta kalmak için de oldukça önemlidir. Dolayısıyla, yeniliğin organizasyonun bütün üyeleri tarafından benimsenmesi ve yenilikçi kültürün sürdürülebilir olması oldukça büyük önem arz etmektedir.

Bu çalışmanın temel amacı doğrultusunda ve oluşturulan teorik altyapı üzerinde işletme performansı ile ilişkili ve etki ettiği varsayılan beş yenilik boyutuna yönelik analizler yapılmıştır. Bu doğrultuda araştırmanın sonuçları bu yenilik boyutlarının her biri ile perakende işletme performansı arasında %99 güven aralığında istatistiksel olarak anlamlı ve

pozitif ilişkiler olduğunu göstermektedir. Ancak, burada perakendeci işletmeler için önemli olan hangi yenilik türünün diğerine kıyasla işletme performansındaki varyansı (değişimi) ne derece etkilediğini anlayıp bu doğrultuda yeniliklere daha çok yoğunlaşmalı ve yenilikleri benimsemelidir. Elde edilen sonuçlar ışığında işletme performansındaki varyans (değişim) önem ve etki büyüklük derecesine göre şöyle sıralanmaktadır:

- ✓ %27,7'si organizasyonel yenilik
- ✓ %24,6'sı pazarlama yeniliği
- ✓ %18,4'ü süreç yeniliği
- ✓ %15,9'u ürün/hizmet yeniliği
- ✓ %8,5'i teknolojik yenilik değişkeniyle açıklanmaktadır.

Araştırmanın sonuçlarına göre, organizasyonel yenilik işletme performansındaki varyansı (değişimi) pozitif yönde en çok etkileyen yenilik türüdür. Aynı şekilde önem sırasına göre bunu takip eden yenilik türünün ise pazarlama alanında yapılan yenilikler olduğu söylenebilir. Dolayısıyla perakendeci işletmelere performansı artırmada öncelikli olarak yönetimsel bir yaklaşımla yeniliğin organizasyonun bütün üyeleri tarafından benimsenmesini ve yenilikçi kültürün sürdürülebilir olmasını sağlamalıdır. Bununla birlikte, nihai tüketicilere ulaşmada ve onlarla kurumsal bir bağ kurmada en önemli işletme fonksiyonu olan pazarlama yeniliklerine önem verilmelidir. Özellikle mal ve hizmetlerin satışına yönelik yeni satış kanalları (internet, mobil, vb...) geliştirmelidirler. Aynı şekilde dönüşümsel değişim ve deneyimsel perakendecilik perspektifinde çoklu kanal, bütünleşik kanal ve dijital perakendeciliğe daha çok önem vermelidirler. Çünkü artık yeni müşteri "her zaman, her yerde, her şekilde ve en hızlı şekilde" alışveriş yapmak istemektedir ve bu eğilim artarak devam edecektir.

Perakendeci işletmelere yönelik son ama oldukça önemli olan diğer bir öneri de şudur: Ölçmek çok önemlidir ve eğer ölçemezseniz yönetemezsiniz. Bu araştırma sonuçları da bunu iki boyuttan doğrulamaktadır. Birincisi, organizasyonel yenilikler diğer bir ifade ile daha çok yönetimle ilişkili yenilikler işletme performansındaki varyansı (değişimi) pozitif yönde en çok etkileyen yenilik türüdür. İkincisi, bu çalışmada kontrol değişkeni olarak değerlendirilen mağaza sayısı 10-14 mağaza; 15-30 mağaza; 31 ve üzeri mağaza açısından perakende işletmelerin organizasyonel yenilik uygulamaları karşılaştırıldığında 31 ve üzeri mağazaya sahip olan işletmeler 5 üzerinden 3,59 aritmetik ortalama ile en düşük seviyede kalmaktadır. Diğer bir ifade ile Türkiye'de faaliyet gösteren gıda odaklı organize yerel perakendeci işletmelerin mağaza sayıları arttıkça yönetimsel ve örgütsel olarak zayıfladıkları söylenebilir. Sonuç olarak kontrolü sağlanacak ve ölçülebilir sayıda mağaza sahibi olunmalıdır. Çünkü "kontrol ve ölçümü sağlanamayan işletme yönetilemez" yorumu yapılabilir.

Araştırmanın Kısıtları ve Gelecek Çalışmalara Yönelik Öneriler:

Araştırmada birincil verileri elde etmek için anket yöntemi kullanılmıştır. Bu yöntemde her zaman örneklem, kapsam, cevaplama ve ölçüm hataları söz konusu olabilir. Diğer taraftan bu çalışmada, işletme performansına ilişkin tüm sorular (ifadeler) 5'li Likert ölçeği esas alınarak hazırlanmıştır. Bu tür öznel ölçümler yönetici önyargılarından kaynaklanan sapmalara imkân verebilir ve tutumları her zaman objektif olmayabilir. Ancak bu öznel ölçeğin kullanılmasındaki asıl neden, şiddetli bir rekabetin yaşandığı perakende işletmelerin performans kayıtlarını açığa vurmaya isteksiz olmalarıdır.

Öte yandan, bu çalışmada bağımsız değişkenlerin (beş yenilik boyutu) etkisi eşzamanlı olarak bağımlı değişken (işletme performansı) üzerinde çok değişkenli regresyon analizi ile test edildiğinde elde edilen bulgulara göre bazı değişkenlere ait etkilerin ortadan kalktığı ve istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmektedir. Bu durumda bağımsız değişkenler arasında aracı değişken rolü üstlenen değişken ya da değişkenlerin olduğunu düşündürmektedir. Dolayısıyla bu aracı değişken rollerini belirlemek için gelecek çalışmalarda yapısal modellerin oluşturulması önerilebilir.

Kaynakça

- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S. ve Yıldırım, E. (2012). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri: SPSS Uygulamalı* (7.Baskı), Adapazarı: Sakarya Kitabevi
- Aydın, K. (2010). *Perakende Yönetiminin Temelleri* (3.Baskı), Ankara: Nobel Yayın
- Berman, B. ve Evans, J.R. (2007). *Retail Management* (10.Baskı), New Jersey: Pearson Education.
- Bigliardi, B. (2013). “The effect of innovation on financial performance: A research study involving SMEs”, *Innovation: Management, Policy & Practice*, 15(2): 245–256.
- Boer, H. ve Doring, W.E. (2001). “Innovation, what innovation? A comparison between product, process and organizational innovation”, *Int. J. Technology Management*, 22: (1/2/3).
- Conant, J.S., Smart, D.T. ve Solano-Mendez, R. (1993). “Generic Retailing Types, Distinctive marketing Competencies, and Competitive”, *Journal of Retailing*, 69 (3): 254-279.
- Damanpour, F. ve Aravind, D. (2011). “Managerial Innovation: Conceptions, Processes, and Antecedents”, *Management and Organization Review* 8 (2): 423–454
- Damanpour, F. ve Schneiderw, M. (2006). “Phases of the Adoption of Innovation in Organizations: Effects of Environment, Organization and Top Managers”, *British Journal of Management*, 17: 215–236.
- Damanpour, F. (1992). “Organizational Size and Innovation”, *Organization Studies*, 13 (3): 375 – 402
- Damanpour, F., Szabat, K. ve Evan, W.M. (1989). “The Relationship between Types of Innovation and Organizational Performance” *Journal of Management Studies*, 26 (6).
- Deloitte (2015). *Global Power of Retailing 2015: Embracing Innovation*. Retrieved September 3, 2017, <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/global/Documents/Consumer-Business/gx-cb-global-powers-of-retailing.pdf>
- Dinçer, Ö. ve Fidan, Y. (2013). *İşletme Yönetimine Giriş* (12.Baskı), İstanbul: Alfa Basım Yayın.
- Drucker, P.F. (1993). *Innovation and Entrepreneurship*, New York: HarperCollins
- Dunne, P.M., Lusch, R.F. ve Carver J.R. (2011). *Retailing* (7.Baskı), Ohio: South-Western Cengage Learning.
- Durmuş, B., Yurtkoru, E.S. ve Çinko, M. (2016). *Sosyal Bilimlerde SPSS’le Veri Analizi* (6.Baskı), İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Ecevit Satı, Z.E. (2013). *İnovasyonu Yönetmede Kesitler* (1.Baskı), Ankara: Nobel Yayın
- Elçi, Ş. (2006). *İnovasyon* (Genişletilmiş Baskı), Ankara: Nova Yayın
- Gunday, G., Ulusoy, G., Kilic, K. ve Alpkan, L. (2011). “Effects of Innovation Types on Firm Performance”, *International Journal of Production Economics*, 133: 662-676.

- Gümüş, S., Dayal, M. ve Gümüş Bilim, H.G. (2014). *İnovasyonu Oluşturan İşletmelerin Yaşam Döngüleri*, İstanbul: Hiperlink Yayın Evi
- Han, J.K., Kim, N. ve Srivastava, R.K. (1998). "Market Orientation and Organizational Performance: Is Innovation a Missing Link?", *Journal of Marketing*, 62 (4): 30-45.
- Kalaycı, Ş. (2014). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri* (6.Baskı). Ankara: Asil Yayın
- Kaplan, R.S. ve Norton, D.P. (2015). *Balanced Scorecard* (1.Baskı), İstanbul: Aura.
- Kim, Y. (2017). "The effect of process management on different types of innovations: An analytical modeling approach", *European Journal of Operational Research*, 262: 771–779
- Kotler, P. ve Keller, K.L. (2016). *Marketing Management* (15.Baskı), England: Pearson Education.
- Küçük, O. (2015). *İşletme Bilgisi ve Yönetimi* (3.Baskı), Ankara: Seçkin Yayıncılık
- Levy, M. ve Weitz, B.A. (2012). *Retailing Management* (8.Baskı), New York: McGraw-Hill Education.
- Marinova, D. (2004). "Actualizing Innovation Effort: The Impact of Market Knowledge Diffusion in a Dynamic System of Competition", *Journal of Marketing*, 68(3): 1-20.
- Medina, C. ve Rufin, R. (2009). "The Mediating Effect of Innovation in the Relationship between Retailers' Strategic Orientations and Performance", *International Journal of Retail & Distribution Management*, 629-655.
- Mucuk, İ. (2007). *Pazarlama İlkeleri* (16.Baskı), İstanbul: Türkmen Kitabevi.
- Neely, A., Filippini, R., Forza, C., Vinelli, A. ve Hii, J. (2001). "A Framework for Analysing Business Performance, Firm Innovation and Related Contextual Factors: Perceptions of Managers and Policy Makers in Two European Regions", *Integrated Manufacturing Systems*, 12 (2) 114 – 124.
- Neely, A., Richards, H., Mills, J., Platts, K. ve Bourne, M. (1997). "Designing Performance Measures: A Structured Approach", *International Journal of Operations & Production Management*. 17 (11): 1131 – 1152.
- OECD/Eurostat, (2005). *Oslo Kılavuzu: Yenilik Verilerinin Toplanması ve Yorumlanması için İlkeler* (3.Baskı), OECD ve Eurostat Ortak Yayını: TÜBİTAK
- Özdemir, Ş. (2008). *Mağaza Yönetimi* (2.Baskı), Ankara: Nobel Yayın.
- Perreault, W.D., Cannon, J.P. ve McCarthy, E.J. (2017). *Essential of Marketing* (15.Baskı), New York: McGraw-Hill Education.
- Porter, M. E. (1985). *Competitive Advantage*. New York, NY: The Free Press
- PwC ve TAMPF (2016). "Dönüşürken Büyüyen Türkiye Perakende Sektörü"
- Rogers, E.M. (2003). *Diffusion of Innovations* (5.Baskı), New York: Free Press
- Samson, H.E. (1969). *The Nature and Characteristics of Middle Management in Retail Department Stores*, Wisconsin: ERIC.
- Shankar, V. ve Yadav, M.S. (2011). "Innovations in Retailing", *Journal of Retailing*, 87 (1): 1-2.
- Tek, Ö.B. ve Özgül, E. (2013). *Modern Pazarlama İlkeleri* (4.Baskı), İzmir: Birleşik Matbaacılık.
- Tekin, Y. ve Durna, U. (2012). "Otel İşletmelerinde Yenilik Yönetimi Uygulamaları Alanya'da Beş ve Dört Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma", *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 4 (3), 93-110.
- Trott, P. (2012). *Innovation Management and New Product Development* (5.Baskı), England: Pearson Education.

- Uzkurt, C. (2017). *Yenilik (İnovasyon) Yönetimi ve Yenilikçi Örgüt Kültürü: Kültürel, Yönetimsel ve Makro Yaklaşım* (2.Baskı), İstanbul: Beta Yayın
- Ülgen, H. ve Mirze, S.K. (2013). *İşletmelerde Stratejik Yönetim* (7.Baskı). İstanbul: Beta Yayın
- Varinli, İ. (2012). *Marketlerde Pazarlama Yönetimi* (4.Baskı), Ankara: Detay Yayıncılık.
- Yamin, S., Mavond, F., Gunasekaran, A. ve Sarros J.C. (1997). “A Study of Competitive Strategy, Organisational Innovation and Organisational Performance among Australian Manufacturing Companies”, *International Journal of Production Economics*, 52, 161-172.

Yatırım Finansman Kaynakları ve Ekonomik Büyüme Arasındaki İlişki: Türkiye Örneği

*Nexus Between Financing Sources Of Investments And Economic Growth: A Case Study For Turkey**

Prof. Dr. Tuğrul KANDEMİR¹, Arş. Gör. Arif ARİFOĞLU²

Özet

Bu çalışmanın amacı, ülkelerin yatırımların finansman kaynakları olarak kullandıkları yerli ve yabancı sermayenin ekonomik büyüme ile ilişkisinin Türkiye açısından analiz edilmesi ve yorumlanmasıdır. Bu doğrultuda, çalışmada yapılan analizlerde yerli sermaye değişkeni olarak “Yurtiçi tasarruflar”, yabancı sermaye değişkeni olarak “Doğrudan Yabancı Yatırımlar, Portföy Yatırımları, Dış Yardımlar ve Krediler”, ekonomik büyüme değişkeni olarak da “Gayri Safi Yurtiçi Hasıla” kullanılmıştır. Çalışmada, söz konusu yatırım finansman kaynakları ile ekonomik büyüme arasındaki nedensellik ilişkisi, değişkenlerin durağanlık düzeylerinin birbirlerinden farklı olduğu durumlarda uygulanabilen Toda-Yamamoto (1995) yaklaşımı ile araştırılmıştır. Veriler, 1974 ve 2015 yılları arasını kapsayan 42 yıllık veriden oluşmaktadır. Analiz sonuçlarına göre, Türkiye’de gayrisafi yurtiçi hasıla doğrudan yabancı yatırımların Granger nedenidir. Yardımlar, portföy yatırımları ve kısa vadeli krediler ile gayri safi yurtiçi hasıla arasında herhangi bir nedensellik ilişkisi tespit edilmemiştir. Analiz sonuçları, uzun vadeli kredilerin yurtiçi tasarrufların nedeni olduğunu göstermektedir. Yurtiçi tasarruflar ve gayrisafi yurtiçi hasıla arasında ise çift yönlü nedensellik ilişkisi tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Yerli sermaye, yabancı sermaye, ekonomik büyüme, nedensellik ilişkisi

Abstract

The aim of the study is to analyze and interpret the nexus between domestic and foreign capital that are used as financing sources of investments and economic growth in Turkey. In this context, “Domestic Savings” was handled as a variable of domestic capital, “Foreign Direct Investments, Portfolio Investments, Grants and Loans” were handled as variables of foreign capital and “Gross Domestic Product” was handled as a variable of economic growth in analysis. The nexus between financing sources of investments and economic growth was analyzed through Toda-Yamamoto (1995) approach which can be applied if stability levels of variables differ from each other. Annual datas were used that cover 42 years between 1974 and 2015. According to results of analysis, gross domestic product is Granger cause of foreign direct investments in Turkey. Grants, portfolio investments and short-term loans have no causality relation with economic growth. Results show that long-term loans is Granger causes of domestic savings. Finally, two-way causality relation between domestic savings and gross domestic product was determined.

Key Words: Domestic capital, foreign capital, economic growth, causality relation

* Bu çalışma Afyon Kocatepe Üniversitesi BAPK tarafından desteklenmiş (Proje No: 17.KARİYER.31) ve “Third Sarajevo International Conference” isimli kongrede özet metin olarak sunulmuştur.

¹ Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, kandemir@aku.edu.tr, Orcid ID: <https://orcid.org/0000-0002-3544-7422>

²Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, arifoglu@aku.edu.tr, Orcid ID: <https://orcid.org/0000-0003-3361-6760>

Giriş

Ülkelerin yatırımlarını finanse etmede kullanabilecekleri kaynaklar literatürde yurtiçi tasarruflar ve yabancı sermaye olarak iki gruba ayrılmaktadır. Ekonomik büyümede temel bir faktör olarak görülen yurtiçi tasarruflar, yatırımları finanse etmede kullanılabilir en güvenilir kaynağını oluşturmaktadır (Barış ve Uzay, 2015:120). Yurtiçi tasarruflar, temelde yatırımları ve dolaylı olarak da ekonomik büyümeyi finanse etmede kullanılmaktadır. Ancak, yurtiçi tasarrufların artırılması ekonominin sürdürülebilir büyümesinde tek başına yeterli olmamaktadır. Bu noktada ikinci bir husus, söz konusu tasarrufların verimliliği ve katma değeri yüksek yatırımların finansmanında kullanılmasıdır. Diğer taraftan, yurtiçi tasarrufların düşük olması yatırımları azaltmakta ve ekonomik büyümenin sürdürülebilirliğini de tehlikeye atmaktadır. Düşük tasarruf sonucunda yatırımlar artan oranda yabancı sermaye ile finanse edilmekte, bu da ekonomik büyümede dışa bağımlılığı artırmaktadır (Dünya Bankası, 2012:2-6). Ancak, özellikle gelişmekte olan ekonomilerde yatırımların finansmanında kullanılabilir yurtiçi tasarrufların yetersiz oluşu dış finansman kaynaklarının kullanımını zorunlu kılmaktadır (Takım, 2010:40). Nitekim, finansal küreselleşme ile uluslararası hareketliliği hız kazanan yabancı sermaye, ekonomiler için önemli bir finansman kaynağı olma özelliğine sahip olmuştur (Kaya ve Öndeş, 1997:19).

Dış finansman kaynakları ülke ekonomisine çeşitli formlarda giriş yapabilmektedir. Çeşitli alt başlıklara ayrılabilmeyle birlikte, ülkeye giriş yapan yabancı sermaye türleri “doğrudan yabancı yatırımlar, yabancı portföy yatırımları, dış yardımlar ve krediler” olmak üzere dört ana gruba ayrılmaktadır. Doğrudan yabancı yatırımlar, bir veya birden fazla yabancı yatırımcının ülke ekonomisine sermaye akışını ifade etmektedir. Söz konusu sermaye akışının doğrudan yabancı yatırım olarak nitelendirilebilmesi için yatırımcının sermayesini yatırdığı girişimin yüzde 10’undan fazlasına sahip olması gerekmektedir (Dünya Bankası, 2018). Yabancı portföy yatırımları, yabancı yatırımcıların ilgili ekonomide hisse senedi, tahvil ve diğer sermaye piyasası araçlarını satın almasıdır. Hisse senedine yatırım söz konusu ise yabancı portföy yatırımlarını doğrudan yabancı yatırımlardan ayıran fark, yatırımın girişimin toplam ödenmiş sermayesinin yüzde 10’undan daha azına yapılmış olması ve yönetimde karar alma sürecinde kontrol imkanının olmamasıdır (Dünya Bankası, 2018; Kaya ve Öndeş, 1997:21). Bir başka yabancı finansman kaynağı olan dış yardımları Dünya Bankası (2018), yasal olarak bağlayıcılığı olan ve geri ödeme koşulu olmayan harcanabilir fonlar olarak tanımlamaktadır. Yabancı finansman kaynaklarından kredileri ise kısa vadeli krediler ve uzun vadeli krediler olarak iki ana gruba ayırmak mümkündür. Kısa vadeli krediler, bir ekonomide yerleşik olanların yerleşik olmayanlara vadesi 1 yıldan daha az olan borcunu; uzun vadeli krediler ise, kamu kesiminin kullandığı veya garanti ettiği veya özel kesim tarafından kullanılan garantisiz ve vadesi 1 yıldan uzun olan borcu ifade etmektedir (TCMB, 2018; Dünya Bankası, 2018).

Çalışmada, ülkelerin yatırımlarını finanse etmede kullandıkları söz konusu yabancı kaynaklar ile yurtiçi tasarrufların ekonomik büyüme ile ilişkisinin Türkiye açısından araştırılması, ülkemiz ekonomisinin büyümesinde etkili olan sermaye formlarının ortaya konması ve elde edilen bulgular ışığında yatırımlarda kullanılacak potansiyel finansman kaynakları ile ilgili birtakım tespitlerin yapılması amaçlanmaktadır. Bu amaç doğrultusunda, Türkiye’ye ait 1974 ve 2015 yıllarını kapsayan 42 yıllık veri seti

kullanılarak Toda-Yamamoto yaklaşımı ile Granger nedensellik analizi yapılmıştır. Modelde, ekonomik büyüme ve yatırım finansman kaynakları arasındaki nedensellik ilişkisi incelenirken, Gayri Safi Yurtiçi Hasıla (GYH), Yurtiçi Tasarruflar (YİT) ve Yabancı Sermaye (YS) değişkenleri kullanılmıştır. Yabancı Sermaye değişkeni altında Doğrudan Yabancı Yatırımlar (DYY), Yardımlar (YRD), Portföy Yatırımları (PRY) ve Krediler (KRD) değişkeninin bileşimi olan Kısa Vadeli Krediler (KVK) ve Uzun Vadeli Krediler (UVK) değişkenleri analize konu olmuştur.

1. Literatür Taraması

Araştırma konusu ile ilişkili literatür incelendiğinde, yatırımlarda kullanılan finansman kaynaklarının yabancı sermaye ve yurtiçi tasarruf olarak ayrıştığı ve çalışmaların birçoğunda bu iki değişkenden birinin modele katılarak ekonomik büyüme ile ilişkisinin test edildiği görülmektedir. Bu çalışmaların kimisinde yabancı sermayeyi oluşturan kalemlerin yalnızca birinin, kimisinde de söz konusu kalemlerinin birkaçının ekonomik büyüme ile ilişkisi analize tabi tutulmuştur. Literatürde yer alan bu çalışmalar aşağıda tablolar halinde gruplandırılarak verilmiştir:

1.1. Yurtiçi Tasarruflar ve Ekonomik Büyüme İlişkisi

Literatürde, yurtiçi tasarruflar ile ekonomik büyüme arasındaki ilişkiyi ele alan çalışmalardan bir kısmı Tablo 1’de gösterilmiştir.

Tablo 1. Yurtiçi tasarruflar ve ekonomik büyüme ilişkisini konu edinen çalışmalar

Yazar(lar)	Örneklem	Veri Seti	Model	Bulgular
Agrawal (2000)	Güney Asya Ülkeleri	38 Yıllık	Panel Veri Analizi	Yurtiçi tasarruflar, Bangladeş ve Pakistan’da ekonomik büyümenin Granger nedeni iken; Hindistan ve Sri Lanka’da ekonomik büyüme, yurtiçi tasarrufların Granger nedenidir.
Attanasio vd. (2000)	123 Ülke	34 Yıllık	Granger Nedensellik Analizi	Ekonomik büyüme ve yurtiçi tasarruflar arasında çift yönlü ilişki bulunmaktadır.
Anoruo ve Ahmad (2001)	7 Afrika Ülkesi	38 Yıllık	Granger Nedensellik Analizi	Ekonomik büyüme ve yurtiçi tasarruflar arasında uzun dönemde nedensellik ilişkisi bulunmaktadır ve ekonomik büyüme yurtiçi tasarrufların Granger nedenidir.
Irandoost ve Ericsson (2005)	5 Afrika Ülkesi	35 Yıllık	Panel Veri Analizi	Yurtiçi tasarruflar ve ekonomik büyüme pozitif yönde nedensellik ilişkisi içindedir.

Baharumshah ve Thanoon (2006)	Doğu Asya Ülkeleri	20 Yıllık	Dinamik Genelleştirilmiş En Küçük Kareler Yöntemi	Ekonomik büyümeden yurtdışı tasarruflar yönünde de tek yönlü nedensellik ilişkisi bulunmaktadır.
Tang vd. (2008)	Çin	15 Yıllık	VECM	Yurtdışı yatırımlarla ekonomik büyüme arasında çift yönlü nedensellik ilişkisi vardır.
Odhiambo (2009)	Güney Afrika	55 Yıllık	Granger Nedensellik Analizi	Yurtdışı tasarruflarla ekonomik büyüme arasında kısa dönemde iki yönlü nedensellik ilişkisi vardır; uzun dönemde ise ekonomik büyüme yurtdışı tasarrufların Granger nedenidir.
Adams (2009)	42 Afrika Ülkesi	14 Yıllık	Panel Veri Analizi	Yurtdışı tasarruflar ile ekonomik büyüme arasında hem en küçük kareler yöntemi hem de sabit etkiler tahmini yöntemine göre pozitif ve anlamlı ilişki vardır.
Singh (2010)	Hindistan	50 Yıllık	Sınır Testi	Yurtdışı tasarruflar ile ekonomik büyüme arasında iki yönlü nedensellik ilişkisi vardır.
Sancak ve Demirci (2012)	Türkiye	12 Yıllık	Nedensellik Analizi	Yurtdışı tasarruflar hem kısa hem de uzun vadede ekonomik büyüme üzerinde pozitif etkiye sahiptir.
Abdelhafidh (2013)	Kuzey Afrika Ülkeleri	39 Yıllık	VAR	Yurtdışı tasarruflar, ekonomik büyümenin sebebinden ziyade bir sonucudur.
Vurur ve Özen (2013)	Türkiye	15 Yıllık	Granger Nedensellik Analizi	Mevduat hacmindeki artış ekonomik büyüme üzerinde pozitif etkiye sahiptir.
Omri ve Kahouli (2014)	13 Orta Doğu Ülkesi	20 Yıllık	Panel Veri Analizi-GMM	Yurtdışı tasarruflar ile ekonomik büyüme arasında çift yönlü nedensellik ilişkisi bulunmaktadır.
Barış ve Uzay (2015)	Türkiye	53 Yıllık	Johansen Eşbütünlük Analizi	Ekonomik büyüme, yurtdışı tasarrufların artması yönünde etkilidir.

1.2. Yabancı Sermaye ve Ekonomik Büyüme İlişkisi

Literatürde, yabancı sermaye ve ekonomik büyüme arasındaki ilişkiyi ele alan çalışmalardan bir kısmı Tablo 2’de gösterilmiştir.

Tablo 2. Yabancı sermaye ve ekonomik büyüme ilişkisini konu edinen çalışmalar

Yazar(lar)	Örneklem	Veri Seti	Model	Bulgular
Borensztein vd. (1998)	Gelişmekte Olan 69 Ülke	20 Yıllık	Panel Veri Analizi	Doğrudan yabancı yatırımlarından ekonomik büyüme yönünde ilişki olduğu ancak bu etkinin ülkelerin uygulamış oldukları ekonomi politikalarına, özellikle de gelişmiş teknolojinin transferine bağlı olarak farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.
Hermes ve Lensink (2003)	Latin Amerika, Asya ve Afrika'dan 67 Ülke	25 Yıllık	Granger Nedensellik Analizi	Çoğunluğu Latin Amerika ve Asya’da bulunan 37 ülkenin finansal sisteminin gelişmiş düzeyde olduğunu ve bunun da yabancı yatırımların önünü açarak ekonomik büyüme üzerinde olumlu etkisini olduğu; Sahra-Altı Afrika bölgesinde bulunan 30 ülkenin ise zayıf bir finansal sisteme sahip olduğu ve bu ülkelerde yabancı yatırımların ekonomik büyümeye katkı sağlayamadığı tespiti yapılmıştır.
Açıkalın vd. (2006)	Türkiye	23 Yıllık	Eşbütünlük Analizi	Doğrudan yabancı yatırımlar ve ekonomik büyüme arasında uzun dönemli ilişki bulunmaktadır.
Baharumshah ve Thanoon (2006)	Doğu Asya Ülkeleri	20 Yıllık	Dinamik Genelleştirilmiş En Küçük Kareler Yöntemi	Doğrudan yabancı yatırımlar hem kısa dönemde hem uzun dönemde ekonomik büyümenin Granger nedenidir. Söz konusu ülkelerde

				kısa dönemli portföy yatırımlarının ekonomik büyümeyle kısıtlandığı, uzun dönemli portföy yatırımları ile ekonomik büyüme arasında ise pozitif yönlü nedensellik ilişkisi tespit edilmiştir.
Alagöz vd. (2008)	Türkiye	16 Yıllık	Granger Nedensellik Analizi	Doğrudan yabancı yatırımlar ekonomik büyüme üzerinde etkilidir.
Örnek (2008)	Türkiye	10 Yıllık	Eşbütünlük Analizi	Doğrudan yabancı yatırımlar ekonomik büyüme üzerinde pozitif etki meydana getirmektedir.
Tang vd. (2008)	Çin	15 Yıllık	VAR	Doğrudan yabancı yatırımlarla ekonomik büyüme arasında çift yönlü nedensellik ilişkisi vardır.
Adams (2009)	42 Afrika Ülkesi	14 Yıllık	Panel Veri Analizi	Doğrudan yabancı yatırımlar ile ekonomik büyüme arasında pozitif ve anlamlı ilişki tespit edilmiştir.
Asteriou (2009)	Güney Asya Ülkeleri	23 Yıllık	Panel Veri Analizi	Dış yardımların ekonomik büyüme üzerinde pozitif etkisi vardır.
Jayaraman ve Lau (2009)	6 Pasifik Ülkesi	17 Yıllık	Panel Veri Analizi	Ekonomik büyümeden dış borç yönünde kısa dönemli nedensellik ilişkisi olduğu, uzun dönemde ise bu iki değişken arasında nedensellik ilişkisi olmadığı tespit edilmiştir.
Odhambo (2009)	Güney Afrika	55 Yıllık	Granger Nedensellik Analizi	Ekonomik büyüme yabancı sermaye girişinin Granger nedenidir.
Anwar ve Nguyen (2010)	Vietnam	10 Yıllık	Panel Veri Analizi	Doğrudan yabancı yatırımlar ile ekonomik büyüme arasında çift yönlü nedensellik ilişkisi bulunmaktadır.

Choong vd. (2010)	51 Ülke	15 Yıllık	Panel Veri Analizi- GMM	Doğrudan yabancı yatırımların ekonomik büyüme üzerinde pozitif yönde etkisi olduğu, buna karşın dış borç ve portföy yatırımlarının ekonomik büyüme üzerinde negatif yönde etkisi olduğu tespit edilmiştir.
Mah (2010)	Çin	19 Yıllık	Granger Nedensel lik Analizi	Doğrudan yabancı yatırımların reel ekonomik büyümeye neden olmadığı, reel ekonomik büyümenin ise doğrudan yabancı yatırımların Granger nedeni olduğu tespit edilmiştir.
Abdelhafidh (2013)	Kuzey Afrika Ülkeleri	39 Yıllık	VAR	Yardım, çok taraflı kredi ve tahviller Cezayir’de ekonomik büyümenin Granger nedeni; Mısır’da yardımlar, doğrudan yabancı yatırımlar ve yurtdışı krediler ekonomik büyümenin Granger nedeni ve Fas ve Tunus’ta yabancı sermayeden yalnızca yardımlar ekonomik büyümenin Granger nedenidir.
Agbloyor vd. (2014)	14 Afrika Ülkesi	18 Yıllık	Panel Veri Analizi	Doğrudan yabancı yatırımların, yabancı sermaye portföy yatırımlarının ve özel kesim borçlarının ekonomik büyüme üzerinde negatif etkisinin olduğu tespit edilmiştir.
Hong (2014)	Çin	17 Yıllık	Panel Veri Analizi	Doğrudan yabancı yatırımların ekonomik büyüme üzerinde olumlu yönde etkisi vardır.
Juselius vd. (2014)	36 Afrika Ülkesi	48 Yıllık	VAR	Dış yardımlar ile ekonomik büyüme arasında uzun dönemli pozitif ilişki bulunmaktadır.

Museru vd. (2014)	26 Ülke	20 Yıllık	Panel Veri Analizi-GMM	Yardımlar, ekonomik büyüme katkı sağlamaktadır ancak bu ülkelerde kamu yatırımları ve yardımlardaki volatilité ekonomik büyümeyi negatif yönde etkilemektedir.
Omri ve Kahouli (2014)	13 Orta Doğu Ülkesi	20 Yıllık	Panel Veri Analizi-GMM	Yabancı yatırımlar ile ekonomik büyüme arasında çift yönlü nedensellik ilişkisi bulunmaktadır.
Albulescu (2015)	13 Orta ve Doğu Avrupa Ülkesi	8 Yıllık	Panel Veri Analizi-GMM	Hisse senedi ve yatırım fonlarının ekonomik büyüme üzerinde olumlu etkisi vardır ancak borçlanma araçlarının ekonomik büyüme üzerinde önemli bir etkisi bulunmamaktadır.
Arndt ve Jones (2015)	Gelişmekte Olan Ülkeler	40 Yıllık	Yapısal Nedensellik Modeli - SCM	Dış yardımların ekonomik büyüme üzerinde pozitif etkisinin vardır ve uzun dönemde dış yardımlar yoksulluğu azaltıp, tarımdan sanayiye geçişi hızlandırmakta ancak gelir eşitsizliği üzerinde önemli bir etkisi bulunmamaktadır.
Gülmez (2015)	Türkiye	29 Yıllık	ARDL Sınır Testi ve Toda-Yamamoto	Doğrudan yabancı yatırımlar uzun dönemde, portföy yatırımları ise kısa dönemde ekonomik büyümeyi etkilemektedir.
Iamsiraroj ve Ulubaşoğlu (2015)	140 Ülke	30 Yıllık	Panel Veri Analizi	Doğrudan yabancı yatırımların ekonomik büyüme üzerinde pozitif etkisi olduğu ancak bu etkinin gelişmekte olan ülkeler ile gelişmiş ülkeler arasında önemli düzeyde farklılık göstermediğini tespit edilmiştir.

2. Veri Seti

Literatür taramasında da belirtildiği üzere, finansman kaynakları ile ekonomik büyüme arasındaki ilişki incelenirken finansman kaynağı olarak çoğunlukla yurtiçi tasarruflar ve yabancı sermaye ele alınmıştır. Ekonomik büyüme verisi olarak sıklıkla; gayri safi yurtiçi hasıla, kişi başına düşen gayri safi yurtiçi hasıla ve gayri safi yurtiçi hasıla yüzdelik büyüme değişkenleri vekil (proxy) olarak kullanılmaktadır. Yabancı yatırımlar sınıfı altında ise; doğrudan yabancı yatırımlar, yardımlar ve portföy yatırımlarının yer aldığı ve çalışmalarda bu değişkenlerin bir veya birkaçı ile ekonomik büyüme arasındaki ilişkinin incelendiği görülmektedir. Farklı olarak Abdelhafidh (2013), ekonomik büyüme ile finansman kaynakları arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmasında finansman kaynaklarını yurtiçi tasarruflar ve yabancı sermaye olarak ikiye ayırmakla birlikte, yabancı sermaye değişkenini 4 ana grubun bir bileşimi olarak incelemiştir. Bunlar literatürde yaygın olarak yer aldığı şekliyle, doğrudan yabancı yatırımlar, yardımlar, portföy yatırımları ve ilave olarak krediler kalemidir. Krediler kalemi de kısa vadeli ve uzun vadeli olarak ayrı ayrı incelenmiştir. Ayrıca, Abdelhafidh (2013) yurtiçi tasarruflar ve adı geçen yabancı sermaye kalemlerini “potansiyel yatırım finansman kaynağı” olarak nitelendirmiştir. Söz konusu çalışma ışığında, bu çalışmada da ekonomik büyüme ve yatırım finansman kaynakları arasındaki nedensellik ilişkisi incelenirken kullanılan değişkenler, Gayri Safi Yurtiçi Hasıla Yıllık Büyüme Oranı, Yurtiçi Tasarruflar ve Yabancı Sermayedir. Yabancı Sermaye değişkeni altında Doğrudan Yabancı Yatırımlar, Yardımlar, Portföy Yatırımları ve Krediler değişkeninin bileşimi olan Kısa Vadeli Krediler ve Uzun Vadeli Krediler değişkenleri ele alınmıştır. Portföy yatırımları ve doğrudan yabancı yatırımlar için net girişler kullanılmıştır.

Çalışmanın örneklemini, Türkiye oluşturmaktadır. Çalışmadaki tüm veriler 1974 ile 2015 yılları arasını kapsamaktadır. “Yardımlar” değişkeninin 2016 yılına ait verisinin çalışmanın yapıldığı dönemde henüz yayımlanmaması nedeniyle analizler en son 2015 yılını kapsayan verilerle yapılmıştır. Verilerin tamamı Dünya Bankası veri tabanından sağlanmıştır. Değişkenlere ilişkin genel bilgiler aşağıda tablo halinde verilmiştir.

Tablo 3. Çalışmada kullanılan değişkenlere ait bilgiler

Simgesi	Açılımı	Dönemi	Cinsi	Kaynağı
GYH	Gayrisafi Yurtiçi Hasıla Büyüme Oranı	1974-2015	Yıllık	Dünya Bankası
YİT	Yurtiçi Tasarruflar	1974-2015	Yıllık	Dünya Bankası
DYY	Doğrudan Yabancı Yatırımlar	1974-2015	Yıllık	Dünya Bankası
YRD	Yardımlar	1974-2015	Yıllık	Dünya Bankası
PRY	Portföy Yatırımları	1974-2015	Yıllık	Dünya Bankası
KVK	Kısa Vadeli Krediler	1974-2015	Yıllık	Dünya Bankası
UVK	Uzun Vadeli Krediler	1974-2015	Yıllık	Dünya Bankası

Tablo 3’te yer alan YİT, DYY, YRD, PRY, KVK ve UVK değişkenleri, analizlerde standardize veriler kullanılması amacıyla Gayrisafi Yurtiçi Hasıla ile oranlanmıştır.

3. Metodoloji

Çalışmada, ekonomik büyüme ile yatırım finansman kaynakları arasındaki nedensellik ilişkisi, verilerin bütünleşmesinin farklı düzeylerde çeşitlenmesinden

dolayı Toda-Yamamoto (1995) yaklaşımı ile araştırılmıştır. Birim kök testleri ve nedensellik analizleri yorumlanırken %5 anlamlılık düzeyi kullanılmıştır.

3.1. Birim Kök Testi

Analizlerde kullanılan değişkenlerin birim kök içerip içermediğinin tespit edilmesi için birim kök testleri yapılmaktadır. Zaman serilerinin durağan olması, o serinin ortalamasının ve varyansının sabit olduğunu gösterir (Gujurati, 2011:206). Birim kök içeren serilerle yapılacak regresyon analizlerinde R² değerinin olduğundan daha yüksek çıkmasına ve sahte regresyona neden olabilir (Brooks, 2008:319). Diğer bir ifadeyle, regresyon analizine dahil edilecek serilerin öncelikle birim kök içerip içermediği test edilmelidir. Bu çalışmada, iteratürde sıklıkla kullanılan birim kök testlerinden biri olan Augmented Dickey-Fuller (ADF) testinden yararlanılmıştır. Test, temel olarak aşağıdaki eşitliğe dayanmaktadır (Gujurati, 2011:214):

$$\Delta y = \beta_1 + \beta_2 t + \beta_3 y_{t-1} + \sum_{i=1}^m a_i \Delta y_{t-i} + \varepsilon_t \quad (1)$$

$$\Delta y = \beta_1 + \beta_3 y_{t-1} + \sum_{i=1}^m a_i \Delta y_{t-i} + \varepsilon_t \quad (2)$$

Yukarıdaki denklemlerde β_1 simgesi sabit terimi göstermektedir. $\beta_2 t$ simgesi trendi, ε_t simgesi hata terimini, m simgesi ise maksimum gecikme uzunluğunu göstermektedir. ADF birim kök testinde sıfır hipotezi seride birim kökün olduğunu gösterir ($\beta_3=0$). Diğer bir ifadeyle, sıfır hipotezi serinin durağan olmadığını ifade etmektedir (Çonkar vd., 2018:5; Demirtaş ve Aydemir, 2014:42). Çalışmada, serilerin durağanlığı $H_0=0$ ve $H_1 \neq 0$ hipotezleri ile test edilmiştir. Bu bağlamda, serilerin öncelikle düzey değerleri baz alınarak 1 numaralı denklemlerle durağanlık test edilmiştir. Test sonucuna göre H_1 hipotezi reddedilirse, serilerin farkları alınarak 2 numaralı denklemlerle yeniden durağanlık testine tabi tutulmuşlardır. Serilerin durağan olup olmadığı test edilirken maksimum gecikme uzunluğu 9 olarak alınmış ve değerlendirmeler için Schwarz Bilgi Kriteri kullanılmıştır.

3.2. Toda-Yamamoto Granger Nedensellik Analizi

Seriler arasındaki nedensellik ilişkisi araştırılırken Toda ve Yamamoto (1995) yaklaşımı kullanılmıştır. Toda&Yamamoto yaklaşımı, serilerin durağanlık düzeylerinin I(0), I(1) veya I(2) olarak çeşitlendiği durumlarda nedensellik analizi yapılmasına olanak sağlamaktadır (Toda ve Yamamoto, 1995:230-233).

Seriler, durağanlık testine tabi tutulduktan sonra Toda-Yamamoto yaklaşımı iki aşamada gerçekleştirilmektedir. Öncelikle, VAR modeli kurularak uygun gecikme uzunlukları (k) belirlenir. Sonrasında ise, nedensellik analizine tabi tutulacak değişkenlerin maksimum durağanlık düzeyleri (d_{max}) VAR ile tayin edilmiş uygun gecikme uzunluklarına ilave edilerek nedensellik analizi yapılır (Çonkar vd., 2018:5; Shirazi ve Abdulmanap, 2005:478; Altıntaş, 2013:13; Rambaldi ve Doran, 1996:5).

Toda&Yamamoto yaklaşımının ilk aşamasında uygun gecikme uzunluklarının belirlenmesinde tahmin edilen VAR modelinin aşağıdaki gibidir:

$$GYH_t = c + \sum_{i=1}^{i=p} \beta_i (GYH)_{t-i} + \sum_{i=1}^{i=p} \alpha_i (YİT)_{t-i} + \sum_{i=1}^{i=p} \gamma_i (YS)_{t-i} + \varepsilon_t \quad (3)$$

İkinci aşamada ise, uygun gecikme uzunluklarına regresyonda kullanılan serilerin maksimum durağanlık düzeylerinin eklenmesi ile tahmin edilen VAR(k+d_{max}) modelleri şu şekildedir:

$$GYH_t = c_1 + \sum_{i=1}^k \beta_{1i} (GYH)_{t-i} + \sum_{j=k+1}^{k+d_{max}} \beta_{2j} (GYH)_{t-j} + \sum_{i=1}^k \alpha_{1i} (YİT)_{t-i} + \sum_{j=k+1}^{k+d_{max}} \alpha_{2j} (YİT)_{t-j} + \sum_{i=1}^k \gamma_{1i} (YS)_{t-i} + \sum_{j=k+1}^{k+d_{max}} \gamma_{2j} (YS)_{t-j} + \varepsilon_t \quad (4)$$

$$YİT_t = c_2 + \sum_{i=1}^k \beta_{3i} (GYH)_{t-i} + \sum_{j=k+1}^{k+d_{max}} \beta_{4j} (GYH)_{t-j} + \sum_{i=1}^k \alpha_{3i} (YİT)_{t-i} + \sum_{j=k+1}^{k+d_{max}} \alpha_{4j} (YİT)_{t-j} + \sum_{i=1}^k \gamma_{3i} (YS)_{t-i} + \sum_{j=k+1}^{k+d_{max}} \gamma_{4j} (YS)_{t-j} + \varepsilon_t \quad (5)$$

$$YS_t = c_3 + \sum_{i=1}^k \beta_{5i} (GYH)_{t-i} + \sum_{j=k+1}^{k+d_{max}} \beta_{6j} (GYH)_{t-j} + \sum_{i=1}^k \alpha_{5i} (YİT)_{t-i} + \sum_{j=k+1}^{k+d_{max}} \alpha_{6j} (YİT)_{t-j} + \sum_{i=1}^k \gamma_{5i} (YS)_{t-i} + \sum_{j=k+1}^{k+d_{max}} \gamma_{6j} (YS)_{t-j} + \varepsilon_t \quad (6)$$

VAR modelleri, örnekleme oluşturan her bir ülke için ve yabancı sermaye (YS) değişkeni olarak DYY, YRD, PRY, KVK ve UVK değişkenlerinin her biri için ayrı ayrı tahmin edilmiştir. Çalışmada araştırılacak hipotezler şunlardır:

H₀₁: Yurtiçi tasarruflar gayri safi yurtiçi hasılanın nedeni değildir.

H₁₁: Yurtiçi tasarruflar gayri safi yurtiçi hasılanın nedenidir.

H₀₂: Yabancı sermaye gayri safi yurtiçi hasılanın nedeni değildir.

H₁₂: Yabancı sermaye gayri safi yurtiçi hasılanın nedenidir.

H₀₃: Gayri safi yurtiçi hasıla yurtiçi tasarrufların nedeni değildir.

H₁₃: Gayri safi yurtiçi hasıla yurtiçi tasarrufların nedenidir.

H₀₄: Yabancı sermaye yurtiçi tasarrufların nedeni değildir.

H₁₄: Yabancı sermaye yurtiçi tasarrufların nedenidir.

H₀₅: Gayri safi yurtiçi hasıla yabancı sermayenin nedeni değildir.

H₁₅: Gayri safi yurtiçi hasıla yabancı sermayenin nedenidir.

H₀₆: Yurtiçi tasarruflar yabancı sermayenin nedeni değildir.

H₁₆: Yurtiçi tasarruflar yabancı sermayenin nedenidir.

Brooks (2008:329)'a göre, uygun gecikme uzunluğu belirlenirken alınabilecek maksimum gecikme uzunluğu aylık verilerde 12, üçer aylık verilerde ise 4 olabilmektedir. Çalışmada yıllık veriler kullanılmış olup, gözlem sayısının 42 olması göz önüne alınarak, VAR modelinin tahmininde gecikme uzunluğu en çok 4 olarak alınmıştır.

4. Ampirik Bulgular

4.1. Birim Kök Testi Sonuçları

Gayri safi yurtiçi hasıla, yurtiçi tasarruflar ve yabancı sermayeyi oluşturan doğrudan yabancı yatırımlar, yardımlar, portföy yatırımları, kısa vadeli krediler ve uzun vadeli krediler değişkenlerine ilişkin 1 ve 2 numaralı denklemler kullanılarak uygulanan ADF birim kök testine ait bulgular Tablo 4'te yer almaktadır.

Tablo 4. ADF birim kök testi bulguları

Değişken	Düzy	Kritik Değer	Birinci Fark	Kritik Değer	Durağanlık Düzeyi
GYH	-6,137	- 3,523*	-	-	0
YİT	-3,372	-3,526	-5,942**	-2,938	1
DYY	-3,774	- 3,526*	-	-	0
YRD	-3,599	- 3,523*	-	-	0
PRY	-2,462	-3,526	- 12,717**	-2,936	1
KVK	-4,236	-3,526	-	-	0
UVK	-2,636	-3,536	-4,993**	-2,943	1

* simgesi, serinin düzeyde durağan olduğunu; ** simgesi, serinin birinci farkı alındığında durağan olduğunu göstermektedir.

Tablo 4'te görüldüğü üzere, değişkenlerin durağanlık düzeyleri I(0) ve I(1) düzeyinde çeşitlenmiştir. ADF birim kök testi sonuçlarına göre, yurtiçi tasarruflar,

portföy yatırımları ve uzun vadeli krediler düzey değerlerinde durağan değilken, bu değişkenlerin birinci farkları alındığında durağan hale gelmektedirler. Gayrisafi yurtiçi hasıla, doğrudan yabancı yatırımlar, yardımlar ve kısa vadeli kredilerin ise düzey değerinde durağan olduğu sonucuna varılmıştır.

4.2. Optimal Gecikme Uzunlukları

Çalışmada kullanılan değişkenlerle tahmin edilen VAR modelleri ile belirlenen uygun gecikme uzunlukları, Tablo 5’te verilmiştir. Uygun gecikme uzunlukları belirlenirken Akaike Bilgi Kriteri (AIC), Schwarz Bilgi Kriteri (SC) ve Hannan-Quinn Bilgi Kriteri (HQ) kullanılmıştır. Bu aşamada öncelikle, üç bilgi kriterine göre de optimal gecikme uzunluklarının ortak olduğu gecikme uzunluğu aranmış, bilgi kriterlerinin farklı gecikme uzunluğu sonucunu vermesi durumunda ise en düşük değeri veren bilgi kriterine göre optimal gecikme uzunluğu belirlenmiştir.

Tablo 5. Değişkenlere ait optimal gecikme uzunlukları

VAR MODELİ	GECİKME	AIC	SC	HQ
1. GYH-YİT-DYY	0	-13,73771	-13,60843	-13,69172
	1	-15,94153*	-15,42440*	-15,75754*
	2	-15,72557	-14,82059	-15,40358
	3	-15,51031	-14,21748	-15,05033
	4	-15,61178	-13,93110	-15,01381
2. GYH-YİT-YRD	0	-16,77971	-16,65043	-16,73371
	1	-18,33862*	-17,82148*	-18,15462*
	2	-18,15129	-17,24631	-17,82930
	3	-18,04597	-16,75314	-17,58599
	4	-18,16219	-16,48151	-17,56421
3. GYH-YİT-PRY	0	-15,69297	-15,56368	-15,64697
	1	-17,16440*	-16,64727*	-16,98041*
	2	-16,95348	-16,04850	-16,63150
	3	-16,78620	-15,49337	-16,32622
	4	-16,94338	-15,26270	-16,34541
4. GYH-YİT-KVK	0	-11,53427	-11,40498	-11,48827
	1	-13,69868*	-13,18155*	-13,51469*
	2	-13,58524	-12,68025	-13,26325
	3	-13,38130	-12,08847	-12,92132
	4	-13,44927	-11,76859	-12,85130
5. GYH-YİT-UVK	0	-9,783416	-9,654133	-9,737418
	1	-12,19760	-11,68046*	-12,01360*
	2	-12,10127	-11,19629	-11,77928
	3	-11,99758	-10,70475	-11,53760
	4	-12,34389*	-10,66321	-11,74592

* simgesi, mevcut bilgi kriterine göre belirlenen optimal gecikme uzunluğunu göstermektedir.

Tablo 5’e göre, Türkiye’ye ait verilerle kurulan modellerin tamamında optimal gecikme uzunluğu 1 olarak tespit edilmiştir.

4.3. Toda-Yamamoto Granger Nedensellik Analizi Sonuçları

Çalışmanın bu bölümünde, VAR($k+d_{max}$) modelleri ile tahmin edilen nedensellik analizi sonuçları bulunmaktadır. Sonuçlar, her bir değişken için kurulan VAR($k+d_{max}$) modellerini, her bir model için önceki bölümlerde belirlenen k gecikme sayısı ile d_{max} bütünleşme düzeyi toplamını ($k+d_{max}$), her bir modelde ikişerli karşılaştırma yapılan değişkenleri, analiz sonuçlarını gösteren p istatistik değerlerini ve değişkenler arasında tespit edilen nedenselliğin yönünü yansıtmaktadır. Nedensellik analizi sonuçları Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6. Toda-Yamamoto Granger nedensellik analizi bulguları

VAR($k+d_{max}$) Modeli	$k+d_{max}$	Değişkenler*	p İstatistik Değeri	Nedenselliğin Yönü
GYH-YİT-DYY	2	GYH-YİT GYH-DYY YİT-GYH YİT-DYY DYY-GYH DYY-YİT	0,1486 0,6157 0,0748 0,8038 0,0055* 0,8387	GYH → DYY
GYH-YİT-YRD	2	GYH-YİT GYH-YRD YİT-GYH YİT-YRD YRD-GYH YRD-YİT	0,1360 0,6450 0,0797** 0,6529 0,8362 0,6558	GYH → YİT
GYH-YİT-PRY	2	GYH-YİT GYH-PRY YİT-GYH YİT-PRY PRY-GYH PRY-YİT	0,2002 0,1560 0,0517** 0,2106 0,4472 0,9822	YİT → GYH
GYH-YİT-KVK	2	GYH-YİT GYH-KVK YİT-GYH YİT-KVK KVK-GYH KVK-YİT	0,2636 0,9866 0,1004 0,3037 0,8488 0,5317	-
GYH-YİT-UVK	2	GYH-YİT GYH-UVK YİT-GYH YİT-UVK UVK-GYH UVK-YİT	0,0327* 0,2993 0,0004* 0,0015* 0,2857 0,4092	GYH ↔ YİT UVK → YİT

* İlk değişken bağımlı değişkendir. * simgesi, %5 anlamlılık düzeyinde anlamlı olduğunu, ** işareti %10 anlamlılık düzeyinde anlamlı olduğunu göstermektedir.

Tablo 6'da, Türkiye için bulunan nedensellik analizi sonuçları yer almaktadır. Ekonomik büyüme değişkeni olarak gayri safi yurtiçi hasıla ile yurtiçi tasarruflar sabit olmak üzere yabancı sermaye kalemlerinin ayrı ayrı modele dahil

olduğu nedensellik analizi sonuçlarına göre, gayrisafi yurtiçi hasılanın doğrudan yabancı yatırımların nedeni olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yardımlar, portföy yatırımları ve kısa vadeli krediler değişkenleri ile gayri safi yurtiçi hasıla arasında bir nedensellik ilişkisi tespit edilmemiştir. Yabancı sermaye kalemlerinden uzun vadeli kredilerin ise, yurtiçi tasarrufların nedeni olduğu tespit edilmiştir. Diğer taraftan, kurulan beş modelin ikisinde gayri safi yurtiçi hasılanın yurtiçi tasarrufların nedeni olduğu, yine iki modelde de yurtiçi tasarrufların gayri safi yurtiçi hasılanın nedeni olduğu sonucuna varılmıştır. Buradan hareketle, yurtiçi tasarruflar gayri safi yurtiçi hasılanın nedeni iken, gayri safi yurtiçi hasılanın da aynı zamanda yurtiçi tasarrufların nedeni olduğu söylenebilir. Gayrisafi yurtiçi hasıla ile yurtiçi tasarruflar arasındaki çift yönlü nedensellik ilişkisi göz önüne alındığında, uzun vadeli kredilerin gayrisafi yurtiçi hasılanın dolaylı olarak nedeni olduğunu söylemek mümkündür.

Sonuç ve Öneriler

Bu çalışmada, ekonomik büyüme ile ülkelerin yatırımlarına finansman kaynağı olan yurtiçi tasarruflar ve yabancı sermaye arasındaki nedensellik ilişkisinin analiz edilmiştir. Bu doğrultuda, Türkiye'ye ait gayri safi yurtiçi hasıla, yurtiçi tasarruflar ve yabancı sermaye arasındaki ilişki Toda-Yamamoto (1995) yaklaşımı ile test edilmiştir. Analizlerde, yabancı sermaye bileşenleri olarak doğrudan yabancı yatırımlar, yardımlar, portföy yatırımları, kısa vadeli krediler ve uzun vadeli krediler kullanılmıştır. Analiz sonuçlarına ilişkin özet tablo aşağıda yer almaktadır.

Tablo 7. Nedensellik analizi sonuçlarının özeti

Değişken	GYH	YİT	D Y Y	Y R D	P R Y	K V K	U V K
GYH		↔	→	-	-	-	-
YİT	↔		-	-	-	-	←

Tablo 7'de Türkiye'ye ait analiz sonuçları, ekonomik büyüme ile yurtiçi tasarruflar arasında çift yönlü nedensellik ilişkisi olduğunu, yani her ikisinin de birbirinin nedeni olduğunu göstermektedir. Gayrisafi yurtiçi hasıla yabancı sermaye değişkenlerinden doğrudan yabancı yatırımların nedeni iken, uzun vadeli krediler de yurtiçi tasarrufların nedenidir. Gayrisafi yurtiçi hasıla ile yurtiçi tasarruflar arasında elde edilen çift yönlü nedensellik ilişkisinden hareketle, yabancı sermaye kalemlerinden uzun vadeli kredilerin gayrisafi yurtiçi hasılanın dolaylı olarak nedeni olduğu söylemek mümkündür. Diğer taraftan, Türkiye'de yabancı sermaye bileşenlerinden olan yardımlar, portföy yatırımları ve kısa vadeli kredilerin gayrisafi yurtiçi hasıla ile arasında nedensellik ilişkisinin olmadığı tespit edilmiştir.

Günümüzde gelişmekte olan ülkelerin bir kısmı, hızlı büyüme oranı, özelleştirme, dış yatırımlara açıklık, kaynakların geniş olması, genç nüfus oranının yüksekliliği, sosyoekonomik ve siyasal alanda dünya sahnesinde ilerleme kaydetmesi vb. özellikler dikkate alınarak yükselen ekonomi olarak nitelendirilmektedir (Taş ve İspiroğlu, 2017:226-227). Söz konusu özellikleri ile yükselen ekonomi statüsüne sahip olan Türkiye'nin de ekonomik büyümesine yön veren yatırımlarda kullanacağı finansman

kaynakları olan yurtiçi tasarruflar ve uzun vadeli kredilerin artırılması çabasında olunması, gelişmiş ülke statüsüne ulaşmasında önemli bir araç olacaktır. Bu doğrultuda, yurtiçi tasarrufları teşvik edecek uygulamaların getirilmesi ve yabancı sermayenin ülkeye çekilmesi adına gerekli olan istikrarlı ve güvenilir yatırım ortamlarının sürdürülmesi kilit rol oynayacaktır. Türkiye ekonomisinin büyümesinde etkili olan bir yatırım finansman kaynağı olarak tespit edilen uzun vadeli kredilerin daha uygun geri ödeme koşullarıyla temin edilebilmesi için gerekli olan yüksek derecelendirme notlarının ekonomik büyüme için önem arz ettiğini vurgulamakta yarar görölmektedir. Ayrıca, bu kredilerin teknoloji yoğun ve katma değeri yüksek yatırımlara kanalize edilmesi ve anapara ve faiz ödemelerinin karşılanması açısından döviz getiren, diğer bir ifadeyle ihracat üstünlüğüne sahip yatırımların finansmanında kullanılması önem arz etmektedir. Küresel riskleri göz önünde bulundurup dış ticarete ülke çeşitlendirmesi yapılması da önemli bir husustur. Öte yandan, halen yüzde 15 düzeyinde bulunan yurtiçi tasarruf oranının artırılıp, döviz çıkışı gerektiren dış tüketim eğiliminin azaltılması ve yurtiçi tasarrufların ülke ekonomisi açısından önem arz eden yatırımlara yönlendirilmesinin hem yabancı sermayeye bağımlı kalınmaması hem de orta gelir tuzağına düşülmemesi adına gerekli olduğu düşünülmektedir.

Kaynakça

- Abdelhafidh, S. (2013). “Potencial Financing Sources of Investment and Economic Growth in North African Countries: A Causality Analysis”, *Journal of Policy Modeling*, Sayı 35, 150-169.
- Açıklıkın, S., Gül, E. ve Yaşar, E. (2006). “Ücretler ve Büyüme ile Doğrudan Yabancı Yatırımlar Arasındaki İlişkinin Ekonometrik Analizi”, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı 16, 271-282.
- Adams, S. (2009). “Foreign Direct Investment, Domestic Investment and Economic Growth in Sub-Saharan Africa”, *Journal of Policy Modeling*, Sayı 31, 939-949.
- Agbloyor, E. K., Abor, J. Y., Adjasi, C. K. D. ve Yawson, A. (2014). “Private Capital Flows and Economic Growth in Africa: The Role of Domestic Financial Markets”, *Journal of International Financial Markets, Institutions and Money*, Sayı 30, 137-152.
- Agrawal, P. (2000). “Savings, Investment and Growth in South Asia”, *Indira Gandhi Institute of Development Research*, 1-47.
- Alagöz, M., Erdoğan, S. ve Topallı, N. (2008). “Doğrudan Yabancı Sermaye Yatırımları ve Ekonomik Büyüme: Türkiye Deneyimi 1992-2007”, *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7 (1), 79-89.
- Albulescu, C. T. (2015). “Do Foreign Direct and Portfolio Investment Affect Long Term Economic Growth in Central and Eastern Europe?”, *Procedia Economics and Finance*, Sayı 23, 507-512.
- Altıntaş, H. (2013). Türkiye’de Petrol Fiyatları, İhracat ve Reel Döviz Kuru İlişkisi: ARDL Sınır Testi Yaklaşımı ve Dinamik Nedensellik Analizi, *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 9 (19), 1-30.
- Anwar, S. ve Nguyen, L. P. (2010). “Foreign Direct Investment and Economic Growth in Vietnam”, *Asian Pasific Business Review*, Sayı 16, 183-202.
- Anoruo, E. ve Ahmad, Y. (2001). “Causal Relationship Between Domestic Savings and Economic Growth: Evidence From Seven African Countries”, *African Development Bank Publishing*, 238-249.

- Arndt, C. ve Jones, S. (2015). "Assessing Foreign Aid's Long-Run Contribution to Growth and Development", *World Development*, Sayı, 69, 6-18.
- Asteriou, D. (2009). "Foreign Aid and Economic Growth: New Evidence From A Panel Data Approach For Five South Asian Countries", *Journal of Policy Modeling*, Sayı 31, 155-161.
- Attanasio, O. P., Picci, L. ve Scorcu, A. E. (2000). "Saving, Growth and Investment: A Macroeconomic Analysis Usin A Panel of Countries", *The Review of Economics and Statistics*, 82 (2), 182-211.
- Baharumshah, A. Z., Thanoon, M. A. (2006). "Foreign Capital Flows and Economic Growth in Asian Countries", *China Economic Review*, Sayı 17, 70-83.
- Barış, S. ve Uzay, N. (2015). "Yurtiçi Tasarruflar ve Ekonomik Büyüme Arasındaki İlişki: Türkiye Örneği", *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı 46, 119-151.
- Borensztein, E., Gregorio, J. D. ve Lee, J. W. (1998). "How Does Foreign Direct Investment Affect Economic Growth?", *Journal of International Economics*, Sayı 45, 115-135.
- Brooks, C. (2008). *Introductory Econometrics for Finance*, New York: Cambridge University Press.
- Choong, C., Baharumshah, A. Z., Yusop, Z. ve Habibullah, M. S. (2010). "Private Capital Flows, Stock Market and Economic Growth in Developed and Developing Countries: A Comparative Analysis", *Japan and The World Economy*, Sayı 22, 107-117.
- Çonkar, M. K., Canbaz, M. F. ve Arifoğlu, A. (2018). "Mevduat ve Katılım Bankaları Kredilerinin Ekonomik Büyüme ile İlişkisi", *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20 (1), 1-11.
- Demirtaş, G. ve Aydemir, O. (2014). Causal Relationship Between Financial Development and International Trade: Evidence From Turkey, *International Research Journal of Finance and Economics*, Sayı 124, 36-37.
- Dünya Bankası (2012). "Yüksek Büyümenin Sürdürülebilirliği: Yurtiçi Tasarrufların Rolü", *Türkiye Ülke Ekonomik Raporu*, Rapor No: 66301-TR, 1-65.
- Dünya Bankası (2018). <http://databank.worldbank.org/data/home.aspx> (Erişim Tarihi: 01.03.2018).
- Gujurati, D. (2011). *Econometrics by Example*, London: Palgrave Macmillan.
- Gülmez, A. (2015). "Türkiye'de Dış Finansman Kaynakları Ekonomik Büyüme İlişkisi: ARDL Sınır Testi Yaklaşımı", *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 11 (2), 139-152.
- Hermes, N. ve Lensink, R. (2003). "Foreign Direcet Investment, Financial Development and Economic Growth", *Journal of Development Studies*, Sayı 38, 1-42.
- Hong, L. (2014). "Does and How Does FDI Promote The Economic Growth? Evidence From Dynamic Panel Data of Prefecture City in China", *IERI Procedia*, Sayı 6, 57-62.
- Iamsiraroj, S. ve Ulubaşoğlu, M. A. (2015). "Foreign Direct Investment and Economic Growth: A Real Relationship or Wishful Thinking", *Economic Modelling*, Sayı 51, 200-213.
- Irاندoust, M. ve Ericsson, J. (2005). "Foreign aid, Domestic Savings and Growth in LDCs: An Application of Likelihood-Based Panel Cointegration", *Economic Modelling*, Sayı 22, 616-627.
- Jayaraman, T. K. ve Lau, E. (2009). "Does External Debt Lead to Economic Growth in Pacific Island Countries", *Journal of Policy Modeling*, Sayı 31, 272-288.

- Juselius, K., Moller, N. F. ve Tarp, F. (2014). "The Long-Run Impact of Foreign Aid in 36 African Countries: Insights From Multivariate Time Series Analysis", *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 76 (2), 153-184.
- Kaya, A. ve Öndeş, T. (1997). "Türkiye'de Yabancı Portföy Yatırımlarının Belirleyicileri", *İMKB Dergisi*, Sayı 52, 19-39.
- Mah, J. S. (2010). "Foreign Direct Investment Inflows and Economic Growth of China", *Journal of Policy Modeling*, Sayı 32, 155-158.
- Museru, M., Toerien, F. ve Gossel, S. (2014). "The Impact of Aid and Public Investment Volatility on Economic Growth in Sub-Saharan Africa", *World Development*, Sayı, 57, 138-147.
- Odhiambo, N. M. (2009). "Savings and Economic Growth in South Africa: A Multivariate Causality Test", *Journal of Policy Modeling*, Sayı 31, 708-718.
- Omri, A. ve Kahouli, B. (2014). "The Nexus Among Foreign Investment, Domestic Capital and Economic Growth: Empirical Evidence From The MENA Region", *Research in Economics*, Sayı 68, 257-263.
- Örnek, İ. (2008). "Yabancı Sermaye Akımlarının Yurtiçi Tasarruf ve Ekonomik Büyüme Üzerine Etkisi: Türkiye Örneği", *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 63 (2), 199-217.
- Rambaldi, A. ve Doran, H. (1996). "Testing for Granger Non-Causality in Cointegrated Systems", *University of England Working Papers in Econometric and Applied Statistics*, Sayı 88, 1-23.
- Sancak, E. ve Demirci, N. (2012). "Ulusal Tasarruflar ve Türkiye'de Sürdürülebilir Büyüme İçin Tasarrufların Önemi", *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8 (2), 159-198.
- Shirazi, N. S. ve Abdulmanap, T. A. (2005). "Export-Led Growth Hypothesis: Futher Econometric Evidence From South Asia", *The Developing Economies*, 43 (4), 472-488.
- Singh, T. (2010). "Does Domestic Savings Cause Economic Growth? A Time-Series Evidence From India", *Journal of Policy Modeling*, Sayı 32, 231-253.
- Tang, S., Selvanathan, E. A. ve Selvanathan, S. (2008). "Foreign Direct Investment, Domestic Investment and Economic Growth in China", *UNU World Institute for Development Economics Research*, Sayı 2008/19, 1-15.
- Takım, A. (2010). "Gelişmekte Olan Ülkelere Yönelik Yabancı Sermaye Hareketlerinin Makroekonomik Etkileri", *Bartın Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı 1, 39-59.
- Taş, S. ve İspiroğlu, F. (2017). Yükselen Piyasa Ekonomileri Üzerine Bir Değerlendirme, *KSÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 14 (2), 225-242.
- TCMB (2018). "Özel Sektörün Yurtdışından Sağladığı Kredi Borcu", <https://www.tcmb.gov.tr/wps/wcm/connect/e1f98e1f-bf84-4187-9297-1cb33ee4c88f/OzelSektorMetaveri.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=ROOTWORKSPACE-e1f98e1f-bf84-4187-9297-1cb33ee4c88f-ml2CRBr> (Erişim Tarihi: 01.03.2018).
- Toda, H. Y. ve Yamamoto, T. (1995). "Statistical Inference in Vector Autoregressions With Possibly Integrated Process", *Journal of Econometrics*, Sayı 66, 225-250.
- Vurur, S. ve Özen, E. (2013). Türkiye'de Mevduat Banka Kredisi ve Ekonomik Büyüme İlişkisinin İncelenmesi, *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6 (3), 117-131.

Tüketicilerin Online Alışveriş Niyetlerinin Teknoloji Kabul Modeli Bağlamında İncelenmesi

Investigation of Consumers' Online Shopping Intentions with the Context of Technology Acceptance Model

Dr. Öğr. Üyesi Özer YILMAZ¹

Özet

Günümüzde tüketim alışkanlıkları içinde önemli yeri olan online alışveriş niyet ve davranışlarının incelenmesi, işletmeler açısından giderek daha da önemli hale gelmiştir. Tüketicilerin online alışveriş kanallarındaki davranışlarını inceleyen en önemli modellerden bir tanesi de Teknoloji Kabul Modelidir. Bu model temelde algılanan fayda, algılanan kullanım kolaylığı ve online alışveriş niyeti bileşenlerinden oluşmakla birlikte, farklı bileşenlerin de modele dâhil edilmesine imkân tanımaktadır. Bu nedenle çalışmada algılanan ürün riskini de içeren genişletilmiş bir Teknoloji Kabul Modeli kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan veriler 355 kişiden kolayda örnekleme yöntemiyle toplanmıştır. Araştırmada ileri sürülen hipotezlerin test edilmesinde Kısmi En Küçük Kareler Yöntemine Dayanan Yapısal Eşitlik Modellemesinden yararlanılmıştır. Yapılan analiz sonucunda algılanan kullanım kolaylığının hem algılanan fayda hem de online alışveriş niyeti üzerinde pozitif yönlü etkisi olduğu, algılanan ürün riskinin ise algılanan fayda ve online alışveriş niyetini negatif yönde etkilediği yönünde bulgular elde edilmiştir. Çalışma sonuçları ayrıca algılanan faydanın, tüketicilerin online alışveriş niyetleri üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisi olduğunu da göstermiştir.

Anahtar Kelimeler: Online alışveriş niyeti, teknoloji kabul modeli, algılanan ürün riski, kısmi en küçük kareler, yapısal eşitlik modellemesi

Abstract

Nowadays, online shopping intentions and behaviors which have an important place in consumption habits, have become increasingly important for businesses. One of the most important models examining consumers' behavior in online shopping channels is the Technology Acceptance Model. While this model is basically composed of perceived usefulness, perceived ease of use and intention of online shopping, it also allows different components to be included in the model. For this reason, an extended Technology Acceptance Model which includes the perceived product risk was used in the study. The data used in the study were collected from 355 people by convenience sampling method. Research hypotheses have been tested with Structural Equation Modelling based on Partial Least Squares Method (PLS-SEM). According to result of the analysis, it was found that the perceived ease of use had a positive effect on both perceived usefulness and online shopping intention. Nonetheless it was found that perceived product risk had a negative impact on perceived usefulness and intention to use online shopping. The results also showed that perceived usefulness has a positive and significant effect on consumers' intention to use online shopping.

Keywords: Online shopping intention, technology acceptance model, perceived product risk, structural equation modelling, partial least squares

¹ Bandırma Onyedli Eylül Üniversitesi, Ömer Seyfettin Uygulamalı Bilimler Fakültesi, oyilmaz@bandirma.edu.tr Orcid ID: <https://orcid.org/0000-0002-8207-8682>

Giriş

Tüketicilerin ürün arama ve tercihleri ile ilgili davranışları son yirmi yılda teknolojik gelişmelerin ışığında daha karmaşık hale gelmeye başlamıştır. Tüketici davranışlarının değişiminde rol oynayan en önemli faktörlerden bir tanesi şüphesiz ki internet ve internet sayesinde hayatımıza girmiş olan online alışveriştir. Online alışveriş kavramı, “satın alma amacıyla çevrimiçi bir site ya da mağazanın kullanılması” (Jain, Goswami ve Bhutani; 2014: 65) şeklinde tanımlanmaktadır.

Online tüketici satın alma davranışlarına bakıldığında, “tüketicilerin internet üzerinden alışverişle ilgili üç temel inancıya sahip oldukları görülmektedir. Bunlar; zamandan tasarruf etmek, en uygun fiyata ulaşmak, istek ve ihtiyacı doğrultusunda kendisine en uygun ürünü bulmaktır” (İşler, Yarangümelioglu ve Gümülü, 2014: 79-80). Tüketiciler açısından online alışveriş süreci, geleneksel alışveriş sürecine benzer şekilde yürüdüğü düşünülse de; durum tam olarak böyle olmamaktadır.

Tüketiciler geleneksel alışverişten farklı olarak, online alışverişte seçmek istediği ürünü daha önce satın almış olan kullanıcıların yorumlarını değerlendirebilmekte ve yeni ürün bilgilerine daha kolay ulaşabilmektedir. Bununla birlikte tüketiciler online alışveriş sayesinde geleneksel alışverişe göre daha az zaman içerisinde ve daha düşük maliyet ile pek çok alternatifin aynı anda değerlendirilmesi ve karşılaştırılmasını da yapabilmektedir (Türker ve Özalpın Türker, 2013: 285). Ayrıca tüketiciler geleneksel alışveriş için harcanan zamanı da önemli bir sorun olarak görmekte, geniş alanlara yayılmış alışveriş merkezleri beraberinde oluşan park yeri ve ulaşım aksaklıkları tüketiciler online alışverişe yönlendirebilmektedir (Kırcova, 2005: 67).

Online alışverişin sağlamış olduğu birçok avantaja rağmen tüketiciler kimi zaman internet üzerinden alışveriş yapmaktan kaçınmakta ve geleneksel alışveriş yöntemlerine yönelebilmektedirler (Oskaybaş, Dursun ve Yener: 2014: 120). Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK)'in 2017 yılında yayınlamış olduğu “Hanehalkı Bilişim Teknolojileri Kullanım Araştırması'na” göre İnternet üzerinden kişisel kullanım amacıyla mal veya hizmet siparişi veren ya da satın alan 16-74 yaş grubundaki bireylerin oranı %24,9'dur. (TÜİK, 2017). Bu sonuca göre Türkiye’de online alışveriş davranışı göstermeyen bireylerin sayısının oldukça yüksek olduğu görülmektedir.

Tüketicilerin online satın alma kanallarını yeterince yüksek oranda kullanmamasının temelinde, geleneksel alışveriş kanallarıyla online alışveriş kanalları arasındaki üç önemli farklılığın başrolü oynadığı düşünülmektedir. Birinci olarak, online satın alma kanallarında müşteriler, ihtiyaçları olan mal ya da hizmetleri satın almak için teknoloji ile etkileşim halinde olmak zorundadırlar. Geleneksel alışverişte bulunan fiziksel mağaza atmosferinin yerini online kanallarda elektronik alışveriş ortamı ya da bir diğer ifadeyle bilgi sistemleri (information system) almaktadır (Heijden, Verhagen ve Creemers, 2003: 42). Bu durum tüketicilerin online alışverişte teknolojiden kaynaklanan sorunlar ile karşı karşıya kalmalarına neden olabilmektedir.

Geleneksel alışveriş kanallarıyla online alışveriş kanalları arasındaki ikinci önemli fark ürünlere ilişkin fiziksel kanıtlardan kaynaklanmaktadır. Özellikle duygu ve güdülere hitap eden ürünlerin pazarlanmasında yüz yüze ilişkinin ikna sürecinin büyük bir etkisi

vardır. Ayrıca online alışveriş kanallarında tüketicilerin ürüne dokunma, o ürünü deneme, o ürünün gerçek boyutlarını görme (Saydan, 2008: 389) şanslarının bulunmaması, tüketicilerin online alışveriş kanallarını kullanmasını olumsuz yönde etkilemektedir.

Tüketicilerin online alışveriş kanallarını kullanmamasının üçüncü önemli nedeni ise “güven” problemidir. Online alışveriş mağazaları tüketiciyi ikna edebilmek için, fiziksel mağazalara nazaran daha yüksek düzeyde bir güvene ihtiyaç duymaktadır. Çünkü online alışveriş kanallarında mağaza, mağaza sahipleri, ürün kalitesi ya da ödeme sistemleri ile ilgili daha fazla belirsizlik bulunabilmektedir (Heijden, Verhagen ve Creemers, 2003: 42). Ortaya çıkan bu belirsizlikler, online alışverişe duyulan güveni azaltabilmekte ve tüketicilerin geleneksel alışveriş kanallarına yönelmelerine neden olabilmektedir.

Yukarıdaki farklar göz önüne alındığında, tüketicinin “neyi, nereden, nasıl, ne zaman ve neden satın aldıklarını açıklamaya çalışan” (Akturan, 2007, 238) bir disiplin olarak ifade edilen tüketici davranışları disiplininin de kendisini teknoloji temelli teoriler ile geliştirmesini zorunlu kılmaktadır. Bu bağlamda online tüketici satın alma davranışları ile ilgili çalışmalarda teknoloji ve risk algılaması ile ilgili modellerden yararlanılmasının uygun olduğu düşünülmektedir.

Bu çalışma, “tüketicilerin online alışveriş sitelerini kullanma niyetlerinde hangi faktörler etkili olmaktadır?” sorusuna Teknoloji Kabul Modeli bağlamında cevap aramayı amaçlamaktadır. Literatürde, konu ile ilgili çalışmalar yapılmış olmasına karşın; Teknoloji Kabul Modelinde yer alan değişkenler dışındaki farklı değişkenlerin, tüketicilerin online alışveriş sitelerini kullanma niyetleri üstündeki etkisinin araştırıldığı çalışma sayısının kısıtlı olması sebebiyle, çalışma sonuçlarının alana katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

1. Teknoloji Kabul Modeli ve Online Alışveriş Niyeti Üzerindeki Etkileri

Bilgi teknolojilerinin son kullanıcılar tarafından kullanımı ve kabulü, sistemin başarılı olmasının ek yoludur (Al-Emran, Mezhuyev ve Kamaludin, 2018: 390). Bilgi teknolojilerinin bireyler/tüketiciler tarafından kullanımlarına ilişkin alanyazında birçok teori bulunmasına karşın, Teknoloji Kabul Modeli (TKM), çalışmalarda en çok kullanılan teorilerden birisi olmuştur (Amını, Ahmadinejad ve Azizi, 2011: 50; Kalyoncuoğlu, 2018: 194). Davis (1986) tarafından geliştirilen bu model, Fishbein ve Azjen’in (1975) “Planlı Davranışlar Teorisi’ni temel almakta ve bireylerin teknolojik gelişmeleri kabul etme ve kullanımlarını anlamayı ve açıklamayı amaçlamaktadır (Turan, 2008, 727). Geliştirilen ilk model 1989 yılında Davis, Bagozzi ve Warshaw tarafından bazı eklemeler yapılarak tamamlanmış (Mai, Takahashi ve Tuan; 2013: 233) ve alanyazındaki yerini almıştır.

TKM’nin geliştirilmesindeki temel amaç, dışsal değişkenlerin, inanç, tutum ve niyet gibi içsel değişkenler üzerindeki etkisinin araştırılmasıdır. Bu modelde “algılanan kullanım kolaylığı (AKK)” ve “algılanan fayda (AF)” sistem kullanımını açıklayacak en önemli iki faktör olduğu düşünülmektedir (Legris, Ingham ve Collette, 2003: 192). Bu iki faktör kullanıcıların bilgi teknolojileri sistemine yönelik inanç algılarını ölmeye yarayan değişkenlerdir (Koul ve Eydgahi, 2017: 106). Bu iki ana belirleyicinin yanında TKM’de farklı dışsal faktörlerin de kullanıcıların sistemi benimsemeleri üzerinde önemli etkileri olacağı düşünülmektedir (Kalyoncuoğlu, 2018: 197). Çünkü TKM ile ilgili ilk araştırmalar genellikle şirketlerin bilgi sistemleri üzerinde tasarlanmış ve profesyonel kullanıcılar üzerine

uygulanmıştır. Bireylerin teknoloji kullanımları noktasında profesyoneller kadar bilgi sahibi olmaması nedeniyle, ilk yıllarda kullanılan TKM modellerinin, son kullanıcıya hitap edecek şekilde değiştirilmesi gerekmektedir. Bu nedenle modelin insani ve sosyal faktörleri de içerecek şekilde yeni değişkenler eklenerek geliştirilmesi önerilmektedir (Uğur ve Türkmen, 2014). TKM modelinde yer alan değişkenlere yenilerinin eklenmesiyle oluşturulan bu modellere genişletilmiş-TKM ismi verilmektedir (Yılmaz ve Tümtürk, 2015: 359-360).

Nitekim bankacılık, turizm, teknolojik ürünler, online devlet hizmetleri gibi birçok farklı sektör için yapılan çalışmalarda (Pavlou, 2003; Shih, 2004; Wu ve Chen, 2005; Chiu et al, 2009; Su, Wang ve Hsu, 2012; Rodríguez ve Trujillo, 2014; Yılmaz, 2015; Yılmaz ve Tümtürk, 2015; Biucky, Abdolvand ve Harandi, 2017; Sathitwiriawong ve Phuttaraksa, 2018) TKM'in kapsamı genişletilerek, online alışverişler için daha uygun hale getirilmeye çalışılmıştır.

TKM'ye ilişkin teorik arka plan ve ilgili çalışmalar ışığında çalışmada beş hipotez ileri sürülmektedir. Çalışmada ileri sürülen hipotezler ve gerekçeleri aşağıda açıklanmaya çalışılmaktadır.

1.1. Algılanan Kullanım Kolaylığı

Çalışmanın önceki bölümünde belirtildiği üzere Teknoloji Kabul Modelinin temel bileşenlerinden bir tanesi “kişilerin belirli bir sistemi kullanırken fiziksel ya da zihinsel bir çaba gerektirmeyeceğine olan inancının derecesi (Park, Roman, Lee ve Chung, 2009: 198)” şeklinde tanımlanan algılanan kullanım kolaylığı (AKK)'dır. Algılanan kullanım kolaylığı, kullanıcıların bir teknolojinin kullanımına ilişkin gerçekleştirilen çabaları değerlendirmesi (Öztürk, Bilgihan, Nusair ve Okumus, 2016: 1352) ile ilgili bir kavramdır. Davranışsal karar verme teorisine göre bireyler, davranışlarındaki çabayı en aza indirme isteği ve eğilimi içeresindedirler (Akour, Alshare, Miller ve Dwairi, 2006: 93). Bu nedenle eğer tüm şartların eşit olduğu durumda, algılanan kullanım kolaylığı yüksek olan bir sitemin, kullanıcılar tarafından kabul edilmesinin daha kolay olacağı (Davis, 1989: 320) ileri sürülmektedir.

Birçok çalışmada (Moon ve Kim, 2001, Shen, 2012; Göçer ve Vural, 2017; Biucky, Abdolvand ve Harandi, 2017; Natarajan Balasubramanian ve Kasilingam, 2017) algılanan kullanım kolaylığı (AKK)'nın, algılanan faydayı (AF) etkilediği yönünde kanıtlara ulaşılmıştır. Bununla birlikte, AKK'nun tüketicilerin satın alma niyetleri üzerinde de doğrudan ya da AF üzerinden dolaylı etkisi olduğu yapılan çalışmalar sonucunda tespit edilmiştir (Choi ve Chung, 2013: 620, Biucky, Abdolvand ve Harandi, 2017: 138). Bu bilgiler doğrultusunda çalışmamızda öne sürülen ilk iki hipotez şu şekildedir:

H1- Algılanan Kullanım Kolaylığı, tüketicilerin algıladığı faydayı pozitif yönde etkilemektedir.

H2- Algılanan Kullanım Kolaylığı, tüketicilerin online alışveriş niyetlerini pozitif yönde etkilemektedir.

1.2. Algılanan Risk

Tüketiciler bir ürünü satın almayı planladıklarında, satın alma işlemi sonucunda planladıkları tüm satın alma hedeflerine ulaşamayacaklarından korktuklarından, harekete geçmede çekince duyarlar. “Tüketicilerin bir mal ya da hizmet satın almaya ilişkin duydukları belirsizlik ve olumsuz sonuçlara ilişkin algıları” (Ko, Jung, Kim ve Shim, 2004: 21) şeklinde tanımlanan bu çekinceye “algılanan risk” denilmektedir. Algılanan risk, Bauer’ın tüketicilerin risk altındaki davranışlarını inceleyen 1960 yılındaki çalışmasından beri önemli bir caydırıcı olarak görülmektedir (Yapp, Balakrishna, Yeap ve Ganesan, 2018: 111).

E-ticarette taraflar arasında yüz yüze iletişim kurulmadığından dolayı, alışverişte online kanalların kullanılması tüketiciler açısından, geleneksel alışveriş kanallarına nazaran daha fazla risk içerebilmektedir (Li: 2013: 100). Bu nedenle tüketicilerin internet üzerinden alışveriş kararlarında yüksek düzeyde risk algılamaları olağandır.

Algılanan risk kavramı, pazarlama literatüründe farklı şekillerde sınıflandırılmıştır (Ling vd, 2011: 169). Nitekim geçmiş yıllarda yapılan çalışmalarda (Lu, Hsu ve Hsu 2005, Kim Ferrin ve Rao, 2008; Martins, Oliveria ve Popovic, 2014, Biucky, Abdolvand ve Harandi, 2017) farklı risk algılarının (finansal risk, ürün riski, uygunluk riski, teslimat riski, zaman riski, gizlilik riski, psikolojik risk gibi) tüketicilerin online satın alma niyetleri üzerinde negatif etkileri olduğu yönünde bulgulara ulaşılmıştır. Benzer şekilde tüketicilerin risk algısının, algılanan fayda (AF) üzerinde negatif yönde etkili olduğu da bazı çalışma sonuçları doğrultusunda (Lu, Hsu ve Hsu 2005; Lee, 2009; Biucky, Abdolvand ve Harandi, 2017) tespit edilmiştir. Bu risk algılarının hepsinin modele dâhil edilmesi zaman ve maliyet kısıtlarından dolayı mümkün olmadığından, çalışmada sadece ürün risk algısı kullanılması düşünülmektedir. Bu bağlamda çalışmada ileri sürülen üçüncü ve dördüncü hipotez şu şekildedir:

H3- Algılanan ürün riski, tüketicilerin algıladığı faydayı negatif yönde etkilemektedir.

H4- Algılanan ürün riski, tüketicilerin online alışveriş niyetlerini negatif yönde etkilemektedir.

1.3. Algılanan Fayda

Teknoloji Kabul Modelinin bir diğer önemli bileşeni de “algılanan fayda (AF)” tır. Algılanan fayda, “kişilerin belirli bir sistemi kullanarak yaptıkları işteki performanslarının geliştireceği konusunda sahip oldukları eğilimin derecesi” (Herrero ve Martín, 2012: 1179) olarak tanımlanmaktadır. İnsanlar, bir işi daha iyi yapmalarına yardımcı olacağını düşünürse bir sistemi kullanacaklardır (Muslichah, 2018, 22). Bu nedenle tüketicilerin bir sistemle ilgili algıladıkları fayda düzeylerinin, online alışveriş teknolojisini kullanma niyetleri üzerinde önemli ölçüde etkisinin olması beklenmektedir. Nitekim Algılanan Faydanın, Online Alışveriş Niyeti üzerinde doğrudan ya da dolaylı etkisi olduğunu destekleyen birçok ampirik çalışma (Yi ve Hwang, 2003; Pavlou, 2003; Park, Roman, Lee ve Chung, 2009; Nunkoo, Juwaheer ve Rambhunjun; 2013; Biucky, Abdolvand ve Harandi, 2017) bulunmaktadır.

Ayrıca Teo'da (2011) çalışmasında, kullanıcıların teknolojiyi benimseme niyetlerini etkileyen en önemli değişkenin algılanan fayda olduğunu ileri sürmüştür.

Bu bilgiler doğrultusunda çalışmada ileri sürülen beşinci hipotez şu şekildedir:

H5- Algılanan fayda, tüketicilerin online alışveriş niyetlerini pozitif yönde etkilemektedir.

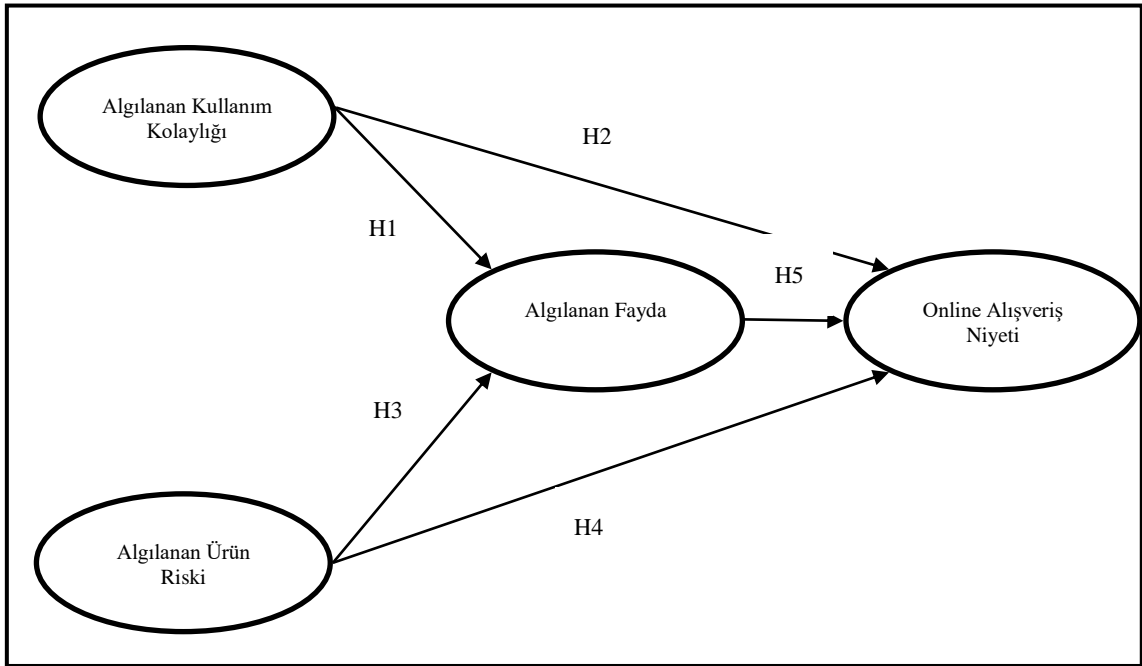
2. Araştırmanın Yöntemi

Çalışmanın bu başlığında, araştırma amacı ve modeli, ana kütle, örneklem ve veri toplama tekniği ile veri toplama süreci hakkında bilgi verilecektir

2.1. Araştırma Amacı ve Modeli

Araştırmanın temel amacı, tüketicilerin online alışveriş niyetleri üstünde etkili olan faktörlerin, Teknoloji Kabul Modeli (TKM) temelinde incelenmesidir. Araştırma amaçları doğrultusunda geliştirilen ve bir önceki başlıkta gerekçelendirilen hipotezler doğrultusunda oluşturulan araştırma modeli Şekil 1'de gösterilmektedir.

Şekil 1. Araştırma modeli



2.2. Örneklem ve Veri Toplama Süreci

Araştırmanın ana kütesini, internet üzerinden alışveriş yapmış ya da yapma niyeti olan bireyler oluşturmaktadır. Ana kütle sayısının belli olmaması sebebiyle araştırmada

gerekli örnekleme ulaşmak için olasılığa dayalı olmayan örnekleme yöntemlerinden kolayda örnekleme yöntemine başvurulmasına karar verilmiştir.

Araştırma verilerinin toplanmasında anket tekniği kullanılmıştır. Araştırma için oluşturulan anket formu iki ana bölümden oluşmaktadır. Anket formunun ilk bölümü, araştırma hipotezlerinin test edilmesi için Tablo 1'deki kaynaklardan yararlanarak hazırlanmış 14 adet Likert tipi sorudan oluşmaktadır. Anket formunun ikinci bölümü ise, katılımcılara ait tanımlayıcı bilgileri elde etmek için hazırlanmış çoktan seçmeli ve açık uçlu 5 adet soruyu içermektedir.

Tablo 1. Araştırma ölçekleri

Ölçek	Soru Sayısı	Yararlanılan Kaynak
Algılanan Fayda	5	Noh, Lee, Kim ve Garrison, 2013
Algılanan Kullanım Kolaylığı	4	
Online Alışveriş Niyeti	2	
Algılanan Ürün Riski	3	Moshrefjavadi, Dolatabadi, Nourbakhsh, Poursaeedi ve Asadollahi 2012

Tablo 1'de görüldüğü üzere, araştırmada kullanılan ölçekler yabancı dildeki kaynaklardan uyarlanmıştır. Her ne kadar daha önce bu ölçeklere ilişkin geçerlilik-güvenilirlik çalışmaları yapılmış olsa da, çevirisi yapılmış ölçeğin güvenilir, geçerli ve İngilizce dilindeki orijinali ile uygun olup olmadığını anlamak için uygulanan değişik yöntemler ve atılması gereken adımlar bulunmaktadır.

Ölçek çevirilerinde en çok kullanılan yaklaşımlardan biri geleneksel yaklaşımdır. "Bu yaklaşım üç ana unsur içermektedir. Bunlardan birincisi, ölçeğin orijinal dilden hedef kitlenin diline çevrilmesidir. Daha sonra çevrilen bu ölçeğin tekrar orijinal dile geri çevrilmesi ve son olarak iki çeviri arasındaki eşitliğin her iki dili de konuşan örneklem üzerinde denenmesi ve sınanması gelmektedir" (Hançer, 2003: 49-50).

Çeviri geçerlilik ve güvenilirliğini sağlamak için öncelikli olarak Tablo 1'de yer alan ölçekler, Doktorası İngiliz Dili alanında olan bir dil uzmanı tarafından Türkçeye çevrilmiştir. Daha sonra çevirisi yapılan Türkçe metin profesyonel bir çevirmen tarafından orijinal diline geri çevrilmiş ve yapılan karşılaştırma sonucunda iki metin arasında anlamsal bir farklılık bulunamamıştır. Bu aşamadan sonra oluşturulan Türkçe ve İngilizce metin bir İngilizce dil uzmanı tarafından tekrardan incelenerek, uygunluğu onaylanmıştır.

Ölçek geçerliliği ile ilgili çalışmalar tamamlandıktan sonra hazırlanan anket formu 23-28 Eylül 2018'de Balıkesir il merkezinde anketörler yardımıyla uygulanmıştır. Uygulama sonucunda değerlendirmeye uygun 355 adet anket elde edilmiştir ve veri girişlerinin tamamlanmasından sonra analize dâhil edilmiştir.

3. Bulgular

Araştırmaya katılanlara ilişkin tanımlayıcı bilgiler (cinsiyet, yaş, medeni durum, aylık hane geliri vb.) Tablo 2’de gösterilmektedir.

Tablo 2. Katılımcılara İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Cinsiyet	Sayı	Yüzde	Aylık Hane Geliri	Sayı	Yüzde
Erkek	168	47,3	1600TL ve altı	57	16,1
Kadın	187	52,7	1601-2500 TL arası	86	24,2
Medeni Durum	Sayı	Yüzde	2501-3500 TL arası	53	14,9
Evli	171	48,2	3501-4500 TL arası	117	33,0
Bekâr	177	49,9	4501 TL ve üstü	42	11,8
Cevapsız	7	1,9	Aylık İnternet Alışveriş	Sayı	Yüzde
Yaş	Sayı	Yüzde	Hiç	68	19,2
18-20 arası	17	4,8	1	53	14,9
21-25 arası	85	23,9	2	66	18,6
25-30 arası	124	34,9	3	55	15,5
30-40 arası	66	18,6	4	56	15,8
41-50 arası	54	15,2	5 ve üstü	53	14,9
51 ve üstü	9	2,5	Cevapsız	4	1,1

Tablo 2 incelendiğinde, araştırmaya katılan katılımcıların cinsiyet ve medeni durum açısından birbirine yakın sayılarda olduğu görülmektedir. Yaş açısından incelendiğinde ise araştırmaya en çok katılan yaş grubunun 25-30 yaş arasındakiler (124 kişi) olduğu anlaşılmaktadır. Aylık hane gelirine göre katılımcılar incelendiğinde ise ilk sırada 3501-4500 TL arası geliri olan katılımcı grubunun (117 kişi) olduğu, son sırada ise 4501 TL ve üstü gelire sahip olan grubun yer aldığı (42 kişi) görülmektedir. Araştırmaya katılanların aylık ortalama internetten alışveriş sayıları ise birbirine yakın şekilde gruplanmaktadır.

Araştırmada ilgili ifadelerin yapıları uygunluğunu, yapı geçerliliğini ve hipotez testlerini eş zamanlı ölçmek için “Kısmi En Küçük Kareler Yöntemine Dayalı (PLS) Yapısal Eşitlik Modellemesine” başvurulmuştur. “Yapısal eşitlik modellemesi yöntemiyle analiz edilen bir model, geleneksel regresyon analizi yöntemleriyle de yapılabirse de, regresyon analizlerinde her bir ilişki için bir regresyon analizine gerek duyulurken, yapısal eşitlik ile yapılan analizlerde, değişkenler arasında belirlenen tüm ilişkiler tek bir analizle ortaya konmakta, ayrıca ek olarak yol analizinde ölçmeden kaynaklanan hata miktarı elimine edilebilmektedir (Dursun ve Kocagöz, 2010: 2)”. Bu nedenle, özellikle birden fazla yapıyı ve hipotezi test etmek için yapısal eşitlik modellemesine başvurmanın, doğru sonuca ulaşma noktasında gerekli olduğu ifade edilebilir.

World (1974, 1980, 1982) tarafından geliştirilen PLS tekniği, endojen yapıların açıklanan varyansını maksimize etmeye çalışan yenilemeli (iterative) bir yapısal eşitlik tekniğidir. Bu teknik kovaryans temelli yapısal eşitlik modellemesi (CB-SEM)’nin aksine çoklu regresyon analizine benzer şekilde çalışmaktadır. Bu nedenle özellikle keşifsel araştırmalar açısından PLS-SEM değerli hale gelmektedir (Hair Jr, Sarstedt, Hopkins ve Kuppelwieser, 2014: 107). PLS yönteminin veri dağılımı ve örneklem büyüklüğü noktasında hiçbir varsayımı bulunmamaktadır. Bununla birlikte Afthanorhan (2013) çalışmasında PLS

temelli yapısal eşitlik modellemesi ile kovaryans temelli geleneksel yapısal eşitlik modellemelerini (CB-SEM) karşılaştırmış ve PLS temelli yapısal eşitlik modellemesinin, özellikle doğrulayıcı faktör analizi aşamasında daha güvenilir ve geçerli sonuçlar verdiğini bulmuştur. Çalışmada ayrıca PLS temelli yapısal eşitlik modellemesinin yakınsaklık ve ayırma geçerliliği noktasında da daha doğru sonuçlar verdiği yönünde bulgular elde edilmiştir. Benzer olarak Hair Jr. vd. (2017) çalışmalarında, PLS yönteminin özellikle yakınsaklık geçerliliği ve güvenilirlik noktasında kovaryans temelli geleneksel yapısal eşitlik modellemelerine (CB-SEM) göre daha yüksek değerler verdiğini ifade etmişlerdir

Yapılan ön incelemede, araştırma örnekleminin hem ifade bazında hem de çoklu olarak normal dağılıma (çoklu normallik) uygun olmadığı görülmüştür. Bununla birlikte normal dağılım göstermeyen bir veri setinde, yapılara ilişkin geçerlilik ve güvenilirlik noktasında PLS'nin daha geçerli ve güvenilir sonuçlar verdiğini de dikkate alındığında; araştırmada doğru sonuçlara ulaşabilmek için bu yöntemin kullanılmasına karar verilmiştir.

PLS-SEM analizi temelde iki aşamadan oluşmaktadır. Birinci aşamada ölçüm modeli değerlendirilmektedir. Ölçüm modeli, her bir yapının ilgili ifadelerle nasıl ölçüldüğünü açıklayan modeldir. Bu aşamada yapılara ait gözlenen değişkenler bütün olarak analize alınmakta ve elde edilen yük değerleri, yapı güvenilirliği, iç tutarlılık ve ayırt edici geçerlilik tespit edilmektedir. Analizin ikinci aşamada ise; gizil değişkenlerin birbirleriyle nasıl bağlantılı olduklarını göstermek için kullanılan yapısal model test edilir (Alshibly, 2015: 67). Bu aşamada hipotezlerin tümü tek seferde analiz edilerek sonuca ulaşılabilir.

Yukarıdaki bilgiler ışığında, ilgili hipotez testlerinden önce, kurulan ölçüm modeli SmartPLS 2.0 M3 paket programı yardımıyla doğrulayıcı faktör analizine tabi tutulmuştur. Analiz sonucunda elde edilen; ifadelerin ilgili yapılarla olan yük değerleri, yapı geçerliliklerini gösteren açıklanan ortalama varyans (AVE) katsayıları ve yapılara ilişkin güvenilirlik değerleri Tablo 3'te gösterilmektedir.

Tablo 3 incelendiğinde tüm ifadelerle ilişkin yük değerlerinin 0,6'nın üstünde olduğu görülmektedir. Ayrıca PLS modelinde yapı için kullanılan ve minimum 0,50 ve üstünde olması istenilen (Hair vd., 2010) Ortalama Açıklanan Varyans (AVE) değerlerinin de ilgili şartı sağladığı görülmektedir.

Tablo 3. Ölçüm Modeli Sonuçları

Yapı / Kısaltma	İfade	Yük Değeri	AVE	Güvenilirlik Değerleri	
				Bileşik Güvenilirlik (CR)	C. Alpha (α)
Algılanan Fayda (AF)	AF1 İnternetteki alışveriş sitelerini kullanmak, işlerimi daha hızlı yapabilmemi sağlayabilmektedir	0,776	0,53	0,85	0,78
	AF2 İnternetteki alışveriş sitelerini kullanmak verimliliğimi arttırmaktadır	0,735			
	AF3 İnternetteki alışveriş sitelerini kullandığı buluyorum	0,786			
	AF4 İnternetteki alışveriş sitelerini kullanmak, alışveriş deneyimimi geliştirmektedir	0,678			
	AF5 İnternetteki alışveriş sitelerini kullanmak, alışveriş deneyimimi arttırmaktadır	0,667			
Algılanan Kullanım Kolaylığı	AKK1 İnternetteki alışveriş sitelerinde, istediğim şeyleri kolay bulurum	0,837	0,69	0,90	0,85
	AKK2 İnternetteki alışveriş sitelerinin kullanımı	0,894			

(AKK)	kolaydır				
	AKK3 İnternetteki alışveriş sitelerini kullanmayı öğrenmek benim için kolaydır	0,870			
	AKK4 İnternetteki alışveriş siteleriyle etkileşim açık ve anlaşılabilir.	0,704			
Algılanan Ürün Riski (AÜR)	AÜR1 İnternet alışverişiyle sipariş ettiğim ürünler elime ulaşmayabilir	0,846	0,69	0,87	0,78
	AÜR2 İnternet alışverişiyle elime bozu ürünler gelebilir	0,836			
	AÜR3 İnternetteki ürünlerin kalitesini değerlendirmek zordur	0,815			
Online Alışveriş Niyeti (OAN)	ItU1 Düşük fiyatlar bulmak için internetteki alışveriş sitelerini kullanma niyetim vardır	0,889	0,79	0,88	0,73
	ItU2 İ Alışveriş yapmak için internetteki alışveriş sitelerini kullanma niyetim vardır	0,885			

Analiz Yöntemi: Factor Weighting Scheme, Maximum Iterations: 300

Bununla birlikte Fornell ve Larcker (1981) yapıların ayırışma geçerliliğinin sağlanabilmesi için AVE değerlerinin 0,50'nin üstünde olması ve AVE değerlerinin kareköklerinin, gizil yapılar arasındaki korelasyon değerlerinden daha yüksek olmasının da gerektiğini ifade etmişlerdir. Yapılan analiz sonucunda tüm AVE değerlerinin kareköklerinin, gizil yapılar arasındaki korelasyon değerlerinden yüksek olduğu ve bu nedenle ölçüm modelinin ayırışma geçerliliğini de sağladığı anlaşılmaktadır.

Ölçüm modelinin geçerliliğinin tespitinde kullanılan bir diğer geçerlilik türü de yakınsaklık geçerliliğidir. Modelin Yakınsak geçerliliğini sağlayabilmesi için “ölçeğe ilişkin tüm CR değerlerinin AVE değerlerinden büyük olması ve AVE değerinin de 0,5'ten büyük olması beklenmektedir (Yaşlıoğlu, 2017: 82)”. Tablo'da görüleceği üzere yapılara ilişkin tüm AVE değerleri 0,50'nin üstündedir ve tüm CR değerleri AVE değerlerinden büyüktür. Bu nedenle modelin yakınsaklık geçerliliğini sağladığı da görülmektedir. Bununla birlikte yapıların geçerli olmaları, güvenilir oldukları anlamına gelmemektedir. PLS'ye dayalı yapısal eşitlik modellemesinde ölçek güvenilirlikleri için Cronbach's Alpha katsayısının yerine Bileşik Güvenilirlik (CR) değerinin kullanılması önerilmektedir. CR değerinin 0,70'in üstünde ve 0,95'in altında olduğu durumlarda yapı güvenilir kabul edilmektedir (Ringle, Mitchell, Sarstedt ve Gudergan, 2018). Tablo 3'te görüldüğü üzere modelimize ilişkin tüm yapılara ait Composite Reliability (CR) değerleri bu şartı sağlamaktadır. Ayrıca Cronbach's Alpha değerleri de yapıların iç-tutarlılık değerlerinin yüksek olduğunu ($\alpha > 0,70$) göstermektedir. Dolayısıyla modelde yer alan tüm yapılar, istenilen güvenilirlik değerlerini sağlamaktadır.

Bu sonuçlara göre ölçüm modeli, yapısal model testi için gerekli olan tüm şartları sağlamaktadır. Bu nedenle çalışmada PLS-SEM analizinde ikinci aşamayı oluşturan yapısal model ile hipotez testleri gerçekleştirilmiş ve elde edilen sonuçlar tablo 4'te sunulmuştur.

Tablo 4. Yapısal model sonuçları

Hipotez No	İlişki	Ortalama	Std. Sap.	Katsayı	t	Sonuç
H1	AKK → AF	0,2371	0,1070	0,229	3,0834	Hipotez Kabul
H2	AKK → OAN	0,3151	0,0968	0,252	3,3513	Hipotez Kabul
H3	AÜR → AF	0,2952	0,0996	-0,293	4,0334	Hipotez Kabul
H4	AÜR → OAN	0,2971	0,0954	-0,231	3,4133	Hipotez Kabul
H5	AF → OAN	0,3151	0,1142	0,242	3,0868	Hipotez Kabul

Analiz Yöntemi: Path Weighting Scheme, Bootstrapping Samples: 1000

Tablo 4 incelendiğinde, araştırma modelinde ileri sürülen tüm hipotezlerin desteklendiği anlaşılmaktadır ($t > 1,96$) Bu sonuca göre algılanan kullanım kolaylığının (AKK) tüketicilerin algılanan faydaları (AF) ve online alışveriş niyetleri (OAN) üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisi bulunmaktadır. İlgili katsayılar incelendiğinde, algılanan kullanım kolaylığında (AKK) meydana gelecek 1 birimlik artışın, tüketicilerin fayda algılarını 0,299 ve online alışveriş niyetlerini ise 0,252 birim arttırdığı görülmektedir.

Tüketiciler tarafından algılanan ürün riskinin (AÜR) ise, algılanan fayda (AF) ve online alışveriş niyetleri (OAN) üzerindeki etkilerinin negatif olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre tüketicilerin ürün risk algılarında bir birimlik artış meydana geldiğinde, fayda algıları 0,293 birim ve online alışveriş niyetleri ise 0,231 birim azalış göstermektedir.

Araştırmanın son hipotezi (H5) değerlendirildiğinde ise, tüketicilerin online alışveriş sitelerinin fayda algılarında (AF) 1 birimlik artış meydana geldiğinde, online alışveriş sitelerini kullanım niyetlerinin (OAN) 0,242 birim arttığı görülmektedir.

Sonuç ve Öneriler

İnternet günümüzde insan hayatının her alanında olduğu gibi, tüketicilerin mal ve hizmet satın alma davranışlarında köklü değişiklikler meydana getirmiştir. İnternet sayesinde tüketiciler geleneksel alışverişe göre daha az zaman içerisinde ve daha düşük maliyetle alışveriş yapabilmektedirler. Bununla birlikte, tüketicilerin bilgi teknolojilerini kullanmada yaşadıkları zorluklar, internet ortamına karşı duyulan şüpheler ve ürünleri fiziki olarak görememe gibi sorunlar yüzünden tüketiciler online alışveriş kanallarını kullanmaktan kaçabilmektedirler.

Bu çalışmada, tüketicilerin online alışveriş kanallarını kullanma niyetlerinin tespitinde online alışveriş sitelerinin algılanan kullanım kolaylığı, algılanan faydaları ile internette satın alınması düşünülen ürüne ilişkin algılanan ürün risklerinin ne kadar etkili olduğu Teknoloji Kabul Modeli çerçevesinde incelenmiştir. Çalışmada elde edilen önemli sonuçlar şu şekildedir:

- Tüketicilerin online alışveriş sitelerine ilişkin algılanan kullanım kolaylığının, algıladıkları fayda ile online alışveriş niyetleri üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisi bulunmaktadır. Online alışveriş sitelerinin algılanan kullanım kolaylıklarının (AKK) artırılması ile tüketicilerin bu web sayfalarını hem daha faydalı

algılayacakları hem de bu sitelerden daha fazla satın alma niyetine sahip olacakları anlaşılmaktadır. Elde edilen bu sonuçlar önceki çalışmalar ile de (Moon ve Kim, 2001; Shen, 2012; Choi ve Chung, 2013; Biucky, Abdolvand ve Harandi, 2017 Göçer ve Vural, 2017) benzerlik göstermektedir.

- Çalışmada elde edilen bir diğer önemli sonuç ise, tüketicilerin online alışveriş sitelerine ilişkin algılanan faydanın, online alışveriş niyetleri üzerinde, algılanan kullanım kolaylığının gösterdiği etkiye yakın derecede etkisi olduğudur. Tüketicilerin online alışveriş sitelerine ilişkin fayda algıları arttıkça, online olarak alışveriş yapma niyetleri de artmaktadır. Literatürde yapılan birçok çalışmada (Yi ve Hwang, 2003; Pavlou, 2003; Park, Roman, Lee ve Chung, 2009; Nunkoo, Juwaheer ve Rambhunjun; 2013; Biucky, Abdolvand ve Harandi, 2017) çalışmanın sonuçlarına benzer sonuçlara ulaşıldığı görülmüştür.
- Çalışmada elde edilen son önemli sonuç da, tüketicilerin online alışveriş sitelerindeki ürünlere ilişkin algıladıkları ürün risklerinin artması durumunda, hem o siteye ilişkin algıladıkları faydanın hem de online alışveriş yapma niyetlerinin azaldığıdır. Lu, Hsu ve Hsu, (2005) çalışmalarında algılanan riskin hem algılanan faydayı hem de satın almaya ilişkin tutumu negatif yönde etkilediğine yönelik bulgular elde etmişlerdir. Benzer olarak Biucky, Abdolvand ve Harandi (2017) çalışmalarında, ürün riskinin de içinde bulunduğu “algılanan risk” in hem algılanan faydayı hem de kullanım niyetini negatif yönde etkilediğine ilişkin sonuçlara ulaşmışlardır. Dolayısıyla araştırma sonucunda elde edilen bulguların, bu sonuçları destekler nitelikte olduğu düşünülmektedir.

Elde edilen bu sonuçlar, online alışveriş kanallarından satış yapmak isteyen işletmeler için önem arz etmektedir. Kullanılan web sayfasının tüketiciler tarafından kolay kullanılabilir olması ve risksiz görülmesi ile hem tüketicilerin online alışveriş niyetlerinin hem de bu web sayfasına ilişkin algılanan faydanın da da artacağı unutulmamalıdır. İşletmelerin bu nedenle kolay kullanılabilen satış sayfaları hazırlamaları ve bu sayfalara ilişkin tüketici güveni kazanmaya yönelik stratejiler geliştirilmesi önerilmektedir.

Son olarak, araştırmada elde edilen sonuçların belirli kısıtlar altında değerlendirilmesi gerektiği unutulmamalıdır. Bu kısıtlardan ilki, veri toplamada kolayda örneklemeden yararlanılmasıdır. Anakütle sayısının belirlenmesinin mümkün olmaması ve araştırma sırasındaki zaman ve maliyet kısıtlarından dolayı, çalışmada kolayda örnekleme tercih edilmiştir. Bundan sonraki çalışmalarda farklı veri toplama tekniklerinin kullanılmasının araştırma sonuçlarının güvenilirliğini arttıracakları düşünülmektedir.

Çalışmanın ikinci kısıtı da, araştırmanın sadece tek bir risk algısı (AÜR) üzerine odaklanmasıdır. Literatürde tüketicilerin online alışveriş niyetlerinde farklı risklerin (finansal risk, ürün riski, uygunluk riski, teslimat riski, zaman riski gibi) etkili olduğu ifade edilmiştir. Bahsi geçen risklerin hepsinin araştırma modeline dâhil edilmesi ise hem veri toplama sürecini uzatacağından hem de kurulan modelin uyumunu negatif yönde etkileyeceğinden mümkün olmamıştır. İleriki çalışmalar da farklı risk türlerinin modele dâhil edilmesi önerilmektedir. Çalışmanın son kısıtını ise analiz yöntemi olarak PLS tahminicisinin tercih edilmesi oluşturmaktadır. İlerideki çalışmalarda benzer modellerin parametrik tahminciler ile (örneğin Maksimum Benzerlik vb.) test edilmesinin, model geçerliliğini arttırıcı nitelikte olacağı düşünülmektedir.

Kaynakça

- Afthanorhan, W. M. A. B. W. (2013). "A comparison of partial least square structural equation modeling (PLS-SEM) and covariance based structural equation modeling (CB-SEM) for confirmatory factor analysis". *International Journal of Engineering Science and Innovative Technology*, 2(5), 198-205.
- Akour, I., Alshare, K., Miller, D. ve Dwairi, M. (2006). "An exploratory analysis of culture, perceived ease of use, perceived usefulness, and internet acceptance: The case of Jordan". *Journal of Internet Commerce*, 5(3), 83-108.
- Akturan, U., (2007). "Tüketici davranışlarına yönelik araştırmalarda alternatif bir teknik: Etnografik araştırma", *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6 (11), 237-252.
- Al-Emran, M., Mezhuyev, V., ve Kamaludin, A. (2018). "Technology acceptance model in M-learning context: A systematic review". *Computers & Education*.
- Alshibly, H. H. (2015). "Investigating decision support system (DSS) success: A partial least squares structural equation modeling approach". *Journal of Business Studies Quarterly*, 6 (4), 56.
- Amini, M. T., Ahmadinejad, M., ve Azizi, M. J. (2011). "Adoption of Internet banking by Iranian customer: An empirical investigation". *The International Journal of Management Science and Information Technology (IJMSIT)*, 1 (1), 47-64.
- Biucky, S. T., Abdolvand, N. ve Harandi, S. R. (2017). "The effects of perceived risk on social commerce adoption based on TAM Model". *International Journal of Electronic Commerce Studies*, 8 (2), 173-196.
- Chiu, C. M., Lin, H. Y., Sun, S. Y., ve Hsu, M. H. (2009). "Understanding customers' loyalty intentions towards online shopping: An integration of technology acceptance model and fairness theory". *Behaviour & Information Technology*, 28 (4), 347-360.
- Choi, G., ve Chung, H. (2013). "Applying the technology acceptance model to social networking sites (SNS): Impact of subjective norm and social capital on the acceptance of SNS". *International Journal of Human-Computer Interaction*, 29(10), 619-628.
- Davis, F. D. (1986). "A technology acceptance model for empirically testing new end-user information systems: theory and results". Massachusetts Institute of Technology, Boston: Unpublished Doctoral Dissertation.
- Davis, F. D. (1989). "Perceived usefulness, perceived ease of use, and user acceptance of information technology". *MIS quarterly*, 319-340.
- Dursun, Y., ve Kocagöz, E. (2010). "Yapısal eşitlik modellemesi ve regresyon: karşılaştırmalı bir analiz". *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (35), 1-17.
- Fishbein, M., ve Azjen, I., (1975) "Belief, attitude, intention and behavior". Reading, MA: Addison – Wesley.
- Fornell, C., ve Larcker, D. F. (1981). "Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error". *Journal of Marketing Research* 18 (1), 39-50.
- Göçer, A., ve Vural, C. A. (2017). "Sosyal pazarlamada teknoloji kabulü: hayırseverlik davranışları üzerine bir inceleme". *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1-23.
- Hair Jr, J. F., Matthews, L. M., Matthews, R. L., ve Sarstedt, M. (2017). "PLS-SEM or CB-SEM: updated guidelines on which method to use". *International Journal of Multivariate Data Analysis*, 1(2), 107-123.
- Hançer, M. (2003). "Ölçeklerin yazım dilinden başka bir

- dile çevirileri ve kullanılan değişik yaklaşımlar”. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 6 (10), 47-61.
- Hair Jr, J., Sarstedt, M., Hopkins, L. ve. Kuppelwieser, V.G. (2014) "Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): An emerging tool in business research", *European Business Review*, 26 (2), 106-121, <https://doi.org/10.1108/EBR-10-2013-0128>
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., ve Black, W. C. (2010). “Multivariate data analysis” (7th ed.). ISBN-13: 978-0138132637 Pearson Education Press.
- Heijden, H., Verhagen, T., ve Creemers, M. (2003). “Understanding online purchase intentions: contributions from technology and trust perspectives”. *European Journal of Information Systems*, 12(1), 41-48.
- Herrero, Á., ve San Martín, H. (2012). “Developing and testing a global model to explain the adoption of websites by users in rural tourism accommodations”. *International Journal of Hospitality Management*, 31 (4), 1178-1186.
- İşler, D. B., Yarangümelioğlu, D., ve Gümülü, E. (2014). “Online tüketici satın alma davranışlarını etkileyen faktörlere yönelik bir durum değerlendirmesi: Isparta ilinde bir uygulama”. *Journal of Alanya Faculty of Business/Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 6 (3), 77-94.
- Jain, D., Goswami, S., ve Bhutani, S. (2014). “Consumer behavior towards online shopping: an empirical study from Delhi”. *IOSR Journal of Business and Management*, 16 (9), 65-72.
- Kalyoncuoğlu, S. (2018). “Tüketicilerin online alışverişlerindeki sanal kart kullanımlarının teknoloji kabul modeli ile incelenmesi”. *Afyon Kocatepe University Journal of Social Sciences*, 20 (2), 193-213.
- Kırcova, İ. (2005). “İnternette Pazarlama”. Beta Basım Yayın Dağıtım, İstanbul.
- Kim, D. J., Ferrin, D. L., ve Rao, H. R. (2008). “A trust-based consumer decision-making model in electronic commerce: The role of trust, perceived risk, and their antecedents”. *Decision Support Systems*, 44 (2), 544-564.
- Ko, H., Jung, J., Kim, J., ve Shim, S. W. (2004). “Cross-cultural differences in perceived risk of online shopping”. *Journal of Interactive Advertising*, 4 (2), 20-29.
- Koul, S., ve Eydgahi, A. (2017). “A systematic review of technology adoption frameworks and their applications”. *Journal of Technology Management & Innovation*, 12(4), 106-113.
- Lee, M. C. (2009). “Factors influencing the adoption of internet banking: An integration of TAM and TPB with perceived risk and perceived benefit”. *Electronic Commerce Research and Applications*, 8 (3), 130-141.
- Legris, P., Ingham, J., ve Collette, P. (2003). “Why do people use information technology? A critical review of the technology acceptance model”. *Information & Management*, 40 (3), 191-204.
- Li, C. F. (2013). “The revised technology acceptance model and the impact of individual differences in assessing internet banking use in Taiwan”. *International Journal of Business and Information*, 8 (1), 96-119.
- Ling CK, Bin DD, Hoi PT, Keoy KH, ve Hassan P. (2011). “Perceived risk, perceived technology, online trust for the online purchase intention in Malaysia”. *International Journal of Business and Management*, 6 (6), 167-182
- Lu, H. P., Hsu, C. L., ve Hsu, H. Y. (2005). “An empirical study of the effect of perceived risk upon intention to use online applications”. *Information Management & Computer Security*, 13 (2), 106-120.

- Mai, N., Yoshi, Takahashi., ve Phong Tuan, N. (2013). "Technology acceptance model and the paths to online customer loyalty in an emerging market". *Market-Tržište*, 25 (2), 231-248.
- Martins, C., Oliveira, T. ve Popovič, A. (2014). "Understanding the Internet banking adoption: A unified theory of acceptance and use of technology and perceived risk application". *International Journal of Information Management* 34 (1), 1-13.
- Moon J. ve Kim Y. 2001. "Extending the TAM for a World Wide Web context". *Information and Management*, 38, 217-230.
- Moshrefjavadi, M., Dolatabadi, H., Dolatabadi, M., Poursaeedi, A ve Asadollahi, A. (2012) "An analysis of factors affecting on online shopping behavior of consumers." *International Journal of Marketing Studies* 4 (5), 81-96.
- Muslichah, M. (2018). "The effect of self efficacy and information quality on behavioral intention with perceived usefulness as intervening variable". *JABM Journal of Accounting-Business & Management*, 1(25), 21-34.
- Natarajan, T., Balasubramanian, S. A., ve Kasilingam, D. L. (2017). "Understanding the intention to use mobile shopping applications and its influence on price sensitivity". *Journal of Retailing and Consumer Services*, 37, 8-22.
- Noh, M., Lee, K., Kim, S., ve Garrison, G. (2013). "Effects of collectivism on actual s-commerce use and the moderating effect of price consciousness". *Journal of Electronic Commerce Research*, 14 (3), 244-260.
- Nunkoo, R., Juwaheer, T. D., ve Rambhunjun, T. (2013, June). "Applying the extended technology acceptance model to understand online purchase behavior of travelers". In *Proceedings of 21st International Business Research Conference*, 10-11.
- Oskaybaş, K., Dursun, T., ve Yener, D. (2014). "Online alışverişte tüketicilerin tercihlerini etkileyen unsurların belirlenmesi". *Marmara Üniversitesi, İİBF Dergisi*, 36 (1), 119-135.
- Öztürk, A. B., Bilgihan, A., Nusair, K., ve Okumus, F. (2016). What keeps the mobile hotel booking users loyal? Investigating the roles of self-efficacy, compatibility, perceived ease of use, and perceived convenience". *International Journal of Information Management*, 36(6), 1350-1359.
- Park, N., Roman, R., Lee, S. ve Chung, J. E. (2009). "User Acceptance of a Digital Library System in Developing Countries: An Application of the Technology Acceptance Model." *International Journal of Information Management*, 29 (3), 196-209.
- Pavlou, P. (2003). "Consumer acceptance of electronic commerce: Integrating trust and risk with the technology acceptance model". *International Journal of Electronic Commerce*, 7 (3), 101-134.
- Ringle, C. M., Sarstedt, M., Mitchell, R., ve Gudergan, S. P. (2018). "Partial least squares structural equation modeling in HRM research". *The International Journal of Human Resource Management*, 1-27.
- Rodríguez, T., ve Carvajal-Trujillo, E. (2014). "Online purchasing tickets for low cost carriers: An application of the unified theory of acceptance and use of technology (UTAUT) model". *Tourism Management*, 43, 70-88.
- Sathitwiriawong, C., ve Phuttaraksa, P. (2018). "An acceptance model of mobile banking". In *2018 5th International Conference on Business and Industrial Research (ICBIR)*, 435-439.
- Saydan, R. (2008). "Tüketicilerin Online Alışverişe Yönelik Risk ve Fayda Algılamaları: Geleneksel ve Online Tüketicilerin Karşılaştırılması." *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi* 7 (23), 386-402.

- Shen, J.(2012) “Social comparison, social presence, and enjoyment in the acceptance of social shopping websites”. *Journal of Electronic Commerce Research*, 13 (3), 198-212.
- Shih, H. P. (2004). “Extended technology acceptance model of internet utilization behavior”. *Information & Management*, 41 (6), 719-729.
- Su, K. W., Wang, J. W., ve Hsu, M. H. (2012). “The impact of prior experience on shopping behaviors”. *Journal of the Chinese Institute of Industrial Engineers*, 29 (6), 400-416.
- Teo, T.(2011). “Technology acceptance in education”. Springer, Science & Business Media. Hollanda.
- Turan, A. H. (2008). “İnternet alışverişi tüketici davranışını belirleyen etmenler: geliştirilmiş teknoloji kabul modeli (E-TAM) ile bir model önerisi”, *Akademik Bilişim 2008, Çanakkale*, 723-731.
- TÜİK (2017) “Hanehalkı bilişim teknolojileri kullanım araştırması” <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=24862> erişim: 29.09.2018
- Türker, A., ve Türker, Ö. G. (2013). “Turistik ürün satın alma davranışının teknoloji kabul modeli ile incelenmesi”. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15 (2), 281-312.
- Uğur, N. G., ve Türkmen, M. (2014). “Tüketicilerin Mobil Uygulamaları Kabulüne Yönelik Bir Model Önerisi”. *Uluslararası Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi Bildirileri Kitabı*, 567-583.
- Wu, L., ve Chen, J. L. (2005). “An extension of trust and TAM model with TPB in the initial adoption of on-line tax: an empirical study”. *International Journal of Human Computer Studies*, 62 (6), 784-808.
- Yapp, E. H., Balakrishna, C., Yeap, J. A., ve Ganesan, Y. (2018). “Male and female technology users' acceptance of on-demand services”. *Global Business & Management Research*, 10, 105-126
- Yaşlıoğlu, M. M. (2017). “Sosyal bilimlerde faktör analizi ve geçerlilik: keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizlerinin kullanılması”. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46, 74-85.
- Yılmaz, C., ve Tümtürk, A. (2015). “İnternet üzerinden alışveriş niyetini etkileyen faktörlerin genişletilmiş teknoloji kabul modeli kullanarak incelenmesi ve bir model önerisi”. *Celal Bayar Üniversitesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 22 (2), 355-384.
- Yi, M. Y., ve Hwang, Y. (2003). “Predicting the use of web-based information systems: Self-efficacy, enjoyment, learning goal orientation, and the technology acceptance model.” *International Journal of Human-Computer Studies*, 59 (4), 431-449.
- Yılmaz, Ö. (2014). “The effect of websites on customer preferences related to tourism products within the framework of Technological Acceptance Model (TAM)”. *IIB International Refereed Academic Social Sciences Journal*, 5 (16), 46-59.