



TOROS ÜNİVERSİTESİ
İKTİSADİ, İDARİ VE SOSYAL BİLİMLER FAKÜLTESİ
SOSYAL BİLİMLER DERGİSİ

TOROS UNIVERSITY
FACULTY OF ECONOMICS ADMINISTRATIVE AND SOCIAL SCIENCES
THE JOURNAL OF SOCIAL SCIENCES

Dergini Sahibi/ Owner of the Journal
İktisadi İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi Adına

Sertaç ÖZVEREN
Mütevelli Heyet Başkanı /Chair of Board of Trustees

Editör/ Editor

Prof. Dr. Ünsal YETİM

Yardımcı Editörler/ Associate Editors

Doç. Dr. Metin OCAK
Dr. Öğr. Üyesi Gökçe MANAVGAT

Yayın Kurulu / Publishing Board

Prof. Dr. Haluk KORKMAZYÜREK
Prof. Dr. Köksal HAZIR
Prof. Dr. Banu İNAÇ YAZGAN
Prof. Dr. Mustafa BEKMEZCİ
Doç. Dr. Ayhan DEMİRCİ
Dr. Öğr. Üyesi Aslıhan YAVUZALP MARANGOZ

ISSN: 2147-8414

Cilt/Volume: 7 Sayı/Issue: 13

Yıl/Year: 2020

Taranan İndeksler/ Indexed by



Yayın Politikası / Publication Policy

Toros Üniversitesi İİSBF Sosyal Bilimler Dergisi, yılda 2 kez yayımlanan ulusal hakemli bir dergidir. Dergide, Ekonomi, İşletme, Maliye, Muhasebe, Finans, Tarih, Siyaset Bilimi, Uluslararası İlişkiler, Uluslararası Ticaret ve Lojistik, Psikoloji vb. sosyal bilim dallarında yapılan araştırmaları konu alan makalelere yer verilmektedir. Derginin yayın dili Türkçe ve İngilizcedir. Word dosyası halinde <http://dergipark.gov.tr/iisbf> adresine gönderilen aday makaleler, yazım kurallarına ve intihalle uygunluğu kontrol edildikten sonra hakem sürecine yönlendirilmektedir. Dergide yayımlanan makalelerin dil, bilim, yasal ve etik sorumluluğu yazara aittir. Makaleler kaynak gösterilmeden kullanılamaz.

Toros University The Journal of Social Sciences is a refereed journal published twice a year. The journal covers scientific articles on research in social sciences such as economics, business, finance, accounting, history, political science, international relations, international trade and logistics, and psychology etc.. The language of the journal is Turkish and English. In the case of the Word file, the candidate articles sent to <http://dergipark.gov.tr/iisbf> are directed to the referee process after checking plagiarism and the compliance with the writing rules. The articles published in the journal belong to the author of language, science, legal and ethical responsibility. Articles cannot be used without reference.

Bilim ve Danışma Kurulu / Science and Advisory Board

Prof. Dr.	Abdullah ÇALIŞKAN	Toros Üniversitesi
Prof. Dr.	Ahmet Burçin YERELİ	Hacettepe Üniversitesi
Prof. Dr.	Aysun SAĞBAŞ	Namık Kemal Üniversitesi
Prof. Dr.	Banu YAZGAN İNANÇ	Toros Üniversitesi
Prof. Dr.	Doğan LEBLEBİCİ	Hacettepe Üniversitesi
Prof. Dr.	Fatma OREL	Çukurova Üniversitesi
Prof. Dr.	H. Nejat BASIM	Başkent Üniversitesi
Prof. Dr.	Haluk KORKMAZYÜREK	Toros Üniversitesi
Prof. Dr.	İbrahim Sani MERT	Antalya Bilim Üniversitesi
Prof. Dr.	Köksal HAZIR	Toros Üniversitesi
Prof. Dr.	Leyla ŞENTÜRK ÖZER	Hacettepe Üniversitesi
Prof. Dr.	M. Kemal ÖKTEN	Hacettepe Üniversitesi
Prof. Dr.	Mehmet Devrin AYDIN	Hacettepe Üniversitesi
Prof. Dr.	Mehmet TANYAŞ	Maltepe Üniversitesi
Prof. Dr.	Melahat DEMİRBİLEK	Ankara Üniversitesi
Prof. Dr.	Mete YILDIZ	Hacettepe Üniversitesi
Prof. Dr.	Mustafa BEKMEZCİ	Toros Üniversitesi
Prof. Dr.	R. Fatih SAYGILI	Ege Üniversitesi
Prof. Dr.	Turhan KORKMAZ	Mersin Üniversitesi
Prof. Dr.	Ünsal Yetim	Toros Üniversitesi
Doç. Dr.	Ayhan DEMİRCİ	Toros Üniversitesi
Doç. Dr.	Emine Özlem KÖROĞLU	Toros Üniversitesi
Doç. Dr.	Hüseyin ÇALDAK	Bingöl Üniversitesi
Doç. Dr.	İsmail TOKMAK	Başkent Üniversitesi
Doç. Dr.	Mert AKTAŞ	Toros Üniversitesi
Doç. Dr.	Onur KÖKSAL	Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi
Doç. Dr.	Ömer YALÇINKAYA	Atatürk Üniversitesi
Doç. Dr.	Tunay KÖKSAL	Toros Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi	Aslıhan YAVUZALP MARANGOZ	Toros Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi	Ender GÜRGEN	Mersin Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi	Erol ÇETİN	Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi	Feyruz USLUOĞLU	Toros Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi	İbrahim BOZ	Toros Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi	Kenan ORÇANLI	Toros Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi	M. Fatih ÇINAR	Avrasya Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi	Mehmet Vahit EREN	Kilis Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi	Murat GÜLER	Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi	Necmettin ÇELİK	İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi	Özcan IŞIK	Cumhuriyet Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi	Seda TURNACIGİL	Toros Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi	Sema Bengi GÜRKAN	Toros Üniversitesi

İÇİNDEKİLER:

Sayfa

Avrupa Birliği Üyelik Sürecinde Türkiye'nin Yeşil Büyüme Göstergelerinin Değerlendirilmesi

Evaluation of Turkey's Green Growth Indicators in Its European Union Membership Process

1-30

Halil İbrahim AYDIN

Muhammed Mansur NASIROĞLU

İş Hayatında Mobbing ve Mobbinge Başa Çıkma Yolları

Mobbing in Business Life and Ways to Deal With Mobbing

31- 60

Yusuf GÖYMEN

Hans- George Gadamer Hermeneutiğinin Oluşumu ve Temel Kavramları

The Formation and Basic Concepts of Hans- George Gadamer Hermeneutics

61-82

Duygu KARATAŞ

Psikolojik Anlamlandırma Programı (PAP) Yarı Deneysel Grup Çalışmalarının Çevik Kuvvet Polisinin Yaşadığı Depresyonu Azaltmadaki Etkililiğinin İncelenmesi

Investigation of the Effectiveness of Psychological Debriefing Program (PDP) Semi Experimental Group Studies in Reducing Depression Experienced by the Riot Police

83-110

Bülent TANSEL



Avrupa Birliği Üyelik Sürecinde Türkiye'nin Yeşil Büyüme Göstergelerinin Değerlendirilmesi*

Evaluation of Turkey's Green Growth Indicators in Its European Union Membership Process

Halil İbrahim AYDIN[†]

Muhammed Mansur NASIROĞLU[‡]

Öz: Tüm ülkeler mutlak suretle büyümek ve ilerlemek için çaba sarf etmektedir. Ülkeler büyüme ve kalkınma süreçlerini tamamladıktan sonra ise sürdürülebilir büyüme trendini yakalamak isterler. Ancak büyüme isteğinin tek amaç haline gelip, insanın ve tabiatın göz ardı edilmesiyle doğaya zarar verilmesi de kaçınılmaz son olmaktadır. Bu bağlamda yakın geçmişte bazı ülkeler büyümeden ziyade yeşil büyümeye odaklanmış ve geleneksel büyümeden yeşil büyümeye doğru bir dönüşüm içerisine girmiştir. Son yıllarda gündemi yoğun bir şekilde meşgul eden ve araştırmalara konu olan Yeşil Büyüme modeli çerçevesinde, Türkiye'de de önemli gelişmeler söz konusu olmaktadır. Bu bağlamda, Avrupa Birliği üyelik sürecinde Türkiye'yi, diğer aday ülkeler ve Avrupa Birliği ile karşılaştırılarak değerlendirilmesi çalışmanın amacını oluşturmaktadır. Söz konusu değerlendirme veri mevcudiyetine göre 1990-2018 arası yıllarını kapsamaktadır. Ayrıca, ortak veri aralığına sahip seçilmiş OECD yeşil büyüme göstergeleri üzerinden de değerlendirme yapılmaktadır. Yapılan bu değerlendirmeler CO₂ verimliliği, enerji verimliliği, çevresel risklerin etkileri, teknoloji ve inovasyon ve ekonomik durum ekseninde gerçekleştirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Ekonomik Büyüme, Yeşil Büyüme, Avrupa Birliği

*Bu çalışma, Batman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Anabilim Dalı'nda tamamlanmış olan "Avrupa Birliği Üyelik Sürecinde Türkiye'nin Yeşil Büyüme Göstergelerinin Değerlendirilmesi" başlıklı yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

[†] Doç. Dr., Batman Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi, hiaydin12@gmail.com ORCID: 0000-0001-6783-4905

[‡] Bağımsız Araştırmacı, mansurnasiroglu@hotmail.com ORCID: 0000-0003-4878-8864

Abstract: All countries are endeavoring to grow and make progress absolutely. The countries intend to keep up with the sustainable growth trend after they complete their growth and development processes. However, harming the nature is an inevitable ending since the desire for growth becomes the sole purpose and the human and nature are neglected. Within this context, some countries recently have focused on the green growth rather than the growth and have entered into a transformation from traditional growth to green growth. Within the framework of the Green Growth model which occupies the agenda intensely in recent years and becomes a subject of research, the important developments are in question in Turkey as well. In this regard, the study aims at evaluating Turkey within its European Union membership process by comparing with other candidate countries and the European Union. The abovementioned evaluation covers the years between 1990 and 2018 according to the availability of data. Furthermore, the evaluation is carried out on selected OECD green growth indicators with a common data range. These evaluations have been performed at the axis of CO₂ efficiency, energy efficiency, the effects of environmental risks, technology and innovation and economic situation.

Keywords: Economic Growth, Green Growth, European Union

1. GİRİŞ

Dünya ülkelerinin hepsi ekonomik anlamda büyümek, ilerlemek toplumun müreffeh bir yapıya kavuşması için emek harcarlar. Ancak değişen zaman ile sistemler dönüşmüş ve son tahlilde kapitalist zihniyet ile beraber tek amaç haline gelen büyüme süreci doğaya zarar vermeye başlamıştır. Bu bağlamda büyümeden yeşil büyümeye dönüşümün gerçekleşmesi elzem hale gelmiş bulunmaktadır.

Ünsal (2007)'a göre büyüme olgusu fert başına reel hasılda ortaya çıkan sürekli yükseliş şeklinde tanımlanmaktadır. Söz konusu tanımlamadan da anlaşılacağı gibi büyüme salt nicel değişimi odağına alırken, ILO'ya göre yeşil büyüme kavramı ise dengeli bir iktisadi, sosyal ve çevresel kalkınmanın güdümünde çevrenin muhafaza edilmesi ve kaynakların dengeli bir şekilde kullanılmasına öncelik sağlayan, sosyal refahı yükselten, insan merkezli bir büyüme modeli şeklinde de ifade edilebilmektedir. Dereli (2019)'ye göre, çevre dostu büyüme şeklinde açıklanabilen yeşil büyüme olgusu sürdürülebilir kalkınmadan farklı şekilde tahayyül edilecek bir olgu değildir. Bunun aksine sürdürülebilir kalkınmanın kapsamı içinde analiz edilmesi gereken bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır.

Tüm bu bilgiler ışığında geleneksel büyümeden yeşil büyümeye dönüşümün tahlil edilmesi büyük önem arz etmektedir. Bu çalışma ile Avrupa Birliği üyelik sürecinde Türkiye'nin yeşil büyüme göstergeleri hem Avrupa Birliği üye ülkeleri hem de aday ülkeler ile karşılaştırılarak değerlendirilmektedir. Bu bağlamda,

çalışmada Avrupa Birliği üye ülkeleri ile aday statüsünde olan diğer ülkelerin yeşil büyüme göstergelerini Türkiye ile karşılaştırmak suretiyle politika önerilerinde bulunmak önem ihtiva etmektedir.

Çalışmanın ilk kısmında yeşil büyümenin tarihsel arka planı, kavramsal çerçevesi ve yeşil büyümenin göstergeleri irdelenmiştir. Akabinde ise Avrupa Birliği yeşil büyüme ilişkisine dair istatistiksel bir değerlendirme yapılmıştır. Bu bağlamda CO₂ verimliliği, enerji verimliliği, çevresel risklerin etkileri, teknoloji ve inovasyon ve ekonomik durum değerlendirmeye konu edilmiştir. Özetle, Avrupa Birliği üyelik sürecinde Türkiye'nin yeşil büyüme göstergeleri değerlendirmiş olup, Avrupa Birliği üye ülkeleri, aday statüsündeki ülkeler ve Türkiye'nin yeşil büyüme süreci karşılaştırmalı olarak ele alınmıştır. Sonuç ve politika önerilerinin yer aldığı son bölümde ise genel değerlendirme ile Türkiye için politika önerilerine yer verilmiştir.

2. YEŞİL BÜYÜMENİN KAVRAMSAL ÇERÇEVESİ

Yeşil kavramı yaygın bir şekilde kullanılıyor olmasına rağmen anlamı hakkında kullanılmasından çok daha sonraki bir süreçte konsensüse varılmıştır. Sürdürülebilir kalkınma olgusu ile aynı anlamda veya sürdürülebilir kalkınmanın bir yönü olarak genellikle ele alınmaktadır. Yeşil büyümenin çeşitli fonksiyonları söz konusu olmaktadır. Gelişen teknoloji ve artan ihtiyaçlar göz önüne alındığında, birbiri ile ilişkili kavramların etkisi altında kaldığı görülmektedir (Yılmaz, 2017: 137).

Yeşil Büyüme olgusu akademik alanda ilk defa Paul Ekins (2002) tarafından kullanmış ve “çevresel sürdürülebilir ekonomik büyüme” şeklinde açıklanmıştır. Ekins 2002 yılında, Yeşil Büyüme kavramı için bu açıklamayı yapmış olsa da henüz üzerinde anlaşılmış net bir tanımı söz konusu değildir. OECD, UNEP, Dünya Bankası ve diğer uluslararası kuruluşlar tarafından Yeşil Büyüme olgusu için farklı tanımlamalar yapılmıştır ve söz konusu tanımlamaların ortak paydası, Yeşil Büyümenin sürdürülebilir kalkınmaya ulaşmak için hayati önem taşıyan bir strateji olarak görülmesi şeklinde karşımıza çıkmaktadır. Yeşil Büyümenin hayati önem taşıyan bir strateji olması için ise uygulanabilir ve yapılabilir olması önem ihtiva etmektedir (Karadaş, 2018: 49).

Yeşil büyüme, ilk olarak ekonomik varlıkların ve gelişmenin teşvik edilmesi anlamını taşıırken, refahın dayandığı doğal kaynakların ve ekolojik sistem hizmetlerinin sürdürülebilirliğini sağlamaya yönelik bir kaynak kullanımını da

açıklamaktadır. Yeşil Büyüme olgusu doğal kaynakların sürdürülebilir kullanımı, enerji kullanımı verimliliği ve ekosistem hizmetlerinin değerlendirilmesi yoluyla ekonomik büyümenin ve iş yaratmanın yaygınlaştırılması amacıyla geliştirilmektedir (Yılmaz, 2019: 21). Diğer bir ifadeye göre yeşil büyümede esas hedef büyüme oranlarından büyük tavizler oluşturmadan, çevresel iyileştirmelerin sağlanması şeklinde açıklanmaktadır (Seker ve Çetin, 2015: 23). Yeşil büyüme olgusu, eko-verimlilik unsurlarını, kaynak verimliliğini ve döngüsel ekonomiyi içermektedir (Yılmaz vd., 2019: 132).

Yeşil büyüme kavramı, muhtevasında sürdürülebilir kent yönetimi, emisyon kontrolü, teknoloji yenileme, yeşil istihdam, iklim dostu teknoloji, düşük karbonlu ekonomi, temiz ürün tasarımı, kurumsal ve teknik kapasitenin geliştirilmesi, ekonomik, çevresel ve sosyal sürdürülebilirlik faaliyetlerini taşımakta ve bahse konu kavramların birleşimi şeklinde açıklanabilmektedir (Yılmaz, 2017: 138).

Yeşil büyüme olgusu, içinde bulunduğumuz zamanın iki büyük sorunundan, yani, insanların yaşam düzeylerini iyileştirmek için gerekli olan iktisadi büyüme ve iklim değişikliği problemlerine hitap eden önlemlerden aynı anda bahsettiği için dikkat çeken bir olgu hâlini gelmiştir. Yeşil Büyüme anlayışı, ekonomik kalkınma için çevresel faktörlerin göz ardı edilmesi gerektiği fikrinin aksine çevresel sorunların sebeplerinin tespit edilmesi ve çözüme kavuşturulmasının ekonomik kalkınmayı körükleyeceği görüşünü ileri sürmektedir. Bunların yanı sıra, insan yaşamını etkileyen ekolojik kıtlık, küresel iklim değişikliği, enerji güvenliği gibi problemlere doğrudan odaklanırken çevre sorunları ve kıtlık gibi sorunların çözümünün sürdürülebilir kalkınmanın sağlanması ile otomatik olarak çözüme kavuşacağını altını çizmektedir (Karadaş, 2018: 50-51).

Yeşil büyüme, bir taraftan çevresel bozulma, biyo-çeşitliliğin azalması ve sürdürülemez doğal kaynak kullanımını engellerken öte taraftan da iktisadi büyüme ve kalkınmayı devam ettirme noktasında her geçen gün daha çok kabul edilmektedir. Çoğu ülkedeki sürdürülebilir kalkınma teşebbüsleri üzerinde yapılan yeşil büyüme hem yeşil bir ekonomiye geçişle alakalı yapısal değişimleri yönetmekte hem de yeni yeşil sanayiler, iş ve teknoloji geliştirme imkânlarını kullanarak daha temiz büyüme kaynakları tespit etmeyi hedeflemektedir. İstihdam ve değişimin geleneksel yapıdaki sektörlerdeki yönetiminin de yeni imkânların kullanımıyla beraber sürdürülmesi icap etmektedir. Yeşil büyüme sürecinde sağlanan gelişmenin ölçülmesi için, çevre kalitesi, doğal kaynak sıkıntısı ve maddi

müreffeh yapının ötesindeki hayat kalitesini yansıtmaya da içinde olmak üzere yeni değişkenlere, parametrelere ve verilere gerek duyulmaktadır (OECD, 2010: 2).

Diğer bir ifadeye göre yeşil büyüme kavramı, dengeli bir iktisadi, sosyal ve çevresel kalkınmanın güdümünde çevrenin muhafaza edilmesi ve kaynakların dengeli kullanılmasına öncelik sağlayan, sosyal refahı yükselten, insan merkezli bir büyüme modeli olarak da açıklanabilmektedir (www.ilo.org). UNESCAP'a göre yeşil büyüme olgusu, çevresel sürdürülebilir ekonomik süreç gelişiminin düşük karbonu teşvik ederek sağlanması şeklinde tanımlanmaktadır. Öte taraftan OECD'ye göre yeşil büyüme ise iktisadi büyüme ve gelişimi ilerletmek hedefi ile doğal kaynakların sürdürülebilir kullanımını temin ederek insan onuruna yakışır düzgün süreçler olan çevresel işlerin ve kaynakların sürekliliğinin sağlanması olarak ifade edilmektedir (Sakaloğlu, 2019: 16). Yeşil büyüme Dünya Bankası'na göre ise olumsuz çevresel etkileri minimize eden, kaynakları verimli kullanan ve büyüme süreçlerini aksatmadan gerçekleştiren kapsayıcı bir büyüme olarak açıklanmaktadır (Dereli, 2019: 24).

3. YEŞİL BÜYÜMENİN TARİHSEL SERÜVENİ

19. ve 20. Yüzyılın ilk yarısında ortaya atılan yeşil düşüncenin temelleri olan sanayileşme, doğal alanların yol edilmesine ve paranın egemenliğine karşı ortaya çıkan doğa korumacılık, çağdaş yeşil düşüncenin meydana çıkışından çok farklı bir düşüncedir. Çağdaş yeşil düşünce ise, yarım yüzyıldır gündemde olan bir düşünce olup, fosil yakıtların yüksek hızda kullanımının artması nedeniyle oluşan iktisadi büyüme, kentleşme ve tüketim kültürünün meydana getirdiği global ekolojik krize karşı bir akım olarak ortaya çıkmıştır (Yalçın, 2017: 91).

İkinci Dünya Savaşı ve akabinde yükselen teknolojik gelişmeler semeresinde meydana çıkan çevre problemleri dünyadaki tüm ülkelerin temel gündemi haline gelmiştir. Çevre problemlerinin insan hayatını tehdit etmeye başlaması 1970'li yıllarda gündemi meşgul etmiş ve ülkelerin ekonomi politikalarında kendini yavaş yavaş göstermeye başlamıştır. İktisadi büyüme modellerinin çevresel faktörleri göz önünde bulundurmaması hükümetleri ve iktisatçıları yeni ekonomik modeller arayışına sürüklemiştir. Bu arayışlar neticesinde, önce Sürdürülebilir Kalkınma arkasından Yeşil Büyüme olguları iktisat literatüründe yerini almıştır (Karadaş, 2018: 52).

Yeşil büyüme, mevcut ve hâkim konumda bulunan ekonomi ideolojisine karşı geliştirilmiş bir yaklaşım olarak karşımıza çıkmaktadır. 1970'li yıllardaki yeşil

siyasal düşüncenin ekonomik ayağı ve yansımasıdır. Yeşil büyüme olgusunu ortaya çıkaran sebeplerin kökenini 1960'larda başlayan büyümenin sınırları ve çevre tartışmasının bir ürünü olan 1972 yılında insan çevresiyle alakalı Stockholm'de toplanan Birleşmiş Milletler konferansında aranılabilir. Bu konferansın ardından Birleşmiş Milletler Çevre Programı (UNEP) oluşturulmuştur (Yılmaz, 2017: 141-142).

Yeşil büyüme, 2005 yılında Seul'da beşincisi tertiplenen Çevre ve Kalkınma Bakanlar Konferansı (MCED) güdümünde Asya-Pasifik ülkelerinin bu büyüme için karar alması ile gündeme gelmiş bulunmaktadır. Benzer şekilde söz konusu konferans, bölgedeki sürdürülebilir çevre ile iktisadi büyüme arasındaki sinerjiyi vurgulayan ilk çevre toplantısı olma mahiyetini taşımakta ve önem arz etmektedir. Toplantıda çevresel noktadan sürdürülebilir iktisadi büyümeyi sağlayabilmek adına çevre maliyetlerini içselleştirmek, eko-verimliliği yükseltmek ve çevreye daha duyarlı teknolojileri ve pazarları teşvik etmek gibi kararlar alınmıştır. İktisadi büyümenin oluşturduğu çevresel baskının yükselmesi dikkatte alındığında bölgenin; sürdürülemez kalkınma yöntemlerinden vazgeçip “Yeşil Büyüme” olarak isimlendirilen modele geçmek istediği anlaşılmaktadır (Dereli, 2019: 25)

Yeşil büyümenin popüler bir hale bürünmesini sağlayan olgu 2008 yılında yaşanan ekonomik krizdir. Söz konusu krizin iktisadi, sosyal ve çevre yönlerinin olması üçlü bir kriz olarak tahlil edilmesine sebebiyet vermiştir. Krizden çıkışın yeşil yeni düzenle gerçekleşeceği noktasında görüşler ortaya konulmuş ve kabul görmüştür. Nitekim yeşil düzen salt politikacılar ve yeşil ekonomistlerle kalmamış, UNEP tarafından da yaşanan krize çözüm olarak ortaya konulmuştur. Yeşil büyüme, 2007 – 2008 küresel mali krizinden sonra birçok ülke tarafından krize bir çözüm kabul edilerek, kalkınma ve sürdürülebilirlik kapsamında uygulanmakta ve kullanılmaktadır (Yılmaz ve Doğan, 2017: 279).

Son zamanlarda uluslararası politika söylemlerinde ve uluslararası düzlemde yeşil büyüme olgusu, hem Dünya Bankası, OECD, BM Çevre Programı (UNEP) gibi uluslar üstü kuruluşlar, Küresel Yeşil Büyüme Enstitüsü gibi bilimsel ve bu dört kuruluşun ortak bir şekilde oluşturduğu Yeşil Büyüme Bilgi Platformu gibi kuruluşlar, hem de 2011 ve 2012 yıllarında Fransa ve Meksika'daki G20 zirvesi ile Rio + 20 Birleşmiş Milletler Zirvesi gibi uluslararası üst düzey toplantılarda dünyadaki bazı ülkeler tarafından ehemmiyetli bir odak noktası haline getirilmektedir. Tam da bu noktada yeşil büyümenin tanımı ile tanıtımı

gerçekleştirilerek, gelişimi sağlanmışır ve sağlanmaya devam ettirilmiştir (Yılmaz, 2017: 138).

Çevre dostu büyüme şeklinde isimlendirilen bu büyüme olgusu sürdürülebilir kalkınmadan farklı düşünülecek bir olgu değildir. Tersine sürdürülebilir kalkınma kapsamında tahlil edilmesi gereken bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır (Dereli, 2019: 24).

Özetle, yeşil büyüme olgusu global riskler, tüketici kalıplarındaki değişim, çevre ve enerjiye yönelik yeni uluslararası standartlar ve mutabakatlar, öte yandan ise yeni ekonomik kalkınma paradigmasının ilerletilmesine yönelik çalışmaların neticesinde, bu alanda söz konusu endişeleri ortadan kaldırmak ve kalkınmada ekonomi-çevre-insan dengesini gerçekleştirmek amacıyla meydana çıkmıştır. İlk etapta OECD tarafından kapsamı oluşturulan ve ilgili politikaları geliştirilen Yeşil büyüme, günümüzde birçok gelişmiş veya gelişmekte olan ülkelerin kalkınma programlarında yerini almaya başlamıştır (Ateş ve Ateş, 2015: 79).

4. YEŞİL BÜYÜMENİN GÖSTERGELERİ

OECD, yeşil büyümeyi açıklayan göstergeleri dört temel amaç etrafında toplamaktadır. Söz konusu bu amaçlar, düşük karbon, kaynak verimine dayanan ekonomi, doğal varlık tabanının muhafaza edilmesi, insanların hayat kalitesinin ilerletilmesi ve uygun politika tedbirlerinin hayata geçirilmesi ile yeşil büyümenin sunduğu iktisadi imkânların farkına varılmasını kapsamaktadır (Yılmaz, 2018: 86).

Yeşil büyüme bilgi platformuna göre yeşil büyüme gösterge seti 6 kısımdan oluşmaktadır. Bunlar, sosyo-ekonomik bağlam, doğal varlık tabanı, çevre ve kaynak verimliliği, çevresel yaşam kalitesi, politikalar ve iktisadi imkanlar, zenginlik değişiklikleri şeklinde tasnif edilmektedir. Bahse konu göstergeler alt başlıklara göre aşağıdaki gibi sınıflandırılmışır (Tablo 1).

Tablo 1. Yeşil Büyüme Gösterge Seti

S.No	Gösterge Adı	Alt Başlıklar
1	Sosyo-Ekonomik Bağlam	Kişi başına düşen GSYİH, Nüfus, Nüfus yoğunluğu, İşsizlik, Gini endeksi, İnsani Gelişme Endeksi
2	Doğal Varlık Tabanı	Yıllık ortalama ormansızlaşma, Kişi başına yıllık tatlı su çekilmesi, Tarım arazisi, Karasal ve deniz koruma alanları
3	Çevre ve kaynak verimliliği	Kişi başına CO2 emisyonu, Karbon verimliliği
4	Çevresel yaşam kalitesi	Nüfusun hava kirliliğine maruz kalması (PM2.5), İyileştirilmiş sağlık sistemine erişim, Geliştirilmiş su kaynağına erişim, Elektrik erişim,
5	Politikalar ve ekonomik fırsatlar	Fosil yakıt tüketimi sübvansiyonları, Çevreyle ilgili vergi geliri, Yenilenebilir elektrik
6	Zenginlik Değişiklikleri	Kişi başına düşen servetteki değişiklikler

Kaynak: (<https://www.greengrowthknowledge.org>)

Yeşil büyüme göstergelerinin daha detaylı gösterim biçimi aşağıdaki gibi tasnif edilmiş bulunmaktadır (Tablo 2).

Tablo 2. Yeşil Büyümenin Göstergeleri

Çevre ve Kaynak Verimliliği	
Karbon ve Enerji Verimliliği	1. CO ₂ Verimliliği
	2. Enerji Verimliliği
Kaynak Verimliliği	3. Malzeme Verimliliği
	4. Su Verimliliği
Çok Faktörlü Verimlilik	5. Çok Faktörlü Verimlilik
Doğal Varlık Tabanı	
Yenilenebilir Stoklar	6. Tatlı Su Kaynakları
	7. Orman Kaynakları
	8. Balık Kaynakları
Yenilenemez Stoklar	9. Mineral Kaynakları
Biyçeşitlilik ve Ekosistem	10. Arazi Kaynakları
	11. Toprak Kaynakları
	12. Vahşi Yaşam Zenginliği
Çevresel Yaşam Kalitesi	
Çevre Sağlığı ve Riskleri	13. Çevre Kaynaklı Sağlık Sorunları ve İlgili Maliyetler
	14. Doğal veya Endüstriyel Risklere Maruz Kalınması ve Buna Bağlı Ekonomik Kayıplar
Hizmetler ve Olanaklar	15. Kanalizasyona ve İçme Suyuna Erişim
Ekonomik Fırsatlar ve Politikalar	
Teknoloji ve İnovasyon	16. Yeşil Büyüme için Önem Taşıyan Ar-Ge
	17. Yeşil Büyüme için Önem Taşıyan Patentler
	18. Çevreyle İlgili İnovasyon
Çevre Mal ve Hizmetleri	19. Çevre Mal ve Hizmetlerinin Üretimi

Uluslararası Finansal Akımlar	20. Yeşil Büyüme için Önem Taşıyan Uluslararası Finansal Akımlar
Fiyatlar ve Transferler	21. Çevre Vergileri
	22. Enerji Fiyatlandırması
	23. Su Fiyatlandırması ve Maliyet İyileştirmesi
Yönetmenlikler ve Yönetim Yaklaşımları	Geliştirilecek Göstergeler
Eğitim ve Beceri Geliştirme	

Kaynak: (Yılmaz, 2019: 22-23)

Tablodan da anlaşılacağı gibi yeşil büyümenin göstergelerini çevre ve kaynak verimliliği, doğal varlık tabanı, çevresel yaşam kalitesi, ekonomik fırsatlar ve politikalar şeklinde tasnif etmek mümkündür.

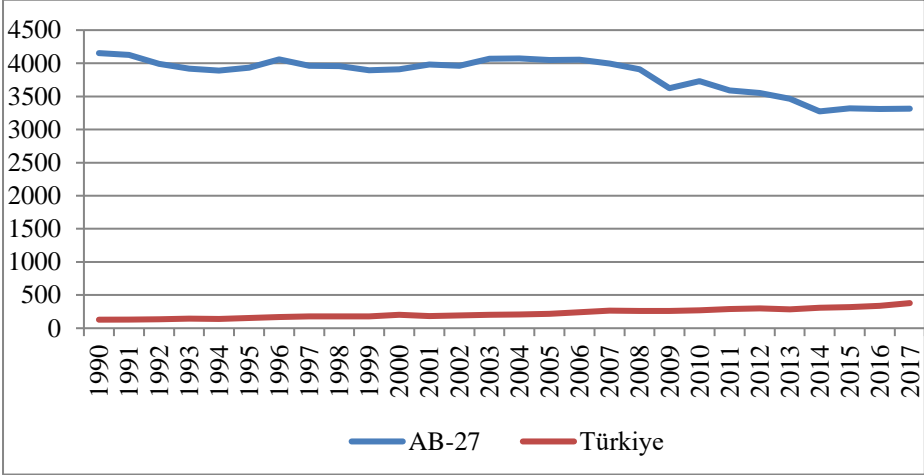
Yeşil büyüme stratejisi, yeşil büyüme serüvenini izlemek adına 26 gösterge önermiştir. Söz konusu göstergeler ise 4 temel araştırma sorusunun alt branşlarında yerini almaktadır. Bahse konu soruların ilki, düşük karbona geçiş, etkin kaynak kullanımı ile doğal kaynaklar ve çevresel varlıklar nasıl üretken kılınabilir? İkinci soru ise, yeşil büyümeye risk olabilecek varlıkları minimize etmek mümkün müdür? Üçüncü olarak, yaşamın çevresel kalitesinin insan refahı üzerindeki doğrudan etkisi nedir sorusunun cevabında üretkenlikten ve sürdürülebilir yeşil bir gelecekte bahsedilebilir mi? Sonuncusu ise ekonomik imkanları etkin politika ile yöneterek yeşil büyümeye ulaşım olanaklı mıdır? Şeklinde tasnif edilmektedir (Rençber, 2018: 60-61).

5. AVRUPA BİRLİĞİ-YEŞİL BÜYÜME İLİŞKİSİ: İSTATİKSEL BİR DEĞERLENDİRME

Son yıllarda gündeme gelen ve araştırma konusu olan Yeşil Büyüme modeli çerçevesinde, Türkiye'de önemli gelişmeler yaşanmıştır. Avrupa Birliği üyelik sürecinde Türkiye'nin konumu, diğer aday ülkelerle karşılaştırılarak değerlendirilmiştir. Söz konusu değerlendirme veri mevcudiyetine göre 1990-2018 arası yılları kapsamaktadır. Ayrıca, ortak veri aralığına sahip seçilmiş OECD yeşil büyüme göstergeleri üzerinden değerlendirme yapılmıştır.

5.1. CO2 verimliliği

İklim değişikliği, küresel ısınma, ekolojik dengesizlik, teknolojik ile ekonomik meseleler ve toplumsal sorunlara neden olduğundan küresel sorunların ve çözüm aranması gereken konuların başında gelmektedir. Ekonomik büyümenin oluşturduğu sera gazı emisyonlarındaki artışın azaltılması önem arz etmektedir (Abeydeera vd., 2019: 1).

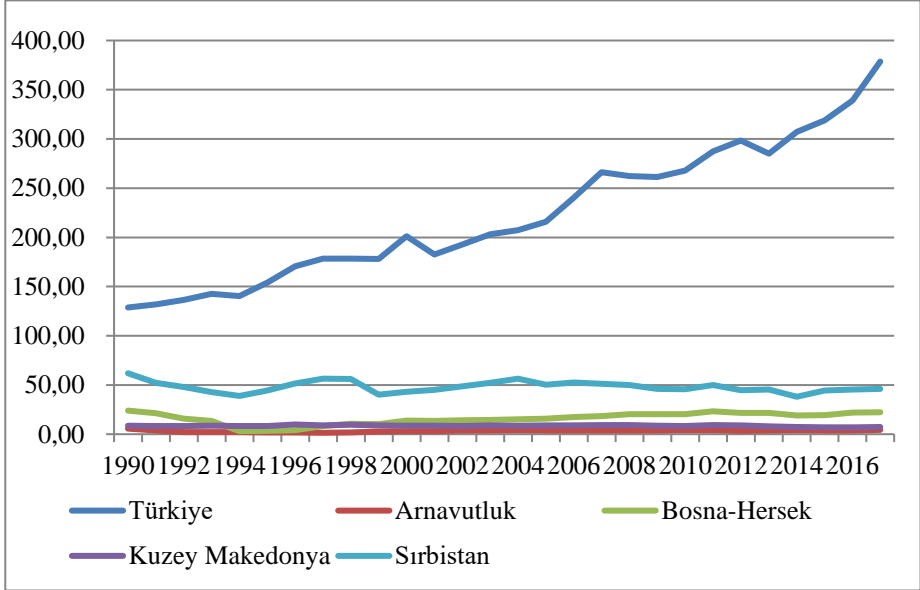


Kaynak: OECD, Yeşil Büyüme Göstergeleri, https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=GREEN_GROWTH (22.02.2020).

Şekil 1: Üretim Tabanlı CO2 Salınımı (Milyon Ton)

Grafik 1’de Türkiye ile AB-27 ülkelerine ait üretim tabanlı CO₂ salınımı verileri görülmektedir. Yaşam standartlarındaki gelişmeler, tüketim kalıplarında ve miktarında da artışların görülmesine neden olduğundan üretim artışının yol açtığı CO₂ salınımı Türkiye’de artış göstermesine rağmen, AB ülkelerinde azalmaktadır. 1990 yılında yaklaşık 4.1 milyar ton olan CO₂ salınımı 2017 yılında %20 oranında azalarak 3.3 milyar tona düşmüştür. Bu düşüşün arkasında özellikle iklim değişikliği ile mücadele politikalarının etkili olduğu belirtilebilir. Türkiye’de ise 128 milyon ton olan salınım 2017 yılında %195 oranında artarak 378 milyon tona yükselmiştir. 2017 yılı verileri göre, AB CO₂ salınımı Türkiye’ninkinin 8.7 katı olup, oldukça yüksektir. Arada bu farkın olmasında AB’nin üretimde kullandığı enerji kaynaklarının çoğunun fosil enerji kaynaklarından temin edilmesi olduğu ifade edilebilir. Türkiye’nin doğaya verdiği zarar AB’ye göre daha az olsa da CO₂ salınımının artış trendi içerisinde olması, iklim değişikliklerinin olumsuz sosyo-

ekonomik etkilerinin daha fazla olabileceği endişesi oluşturmaktadır. Türkiye'nin yeşil büyüme politikası çerçevesinde CO₂ salınımını azaltıcı, çevre dostu üretim yapıları oluşturucu teşvik politikaları uygulaması gerekmektedir.



Kaynak: OECD, Yeşil Büyüme Göstergeleri, https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=GREEN_GROWTH (22.02.2020).

Grafik 2. Üretim Tabanlı CO₂ Salınımı (Milyon Ton)

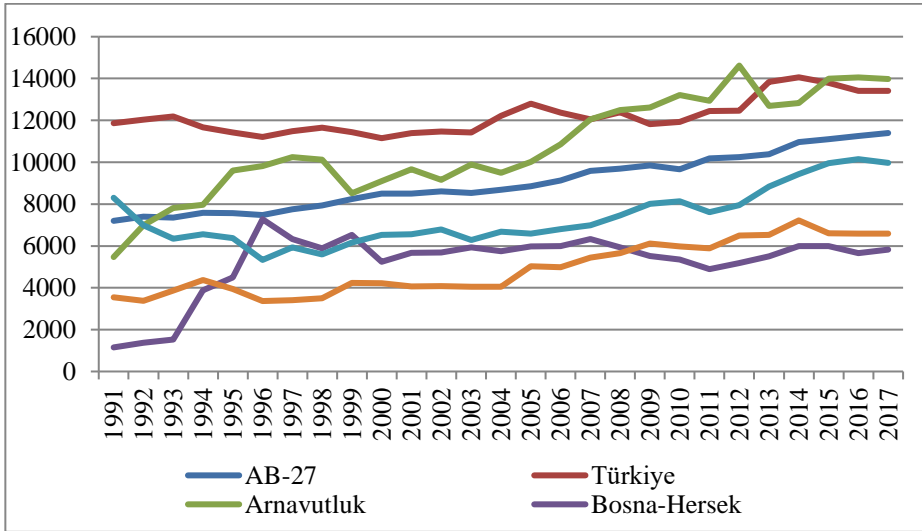
Grafik 2'de ise Türkiye ile AB'ye aday ülkeler arasında üretim kaynaklı CO₂ salınımı göstergesi açısından karşılaştırma yapılmaktadır. Grafikte görüleceği üzere Türkiye'nin ciddi bir artış trendi varken, diğer ülkelerde düşüş trendi vardır. 2017 yılı verilerine göre en yüksek CO₂ salınımı olan Sırbistan ile Türkiye arasında 8.2 kat fark bulunmaktadır. Türkiye dışındaki aday ülkelerin yeşil büyüme konusunda CO₂ salınımı üzerinden oldukça iyi bir konumda olduğu belirtilebilir. Ancak kişi başına üretim açısından da bakıldığında Türkiye'nin diğerlerinden daha yüksek değerlere sahip olduğu da göz önünde bulundurulmalıdır.

5.2. Enerji Verimliliği

Ekonomi genelinde, enerji verimliliği birim enerji tüketimi başına elde edilen (ekonomik gayri safi yurtiçi hasıla (GSYİH) gibi) ekonomik çıktı miktarını ifade etmektedir. Genel üretkenlik ölçümleri ortalama veya marjinal olarak hesaplanabilir, ancak enerji verimliliği normal olarak ortalama olarak

hesaplanmaktadır. Enerji verimliliği bir ülkenin ekonomik rekabetçiliği, çevresel performansı ve iyileştirme fırsatları hakkında fikir vermektedir (Bean, 2014: 3).

Enerji verimliliğinin iyileştirilmesi, doğrudan veya dolaylı olarak makroekonomik etkiler oluşturabilmektedir. Enerji verimliliğindeki ilerleme enerji girdilerinin ve fiyatlarının akışını basitçe etkileyebilir, böylece enerji ve enerji dışı kaynakların ekonomi genelinde yeniden tahsisi ile sonuçlanır. Belirli bir sektördeki enerji verimliliğinin iyileştirilmesi, dolaylı olarak diğer sektörlere olan talebi artırabilmektedir. Enerji verimliliğinin artırılması ile maliyetlerin düşmesi sonucu elde edilen tasarrufların firmaların rekabet gücü, istihdam, arz ve enerji dışı ve enerji mallarının talebi üzerinde çeşitli etkileri olacaktır (Liu vd., 2019: 1857-1858).



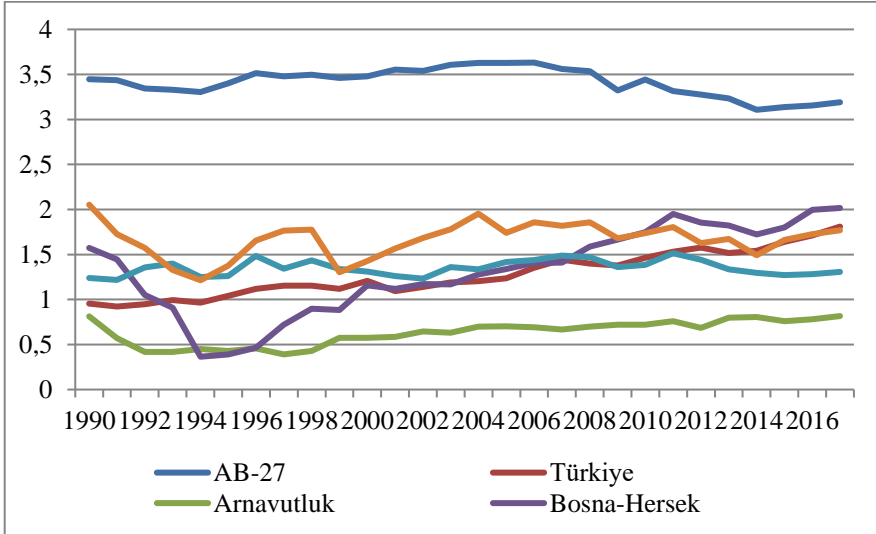
Kaynak: OECD, Yeşil Büyüme Göstergeleri, https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=GREEN_GROWTH (22.02.2020).

Grafik 3. Enerji Verimliliği (\$)

Grafik 3'te, tüketilen enerji girdisi başına üretim düzeyini gösteren enerji verimliliği değişkeni, AB ülkeleri ve aday ülkeler üzerinden karşılaştırılmaktadır. AB'de 1991 yılında 7200 dolar olan enerji verimliliği 2017'de %58 artarak 11400 dolara, Türkiye'de ise 11850 dolardan %13 artarak 13400 dolara yükseldiği gözler önüne serilmektedir. Türkiye ve Arnavutluk genellikle ele alınan dönem içerisinde enerjiyi AB'den daha verimli kullandığı görülmektedir. Ancak AB'deki artış trendi devam ettiği sürece ilerleyen yıllarda enerjiyi Türkiye'den daha verimli kullanacağı

düşünülebilir. Özellikle enerji verimliliğinin iyileştirilmesi rekabet gücünün geliştirilmesi, maliyetlerin düşürülmesi, tasarrufların artması gibi birçok makroekonomik açıdan ülkenin gelişmesine katkı sağlamaktadır. Yeşil büyüme sürecinde enerji verimliliğinin yüksek olması gerekmektedir. Bu nedenle kıt olan enerji kaynağının daha verimli kullanılması adına düzenlemelerin yapılması önem arz etmektedir.

Dünya genelinde enerji yoğunluğu (eko-verimliliğin bir göstergesi olarak enerji tüketiminin Gayri Safi Yurtiçi Hasıla (GSYH) oranı), enerji ve ekonomi ile ilgili kavramlardan biri olarak belirlenmiştir. Enerji yoğunluğu zaman içinde azalmakta ve kişi başına gelir ile negatif ilişkili olduğu bulunmuştur. Bu durum, ülkeler zenginleştikçe enerji yoğunluğunun azaldığını göstermektedir (Sequeira ve Santos, 2018: 1). Bununla birlikte, enerji yoğunluğu, enerji politikası yapıcılarının dikkatini çeken önemli göstergelerden biridir. Gelecekte enerji talebi tahminlerinde, endüstrilerin ekonomik performans ve enerji yapısındaki değişiklikleri değerlendirmek ve uluslararası karşılaştırmalarda uygun eylem yolunu belirlemek için kullanılmaktadır (Hajko, 2013: 642).



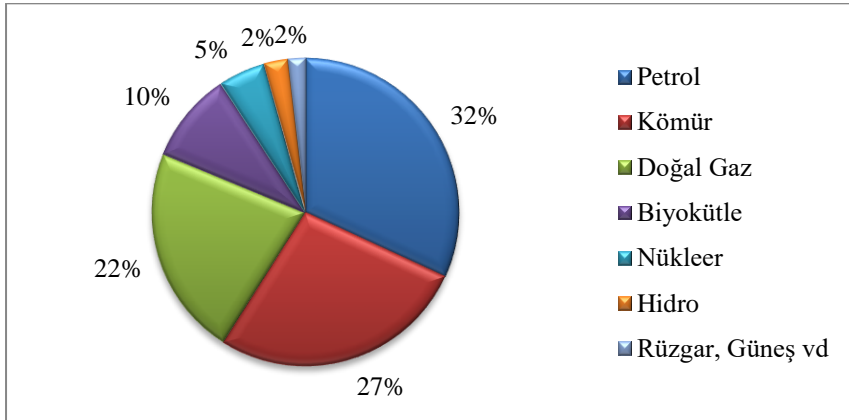
Kaynak: OECD, Yeşil Büyüme Göstergeleri, https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=GREEN_GROWTH (22.02.2020).

Grafik 4. Enerji Yoğunluğu

Grafik 4, kişi başına üretilen ekonomik büyüklüğün enerjiye olan bağımlılığını gösteren enerji yoğunluğu değişkeni, AB ülkeleri ve aday ülkeler üzerinden

karşılaştırılmaktadır. AB’de 1990 yılında 3.44 olan enerji yoğunluğu %7 azalarak 2017’de 3.19’a gerilemektedir. Türkiye’de ise 0.95 iken %90 oranında artarak 1.81’e yükselmektedir. AB’ye kıyasla Türkiye’nin enerji yoğunluğu düşük olsa da yükselme eğiliminde olması üzerinde durulması gereken bir noktadır. Nitekim enerji yoğunluğunun düşük olması, karbon salınımının da düşürülmesi hedefinin gerçekleştirilmesi için istenen durumdur. Aday ülkeler içerisinde Arnavutluk en düşük enerji yoğunluğuna sahip ülke konumunda olup, yeşil büyüme sürecinde bu değişken açısından avantaj sahibi olduğu belirtilebilir. Türkiye’nin enerji yoğunluğunu düşürebilmesi için enerjinin iletiminde ortaya çıkan kayıp/kaçak oranını en aza indirmeli, üretimde verimliliği artıran teknolojilerin geliştirilmesi ve kullanılması, tüketim yapısındaki enerji yoğunluğunu azaltıcı politikalar uygulaması önem arz etmektedir.

Birincil enerji arzı, enerji üretimi ile enerji ithalatı toplanıp, enerji ihracatı ve uluslararası sığınaklar çıkarıldıktan sonra stok değişikliklerinin eklenmesi ya da çıkarılması olarak tanımlanır (OECD, 2020). Herhangi bir dönüşüme uğramamış yenilenebilir (biyokütle, rüzgar, güneş vb.) ve yenilenmeyen (kömür, ham petrol, doğal gaz, nükleer) enerji üretiminin toplamı birincil enerji arzını oluşturmaktadır (Hitchin, 2019: 204).

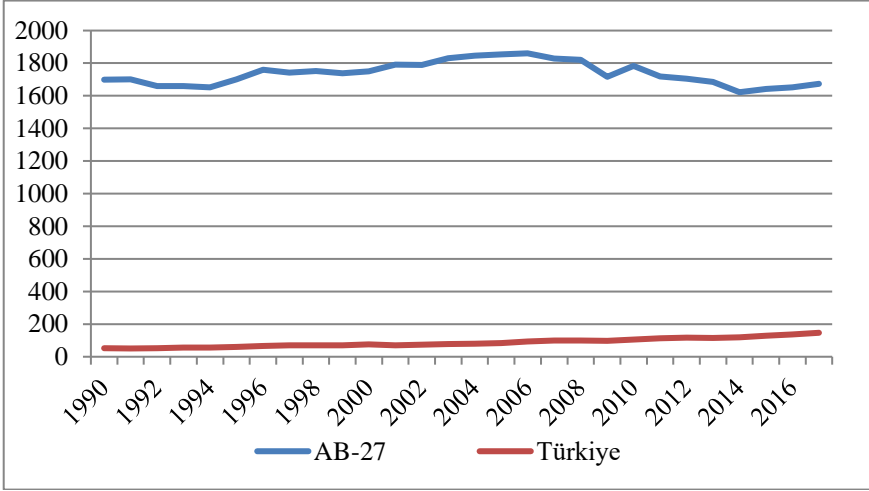


Kaynak: IEA (08.03.2020).

Grafik 5. Küresel Enerji Arzının Türlerine Göre Dağılımı (2017)

Grafik 5’ten görüleceği üzere dünya enerji üretiminde en fazla payı petrolün (%32) aldığı görülmektedir. Yenilenemeyen enerji kaynaklarının payına bakıldığında ise petrol, doğal gaz, kömür ve nükleer enerjinin toplamı olarak %86’lık paya sahiptir.

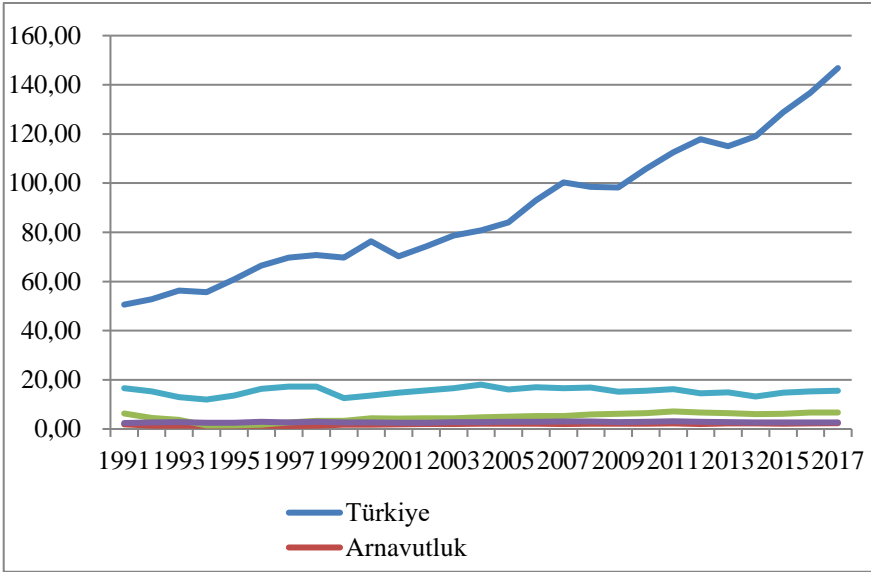
Küresel enerji üretiminin sadece %14'lük bir bölümünün yenilenebilir enerji kaynağı olduğu gözler önüne serilmektedir.



Kaynak: OECD, Yeşil Büyüme Göstergeleri, https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=GREEN_GROWTH (22.02.2020).

Grafik 6. Toplam Birincil Enerji Arzı (Mtep)

Grafik 6'da toplam birincil enerji arzı göstergesi üzerinden AB ile Türkiye kıyaslaması yapılmaktadır. AB'de 1990 ile 2017 arasında zaman zaman dalgalanmalar olsa da önemli değişiklik görülmemektedir. Türkiye'de ise 2017 yılında 1990 yılına göre %186 oranında artış gösterdiği görülmektedir. EİGM verilerine göre, Türkiye'nin enerjiden dışa bağımlılığı 1990 yılında %58 iken, 2017 yılında ise %85'e yükselmiştir. Başka bir deyişle Türkiye'nin enerji arzındaki artışında altında yatan en önemli sebep enerji ithalatının artmasıdır. Bu durum ise, enerjide dışa olan bağımlılığın artması anlamını taşımaktadır. İthalatı yapılan enerji kaynakları içerisinde fosil yakıtların Türkiye'de üretilmemesi/çıkarılmaması ve fosil yakıtlara dayalı tüketim/üretim kalıplarının olması dışa bağımlı olmamızın nedenleri arasında sayılabilir. Bu durumdan kurtulabilmek için yenilenebilir enerji kaynakları açısından oldukça zengin olan Türkiye'nin bu alanlara yatırım yapması ve yatırım yapmak isteyenlere destekler verilmesi gerekmektedir.



Kaynak: OECD, Yeşil Büyüme Göstergeleri, https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=GREEN_GROWTH (22.02.2020).

Grafik 7. Toplam Birincil Enerji Arzı (Mtep)

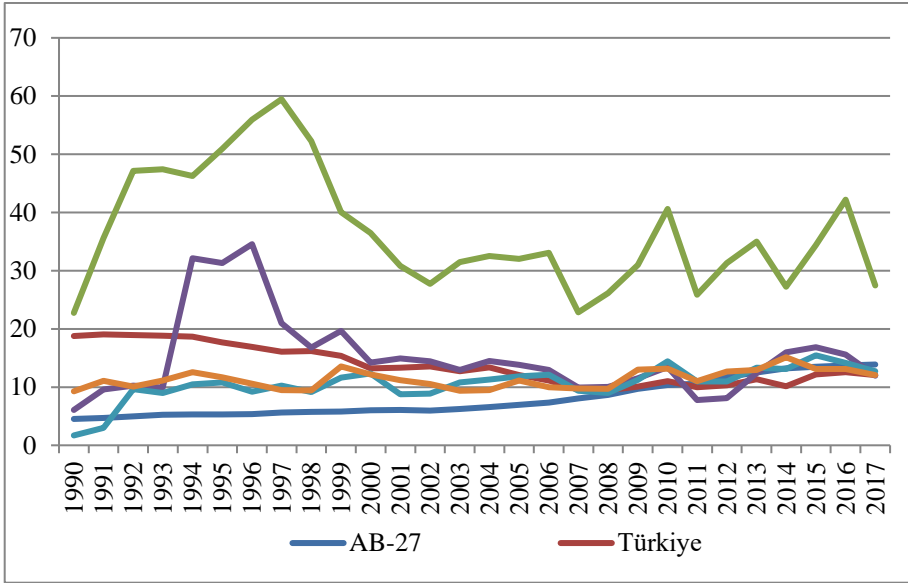
Grafik 7’de ise Türkiye ile AB’ye aday ülkelerin birincil enerji arzları karşılaştırılmaktadır. Türkiye dışındaki diğer aday ülkelerde enerji arz açısında ciddi bir değişim gözlemlenememekte, ancak Türkiye’de hızlı bir artış trendi gözlemlenmektedir. Türkiye’nin ekonomik büyüme verilerindeki gelişmeler göz önüne alındığında daha fazla enerji girdisine ihtiyaç duyacağı bilinmektedir. Başka bir ifadeyle, enerji tüketimi ile büyüme arasındaki pozitif ilişki gerçekleşmektedir. Fakat daha öncede ifade edildiği gibi enerji arzı yerel üretimdeki artışa değil ithalattaki artışa bağlı olarak artmaktadır. Söz konusu ithalatı azaltmanın yolu yenilenebilir enerji kaynaklarına yatırım yapmaktan geçmektedir.

Yeşil büyümenin gerçekleştirilmesinde önemli bir motor görevi üstlenen yenilenebilir enerji uygulamaları, diğer sektörler nazaran daha fazla gelişme gösteren bir sektördür. Yenilenebilir enerjinin son yıllarda önem kazanmasının arkasında yatan en önemli sebeplerin başında fosil yakıtların yoğun tüketimine karşın sınırlı miktarda olması, ekonomik endişelerin dışında iklim değişikliğine yol açması nedeniyle gelecek nesiller üzerinde oluşturduğu tehdit ile enerji güvenliğine verilen önem gibi nedenler sayılabilmektedir. Ulusal imkanlarla üretilen yenilenebilir enerji, enerji sektöründe dışa olan bağımlılığı azaltırken aynı zamanda

küresel dalgalanmalardan daha az zarar görmesine yol açmaktadır (Yılmaz, 2014: 45).

Yenilenebilir enerji arzı sürekli artmaktadır. Son yıllarda büyük miktarda yatırım yapılarak teknolojinin ilerlemesi, ölkelerin yenilenebilir enerji üretimini daha uygun maliyetle yapmalarını sağlamaktadır. Fosil enerji üretimi ile gelen bazı olumsuz ve geri döndürülemez dışsallıklar nedeniyle, yenilenebilir enerji tedarik teknolojilerinin teşvik edilmesi ve geliştirilmesi gerekmektedir. Bu teknolojiler, üretim maliyeti açısından fosil yakıtlarla karşılaştırılamayabilir, ancak çevresel ve sosyal etkileri gibi dışsallıklar düşünöldüğünde karşılaştırılabilir. Ayrıca, ölçek ekonomilerinin birim üretim maliyetini düşürmede önemli bir rol oynayabileceğine dikkat edilmelidir (Abolhosseini, 2014: 3-4).

Hava kirliliğini azaltmak ve halk sağlığını iyileştirmek amacıyla dünyanın her yerinde hükümetler, enerji üretimi ve kullanımı ile nedeniyle ortaya çıkan sağlık sorunlarını azaltmak için yenilenebilir enerjileri destekleyecek politikalar yürürlüğe koymuştur. Örneğin Çin'de daha temiz hava ve su arayışı, karbondioksit (CO₂) emisyonlarının azaltılması, iş yaratımı ve ekonomik kalkınmanın yanı sıra yenilenebilir enerji hedefleri ve politikalarının önemli bir itici gücü haline gelmiştir. Geleneksel fosil yakıtların iç mekan hava kalitesi üzerindeki etkisi ve yerel ormansızlaşmanın azaltılması ihtiyacı ile ilgili endişeler de modern yenilenebilir enerjileri teşvik etme politikalarını yönlendirmiştir (Sawin ve Sverrissons, 2016: 9).

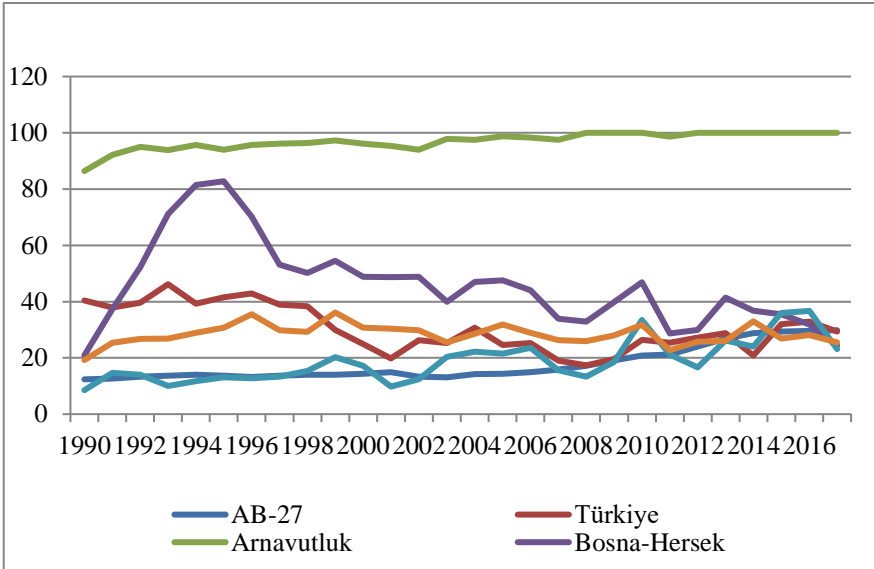


Kaynak: OECD, Yeşil Büyüme Göstergeleri, https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=GREEN_GROWTH (22.02.2020).

Grafik 8. Yenilenebilir Enerji Arzı (%)

Grafik 8, birincil enerji arzı içerisinde yenilenebilir enerjinin payını göstermektedir. AB ve aday ülkeler arasında karşılaştırma yapıldığında en fazla payı Arnavutluk'un aldığı görülmektedir. AB'nin yenilenebilir enerji arzındaki payı 1990'da %4.5 iken, yaklaşık 3 katına çıkarak 2017 yılında %13.9'a yükselmiştir. Türkiye'nin payı 1990'da 18.8 iken 2017'de %12'ye düşmüştür. Bu bağlamda AB'nin gerisindedir. Aday ülkeler içerisinde %27 ile en yüksek pay Arnavutluk'a ait iken, diğer ülkelerin payı yaklaşık %12 düzeyindedir. Arnavutluk'un yeşil büyüme konusunda önemli aşama kaydettiği ifade edilebilir.

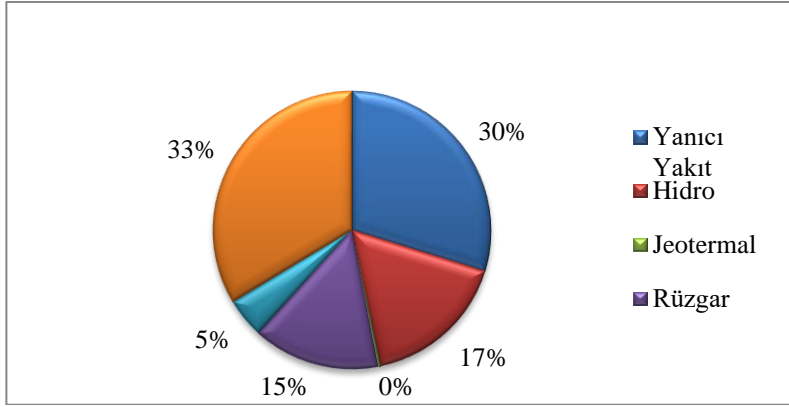
Elektrik, ekonomik kalkınmanın vazgeçilmez bir bileşenidir ve bu tüm ülkeler için geçerlidir. Teknik ilerleme, sanayileşme ve daha iyi yaşam standardının sağlanması ile ilişkilidir. Elektrik üretimindeki artış, daha iyi bir yaşam kalitesine ve servetin yaratılması öncülük etmektedir (Observer vd., 2013: 2).



Kaynak: OECD, Yeşil Büyüme Göstergeleri, https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=GREEN_GROWTH (22.02.2020).

Grafik 9. Elektrik Üretiminde Yenilenebilir Enerjinin Payı (%)

Grafik 9 incelendiğinde ikincil enerji kaynaklarından elektrik üretiminde kullanılan yenilenebilir enerjinin payı AB ve aday ülkeler için değerlendirilmektedir. Görüleceği üzere yenilenebilir enerji arzında önemli payı olan Arnavutluk, yenilenebilir enerjiden en fazla elektrik üretimi yapan ülke konumundadır. 2012'den bugüne elektrik üretiminin tamamını yenilenebilir enerjiden üretmektedir. Türkiye ile AB'nin 2017 yılındaki payı yaklaşık %29 olup, benzer düzeydedir. Aday ülkeler içerisinde Arnavutluk'tan sonra en fazla paya Türkiye sahiptir. Elektrik üretimi refah düzeyinin artırılması için önemlidir. Söz konusu elektriğin yenilenebilir enerjiden üretilmesi çevre dostu ve enerjide dışa bağımlılığı azaltan bir kaynak olduğundan daha da önemlidir. Enerjide söz konusu dönüşümü yapan ülkelerin gelecekte daha yeşil büyüyebileceği öngörülmektedir.



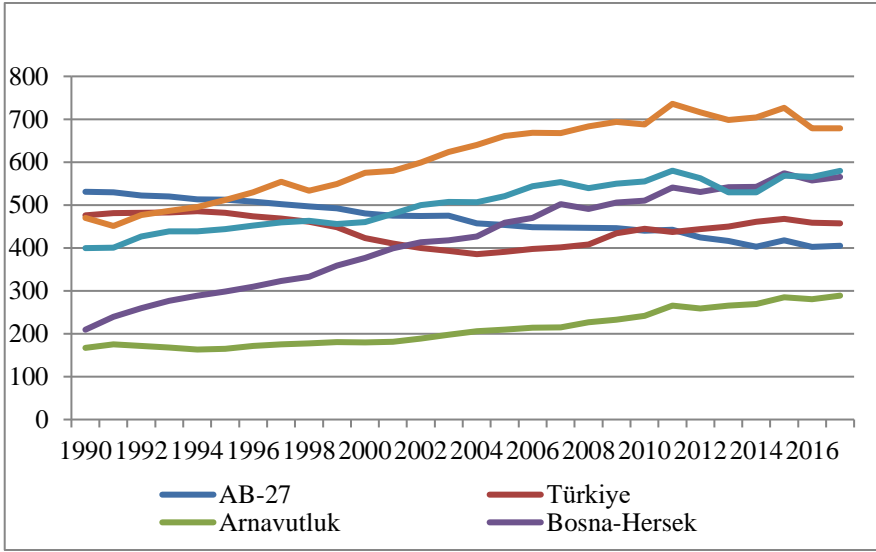
Kaynak: Eurostat

Grafik 10. AB-27'de Elektrik Üretimine Kaynağına Göre Dağılımı (2018)

Grafik 3.10'da görüleceği üzere elektrik üretiminin üçte biri nükleer enerjiden üretilirken, %30 ise yanıcı yakıttan üretilmektedir. Yenilenebilir enerji kaynağı olan hidroelektrik santrallerinden üretilen elektrik üretiminin payı ise %17, rüzgar enerjisinin payı ise %15'tir. AB'de 2018 yılında elektrik üretiminin üçte ikilik kısmı fosil enerji kaynaklarından üretildiği görülmektedir.

5.3. Çevresel Risklerin Etkileri

PM, havada asılı katı ve sıvı parçacıkların bir karışımından meydana çıkan yaygın bir hava kirleticidir (WHO, 2013: 2). Isınma, elektrik üretimi, trafik, sanayi, inşaat, madencilik, endüstriyel tarım ve orman yangınları gibi insan faaliyetlerinin yol açtığı hava kirliliği artık göz ardı edilemeyecek düzeye gelmiştir. Bilhassa sanayiden kaynaklanan kirleticiler; iklim değişikliği ve asit yağmurları ile birlikte önemli sağlık sorunlarına da sebep olmaktadır. PM_{2.5} solunduğunda akciğerler içindeki gaz alışverişi ile kana karışabildiğinden sağlık açısından çok tehlikelidir. Partikül maddeler (birincil partikül maddeler) kirlilik sağlayan kaynaklardan direkt havaya yayılabilmektedir. Aynı zamanda, atmosferik olaylar sonucunda genellikle sanayi sektörü kaynaklı diğer gazlarla bir araya gelerek ikincil partikül maddeler oluşmakta ve havadaki hareketlerle kilometrelerce öteye taşınabilmektedir. İnceliği saç telinden az olan ve (2,5-10) mikrometre çapındaki partikül maddelerin asıl kaynakları sanayi tozları, toprak tozları (çiftçilik, madencilik, yollar vb.), inşaat, petrol ve kömür gibi enerjilerin yanması, okyanus spreyi ve biyolojik kaynaklardır (TBB, 2019: 8).



Kaynak: OECD, Yeşil Büyüme Göstergeleri, https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=GREEN_GROWTH (22.02.2020).

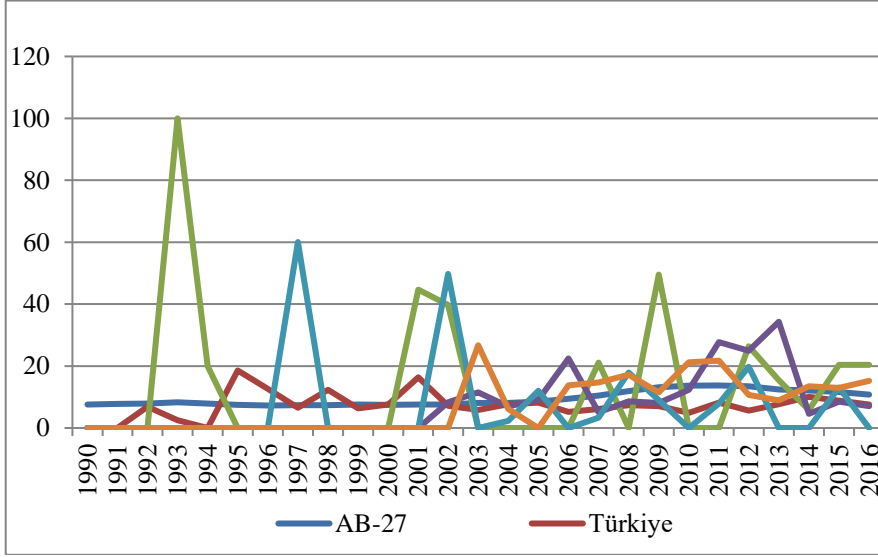
Grafik 11. PM2.5 Kirliliğinden Kaynaklanan Ölüm Oranı (Milyon Kişİ Başına)

Grafik 11’de hava kirliliğinden kaynaklanan milyon kişİ başİna düşen ölen kişİ sayısı aşınsından AB ve aday ülkeler karşılaştırılmaktadır. AB’de 1990’da 530 kişİ ölüerken 2017’de %24 azalarak 404 kişİnin öldüğü görülmektedir. Türkiye’de ise hava kirliliğinden kaynaklanan ölümlü vaka sayısı 1990 yılında 476 iken 2017 yılında %4 azalarak 457 olarak gerçekleşmiştir. En düşük ölümlü vaka sayısının Arnavutluk’ta olduğu gözlemlenmektedir. Buna neden olarak yenilenebilir enerji kullanımında diğer ülkelerden daha iyi bir konumda olması gösterilebilir. Fosil enerji kaynağını daha fazla kullanan ülkelerde CO₂ salınımı daha fazla olduğundan hava kirliliği kaynaklı ölüm sayısı daha yüksektir. Havayı daha temiz tutmak adına çevreyi temiz tutacak üretim tekniklerinin geliştirilmesi önem arz etmektedir.

5.4. Teknoloji ve İnovasyon: Patentler

Çevre ile ilgili icat sayısı, tüm yerli icatların yüzdesi olarak ifade edilmektedir (tüm teknolojilerde). “Çevresel” teknolojik inovasyondaki değişiklikler genel olarak inovasyon ile ilgili olarak yorumlanabilmektedir. Teknoloji geliştirme göstergeleri, çevresel yönetim, su ile ilgili uyum ve iklim değişikliğini azaltma teknolojileri de dahil olmak üzere çok çeşitli çevre ile ilgili teknolojik alanlarda (ENV-TECH) patent verileri kullanılarak yaratıcı faaliyetlerin ölçülmesiyle oluşturulmuştur.

Burada kullanılan sayımlar sadece daha yüksek değerli buluşları içermektedir (OECD, 2019b).

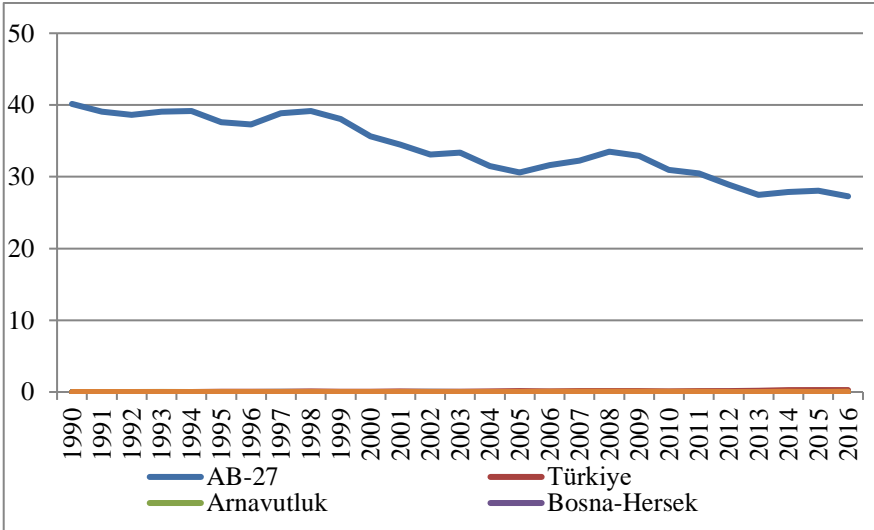


Kaynak: OECD, Yeşil Büyüme Göstergeleri, https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=GREEN_GROWTH (22.02.2020).

Grafik 12. Çevre Teknolojilerinin Tüm Teknolojiler İçindeki Payı (%)

Grafik 12’de AB ve aday ülkelerdeki tüm teknolojik icatlar içerisindeki çevre ile ilgili teknolojilerin payı gösterilmektedir. AB’de 1990’da söz konusu pay %7.6 iken 2017’de %10.8’e yükseldiği gözlemlenmektedir. Türkiye’de ise 1990’da çevre ile ilgili teknolojik gelişme gerçekleşmezken, 2017 yılında %7.6’lık bir payı bulunmaktadır. 2017’de en fazla paya sahip ülke Arnavutluk’tur (%20.4). Arnavutluk’tan sonra en fazla payı alan ülke Sırbistan’dır (%15.2). Grafikten anlaşılacağı üzere, çevre dostu teknolojilere en fazla yatırım yapan ülkenin Arnavutluk olduğu, yeşil büyümede bu konuda da avantaj sahibi olduğu belirtilebilir.

Çevre ile ilgili icatların sayısı dünya çapında çevre ile ilgili icatların yüzdesi olarak ifade edilmektedir. Bu gösterge, belirli bir ülkedeki yaratıcı faaliyetin öneminin, küresel buluş havuzuna katkısı açısından değerlendirilmesine olanak tanımaktadır (OECD, 2019b).



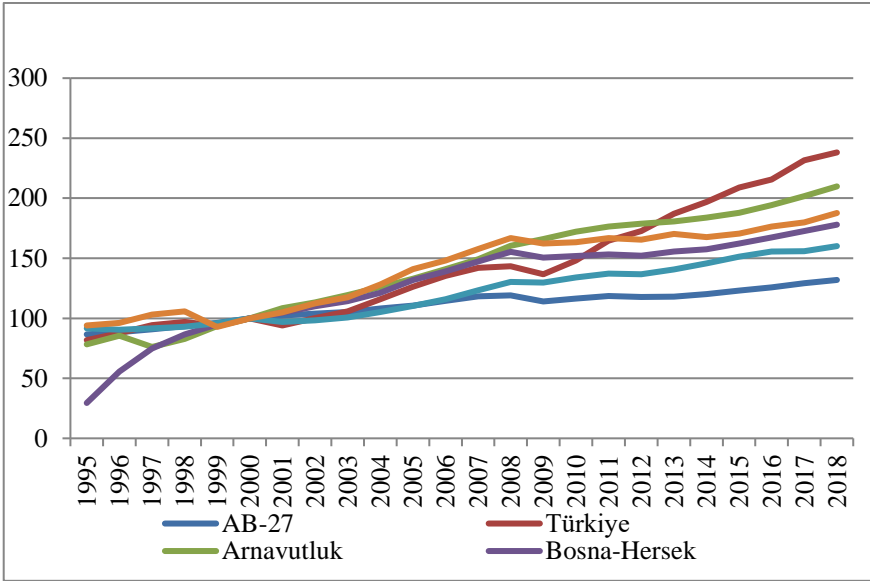
Kaynak: OECD, Yeşil Büyüme Göstergeleri, https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=GREEN_GROWTH (22.02.2020).

Grafik 13. Çevre Teknolojilerinin Dünya Çapındaki İcatlar İçindeki Payı (%)

Grafik 13'te çevre ile ilgili AB ve aday ülkelerde yapılan teknolojik icatların dünyada çevre ile ilgili yapılan icatlardan aldığı pay karşılaştırılmaktadır. Görüleceği üzere, AB çevre ile ilgili buluşları dünyada önemli bir boyuttur. 1990 yılından 2016 yılına bir düşüş trendi görülse de 2017 yılında aldığı pay %27 civarındadır. AB'ye aday ülkelerin çevre ile ilgili dünyada ses getirecek bir icat geliştiremedikleri görülmektedir. Aday ülkeler içerisinde en fazla payı %0.27 ile Türkiye almaktadır. Türkiye'nin AB düzeyinde bir paya sahip olabilmesi için çevre ile ilgili araştırma-geliştirme harcamalarına daha fazla pay ayırması gerekmektedir.

5.5. Ekonomik Durum

GSYİH (2000=100) endeksi, piyasa ve hükümet üretimini ve buna bağlı ekonomik faaliyeti ölçmektedir. Ancak, ölçülen değer "brüt" olduğundan, ne üretilen varlıkların üretilmesi ne de doğal varlıkların tüketilmesi nedeniyle ortaya çıkan değer kaybı dikkate alınmamaktadır (OECD, 2019c: 55).

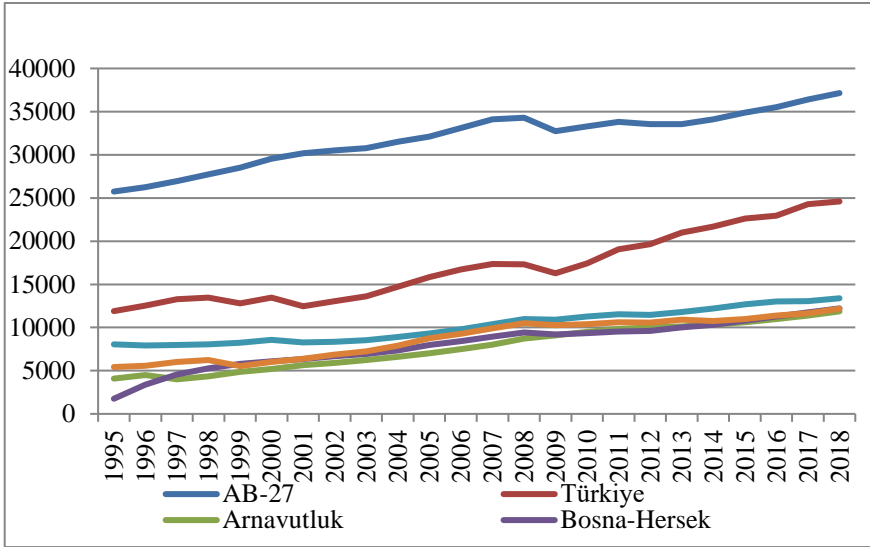


Kaynak: OECD, Yeşil Büyüme Göstergeleri, https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=GREEN_GROWTH (22.02.2020).

Grafik 14. Reel GSYH Endeksi (2000=100)

Grafik 14'te reel GSYH endeksi değişkeni bakımından karşılaştırma yapılmaktadır. AB ve aday ülkelerinde endeks değerlerinde yükseliş trendi gözlemlenmektedir. Türkiye'nin özellikle 2008 krizi sonrası uyguladığı politikaların etkisiyle daha hızlı bir ivme kazanarak 2013 yılından sonra en yüksek endeks değerine sahip ülke olmuştur. 2007 yılından sonra AB'nin küresel krizden çok etkilenen ülkeler nedeniyle en düşük endeks değerine sahip ülke grubu olduğu görülmektedir.

2010 yılı sabit SAGP (Satın Alma Gücü Paritesi) fiyatlarıyla elde edilen GSYH'nın hesaplanan yılın 1 Temmuz tarihi itibarıyla ulaşılabilen nüfusa oranı olarak kişi başına gayri safi yurtiçi hasıla (ABD doları / kişi) ifade edilmektedir. Kişi başına düşen GSYH, bir ülke nüfusunun ekonomik olarak zenginliğini ölçmektedir. Oysaki ortalama bir değer olarak gelir dağılımı ile ilgili bir bilgi vermemektedir. Yine de hala günümüzde önemli bir kalkınma değişkeni olarak kullanılmaktadır (OECD, 2019c).



Kaynak: OECD, Yeşil Büyüme Göstergeleri, https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=GREEN_GROWTH (22.02.2020).

Grafik 15. Kişi Başına Düşen Reel GSYH

Grafik 15'te ise kişi başına düşen reel gelir üzerinden AB ve aday ülkeler arasında karşılaştırma yapılmaktadır. Görüleceği üzere, reel gelir endeksi bakımında yükseliş trendinde olan bütün ülkeler kişi başına gelir göstergesi açısından da benzer bir durum yaşanmaktadır. AB'de 1990 yılında 25750 dolar olan kişi başına gelir 2018'de %44 oranında artarak 37150 dolara yükseldiği görülmektedir. Türkiye'de ise 11900 dolardan %106 oranında artarak 24600 dolara yükseldiği gözlemlenmektedir. Reel gelir açısından AB'ye üyelik sürecinde en yakın ülke Türkiye'dir. 2008 krizinin bütün ülkeleri etkilediği kişi başına gelirden bir azalma meydana geldiği gözler önüne serilmektedir. Yeşil büyüme açısından değerlendirildiğinde Türkiye'nin AB'ye üyelik sürecinden avantajlı konumda olduğu ifade edilebilir.

6. SONUÇ

Bütün ülkeler mutlak suretle büyümek, ilerlemek ister ve bunun için çaba sarf ederler. Ülkeler önce büyümek akabinde kalkınmak isterler. Kalkınma sürecini tamamlayan gelişmiş ülkeler ise sürdürülebilir büyüme trendi içerisine girmek için çalışırlar. Ancak bu büyüme isteği salt kapitalist bir mantık ile amaç haline gelince, doğaya zarar verilmesi de kaçınılmaz son olmaktadır. Bu bağlamda yakın geçmişte

dünya ülkeleri büyümeden ziyade yeşil büyümeye odaklanmış ve geleneksel büyümeden yeşil büyümeye doğru bir dönüşüm içerisine girmiş bulunmaktadırlar.

İkinci Dünya savaşı sonrası arayış içerisine giren bugünkü AB ülkeleri 1957 yılında Avrupa Ekonomik Topluluğunu kurmuş ve hızlı bir ilerleme ile 60 yıllık süreç içerisinde bugünkü haline gelmiş bulunmaktadır. Özellikle savaş sonrası dönemden günümüzde ülkelerin bu birliğe dahil olmak için çaba gösterdiği bir sürece gelmesinin önemi ve tahlili büyük önem arz etmektedir. Bu gelişme trendi salt büyüme odaklı gerçekleşmemiş, 1990'lı yıllarda Almanya'nın yenilenebilir enerjinin geliştirilmesi ve alımını teşvik için geliştirdiği politika ve stratejiler yeşil büyüme örneği olarak göz önüne alınmalıdır. Bu noktada büyüme ve gelişme sürecini tamamlamış ülkelerin yeşil büyüme dönüşümü içerisinde olmaları gelişmekte olan ülkeler için örnek teşkil etmektedir.

Son yıllarda gündemi yoğun bir şekilde meşgul eden ve araştırmalara konu olan Yeşil Büyüme modeli çerçevesinde, Türkiye'de önemli gelişmeler söz konusu olmaktadır. Bu bağlamda Avrupa Birliği üyelik sürecinde Türkiye'nin konumu, diğer aday ülkelerle karşılaştırılarak değerlendirilmesi çalışmanın konusunu oluşturmaktadır. Söz konusu değerlendirme veri mevcudiyetine göre 1990-2018 arası yıllarını kapsamaktadır. Ayrıca, ortak veri aralığına sahip seçilmiş OECD yeşil büyüme göstergeleri üzerinden de değerlendirme yapılmıştır. Yapılan bu değerlendirmeler CO₂ verimliliği, enerji verimliliği, çevresel risklerin etkileri, teknoloji ve inovasyon ve ekonomik durum ekseninde gerçekleştirilmiştir. Buna göre, CO₂ salınımı açısından Türkiye, AB ülkelerinin oldukça gerisinde olup, aradaki fark gün geçtikçe azalmaktadır. Aradaki farkın hala yüksek olmasının nedeni, fosil yakıtların üretimde fazlaca kullanılması olduğu belirtilebilir. AB'ye aday ülkelerin CO₂ salınımlarının ele alınan dönem içerisinde yatay bir seyir izlediği, ancak Türkiye'nin ise artan bir seyir izlediği, aday ülkeler içerisinde Türkiye'nin çevreye verdiği zarar diğerlerine göre oldukça fazladır. Bu durum yeşil büyüme sürecinde AB'ye aday ülkeler içerisinde Türkiye'nin dezavantajlı olduğu bir konu olduğu görülmektedir. Türkiye'nin CO₂ salınımının artması, yeşil büyüme sürecinde önemli bir sorun olarak görülmekte ve iklim değişikliği ile mücadelede çevreyi koruyan politikalar uygulaması gerektiği ifade edilebilmektedir.

Enerji verimliliğinde Türkiye ve Arnavutluk, AB ülkelerine nazaran daha iyi konumda olduğu, enerji girdisi başına daha fazla üretim yaptığı görülmektedir. Ancak AB'deki trend gün geçtikçe artmakta ve Türkiye'nin önüne geçebileceği

düşünüldüğünde yeşil büyüme için kıt olan enerji kaynaklarının daha verimli kullanılması gerektiği görülmektedir. Türkiye'nin enerji yoğunluğu ise AB ve diğer aday ülkelere (Arnavutluk hariç) göre düşüktür ki bu durum yeşil büyüme için olumlu bir gelişmedir. Çünkü daha az enerji kullanarak daha fazla üretim elde edildiğini göstermektedir. Yani, ekonomik büyüme için enerjiye olan bağımlılığın azaldığının bir göstergesidir.

Toplam birincil enerji arzında Türkiye, AB'nin oldukça gerisindedir. Ancak, aday ülkeler içerisinde en fazla enerji sağlayan ülke konumundadır. Söz konusu enerjinin büyük bir çoğunluğunun ithalat yoluyla elde edilmesi, üzerinde durulması gereken bir konudur. Özellikle fosil yakıt tüketiminde dışa bağımlı bir ülkedir. Enerji bağımlılığını azaltmanın yolu, yenilenebilir enerji kaynaklarına daha fazla yatırım yapmaktan geçmektedir. Yenilenebilir enerjiye en fazla yatırım yapan ve çıktı elde eden ülkenin Arnavutluk olduğu görülmekte ve yeşil büyümede önemli bir mesafe kaydettiği ifade edilebilir. Bu sebeple elektrik üretiminde yenilenebilir enerjinin oranı da AB'ye ve diğer aday ülkelere göre oldukça yüksektir. Türkiye ise bu konuda 1990'lı yıllarda daha iyi konumdayken, günümüzde birincil enerji arzı içerisindeki payı azalmakta hem AB hem de diğer aday ülkelerin gerisinde kaldığı belirtilebilir.

Yenilenebilir enerjiye dönüşümü başarıyla uygulayan ve yeşil büyümede önemli adımlar atan Arnavutluk'ta hava kirliliğinden ölen kişilerin oranı da oldukça düşüktür. Türkiye'de azalma eğilimi görölse de AB'ye göre yüksektir. CO₂ salınımının yüksek olması ile hava kirliliği kaynaklı ölüm vakalarının görülme sıklığı arasında pozitif bir ilişkinin olduğu ifade edilebilir. Çevreyi temiz tutan teknolojileri geliştirmede yine Arnavutluk'un zaman zaman sert iniş çıkışları olsa da son yıllarda ilk sırada yer aldığı söylenebilir. Türkiye, AB'nin ve diğer aday ülkelerin gerisinde olduğu görülmektedir.

Reel GSYH endeksi olarak son on yılda ivme kazanan bütün ülkelerden ileride olan ülke Türkiye'dir. Ancak kişi başına gelir açısından bakıldığında ise Türkiye, AB'nin gerisinde yer alsa da aday ülkelerin üzerinde yer almaktadır. Bu açıdan bakılırsa Türkiye, yeşil büyüme açısından AB'ye üyelik sürecinde avantaj sahibi olduğu ifade edilebilir.

Buradan özetle, Türkiye'nin yeşil büyüme sürecinde özellikle çevre ve enerji konularında önemli aşamalar kaydetse de hala diğer ülkelerle aralarında farkın olması gelişmişlik düzeylerinin de farklılaşmasına yol açmaktadır. Türkiye, kişi

başına gelir ve reel GSYH endeksi açısından oldukça iyi konumda olsa da bu büyümenin arkasında fosil yakıtların olduğu, yenilenebilir enerji dönüşümünde aday ülkeler içerisinde Arnavutluk'un gerisinde kaldığı ifade edilebilir.

Türkiye, yeşil büyüme sürecinde daha hızlı yol alması için çevre dostu ve iklim değişikliğine savaş açan yapısal bir dönüşüm sürecini hızlandırmalıdır. Özellikle çevreye zarar veren uygulamaları engelleyen yaptırımları artırmalıdır. Çevreyi koruyan yenilenebilir enerjiye yatırım yapmak isteyen girişimcileri ise teşvik etmelidir.

KAYNAKÇA

- Abeydeera, L. H. U. W., Mesthrige, J. W., Samarasinghalage, T. I. (2019). Global Research on Carbon Emissions: A Scientometric Review. *Sustainability* 2019, 11, 3972, pp.1-24.
- Abolhosseini, S., Heshmati, A., Altmann, J.. (2014). A Review of Renewable Energy Supply and Energy Efficiency Technologies. IZA Discussion Papers No: 8145, <http://ftp.iza.org/dp8145.pdf> (08.03.2020).
- Ateş, S. A., Ateş, M. (2015). Sosyo-Ekolojik Dönüşüm Karşısında Türkiye: Bir Alternatif Olarak Yeşil Büyüme. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, Yıl.3, Cilt.3, Sayı.4, ss.69-94
- Bean, P. (2014). The Case for Energy Productivity: It's not Just Semantics. The King Abdullah Petroleum Studies and Research Center (KAPSARC), Discussion Paper, https://www.kapsarc.org/wp-content/uploads/2015/10/KS1402DP01B_case_for_energy_productivity_discussion_paper.pdf (11.03.2020).
- Dereli, M. (2019). Yeşil Ekonomi Yaklaşımı ile Küresel İklim Değişikliğinin Turizm Sektörüne Etkileri. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Edirne.
- Eurostat. Gross and net production of electricity and derived heat by type of plant and operator. <https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do> (08.03.2020).
- Hajko, V. (2013). The Energy Intensity in the EU Countries. *International Masaryk Conference 2013*, pp. 639–644.
- Hitchin, R. (2019). Primary Energy Factors and the primary energy intensity of delivered energy: An overview of possible calculation conventions. *Building Service Engineering Research Technology*, 40(2), 198–219.
- <https://www.greengrowthknowledge.org/dataexplorer#/line?startYear=2000&endYear=201>

<https://www.ilo.org/ankara/areas-of-work/green-jobs/lang--tr/index.htm>

Karadaş, H. A. (2018). Çevresel Sorunlar Bağlamında Yeşil Büyüme ve Cari Açık İlişkisi: Türkiye Üzerine Bir Uygulama. Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Kırıkkale.

Liu, Y., Wei, T., Park, D. (2019). Macroeconomic impacts of energy productivity: a general equilibrium perspective. *Energy Efficiency*, 12, pp.1857–1872.

Observer, EDF ve Foundation Energies pour le Monde. (2013). Worldwide Electricity Production From Renewable Energy Sources. Fifteenth Inventory, <http://www.energies-renouvelables.org/observ-er/html/inventaire/pdf/15e-inventaire-Chap01-Eng.pdf> (08.03.2020).

OECD (2010). Yeşil Büyüme Stratejisi Geçici Raporu: Sürdürülebilir Bir Gelecek için Taahhütlerimizin Yerine Getirilmesi, <http://www.oecd.org/greengrowth/45529850.pdf>, Erişim Tarihi: 05.02.2020.

OECD (2019b). Patent Indicators. https://stats.oecd.org/OECDStat_Metadata/ShowMetadata.aspx?DataSet=PAT_IND (08.03.2020).

OECD (2019c). OECD Green Growth Indicators Database documentation. <https://stats.oecd.org/fileview2.aspx?IDFile=0eddc076-a4f9-4a2b-8e86-4190c8523b59> (08.03.2020).

OECD (2020). Primary energy supply (indicator). <https://data.oecd.org/energy/primary-energy-supply.htm> (06.03.2020).

Rençber, Y. (2018). Sürdürülebilir Kalkınma Sürecinde Yeşil Ekonomi ve Ekolojik Ayak İzi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir.

Sakaloğlu, G. (2019). Dünyada ve Türkiye'de Yeşil Ekonomi Sürecinde Yeşil İşler ve İstihdam Politikaları. Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Trabzon.

Sawin, J. L., Sverrisson, F. (2016). Renewable Energy and Sustainable Development. World Future Council, https://www.worldfuturecouncil.org/wp-content/uploads/2016/08/WFC_2016_Renewable-Energy-and-Sustainable-Development.pdf (08.03.2020).

Seker, F., Çetin, M. (2015) Düşük Karbonlu Yeşil Büyüme ve Karbondioksit Salınımının Temel Belirleyicileri: Türkiye Uygulaması. *Balkan Journal of Social Sciences*, Vol.4, No.8, ss.22-41.

Sequeira, T., Santos, M. (2018). Education and Energy Intensity: Simple Economic Modelling and Preliminary Empirical Results. *Sustainability* 2018, 10, 2625, pp.1-17.

- TTB (2019). Hava Kirliliği ve Sağlık Etkileri KARA RAPOR. <http://www.ttb.org.tr/userfiles/files/Hava-Kirlilig%CC%86i-ve-Sag%CC%86l%C4%B1k-Etkileri-Kara-Rapor-2019.pdf> (08.03.2020).
- Ünsal, E. (2007). İktisadi Büyüme, İmaj Yayınevi, Ekim, Ankara.
- WHO (2013). Health effects of particulate matter. http://www.euro.who.int/__data/assets/pdf_file/0006/189051/Health-effects-of-particulate-matter-final-Eng.pdf (08.03.2020).
- Yalçın, A. Z. (2017). Yeşil Büyüme Çevre Kirliliği ve Eşitsizliklere Karşı Yeni Bir Büyüme Paradigması. Ekin Yayınevi, Bursa.
- Yılmaz, S. (2019) Yeşil Büyüme ve OECD Ülkeleri Üzerine Bir Analiz. Giresun Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Giresun.
- Yılmaz, S. A. (2014). Yeşil İşler ve Türkiye’de Yenilenebilir Enerji Alanındaki Potansiyeli. Uzmanlık Tezi, Kalkınma Bakanlığı.
- Yılmaz, V., Doğan, A. (2017). Türkiye’nin Yeşil Büyüme Uygulamalarının Etkinliği. Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, Yıl.5, Sayı.57, ss.277-295.
- Yılmaz, V., Budak, S., Barışık, S. (2019). Türkiye ve OECD’nin Yeşil Büyüme Uygulamasına Yönelik Bir Analiz. 6. Uluslararası Türk Dünyası Ekonomi Forumu, Bişkek, Kırgızistan, ss.131-137.
- Yılmaz, V. (2017). Yeşil Büyüme ve Türkiye’de Uygulanabilirliği. Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Anabilim Dalı İktisat Bilim Dalı, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Sivas.
- Yılmaz, V. (2018). Sürdürülebilir Kalkınma ve Yeşil Büyüme Arasındaki İlişki. Journal of International Management, Educational and Economics Perspectives, 6(2), ss.79-89.



İş Hayatında Mobbing ve Mobbinge Başa Çıkma Yolları

Mobbing in Business Life and Ways to Deal With Mobbing

Yusuf GÖYMEN*

Öz: Mobbing, hedef alınan birey ya da bireylere yönelik sistematik bir şekilde uygulanan, yıldırma, yalnızlaştırma, pasifize etme ve işten uzak bırakmaya yönelik kapsamlı davranışlardır. Bu davranışlar, mağdurların kişilik değerlerine, ahlaki değerlerine, mesleki durumlarına, aile yapısına, sosyal ilişkilerine ve sağlıklarına zarar veren olumsuz tutum ve davranışlar bütünüdür. Süreç içerisinde mobbingin etkileri sadece kişiler üzerinde değil, örgütler üzerinde de görülmeye başlanmıştır. Örgütler üzerinde görülen mobbing etkileri bütün toplumu ilgilendiren bir olgu haline gelmesine sebep olur. İşyerlerinde uygulanan psikolojik taciz (mobbing) terimi, işyerlerinde çalışmakta olan insanlara yönelik, düşmanca, tehditkâr ve etik olmayan davranış biçimlerini tanımlamak için kullanılmaktadır. İşyerlerinde uygulanan psikolojik taciz, baskı, çatışma, şiddet, yalnızlaştırma ve yıldırma unsurlarıyla beraber bireyin işyerlerinden uzaklaştırılmasını hedef ve amaç belirleyen, bu sebeple çok sayıda eylem ve ifadeyi içerisine alan sistematik bir süreçtir. Şiddet ve çatışma, hangi şekillerde olursa olsun insanlara vermiş olduğu zararlar açısından kabul edilmesi mümkün olmayan bir olgudur. Genel anlamda fiziksel şiddetlerin yarattığı sonuçlardan ve onu uygulayan kişilerden bahsedilse de psikolojik tacizin insanlarda yarattığı hasarlar en az onun kadar konuşulmaya, nitelendirilmeye ve tartışılmaya değerdir. Öncelikle iş hayatında yaşanan ve çalışanların özel hayatlarını ve çalışma hayatlarını etkileyen psikolojik taciz (mobbing) çok önemli bir örgütsel problem olarak kabul edilmektedir. Bu yönüyle İş hayatındaki en gizli tehlike ve risklerden birisi haline gelen mobbing, günümüzde hem kamu hem de özel sektörlerde sıklıkla karşılaşılan önemli bir konu olarak dikkat çekmektedir. Bu çalışmanın amacı mobbing ile ilgili araştırmalara fayda sağlamak ve mobbing'in tam olarak ne olduğunu açıklayarak mobbing süreci hakkında bilgi vermektir. Bu doğrultuda çalışmada, mobbinge sebep olan etkenler anlatılmış, mobbingin sonuçlarına değinilmiş ve mobbinge başa çıkabilme yollarından bahsedilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Mobbing, Mobbing Süreci, Psikolojik Taciz, Yıldırma, Örgütsel Çatışma.

* yusuf_gymen@hotmail.com ORCID: 0000-0001-6188-5461

Abstract: *Mobbing is a comprehensive behavior that is systematically applied to the targeted individual or individuals, intimidation, loneliness, passivation and dismissal. These behaviors are negative attitudes and behaviors that harm victims' personal values, moral values, professional status, family structure, social relationships and health. In the process, the effects of mobbing started to be seen not only on individuals but also on organizations. Mobbing effects seen on organizations cause it to become a phenomenon that concerns the whole society. The term psychological harassment (mobbing) applied in workplaces is used to describe hostile, threatening and unethical behaviors towards people working in the workplaces. It is a systematic process involving many actions and expressions, which determines the goal and purpose of removing the individual from the workplace with the factors of psychological harassment, oppression, conflict, violence, isolation and intimidation applied in the workplaces. Violence and conflict is an unacceptable phenomenon in terms of the harms it inflicts on people in whatever form. Although the results of physical violence and the people who apply it are mentioned in general terms, the damage caused by psychological harassment in humans is worth talking, qualifying and discussing at least as much. First of all, psychological harassment (mobbing), which is experienced in business life and affects the private and working lives of employees, is considered as a very important organizational problem. Mobbing, which has become one of the most hidden dangers and risks in business life, draws attention as an important issue frequently encountered in both public and private sectors today. The aim of this study is to benefit the researchers about mobbing and to give information about the mobbing process by explaining exactly what mobbing is. Accordingly, in the study, the factors that cause mobbing are explained, the results of mobbing are mentioned and ways of dealing with mobbing are mentioned.*

Keywords: *Mobbing, Mobbing Process, Psychological Harassment, Terrorization, Organizational Conflict.*

1. GİRİŞ

Mobbing iş yaşamında her zaman var olmuş fakat yakın geçmişimize kadar adlandırılmamış bir olgudur. Rekabetin son derece önemli olduğu günümüzde ise insanların iş yaşamlarında bir adım daha önde olabilmek için sarf ettikleri fiziksel ve psikolojik çaba, çalışanlar üzerinde baskı oluşmasına neden olmuş, bu baskı ve stres sonucunda çalışanlar birbirleriyle çatışma içine girmişlerdir. Bu çatışmanın en uç noktasında ise mobbing yer almaktadır. Mobbinge maruz kalan kişilerde çeşitli psikolojik rahatsızlıklar, öz güven eksikliği, ailevi ilişkilerinde bozulma, ekonomik sorunlar gibi pek çok sorunlar baş göstermektedir (Tınaz, 2006:1).

Psikolojik taciz (mobbing), yalnızca hedef alınan kişiler için değil aynı zamanda o işyerinde çalışan diğer kişiler içinde, çalışanların performanslarını, iş yerine karşı bağlılıklarını, çalışanların birbirleriyle olan ilişkilerini, çalışma yaşamındaki huzuru olumsuz manada etkileyen istenmeyen bir süreçtir (Emül,2017:2).

Bu çalışmanın amacı, işyerinde görülen mobbing uygulamalarının nasıl geliştiğini ve gün yüzüne çıktığını açıklamaktır. Ayrıca mobbingin çalışanlar ve örgütler üzerindeki olumsuz etkilerini ortaya çıkarması açısından da önemli bir alana katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Aynı zamanda bu çalışmada, mobbingin aşamalarını, mobbingin taraflarını, mobbingin ortaya çıkaracağı sonuçları ve mobbing ile başa çıkma konularının da ele alınması sebebiyle yöneticiler ve çalışanlarda bir farkındalık yaratması ve yol göstermesi açısından yararlı olabileceği ön görülmektedir.

2. MOBBİNG KAVRAMI

Mob sözcüğü, kanunlara bağlı kalmadan şiddet uygulayan düzensiz, derli toplu olmayan kalabalık anlamına gelmektedir. Latince ifadesiyle “kararsız, kalabalık” anlamına gelen mob ile vulgus sözcüklerinden türemektedir. Mob fiili ise; toplanarak saldırmak veya rahatsızlık vermek anlamındadır. 1960’lı yıllarda, Avustralyalı bilim adamı Konrad Lorenz mobbing terimini, “hayvanların bir yabancıyı veya avlanmakta olan bir düşmanı kaçırmak için yaptıkları davranışlar” olarak ifade etmiştir (Davenport vd., 2003:3).

Mobbing, psikolojik olarak rahatsız edici davranışlarla ortaya çıkan, zaman geçtikçe acı verme oranı yükselen, karışık olayların hız kazandığı, sonunda mağdurun büyük zararlar gördüğü psikolojik bir süreçtir. Mobbing; bir işyerinde bir kişi veya grup tarafından, muhtelif nedenlerle, doğrudan ya da dolaylı olarak, aynı işyerinde çalışan başka bir kişi ya da kişilere yönelik süreklilik gösteren ve mağdurun psikolojik ve bedensel sağlığını olumsuz etkileyen sözlü ya da sözsüz rahatsızlık verici saldırgan davranışlardır (Gün, 2010:22).

Psikolojik taciz olarak da ifade edebileceğimiz mobbing kavramının içerisinde yer alan sıkça rastladığımız davranışlar şu başlıklar altında toplanabilir:

- Kişi ve/veya gruplara zarar verme isteğiyle yapılan psikolojik taciz,
- Kötü niyet, gözdağı verme, hakaret ve kötü söz, kötü muamele, ayağını kaydırmaya çalışma, bilinçli bir şekilde gücünü kötüye kullanma, küçük duruma düşürme, yalnızlaştırma, utandırma, rezil etme, leke sürme vb. davranışlarla yapılan psikolojik taciz (Kirel, 2008:1).

Özet olarak işyerleri içerisinde gerilimin, yıldırmanın ve çatışmalı bir iklimin oluşturulmasına sebep olan bütün psikolojik etkilerin birleştirilmesi sonucu gün yüzüne çıkan, işyeri sağlığını olumsuz etkileyen, çalışanların performanslarını ve çalışma isteklerini olumsuz yönde tetikleyen temel bir örgütsel problem olan “mobbing” kavramını açıklayacak olursak, bir iş yerinde faaliyet gösteren personellerin, başka bir personel ve/veya personellere rahatsız edici, yalnızlaştırıcı, uzaklaştırıcı, ahlaksızca ve sistematik olacak bir şekilde hakaret, söz ve bununla birlikte gösterdikleri davranışlarla psikolojik yönden taciz uyguladıkları; kısacası başka personellere yönelik psikolojik yönden saldırı gösterdikleri kompleks bir süreçtir. “Mobbing” uygulayanların temel amacı, hedef alınan kişi ve/veya kişileri, kendi istekleriyle ya da başka bir yöntemlerle o iş yerinden uzaklaştırmaktır (Tınaz, 2011:10).

3. MOBBİNG SÜRECİ

Davenport ve arkadaşları (2003:55) mobbing sürecinin, “kişinin saygısız ve zararlı bir davranışın hedefi olmasıyla birlikte başladığını” belirtmekte ve devam etmektedir, “Bir kişinin, diğer insanları kendi rızaları ile veya rızaları dışında başka bir kişiye karşı etrafında toplaması ve sürekli kötü niyetli hareketlerde bulunma, ima, alay ve karşısındakinin toplumsal itibarını düşürme gibi yollarla, saldırgan bir ortam yaratarak onu işten çıkmaya zorlamasına kadar uzanmaktadır. Taciz davranışları giderek korkutucu davranışlara ve açık suiistimale dönüşmekte, kişinin çalıştığı kuruluş bu davranışları sona erdirmeyecek hatta bunları planlayıp hoş görecektir olursa kurban kendini giderek daha çaresiz durumda bulmaktadır. Sonuçta kişi giderek artan sıkıntı, hastalık ve sosyal sorunlar yaşamaya başlamaktadır. Verim sıklıkla düşmekte, kişi üzerindeki baskı ve eziyeti dengelemek ve azaltmak için hastalık raporu kullanmaya başlamaktadır. Kazalar olabilmekte ve kişi depresyona girebilmektedir. Bunları da istifa, işine son verme, erken emeklilik ya da anlaşmalı veya anlaşmasız işten çıkarılma izlemektedir.”

Mobbing sonucunda farklı kişilerde farklı etkiler ortaya çıkabilir. Süreç içinde şiddeti gitgide artarak devam eden bu türde davranışlar da hedeflenen kişi ve/veya kişiler zamanla daha çok etkilenir (Arpacıoğlu, 2004:129).

4. MOBBİNG AŞAMALARI

4.1. Çatışma

İş yerinde psikolojik taciz, benzer birkaç durumla karıştırılabilmektedir. En sık karşılaşılan iş yerinde yaşanan çatışma, şiddet ve kaba davranışlar olarak bilinmektedir (Çukur, 2012:36).

Çatışmalar hayatımızın her alanında karşımıza çıkabilmektedir, buna çalışma ortamı da dâhildir. Özel yaşamda nasıl olabiliyorsa, çalışma ortamında da bu durum kaçınılmazdır. En üst mertebedeki insanların bile bir araya geldiği organizasyonlarda çatışmalar yaşanma olasılığı yüksektir. Bunun nedeni insanların hedeflerinin, değerlerinin ve ihtiyaçlarının farklılık göstermesidir (Geibullaev, 2002:71).

Mobbing sürecinde önemli bir olay bulunmaktadır. Genel anlamda mobbing süreci kritik ve kapsamlı bir olayın meydana gelmesiyle başlar ve mobbing sürecinde çalışanlar arasında yaşanan çatışma olayları bu sürecin ortaya çıkmasında önemli bir rol oynamaktadır. Bu aşamada yaşanan çatışma olayları daha henüz mobbing olarak nitelendirilmemekte, sadece mobbingin oluşmasını etkilemektedir (Pelit vd., 2014:50).

Çatışma; güç, statü, kaynaklar, inançlar, çıkarlar ve diğer isteklere sahip olmak için ortaya çıkan çekişme olarak görülebilecek toplumsal bir süreçtir. Çatışma kavramının anlamıyla ilgili evrensel bir uzlaşma yoktur. Kavramın daha çok toplumsal taraflar arasında ilişkiler, etkinlikler ve davranışlar bağlamında uyumsuzluk olarak ifade edildiği görülmektedir. Söz konusu uyumsuzluklar genellikle şiddet içermez ya da şiddet düzeyine ulaşmadan bir uzlaşma sağlanır (Karip, 1999:15).

Tablo 1. Yıldırma ve Çatışma Arasındaki Farklar

Sağlıklı Çatışma	Yıldırma
Belirlenmiş rol ve görevler	Rol belirsizliği
Ekip ilişkisi	İşbirlikçi olmayan davranış biçimi
Ortak ve paylaşılan hedefler	Tedbir azlığı
Kişiler arası açık ilişkiler	Kişiler arası ilişkilerde belirsizlik
Sağlıklı örgüt	Örgütsel kusurlar
Ara sıra uyuşmazlık	Uzun süren ve sistematik, etik olmayan davranışlar
Açık ve samimi stratejiler	İki anlamlı stratejiler
Açık tartışma ve tartışma	Gizli eylemler ve çatışmanın reddi
Doğrudan iletişim	Dolaylı iletişim

Çatışma, mobbinge dönüşürken birkaç aşamadan geçer. Birinci aşamada, çatışma başlar ve başlayan bu çatışma çözümlenemezse mobbingin ilk işaretleri görülür. Sonrasında kişi gergin hisseder ve aynı zamanda depresif hisseder. Fiziksel olarak sağlığı etkilenirse bu aşamada mobbing başlar. Çatışma daha da artar ve kişinin fiziksel ve zihinsel sağlığı gitgide bozulmaya başlar. Bu noktadan sonra yoğunlaşmış bir mobbing söz konusudur. Ortaya çıkan hastalık, üretken çalışmanın önüne geçer. Bu aşama ile birlikte mobbing tam anlamıyla oluşmuştur. En son aşamada istifa ya da kovulma gerçekleşmektedir (Davenport vd., 2003:133).

4.2. Saldırgan Eylemler

Bu süreçte kurban seçilmiş ve onu pes ettirme amacıyla saldırgan taciz eylemler başlamıştır. Sergilenen bu davranışlar taciz edici saldırgan bir şekilde bir sonuca ulaşana dek sürer. Taciz edici bu saldırgan davranışlar her gün ve uzun bir süre düşmanca bir amaca ulaşmak için devam ederse; normal gelen günlük sıradan iletişim içerisinde ortaya çıkan davranışlar olarak da kabul edilebildiği gözlenmiştir. Süreç içerisinde devam eden bu saldırgan davranışlar, zamanla farklı bir şekle bürünerek grup içerisinde yalnız bırakıp cezalandırılmasına yönelik saldırgan eylemlere dönüşür. Saldırgan davranışların ve psikolojik tacizlerin başlaması, yıldırma ve yalnızlaştırma süreçlerinin harekete geçtiğini göstermektedir.

Bu aşamada, hedef kişinin mağdur olarak nitelendirilmesi gerekliliğinden söz edilebilir. Kendisini stres ve endişe içerisinde hisseden mağdur, giderek

savunmasız ve daha şiddetli yıldırma davranışlarına açık bir duruma gelmektedir (Tınaz, 2011:24).

4.3. İşletme Yönetiminin Devreye Girmesi

Yönetimin de sürece aktif olarak girdiği aşamadır. Bu aşamada mağdur, yaşadığı sorunlar nedeniyle yönetime şikâyetle bulunmaktadır. Fakat yönetim çoğu zaman, işletme imajının zarar görmemesi düşüncesiyle hareket eder.

Yönetim ikinci aşamada doğrudan yer almamışsa da durumu yanlış değerlendirerek bu aşamada negatif döngünün içine girer. Olayları yanlış değerlendirip suçu mobbing mağdurunda arayabilir. Mağdur, çalışma arkadaşları ve yönetim tarafından duygusal taciz davranışlara maruz kalır. Kişinin iş arkadaşları ve yönetimi, kişinin işle ilgili yeterliliği yerine, bireysel özellikleriyle ilgili yanlışlar bulma ve bireyi damgalamaya yönelmeyle başlar. Bu aşamada yönetim, özellikle üzerinde taşımış olduğu “çalışma ortamının psikososyal durumunun kontrolü” sorumluluğunu reddedip yalnızlaştırma ve pes ettirme süreci içerisindeki yerini alır ve döngüye katılmış olur.

4.4. Yanlış Yakıştırmalarla ve Tanılarla Damgalama

Mobbing mağduru olan birey, işyerlerinde karşılaştığı problemleri çözebilmek adına psikolog yardımı almaya başlar. Mobbing mağdurunun psikolog desteği aldığından haberi olan ve genellikle de düşük eğitim geçmişine sahip kişilerin çalışmış olduğu iş yerlerinde bireyin durumu hakkında yapılan yanlış yorumlar gitgide artış gösterir. Yaşanan bu durum özel önem taşımaktadır. Çünkü yapılan bu yanlış ve kırıcı yorumların sonucunda mobbinge maruz kalanlar “zor insan”, “soğuk insan”, “paranoyak kişilik” ya da “akıl hastası” olarak damgalanır. Yönetimin yanlış yargısıyla beraber mobbinge ilgili yeterli düzeyde bilgisi bulunmayan sağlık uzmanlarının yanlış koydukları tanılarını, bu olumsuz döngüyü gitgide hızlandırmaktadır. Birey iyileşmek adına çok sayıda çeşitli merkezlere başvurabilir. Lakin almış olduğu destek ya da yardımdan faydalanmasını sağlayacak bir ortam oluşturmak yerine, uzun vadeli hastalık izinleri ile çalışma hayatından uzaklaştırılması tercih edilmektedir. Genellikle bu aşamanın sonunda işten çıkarılma veya zorunlu istifa ile karşılaşılır.

4.5. İşine Son Verilme

Mağdurun işyerinden veya çalıştığı bölümden ayrılmak durumunda kaldığı aşamadır. Mobbing kurbanı işten kovulabilir, ayrılmaya zorlanabilir, istifaya zorlanabilir ya da emekli edilebilir. İş yerinden çıkarıldıktan sonra bireye inanılmaması ya da inanılmak istenmemesi, başka bir ifade şekliyle, bireyin çalışma hayatından uzaklaşmasına sebep olan olaylarla ilgili hiç bir çaba gösterilmemesi sonucunda, bireyin yaşamış olduğu duygusal gerilim ve onun ardından psikosomatik hastalıklar gelir, zamanla bu hastalıklar yoğun bir hal alır. Mobbing sürecinin sonunda işyerinden uzaklaştırılan birey üzerinde yaratılan sarsıntı ve baskı, Travma Sonrası Stres Bozukluğunu (TSSB) tetikler (Leymann, 1996:165-180).

5. MOBBİNG TARAFLARI

Mobbing tarafları genel olarak 3 grupta ele alınır. Bunlar;

- Mobbing mağdurları,
- Mobbing uygulayanlar,
- Mobbing seyircileri.

5.1. Mobbing Mağdurları

Mobbing, cinsiyet, yaş, eğitim, statü vb. fark etmeksizin tüm iş yerlerinde uygulanabilmekte ve her türden işçinin üzerinde etkisi olabilmektedir.

Mobbing mağdurları, kendi adına sosyal iş çevresinde yeni bir takım önemli farklılıklar yaşar. Bir süre önce destek sağlayan olarak gözüken iş çevresindeki kişiler, katlanılması zor bir hal alır ve sakinleşmesi gereken bir ortama dönüşür. Yaşanan bu olaylar bütün çalışanların daima iş yerlerinde yaşayabilecekleri küçük, katlanabilir sorunlar ve yanlış anlaşılmalardan ibaret değildirler. Bu nedenle “mobbing” kavramı, sıklıkla karşılaşılabilecek herkesin maruz kalabilecekleri iş yeri çatışma ve çekişmelerden çok farklıdır (Mimaroglu vd., 2008:211).

İş yerinde psikolojik şiddet mağdurlarıyla ilgili yapılan araştırmalar mağdurların genelde çalışkan, dürüst, akıllı, işini yapan, kendilerini başkalarına beğendirmeye ihtiyacı içerisinde olmayan, kendine güvenen, özgüveni yüksek, performanslı, vasıflı, nitelikli ve girişken, kısmen yargılayıcı ama hiçbir zaman suçlayıcı kişiliği olmayan, uyumsal, kişileri ve olayları değil de düşüncü yapısıyla uğraşmayı kendisine daha çok amaç ve hedef edinmiş insanlar olduğunu ortaya koymaktadır. Psikolojik saldırı ve şiddet mağdurları büyük başarılar yakalasalara bile, mobbing uygulayanlar hastalığa yakalanmazlar (Tutar, 2004:52).

Mobbing mağduru, yaşadığı panik atak krizlerini bir süre sonra iş yerinde kendisine uygulanan taciz davranışlarla, saldırılarla açıklamaya çalışır. Daha sonra tükenir ve acı çeker. Bir süre sonra mağdur olan her şeyin sebebinin kendisinde olduğu kararına varmaya başlar ve özgüveni kaybolduktan sonra özsaygısını da yitirir. Bu durumdaki bireyin kesinlikle iyi bir psikoterapiye ve hatta uygun ilaç tedavisine ihtiyacı vardır. Ayrıca bireyin, psikolojik taciz neticesinde düşmüş olduğu bu durumun, hukuki açıdan da incelenmesi ve konu hakkında uzman olan hukukçular tarafından gerekli girişimlerin yapılarak kurban için haklarını koruyucu çözümlerin bulunması gerekmektedir (Alparıslan vd., 2009:149).

5.2. Mobbing Uygulayanlar

Mobbing uygulayan bireylerin genel kişilik yapısı aşırı kontrolcü, baskıcı, korkak, nekrotik, başarı ve iktidar açlığı gibi özelliklerdir. Mobbing uygulayanların davranışlarının birçoğu, güvensizlik ve korku neticesinde zamanla oluşan kıskançlıktan kaynaklandığı gözlenmektedir.

Mobbing uygulayan tacizci genellikle bulunduğu ortamda saldırgan davranışlar sergilemektedir. Her ne konuda olursa olsun hatta mevcut konuyla alakasız bile olsa durup dururken saldırgan bir tutum içinde rahatsız edici davranışlarda bulunabilirler. Özellikle mobbingin “sürdürülebilir” olması adına mobbing uygulayan kişi bilerek hedefleriyle yaratmış olduğu çatışma ortamlarını şiddetlendirmeye çalışmaktadır. Uygulanan bu çabalar, çoğunlukla hedef alınan kişinin git gide yıpratılarak ayağının kaydırılması istenmektedir. Yaşanan bu süreçte mobbing uygulayan yarattığı olumsuz sonuçların farkında olduğu gibi çok sayıda olayda da bu durumdan fazlasıyla memnuniyet duymaktadır. Bu da

mobbing tacizcilerin agresif, takıntılı, kişisel çıkarlarını ön planda tutmaya eğilimli oldukları ve mobbingi silah olarak kullanmayı tercih eden yapıda olduklarını göstermektedir. Aynı zamanda kişisel başarısızlık ve yetersizliklerini başkalarına zarar vererek gizlemeye çalışmaktadırlar (Akgeyik vd., 2009:121).

5.3. Mobbing Seyircileri

Uygulanan mobbing sürecinde üçüncü taraf olarak bulunan seyirciler, mobbing mağduru ve mobbing uygulayan tacizcilerin dışında yer alan kişilerdir. Bu kişiler, mobbing olgusunu hissettikleri andan itibaren seyirci pozisyonunda kalmayı tercih eden kişiler olarak nitelendirilir. Doğrudan olarak mobbingin içerisinde yer almamakla beraber bu tarz durumun farkında oldukları zamanda bir şekilde mobbing süreçlerine katılmakta ve etkilerini hissetmektedirler. Mobbing seyircileri, mobbing karşısında yaptıkları tavırlara bağlı olarak mobbingi sonlandırabilecekleri gibi fazlasıyla şiddetlenmesini de sebep olabilirler. Mobbing seyircilerinin yapmış oldukları bu durum mobbingin ileriye dönük geleceğini de etkilemektedir (Güngör, 2008:549).

Yaşanan bu mobbing süreçlerinde seyirci olarak yer alan kişiler; mağdur personeli yanlarına almayıp onu yalnızlaştırarak, uzaklaştırarak, yokmuş gibi davranarak aslında yaşanan bu süreçte mağdur personele karşı sessiz bir tehdit oluşturmaktadırlar. Çalışma ortamlarında mağdur personelin orada bulunmasından rahatsızlık, huzursuzluk duyduklarını ima eden sinsice göz kırpmalar, bakış atmalar ve ya konuşulan konular mağdur personeli daha da mobbingin içerisine doğru sürükleyecektir. Mağdur personele gizli telefon numaralarından küçük düşürücü bir şekilde yapılan cevapsız aramalar, isimsiz bir şekilde atılan hakaret, tehdit ve saldırı mesajları ya da isimsiz bir şekilde bırakılan notlar mobbing mağdurunun daha da paranoyak bir konuma getirecektir. Ona karşın cephe alan personellerin kaç kişi ya da kaç ekip olduğuna dair duygu ve düşünceler o insanı daha da stres ve baskı içerisine sokacaktır (Hecker, 2007:440).

Mobbing seyircileri mobbing sürecinde mağdurun yanında olup ona destek olabilirlerse bu sürecin akışının değişmesine yardımcı olabilirler. Böylece mobbing uygulayan taraf istediği gibi süreci yönlendirmez. Eğer mobbing

uygulayan tarafın yanında yer alırlarsa yine süreci etkileyip değiştirebilirler ama ne yazık ki bu iyi yönde olmamaktadır (Tınaz, 2008:115-117).

6. MOBBİNGİN SONUÇLARI

Psikolojik tacizin gerek personel açısından değerlendirildiğinde (mağdurun sağlığının bozulması, yıpranması, stres yaşaması, sıkıntı içine girmesi, işten kaçmak istenmesi gibi) gerekse de işyerleri açısından değerlendirildiğinde (çalışan personellerin stres, sıkıntı ve etkilenme düzeylerinde artış olması, isteksizlik, devamsızlık, verim ve performans düşüklüğü, çalışma hayatındaki düşüklük gibi) çok sayıda sonuçların ortaya çıktığı gözlenmiştir (Leymann, 1996:165-180).

6.1. Bireysel Sonuçlar

Mobbing sürecinin birey üzerindeki ekonomik ve sosyal yönden önemli zararları vardır. Bir kere mobbing mağduru birey öncelikle ruhsal yanı sıra duygusal, bedensel ve hatta zihinsel sağlık sorunlarıyla karşı karşıya kalabilir. İşini kaybetmesi de bunlara eklenince birey için hayat çekilmez bir hale gelir. Zarar gören ruhsal, psikolojik ve fiziksel sağlığın tedavileri için yapılacak olan harcamalar ve kişinin işten ayrılması neticesinde düzenli bir kazancın ortadan kalkması, uğranılan zararların ekonomik açıdan değerlendirilmesidir. Kişinin maruz kaldığı sosyal zararlara bakıldığında ilk önce sosyal imajının zarar görmesi gelmektedir. İş yerinde yalnızlaştırılmış ve bunun sonucunda mesleki kimliği zarar görmüş kişi, süreç içerisinde sosyal çevre ve aile yaşamındaki yerini de yavaş yavaş yitirmektedir. İş yerinde maruz kaldığı yalnızlaştırma sonrasında sosyal yaşamında da aynı davranışlara maruz kalması neticesinde olan bitenlerle ilgili kendi kendine herhangi bir açıklama üretemez ve her şeyin sorumlusu olarak kendini görür. Sonrasında da kendisini dışlanmışlığın içerisinde bulur. İşte bu süreçte, sağlığı ile ilgili olumsuzlukları da yaşamaya yavaş yavaş başlar. Kişinin ruhsal, psikolojik ve fiziksel sağlıkları üzerinde zamanla oluşan zararlar, ekonomik ve sosyal sonuçların yarattığı tablodan çok daha sıkıntılı bir durumdur.

Sistemli olarak zamanla süreç içerisinde uygulanan psikolojik yönden saldırının, mağdur personel üzerindeki sağlık sorunlarının yarattığı olumsuz etki ve belirtilerinin oldukça acımasız sonuç ve neticeleri kendilerini ortaya çıkartır;

stres, baskı, depresyon, dikkat eksikliği, yüksek tansiyon, düşük tansiyon, panik atak geçirmeler, huzurlu olamama, sıcaklık hissi, üşüme hissi, sık sık titremelerin oluşması, mutsuzluk, anlamsız korku ve heyecanlar, yalnızlıkhissi, boğazın düğümlemesi, el ve ayakların terlemesi ve titremesi, oksijen eksikliği hissetme, sarsıntı içinde hissetme, sık sık hissedilen baş ağrıları, boyun ağrıları, omuz ağrıları, bel ve sırt bölgesinde oluşan ağrılar, baş ve vücudun ağırlaşması, bağırsıklık sisteminin zayıflaması, bağırsak rahatsızlıkları, mide bulantıları, iştah azalması, yutkunamama, bütün deri üzerinde oluşan kaşıntılar vb.

Daha az sıklıkla karşılaşılan ve daha çok ağır olgulardaysa mağdur kişilerde bir çeşit “Travma Sonrası Stres Bozukluğu (TSSB)” yaşanabilir. Stres de yapıcı olguların yok olmasına karşın kişinin duygusal hayatında, özel yaşamının da hissedilen bozuklukla beraber kişide izlenen hastalıkların zamanla kronikleştiği görülür. Yaşanan bu rahatsızlıkların belki de en ağır sonucu, kişinin öz güvenini yitirmesidir. Kendisine yardım edecek başka bir kişinin bulunmaması durumunda yaşamını devam ettirebilmesi için gerekli çalışmaları yapamaz bir duruma gelir. Alışverişe yapamaz, otobüse binemez, bankaya gidemez; kısacası tek başlarına sokağa çıkamaz bir hale gelir. Mobbing mağdurları, bir süre sonra yaşamış oldukları bu panik atak krizlerini, iş yerlerinde kendilerine karşı uygulanan taciz davranışlarına, şiddetlerine, saldırılarına bağlar. Acı çeker ve zamanla tükenir. Bir süre sonra yaşanan bu her şeyin sebebinin kendisinden kaynaklandığının kararına varır ve kaybolan öz güveniyle birlikte, kendisine karşı öz saygısını da kaybeder. Bu sürece gelinmesi durumunda kişinin kesinlikle iyi bir psikoterapi tedavisine ve hatta bununla birlikte uygun ilaç tedavisine ihtiyaç duyar. Ayrıca kişinin, iş yerinde kurban seçilip kendisine karşı uygulanan bu psikolojik tacizlerin, saldırıların sonunda düştüğü bu durumun, hukuki anlamda da irdelenmesi ve konunun uzmanı avukatlar tarafından gerekli girişimlerin yapılarak mağdurun haklarını koruyucu önlemlerin alınması gerekmektedir. Mobbing mağdurlarının aşırı stres altına girmeleri, bedensel açıdan da somut birtakım sorunlar yaşamalarına yol açmaktadır. Kas ve eklem ağrıları, saç dökülmesi, kalp ritmi bozukluğu vb. bunlardan yalnızca bazılarıdır. Yaşanan bu yalnızlaştırma ve yıldırma, mağdurlar üzerine yalnızca geçici hastalıklara sebep olmaz. Mobbing süresinin uzunluğu, mobbingin sıklığı ve mobbingin şiddeti mağdurun farklı süreçlerden geçmesine sebep olacak ve bunun sonucunda kalıcı kronik ve kompleks sağlık sorunlarına da yol açacaktır (Leymann, 1996:165-180).

6.2. Organizasyonel Sonuçlar

Psikolojik taciz sürecinin örgüt açısından etkileri son derece önemli bir konudur. Bu sürecin sonucunda örgütte bulunan en tepeden en aşağıya kadar bütün kişiler etkilenir. Huzursuzlukların, çatışmaların ve karışıklıklarının yaşanmasına sebep olur. Meydana gelen bu kargaşa ve huzursuzluklar, karışıklık ortamı örgütün imajını etkiler ve bunun sonucunda örgütün olumsuz bir şekilde anılmasına sebep olur. Psikolojik taciz sebebiyle örgütte iş gücü devir oranları giderek yükselir, giderek artan stres, huzursuzluk ortamında kalan çalışanlar bu durumdan rahatsızlık duyar ve çatışmadan kaçmak adına çeşitli arayışlara başlar. Kişilerin, işlerine ve örgütlerine olan bağlılık duyguları fazlasıyla azalır, daha iyi ve verimli bir çalışma atmosferi bulunan iş yerlerine geçmek adına fırsat ararlar.

İşyerlerinde psikolojik taciz davranışına uğrayanlar, pes ettirilen vasıflı kişiler kurumlarını süreç içerisinde terk ederler. Yaşanan bu olay neticesinde kurum daha öncesinde yetiştirmek için çaba harcadığı, büyük masraflar yaptığı personelini kaybedip hem emek hem de ekonomik olarak zarara uğrarlar. Yaşanan çok sık eleman kayıpları kuruluşlara eğitim ve personel temin maliyetlerini getirdiği gibi zaman israflarına da neden olur. Yetişmiş, yetenekli personelini kaybeden kurumun bu personelin yerine aynı vasıfta yeni personel bulması zaman alır(Gün, 2010:105).

Psikolojik tacizin işyerlerine, verimlilik, performans ve çalışanların iş tatminleri açısından olumsuz çok sayıda etkileri bulunabilir. İş tatminlerinin oluşmaması nedeniyle çalışanlarda işe karşı isteksizlik oluşur. İş yerlerinde yaşanan bu mobbing neticesinde çalışanların ilgisi, dikkati, örgütün amaçları, hedefleri ve kendi görevlerinin taşıdığı önemden zamanla uzaklaşır. Yalnızca mobbing kurbanları değil, süreç içerisinde olaylara tanıklık eden personellerde, bir gün kendilerinin de bu iş yerinden mobbinge uğrayacaklarını düşünüp örgüte karşı olan öz güvenlerini kaybederler. Yaşanan bu durumlar örgüte karşı duyulan bağlılığın ve çalışanların işe karşı duydukları bağlılık tutumlarının düşmesine sebep olur (Tetik, 2010:86).

Bunun yanında mobbinge maruz kalan bireyler gerek kendi istekleriyle işten ayrılmış olsunlar gerekse de haksız yere işten çıkartılmış olsunlar çalıştıkları şirketleri dava ederek şirketlerin ekonomik anlamda zarar verebilmektedirler.

Amerika Birleşik Devletleri'nin çeşitli eyaletlerinde işle ilgili psikolojik ve zihinsel gerginliklerin sebep olduğu fiziksel ve ruhsal hastalıklar için çalışan personellerin yasal tazminat hakları bulunmaktadır. California Worker's Compensation Institute'un 1994 yılında yayınlamış olduğu araştırmada, strese bağlı olarak tazminat talep dosyalarının sayılarında giderek artış görüldüğü belirtilmiştir. Ülkemizdeyse mobbing kavramının yeterince bilinmemesi sebebiyle tazminat davalarının yaygınlık kazandığını söylemek zordur (Tetik, 2010:86).

6.3. Toplum ve Ülke Ekonomisine Yönelik Sonuçlar

Psikolojik taciz eylemlerinin şüphesiz ki toplumumuza yüklemiş olduğu faturaların bedeli fazlasıyla yüksektir. Her şeyden önce, mobbing sebebiyle toplum içerisinde mutsuzluk yaşayan kişilerin sayısı giderek artmaktadır. Kayıtsızlık, işsizlik, intihar eğilimleri, aile ve toplum içerisindeki huzuru olumsuz etkilemektedir. Bunlarla beraber alınan vergilerden ödenen sağlık harcamalarının neticesinde oluşan vergi kayıpları, çeşitli yardım kuruluşlarından gelen taleplerdeki artış, psikolojik anlamda ortaya çıkan sağlık problemlerindeki artış ve bununla birlikte malulen emekli olma isteği toplumumuzu önemli derecede etkiler. Tablo 2 de bu etkiler gösterilmektedir(Çobanoğlu, 2005:99).

Tablo 2. Psikolojik Yıldırmanın Maliyetleri

Etki Alanı	Psikolojik Maliyetler	Parasal Maliyetler
"BİREYSEL"	<ul style="list-style-type: none">• "Stres"• "Duygusal rahatsızlıklar"• "Fiziksel rahatsızlıklar"• "Kazalar"• "Sakatlıklar"• "Tecrit edilme"• "Ayrılık acıları"• "Mesleki kimlik kaybı"• "Arkadaşlıkların kaybı"• "İntihar / cinayet"	<ul style="list-style-type: none">• "İlaçla ayakta tedavi"• "Terapi"• "Doktor faturaları"• "Hastane faturaları"• "Kaza masrafları"• "Sigorta primleri"• "Avukat ücretleri"• "İşsizlik"• "Kapasite altı çalıştırılma"• "İş arama"• "Taşınma"
"AİLELER"	<ul style="list-style-type: none">• "Çaresiz kalma acısı"	<ul style="list-style-type: none">• "Ailenin gelir"

		<ul style="list-style-type: none">• “Karmaşa ve çatışmalar”• “Ayrılık ve boşanma acısı”• “Çocuklara etkileri”	<ul style="list-style-type: none">• kayı”• “Ayrılma ve boşanma masrafları”• “Terapi”
“ÖRGÜTLER”		<ul style="list-style-type: none">• “Anlaşmazlıklar”• “Hastalıklı şirket kültürü”• “Düşük moral”• “Kısıtlanmış yaratıcılık”	<ul style="list-style-type: none">• “Hastalık izinlerinin artması”• “Yüksek iş gücü devri”• “Düşük verim”• “Uzmanlık kaybı”• “Çalışanlara tazminat ödemeleri”• “İşsizlik maliyetleri”• “Yasal işlem”• “Erken emeklilik”• “Yükselen personel yönetim maliyetleri”
“TOPLUM”		<ul style="list-style-type: none">• “Mutsuz bireyler”• “Politik kayıtsızlık”	<ul style="list-style-type: none">• “Sağlık masrafları”• “Sigorta masrafları”• “İşsizlik ve kapasite altı çalıştırılmadan doğan vergi kayıpları”• “Kamu yardım programlarına talebin artması”• “Zihinsel sağlık programlarına talebin artması”• “Malulen emeklilik taleplerinin artması”

6.4. Ailelere Olan Etki

Mobbinge maruz kalanların genel sağlık durumları etkilendiğinden sadece iş hayatlarına karşı değil bununla beraber özel hayatlarının kalitesini de olumsuz

etkilenecektir. Mağdurların sosyal hayatlarındaki en önemli parçaların başında yer alan aile fertleri mobbing süreçlerini derinden hissetme riskini yaşarlar. Kurbanın iş yerinde uğradığı olayların ne kadarını aile ortamına taşıdıklarına bağlı olarak karı – koca ilişkileri, ebeveyn ve çocuk ilişkileri, çocuklarının psikolojik gelişimlerini olumsuz yönünde etkiler (Tınaz, 2008:174-175).

Zarar gören dengesi nedeniyle aile fertleriyle olan ilişkileri zarar gören, iş yerinde biriktirdiği öfkeyi evde şiddetli bir şekilde patlatan mağdurların olduğu görülmektedir. Yaşanan bazı olaylarda aile fertlerinin baskısı da mağdurun yaşamış olduğu süreci daha da ağırlaştırmaktadır. Yaşanan bu mobbing süreci sonucunda eşinin toplumsal statü ve yaşam standartlarında yaşanan düşüşlerden hoşnut olmayan eşin tepkisi kurbanı oldukça büyük bir yıkım etkisi oluşturabilir (Minibaş ve İdiğ, 2009:66). Ortaya çıkan bu çaresizlik ve çatışmaların neticesinde ailelerin dağılmaları, çocukların yaşadığı olumsuz duygular, hayal kırıklıkları, tedavi masraflarının olması, aile gelirindeki azalmalar, bu durumlardan kaynaklanan üzüntü olası sonuçlardır (Tınaz, 2008:174-175).

Aile bireylerinde yer alan destek olma, yakınlık ve bağlılık mobbing sürecinde mağdura çok büyük fayda sağlar. Kişi, aile fertlerinin göstermiş olduğu ilgi ve sevgiyle yıkılmamaya gayret gösterir. Süreç ilerledikçe mobbing mağduru olan bu kişi ailenin bütünlüğüne tehdit oluşturan bir unsur olarak görülür. Yaşanan bu durum neticesinde aile desteğini kaybeden mağdur kendisini ikinci ve daha çok sarsan bir mobbing sürecinin içerisinde bulabilir. Orta Avrupa ya da Kuzey ülkelerindeyse ailelerin bireyleri koruyucu özelliği çok fazla olmadığı gibi aile üyelerinin yaşadıkları sorunlarla da fazla ilgilenilmemektedir. Bundan dolayı mobbing uygulanmış birey ailenin destekleyici ve yardım edici gücünü göremez (Tınaz, 2008:174-175).

7. MOBBİNG İLE BAŞA ÇIKMA YOLLARI

İş yerinde psikolojik taciz (mobbing) sürecinde en büyük zararı gören mobbinge maruz kalan kişidir. Mobbing'in kişi üzerinde oluşan ekonomik ve sosyal etkileriyle beraber fiziksel, duygusal ve ruhsal sağlıklarına da olumsuz etkileri olmaktadır. Zarar gören duygusal, ruhsal ve fiziksel sağlıkların tedavisi adına yapılacak maddi harcamalar ve kişinin çalıştığı işten çıkartılmasıyla kaybolan maddi gelir ve hasar gören sosyal imajla karşı karşıya kalır. Yaşanan bütün bu

olaylar kişinin fiziksel, duygusal ve ruhsal sağlıklarının hasar almasına sebep olur.

Mobbingin sebepleri arasında yer almakta olan kıskançlık ve çekememezlik, mobbing uygulayan kişilerin genel anlamda kişilik sorunlarından kaynaklansa da iş yerleri terfi, yetki ve ücret gibi personellerin kendi aralarında çatışma yaratma ihtimali bulunan konularda oldukça adaletli ve bir o kadarda dikkatli bir şekilde davranarak bu konularda objektif bir politika gerçekleştirilmeleri gerekmektedir. Her örgütün kendi bünyesinde etik kodları bulunmalıdır. Disiplin kurallarını her çalışana eşit şekilde uygulamaları gerekmektedir.

İş yerlerinde psikolojik şiddetlerin sebep oldukları psikolojik gerilimli kişilere, kurumlara ve topluma olan faturalarının yükseklikleri, psikolojik şiddetle mücadele etmeyi çok güç bir hale getirmektedir. Bunun için ortaya çıkartılan her türlü psikolojik şiddetleri ortadan kaldırıp, çalışma barışını, iş tatminlerini, adalet duygusunu ve bağlılık hislerini sağlayıp sosyal objeler haline getirilmelidir. İş yerlerinde yaşanan psikolojik terörlerin yok edilmesi adına ilk önce mobbingin neden olduğunun sebebi iyice araştırılmalı ve bu duruma uygun, verimli ve iyi bir tanı konulması gerekir. Bu araştırmadan sonra uygulanması gereken şey ise psikolojik şiddetin yapısının inceleyici ve ayrıntılı olarak analiz edilmesi gerekliliğidir. Bu araştırmalar neticesinde şu sorulara cevap aranmalıdır:

- Psikolojik şiddetin nedeni olan anlaşmazlığın ilk ortaya çıkış sebebi nedir?
- Anlaşmazlığın kapsamında yer alan kişiler ve gruplar kimlerdir?
- Mobbing nasıl gelişti?

7.1. Bireysel Anlamda Başa Çıkma Yolları

Psikolojik tacize maruz kalan kurbanlar, çoğu zaman psikolojik tacizle karşı karşıya kaldıklarını fark edememekte ve bunun neticesinde psikolojik tacizin kurum içerisinde yerleşerek kök salmasına hatta olağan bir olaymış gibi kabul edilmesine zemin hazırlamaktadır. Bireylerin karşı karşıya kaldıkları davranışı tanımlama ve mücadele etmeleri oldukça önemlidir (Eginli vd., 2005:59).

Maruz kalınan bu davranışla bireysel anlamda başa çıkmanın ilk adımı “hedef koyma” ile başlar. Mağdur “olmak istediği, çalışmak istediği iş yeri ortamıyla ilgili” hedef belirler. Bu hedefe ulaşılabilmesi içinde izlenmesi ve araştırılması gereken yolları yani “stratejik eylem planlarını” belirlemelidir. Faaliyete geçen mağdur, stres baskısından, psikolojik baskı yönetimine, ilişki yönetimine dek çok sayıda çeşitli kişisel gelişim konusunda ki eksiklikleri fark edilebilir. Bu eksikliklerin giderilmesini adına çalışmalar yapılmalıdır (Çabuk, 2009:4).

Bireyin ilk önce kendisine karşı duyduğu özgüveni yükseltmek çok önemlidir. Özgüven, bireyin tek başına inisiyatif alarak, süreç içinde sağlıklı bir şekilde katılımını sağlayan bir yetenektir (Kirel, 2008:23).

Bireysel anlamda en önemli başa çıkma yöntemleri olarak güven, özgüven ve bilinçlenme, duyguları kontrol etme, kişisel streslerle başa çıkma yolları (Hayatta Kalma Stratejileri) sıralanabilir (Kirel, 2008:81).

Psikolojik taciz davranışına maruz kalan kişi süreç içerisinde hem içinde bulunduğu örgütü hem de bu davranışı uygulayan iş arkadaşına ya da yöneticisine karşı olan güvenini hem de bu davranışa niçin maruz kaldığına bir anlam yükleyemediğinden kendisine olan güvenini yavaş yavaş kaybeder (Asunakutlu, 2002:2).

Pes ettirme, yıldırma davranışlarına maruz kalan bireylerin en sık geliştirdiği tepkilerin başında gelen şey bu durumu yok saymaktır. Yaşanan bu durumun sebebi bireyin psikolojik yıldırmaya maruz kaldığını kendisine bile açıklayamamalarından kaynaklanmaktadır. İlerleyen aşamalarda yaşanan bu durumlardan dolayı birey kendisini suçlar ve özgüvenini kaybeder (Akgeyik vd., 2009:141).

Psikolojik taciz sürecinde ayakta kalabilmek adına her şeyden önemlisi yüksek düzeyden bilinçlenmenin sağlanması ve bu yöntemle kişinin kendisine karşı olan güvenini ayakta tutmaya çalışılmasıdır. Mobbing mağdurları yaşadıkları bu olumsuz durumları kontrol dışı ve aşırı tepkilerle değil, bilinçli bir düşünce tavırlarla süzgecinden geçirmeli ve vereceği ani tepkilerden çok mantıklı karşılıklar verip kendisini savunmalıdırlar. Bunu başarabilmek adına her şeyden

önemlisi mağdurların kendisinin zayıf ve kuvvetli yönlerini iyi bilmeleri gerekmektedir (Çobanoğlu, 2005:106).

Strese sebep olacak psikolojik taciz faktörlerinin hususunda oldukça dikkatli davranmak ve bu faktörlerle başa çıkabilmeyi öğrenmek ve uygulamak bireyi bir adım öne taşır. Genel anlamda kişisel stres yollarını önleme yöntemleri; soğukkanlı olmaya çalışmak, meditasyon ve dinlenme, hobiler edinmek, dengeli ve düzenli beslenme, düzenli olarak spor yapmak, kendisini eğitmeye ve geliştirmeye adanmak olarak sıralanabilir. Belirtilen bu önleme yöntemleri tamamıyla psikolojik yönden pes ettirmeye neden olan faktörlerin yok etmeyecek lakin kişilerin bu tarz davranışlar karşısında kolayca pes etmelerini engelleyecektir (Kirel, 2008:84).

7.2.Örgütsel Başa Çıkma Yolları

Kurumlarda yaşanan mobbing olayları, mağdurla beraber orada çalışanlar ile beraber kurumun yapısını da etkiler. Mobbinge maruz kalan bireylerin yaşadıkları olaylar onun psikolojik yapısını bozduğu gibi diğer çalışma arkadaşları da yaşanan bu durumlardan negatif yönde etki hissederler. Mobbinge maruz kalan bir sonraki mağdur olabilir telası ve paniği içerisinde çalışanlar hata yapabilirler. Bu durumda çalışanların verim ve performansları olumsuz yönde etkilenir. İşyerleri bunlardan doğabilecek zararları yok etmek için çeşitli önlemler almadırlar (Akar vd., 2011:181).

Bunlarla birlikte mobbing, çalışanların ve kurumların performansını, iş verimini ve iş tatminini de önemli ölçüde etkilemektedir. Bu durum işyerlerine yasal ve maddi riskler yükler. İşyerlerindeki ekonomik harcamalar giderek artar (Gök, 2011:320). Çalıştıkları işlerden çıkarılmaları sebebiyle ödenen maddi tazminatlar zaman geçtikçe işyerlerinin kaynaklarının azalmasına neden olur (Shallcross vd., 2008:3).

Hastalık izinlerinin artmasıyla, kurumdan ayrılmak isteyen başarılı çalışanlar kuruma başka bir yük bindirmektedir. Erken emeklilik ya da malulen emeklilik istekleri, yine kurumu zor duruma sokabilir. Verimli çalışma sürelerinin azalması, kurum içerisindeki araç ve gereçlerin zarar görmesi ve bütün bunlarla beraber yaşanan durumdan ötürü oluşan şikâyetlerin yaşanması kurum için negatif yönlü

sonuçlar doğurur (Wagner, 2010:8). İşyerlerinde meydana gelen mobbingi önlemek adına işyerlerinin yapabilecekleri şu şekilde sıralanabilir (Çobanoğlu, 2005:117-118):

- “İşyerlerinin vizyon ve misyonu anlaşılır biçimde tüm çalışanlara anlatılmalıdır,”
- “Bir işyeri kültürü oluşturulmalıdır. Çalışanlar sadakatle çalışmalıdır,”
- “Çalışanların görev ve sorumlulukları net bir şekilde belirlenmelidir,”
- “İşyeri, çalışanına değer verdiğini hissettirmelidir,”
- “Çalışanlar üst yöneticilerden övgü, takdir, güven ve adalet duygusunu alabilmelidir,”
- “Eğitimlerden ve toplantılardan bütün çalışanlar haberdar olmalıdır,”
- “Çalışanların düşünce ve fikirlerinin önemsendiğini fark edilmelidir,”
- “Yönetici konumunda olanlar çalışanlara iş ahlakı, iş kültürü, kriz ve iletişim konularında sürekli eğitim verilmelidir,”
- “Çalışanlar, dürüst, objektif ve doğru çalıştıkları müddetçe işyerlerinin arkalarında olduğunu bilmeleri gerekmektedir.”
- Örgütler mobbingin haklarında yaratacağı her türlü düşünceye maruz kalmamak için şunları uygulamaya çalışmalıdır (Davenport vd., 2003:140):
- “Açık kapı politikası uygulanmalıdır. Çalışanlar, kapalı kapılar ardında neler planlandığını düşünerek güven sorunu yaşamamalıdır,”
- “Çalışanlara çatışma, saldırı yönetimi ve/veya arabuluculuk konularında eğitim verilmelidir. Bu konuda sürekli düzenli olarak bilgilendirilmelidir,”
- “Örgüt içerisinde arabuluculuk merkezi kurulmalıdır,”
- “Dışarıdan ücretli bir arabulucu tutula bilinir,”
- “Örgüt içerisinde hukukçu ya da tıp personeli gibi bir arabulucu kadrolu olarak çalıştırıla bilinir.”

Tüm bunların yanında örgütler mobbingi önlemek için Ombudsmanlık Kurumu oluşturulabilirler. “Ombudsman, kötü yönetim uygulamalarından zarar gören bireylerin şikâyetlerini çözmeye ve yönetimin hatalı ve eksik uygulamalarını kamuoyunun gündemine getirmesi bakımından alternatif bir denetim kurumu olarak kabul edilmektedir.” İş yerinde Ombudsman kurumunun olması yöneticilerle yönetilenler arasındaki ilişkilerin iyileştirilmesinde katkıda

bulunabilir ve mobbing tarzı davranışların oluşmasını engellemede yardımcı olabilir (Davenport vd., 2003:140).

Örgütler, mobbing olgusunu görmezden gelir ya da mobbinge destek olup yardımcı olurlarsa, bunun neticelerine de katlanmak zorunda kalırlar. Mobbinge beraber örgütte yaşanma ihtimali bulunan durumlar şunlardır (Tınaz, 2006:26):

- “Hastalık izinleri giderek artar ve kurban hasta olmasa dahi hastaymış gibi davranarak rapor alır. Yaşanan bu durumda iş akışını yavaşlatır,”
- “Tecrübeli ve yetişmiş uzman çalışanların işten çıkarılmaları, işyeri olumsuz etkilenir. İşten çıkarılan çalışanların yerine aynı düzeyde personel bulmak oldukça zordur,”
- “İşe yeni uzmanların alınması, işyerine yeni ek bir maliyet getirir,”
- “İşten çıkarılmaların çok olmasıyla eğitim etkinliklerinin maddi külfetinde artış yaşanır,”
- “İşyerlerinde genel olarak performans ve verim düşüklüğü yaşanır,”
- “İş kalitesinde ve düzeninde düşmeler başlar,”
- “Çalışanlara ödenen maddi tazminatlar, ayrı bir külfet getirir,”
- “İşsizlik maliyetlerinde artış olur,”
- “Yasal işlem ya da mahkeme masraflarıyla uğraşılmak mecburiyetinde kalır,”
- “Erken veya malulen emeklilik ödemeleri verilmek zorunda kalınır.”

Yaşanan bütün bu durumlar örgüt içerisinde para, zaman ve yaşanan insan kayıpları neticesinde kendi bünyesinde kayıpların yaşanmalarına sebep olur. Oldukça basit gibi görülen bir çatışma ve saldırının giderek işyerlerine nasıl zarar verildiğini anlayamazlarsa sonuçlarıyla da mücadele etme mecburiyetinde kalırlar. Mobbingin önüne geçebilmek için kurum, bünyesindeki rahatsızlıkları zamanında belirlemelidir. Bu sayede oluşma ihtimali olan mobbing olgusu başlamadan engellenebilir ve kurum hem kendini hem de çalışanları korumuş olur (Gül, 2009:157).

Bir örgütte özellikle yöneticiler eşit ve adaletli olursa, liderlik özelliklerini taşırsa o zaman mobbing davranışları kontrol altına alınabilmektedir. Mobbing sürecini önleyebilmek adına kurumda hiçbir şekilde belirsizlik bulunmamalıdır. Her şey açık ve saydam olmalıdır. Herkes kimin ne için ne yaptıklarını bilmesi

gerekmektedir. İş tanımları ve görev tanımları anlaşılır, açık ve net olmalıdır. Kendi işlerinin dışında başka işler yapmaya zorlanmamalıdır. Üst yönetim tüm bunların bilincinde ve farkında olarak kararlar almalıdır (Gül, 2009:157).

Mobbinge mücadele sivil toplum kuruluşlarının ve sendikaların yaptığı çalışmalar da önemlidir. Aynı zamanda yalnız mobbinge mücadele amacıyla oluşturulmuş çok sayıda kurum ve kuruluşlar da bu olguyla baş etmede önemli bir yere sahiptir. Sivil toplum kuruluşlarının mobbingi önleyecek yöntemler geliştirmeleri gerekmektedir. Özellikle oldukça geniş kitlelere ulaşım mobbing hakkında bilinç düzeylerinin gelişimine katkıda bulunmalı diğer yandan de bir baskı grubu olarak gerek hükümetleri gerekse kurumları bu konuda önlem almaları konusunda zorlamaktadır. Aynı zamanda kurbanlara sağladıkları hukuki ve sosyal destek süreçlerin aşılması ve çözümlenmesi açısından yarar sağlamaktadır (Güngör, 2008:147).

7.3. Yakın Çevrenin Yardımlarıyla Başa Çıkma Yolları

Mobbinge karşı karşıya kalan birey, bu baskıcı olaylardan kurtulmak için mücadele ederken ailesinin ve çevresinin desteğine ihtiyacı vardır. Her ne kadar iş yerinde bu olayla baş başa kalsa da iş dışında onu motive edecek davranışlar ya da ona moral verebilecek arkadaşlar ve evde onu dinleyen bir ailesi olması bireyin yaşadığı mobbingin daha da kötü sonuçlanmasını engeller (Davenport vd., 2003:103).

Mobbingi yalnızca mağdurlar yaşamaz. Aynı zamanda onunla birlikte ailesi, arkadaşları hatta iş arkadaşları da kişiyle birlikte az çok bir şeyler yaşamaktadır. Mobbing mağdurunun ailesi de kişi eve geldiğinde onun bezgin, yılmış ve ağlamaklı halinden dolayı üzüntü duymaktadır. Mağdura yardımcı olmak istemekte ve bunun için onunla birlikte mobbinge mücadeleye başlamaktadır. Ailesinin ve arkadaşlarının yanında olduğunu gören mağdur da yalnız olmadığını düşünür ve mobbinge karşı direnme gücü artar. Mobbing mağduruna ailesi ve çevresi şu şekilde yardımcı olabilir (Davenport vd., 2003:103):

- Mağduru her konuda mutlaka dinleyin,
- Mobbing olgusunu tanımlamasına yardımcı olun,
- Terapi önerin ve terapist isimleri bulun. Araması için ona yardımcı olun,

- Bir uzmandan yardım almayı önerin. Tıbbın yardımcı olacağını belirtin,
- Yasal danışman önerin. Avukatlar bulun ve randevu almaya çalışın. Yasal haklarını bilmesinin ona çok fayda sağlayacağını gösterin,
- Maddi olanakların kontrol altına alınmasını sağlayacak önerilerde bulunun,
- Vakit kaybetmekten başka iş olanaklarını değerlendirmesini önerin. Hatta bu konuda ona seçenekler sunun,
- Özgeçmişini hazırlamasına yardım edin, onunla birlikte iş olanaklarına bakın,
- Sinemaya ve yemeğe gitmek, yürüyüşe çıkmak ya da spor yapmak gibi ortak etkinlikler önerin,
- Kendisini sık sık arayın, kart ve çiçek gönderin. Sevineceği hediyeler alın,
- Yaşadığı olayla ilgili onu bilgilendirici kitaplar alın.

Sonuç olarak mağdurun yanında olduğunuzu, onun tarafında, onu desteklediğinizi gösteren davranışlarda bulunun (Davenport vd., 2003:103).

Aile ve çevre, mağdur onlarla mobbingi paylaştığı sürece yardımcı olabilir. Oysa işten çıkarılmış ve bunu ailesinden gizleyen bir sürü kişi bulunmaktadır. Bu durumda kişi sorunlarıyla baş başa kalmak zorunda kalır. Ailesine anlatmadığı sürece onlar ne olduğunu bilemez ve dolayısıyla yardımcı olamazlar. O yüzden birey, yaşadığı bu durumu paylaşmalıdır. Kendi aklına gelmeyen hatta tek başına cesaret edemeyeceği birtakım şeyleri ailesinin ve arkadaşlarının desteğiyle yerine getirebilir. Böylece belki de mobbingden daha kısa sürede kurtulabileceği bir yol bulur (Tınaz, 2008:170).

Mağdurun çevresi, ona özgüvenini kazandırma aşamasında önemlidir. Kişinin başarılı olduğu alanları ona hatırlatarak ona eski kişiliğini kazanması için yardımcı olabilirler. Mağdura cesaret vererek, bu durumun hayatın sonu olmadığını daha hayatta yapabileceği bir sürü iş olduğunu ona hatırlatabilirler. Ayrıca aile ve çevrenin yeterli olmadığı zaman bir uzmandan yararlanabilirler. Sonuçta onlarda nasıl davranmaları gerektiğini bilemeyebilirler. Doğru yaptıkları zannettikleri davranışlar aslında mağdur için yanlış olabilir. O yüzden onlar da bir profesyonele danışarak, mağdura daha faydalı olabilirler (Tınaz, 2008:170).

7.4. Hukuki Mücadele Yolları

Psikolojik taciz ve saldırıyla mücadelede önerilen çözüm yöntemlerinin birisi de hukuki mevzuatların uyumlaştırılması gerekliliğidir. Bununla beraber mevzuatların uyumlaştırılması genellikle ağır işlemektedir. Çok sayıdaki ülkelerde mevcut yasal düzenlemelerin yeterli olmadıkları bilinmektedir (Sheehan, 2004:7).

Bununla birlikte mobbing konusuna özel yasal düzenleme ve mevzuatların çeşitli ve farklı sınırlamaları da içerebileceği öne sürülmektedir. İlk önce, “mevzuat değişikliği davranışlarda değişikliklerin değişmesini gerektirebilir ancak bu davranış değişikliği garanti edilemez.” İkinci olarak, “mevzuatta iş yerinde psikolojik davranışlara genellikle cezalandırma yaklaşımı hâkimdir.” Üçüncü olarak, “mevzuat genellikle konuyu insan kaynakları departmana transfer etmektedir.” Bu durum bütün işyerlerini ilgilendiren kompleks ve genel bir sorundur. Bundan dolayı proaktif çözümler üretilmeli ve verimliliğin artırılması gerekmektedir (Sheehan: 2004:8).

Bütün mücadele yöntemlerine karşı kendilerine karşı yapılan psikolojik terörü engellemiyorsa hukuksal anlamda mücadele son aşamadır. Dünyada Almanya, Amerika Birleşik Devletleri, Avustralya, Fransa ve İtalya gibi çeşitli ülkelerde psikolojik terör suç olarak kabul edilmektedir. (Hirigoyen, 2000:195-198).

“Alınmış karar: Ankara 8. İş Mahkemesi 2006/19 E ve 2006/625 K no’lu kararı:”

“İş yerinde bireylere üstleri, eşit düzeyde çalışanlar ya da astları tarafından sistematik biçimde uygulanan her tür kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama vb. davranışları içermektedir.”

İşverenlerin en temel yükümlülüklerinin başında yer alan “işçiyi gözetme borcudur.” Medeni Kanunu’nun 23. maddesiyle Borçlar Kanunu’nun 49. maddelerinin iş hukukuna bir yansımasıdır. “İşçiyi gözetme borcu” işçinin kişilik yapısına saygı gösterme ve işçinin kişiliğini koruma adına borcunu da içermektedir.

İş yerinde yalnızlaştırma, diğer çalışanlarla insani ilişkilerini koparmaya yönelik her türlü işveren davranış ve işlemleri de kişilik haklarına karşı bir saygısızlık olarak değerlendirilir (Hirigoyen, 2000:195-198).

7.4.1. Manevi Tazminat Davaları

Psikolojik yönden taciz, terör ve saldırı süreçlerinde verilen esas zarar manevi zararlardır. Taciz, terör ve saldırı süreçlerinde maddi zararlara neden olmadan manevi zararlara neden olabilir.

Manevi Tazminatların ödenmesine Bakanlar Kurulu'nun 49/3. maddesi hükmünce karar verilebilir. Ancak hâkim psikolojik tacizi kınayan bir karara da hükmedebilir. Manevi tazminatların ne kadar olacağına hâkim karar verir. Bakanlar Kurulu'nun 49/2. maddesi gereği hakim tazminat miktarını belirlerken tarafların sıfatlarını, makamlarını ve ekonomik durumlarını göz önüne alır. Ayrıca hakim bu takdir hakkını kullanırken mobbinge maruz kalan çalışanın çektiği acı, sıkıntı ve stresi de göz önüne alabilir. Ancak belirlenen tazminat miktarının mağdur işçinin istediği miktardan fazla olması durumunda, fazla para ödenmesine karar verme yetkisi yoktur.

Maddi tazminatların istenebilmesi için yine aynı şekilde manevi tazminat şartları aranmaktadır. Maddi tazminat davalarında mobbingin ispat kuralları çerçevesinde yapılır. Manevi tazminat davalarında zaman aşımı süresi ise 10 yıl olarak belirlenmiştir. Türk Medeni Kanunu'nun 25. maddesine göre manevi tazminat talebi karşı tarafça kabul edilmediği sürece devredilemez, miras bırakan tarafından ileri sürülmediği sürece mirasçılara geçme durumu yoktur (Hirigoyen, 2000:195-198).

7.4.2. Türk Medeni Kanun'a İlişkin Hükümler

Türk Medeni Kanunu'nun "dürüst davranmak" başlıklı 2. maddesine göre "herkesin haklarını kullanırken ve borçlarını yerine getirirken dürüstlük kuralını uymak zorunda olduğunu, bir hakkın açıkça kötüyü kullanılmasını hukuk

Toros Üniversitesi İİSBF Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt/Volume:7, Sayı/Issue:13, Aralık/December 2020

düzeninin koruyamayacağı” “iyi niyet” başlıklı 3. Maddesinde ise; “kanunun iyi niyeti hukuki bir sonuç bağladığı durumlarda aslı olan iyi niyetin varlığı olduğu” belirlenmiştir. Bu hükümlerden de anlaşılmaktadır ki, eğer işyeri çalışanları (işçi, patron, işveren, amir, şef, müdür vb.) etiklik dışında davranırlarsa ve bu durum işçi tarafından da ispatlanabilirse, işçi maddi, manevi tazminat davası açabilir (Hirigoyen, 2000:195-198).

7.4.3. Diğer Davalar

İşçi kanununda yer alan 5/1.madde uyarınca ilişkisinde dil, cinsiyet, ırk, yaş, din, siyasal ve felsefi düşünceler nedeniyle ayırım yapılamaz. Eğer bu tarz bir ayırım yapılırsa işçi, 4 aya kadar ücreti tazminat olarak talep edebilir ve bunlara ek olarak başka yoksun bırakıldığı hakları da talep edebilir. Türk Medeni Kanunu'nun 25. maddesi uyarınca ayırma maruz kalan işçi olayın özelliklerinin elverdiği ölçülerde mahkemeye başvurma hakkına sahiptir.

İşverenin adil davranma hükmüne uymaması ve ayırma gitmesi durumunda diğer müeyyidelerle birlikte işçi iş sözleşmesini haklı bir gerekçe göstererek fesih edebilir.

Türk Medeni Kanunu'nun 2. maddesi uyarınca herkes bağlı bulunduğu hakları kullanırken ve borçlarını yerine getirirken dürüstlük ve şeffaflık kurallarına uymak zorundadır. Kendilerine verilen bu haklarının kullanılmaması durumunda adaletten bahsedilemez. Karşılıklı güven ilkesinin barındırılması gerekmektedir. Psikolojik yönden yıldırma faaliyetinde bulunan işverenin, dürüstlük ve şeffaflık kurallarını açıkça ihlal ettiği anlamı çıkmaktadır. Yaşanan bu durum neticesinde işçinin güven duygusunun zedelendiği görülür (Hirigoyen, 2000:195-198).

8. TARTIŞMA ve SONUÇ

Psikolojik taciz (mobbing) olgusu, insanların bir arada buldukları tüm sosyal alanlarda gerçekleştirilecek yapıyı ihtiva etmesine rağmen, konunun sistematik olarak ilk ele alınışının iş yeri uygulamaları ekseninde olması sebebiyle

literatürde, bu konunun daha çok çalışma hayatıyla yakın ilişkili olduğu yönünde genel bir eğilim olmuştur.

Mobbing duygusal ve psikolojik bir saldırdır. Amacı, işyerinde çalışan kişi veya kişiler üzerinde sistematik bir şekilde baskı oluşturup, iş yerlerindeki performanslarını ve dayanma güçlerini yok ederek işten ayrılmaya zorlanmalarınıdır.

Mobbing davranışlarıyla özel ya da kamu sektörü fark etmeksizin her sektörde karşılaşıldığı gözlenmiştir. Bir işyerinde çalışan her birey mobbing mağduru olabilmektedir. Çalışma ortamında mobbing uygulamaları genellikle, üstlerin astlarına uyguladıkları psikolojik taciz nitelikli davranışlar olarak bilinmektedir. Lakin mobbing, astlar tarafından da üstlerine ve aynı şekilde çalışma arkadaşlarına karşı da uygulandığı süreç içerisinde bilinmelidir.

Yerli ve yabancı literatürde yeni bir çalışma alanı olarak ortaya çıkan psikolojik taciz olgusu üzerinde yapılan çalışmalarda, olgunun izlendiği sürecin birey, gerçekleştirdiği ortam ve toplum üzerindeki fiziksel, psikolojik ve ekonomik boyutu olan olumsuz etkileri de incelenmiştir. Psikolojik taciz sürecinin doğurduğu bu olumsuz etkileri nedeniyle olguyla mücadele uluslararası ve ulusal düzeyde koruma yolları önem arz etmektedir.

Psikolojik tacizle mücadele konusunda Avrupa Birliği ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) bünyesinde özel çalışmalar yürütülmektedir. Ancak uluslararası alanda bunun dışında kişiyi psikolojik tacize karşı korumaya yönelik doğrudan bir düzenleme bulunmamaktadır. Her ne kadar uluslararası alanda psikolojik tacize ilişkin özel düzenlemeler mevcut değilse de dolaylı koruma sağlaması mümkün olan düzenlemelere ve mekanizmalara başvurmak mümkündür.

Psikolojik taciz olgusu, buna maruz kalanın kişiliğine, onuruna ve fiziksel ya da psikolojik bütünlüğüyle zarar veren bir süreci ifade etmektedir. Bu anlamda, insan onurunu özülle ve hükümleriyle güvence altına alan insan hakları belgeleri; Birleşmiş Milletler Belgeleri, Avrupa Sosyal Şartı ve Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi, psikolojik tacize karşı bireyi dolaylı olarak koruma kapsamına alan uluslararası mekanizmalardır. Söz konusu uluslararası insan hakları belgelerinin psikolojik taciz süreciyle veya bu süreçte gerçekleştirilen davranışlarla örtüşen

ilgili hükümleri dolaylı koruma sağlayan genel hükümler olarak nitelendirilebileceklerdir.

KAYNAKÇA

- Akar Yapıcı, N., Anafarta, N., Sarvan, F., (2011). Causes, Dimensions and Organizational Consequences of Mobbing: An Empirical Study, *Ege Akademik Bakış Dergisi*, İzmir, pp: 181.
- Akgeyik, T., Güngör, M., Uşen, Ş. ve Omay, U., (2009). İşyerinde Psikolojik Taciz Olgusu: Niteliği, Yaygınlığı ve Mücadele Stratejisi, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, İstanbul,ss: 121-141.
- Alparslan, A. M., Tunç, H., (2009). Mobbing Olgusu ve Mobbing Davranışında Duygusal Zekâ Etkisi, *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, Isparta, ss: 149.
- Arpacıoğlu, G., (2004). İşyerindeki Stresin Gizli Kaynağı: Zorbalık ve Duygusal Taciz, *HR Dergi*, İstanbul, ss: 129.
- Asunakutlu T., (2002). Örgütsel Güvenin Oluşturulmasına İlişkin Unsurlar ve Bir Değerlendirme, *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi Sayı:9*, Muğla, ss: 2.
- Çabuk Ç., (2009). Mağdurun Mobbing İle Mücadelesi ve Çözüm Üretme Süreci, *Ceza Hukuku Dergisi*, İstanbul, ss: 4.
- Çobanoğlu, Ş. (2005). Mobbing İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri, *Timaş Yayınları*, İstanbul, ss: 99-118.
- Çukur, C., (2012). İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), *Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası Dergisi*, Ankara, ss: 36.
- Davenport, N. Schwartz, R. D. Elliott, G. P., (2003). Mobbing Emotional Abuse in The Amerikan Workplace Mobbing, *Sistem Yayıncılık*, İstanbul, pp: 3-140.
- Eginli T.A., Bitirim S., (2010). Örgütlerde Kişilerarası İlişkilerde Bir Problem: Psikolojik Yıldırma (Aktörlerin ve Kurbanların İletişim Davranışları), *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (İLKE)*, Sayı:24, Muğla, ss: 59.
- Emül, M. (2017). İşyeri Kabuslarından Biri Olarak Mobbing ve Mücadele Yöntemleri, *Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul Kültür Üniversitesi, İstanbul, ss: 2.
- Geibullaev, G., (2002). Yönetimin Esasları, *Süleyman Demirel Üniversitesi Yayınları*, Isparta, ss: 71.
- Gök, Sibel (2011), Prevalence and Types Of Mobbing Behavior: A Research on Banking Employees, *International Journal of Human Sciences*, Volume: 8, Issue: 1, pp: 320.

- Gül, H., (2009). İş Sağlığında Önemli Bir Psikososyal Risk: Mobbing-Psikolojik Yıldırma, TAF Preventive Medicine Bulletin, ss: 157.
- Gün, H., (2010). Çalışma Ortamında Psikolojik Taciz (Mobbing/Bullying), Lazer Yayıncılık, İstanbul, ss: 22-105.
- Güngör, M., (2008). Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz, Derin Yayınları, İstanbul, ss: 147- 549.
- Hecker, T. E., (2007), Workplace Mobbing: A Discussion for Librarians, The Journal of Academic Librarianship, Volume 33, Number 4, pp: 440.
- Hirigoyen, M. F., (2000). Günümüzde Manevi Taciz, Sapkın ve Şiddet, Güncel Yayıncılık, İstanbul, pp: 195-198.
- İşyerlerinde Psikolojik Tacizin Engellenmesi Genelgesi, T.C. Resmî Gazete. (19/03/2011).
- Karip, E., (1999). Çatışma Yönetimi, Pegem Yayıncılık, Ankara, ss: 15.
- Kirel, Ç., (2008). Örgütlerde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Yönetimi, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir, ss: 1-84.
- Leymann, H., (1996). The Content and Development of Mobbing at Work, European Journal of Work and Organizational Psychology, pp: 165-180.
- Mimaroğlu, H., Özgen, H. (2008). Örgütlerde Güncel Bir Sorun: Mobbing, SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, Isparta, ss: 211.
- Minibaş J., İdiğ M., (2009). Psikolojik Taciz İş Yerindeki Kâbus, Nobel Yayın, Ankara, ss:66.
- Pelit, N., Pelit, E., (2014). Örgütlerde Kanser Yapıcı İki Başat Faktör: Mobbing ve Örgütsel Sinizm (Teori- Süreç ve Örgütlere Yansımaları), Detay Yayıncılık, Ankara, ss: 50.
- Shallcross, L., Sheryl R. and Michelle B., (2008). Workplace Mobbing: Expulsion, Exclusion, and Transformation, School of Management, Griffith University, pp: 3.
- Sheehan, M. (2004). Workplace Mobbing: A Proactive Response, Department of Management Griffith University, Presented at the Workplace Mobbing Conference Brisbane, Australia, pp: 7-8.
- Tetik, S. (2010). Mobbing Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, Konya, ss: 86.
- Tınaz, P., (2006). İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), Beta Yayınları, İstanbul, ss: 26.
- Tınaz, P., (2008). İş Yerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), 2. Baskı, Beta Basım Yayım Dağıtım AŞ, İstanbul, ss: 115-175.
- Tınaz, P., (2011). İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), Beta Yayınları, İstanbul, ss: 10-24.

- Tutar, H. (2004). İşyerinde Psikolojik Şiddet, Platin Yayınları, Ankara, ss: 52.
- Türk Medeni Kanunu (2001),T.C. Resmî Gazete.(8/12/2001).
- Türk Borçlar Kanunu (2012),T.C. Resmî Gazete,(11/07/2012).
- Wagner, Irena, (2010). Mobbing- Dysfunctional Behavior in Organization, Charles University, Prague, Czech Republic, pp: 8.



Hans- George Gadamer Hermeneutiğinin Oluşumu ve Temel Kavramları

The Formation and Basic Concepts of Hans- George Gadamer Hermeneutics

Duygu KARATAŞ*

Öz: Felsefe; insanın entelektüel yeteneğinin sonucunda ortaya çıkmış olan bir disiplindir. Felsefe disiplini alt disiplinlere ayrılmaktadır. Bunlardan birisi “hermeneutik”dir. Hermeneutik; insanın kendisini, çevresindekileri, içinde yaşamış olduğu dönemi veya kendinden önceki dönemleri, bu dönemlerde ortaya konulmuş metin veya sanat eseri gibi daha birçok unsuru olduğu gibi anlamayı sağlayan bir düşünce disiplini dir.

Bu çalışmada hermeneutik alanında, Gadamer’in kendi dönemi içerisinde benimsemiş olduğu felsefi hermeneutik anlayışı ve bu disipline kattığı önemli kavramlara değinilerek, düşüncesini nasıl temellendirdiği ortaya konulmuştur. Eleştirdiği noktalardan yola çıkarak önemli gördüğü kavramları; başta tarihsellik olmak üzere, “önyargı, ufukların kaynaştırılması, gelenek, etki tarihi bilinci gibi insan için olmazsa olmaz kavramları ele alınıp; detaylı bir şekilde incelemeleri yapılmış, hermeneutik disiplini nasıl sağlam bir zemine oturtmak istediğine değinilmeye çalışılmıştır.

Gadamer ortaya koymuş olduğu düşünce ve kavramları sayesinde, bir insanın gelenekten bağımsız olamayacağı gibi, önyargıdan da bağımsız olamayacağını göstermeyi amaçlamıştır. Hermeneutik için önemli kavramları ortaya koymuş olan Gadamer’in temellendirdiği önemli kavramlar ve saptamalar hermeneutik için önemli bir yer teşkil etmektedir.

Anahtar Kelimeler: Gadamer, Hermeneutik, Anlama, Ön Yargı, Gelenek.

* Yüksek Lisans Öğrencisi, Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi, dygukrts.dygukrts@gmail.com
ORCID: 0000-0003-4686-6638

Atıf (to cite): Karataş, D. (2020). Hans- George Gadamer Hermeneutiğinin Oluşumu ve Temel Kavramları. Toros Üniversitesi İİSBF Sosyal Bilimler Dergisi, 7(13), 61-82.

Abstract: *Philosophy; it is a discipline that emerged as a result of human intellectual ability. The discipline of philosophy is divided into sub-disciplines. One of them is "hermeneutic". Hermeneutics; It is a discipline of thought that enables a person to understand himself, his surroundings, the period he lived in or the periods before him, as well as many other elements such as a text or a work of art created in these periods.*

In this study, in the field of hermeneutics, the philosophical hermeneutics understanding adopted by Gadamer in his period and the important concepts he added to this discipline, and how he bases his thought has been revealed. Based on the points he criticizes, the concepts he considers important; primarily historicity, "prejudice, fusion of horizons, tradition, the consciousness of the history of impact are considered indispensable concepts for human beings; It has been examined in detail, and it has been tried to touch on how he wants to place the hermeneutic discipline on a solid ground.

Based on the points he criticizes, the concepts he considers important; primarily historicity, "prejudice, fusion of horizons, tradition, the consciousness of the history of impact are considered indispensable concepts for human beings; It has been examined in detail, and it has been tried to touch on how he wants to place the hermeneutic discipline on a solid ground. The important concepts and determinations based on Gadamer, who has revealed important concepts for hermeneutics, constitute an important place for hermeneutics.

Keywords: *Gadamer, Hermeneutics, Understanding, Prejudice, Tradition.*

1. GİRİŞ

İnsanoğlunun varoluşundan bu yana doğru anlama problemi insan yaşamının en önemli parçalarından biri olmuştur. Bakıldığında soru sorma, merak, hayret gibi unsurların çoğu, insanın yaradılışı gereği onda bulunmaktadır. Aslına bakıldığında doğru anlama problemini çözmek ancak merak ve soru sormakla mümkündür. Çünkü felsefe merak, hayret, insan yaşamı, varoluş gibi unsurları içinde barındıran, birçok alan hakkında gerekli ve önemli saptamalar yaparak doğru bilgiye ulaşmanın ölçütlerini ortaya koymaya çabalayan bir disiplindir. Felsefe bu amacını gerçekleştirmek için analiz ve kritik yaparken, en çok da altını çizdiği "doğru anlama mümkün mü?", "doğru anlamayı mümkün kılan ölçütler nelerdir?" gibi sorulara cevaplar aramaya çalışır. Problemin tespiti çözüm için en önemli adım olduğundan felsefe de sorular cevaplardan daha önemlidir.

Hermeneutiğin temelini oluşturan "doğru anlama" insanoğlunun ebedi problemidir. Doğru anlamamanın temelinde öncelikle kavramları doğru anlama bulunmaktadır. Kavramlara dair bir anlam örtüşmesi olmadığında, anlamamanın da mümkün

olamayacağı açıktır. Buna bağlı olarak felsefe disiplini temelinde doğru anlama amacını barındırdığı için, hermeneutiğin de temelinde bulunmalıdır.

En genel anlamıyla felsefi hermeneutik; “metinden hareketle yazarın zihninde kastettiği anlama ulaşma” şeklinde tanımlanabilir. Bu bağlamda üç farklı tanım ortaya çıkmıştır. İlk tanım olarak felsefi hermeneutik; metinleri anlama ve yorumlamanın en genel ismidir. İkinci olarak; insanların ortaya koydukları metinler ve insan tarafından meydana gelmiş davranış edimlerinin anlaşılmasını sağlayan temel yapı, son olarak da bireyin kendi varlığının temel alt yapısını anlama işlemidir (Topakkaya, 2007: 76). Dolayısıyla, gerek teoloji, gerek hukuk alanında doğru anlamının imkânı ancak kavramlara dair doğru ve yeterli bir anlayış metodu olarak ortaya konulduğunda var olabildiği için felsefi hermeneutik bu alanlara da katkı sunmaktadır.

Bu çalışmamızda Gadamer’in hermeneutik alanındaki düşünceleri, hermeneutiğin Gadamer için ne ifade ettiği, kendinden önce gelen düşünürlerden (Schleiermacher ve Dilthey gibi) ne gibi farklarının bulunduğu belirlenerek, hermeneutik alanda Gadamer’in yeri ve önemi ortaya konmaya çalışılacaktır.

2. HERMENEUTİK ANLAYIŞIN TARİHÇESİ

İnsanoğlu dünden bugüne, doğumundan ölümüne kadar olan zaman zarfında içinde yaşadığı dünyayı, iç dünyasında kurgulamış olduğu çeşitli düşünceleri sorgulamış, yorumlamış ve anlamak istemiştir. Burada “anlamak” sözcüğünden kastedilen “doğru anlamak”tır. Bir şeyin ne ifade ettiği, kişinin aslında neyi anlatmak istediği, kişinin psikolojik durumu, içinde yaşadığı dönem, kullandığı kavramlarda ne anlatmak istediği vb. özellikler göz önünde bulundurularak sonuç niteliğinde hakiki bilgi edinmek olarak tanımlanabilir. Dolayısıyla “anlama” sonu belli olmayan bir zaman dilimi içinde gerçekleşmektedir. Bu zaman dilimi içinde birçok işlemi barındırır. Yola okumak ile koyulur. Kaynağın içinde bulunan sözcükler zihnimizde teker teker işlenir. Önceden edindiğimiz bilgiler ile okuduklarımız birbiriyle örtüştürülmeye çalışılır. İlk olarak yapacağımız şey yazarın amacını belirlemek olmalıdır. Bu yöntem yazarın asıl anlatmak istediği şeyi, tam olarak anlayabilmemizi sağlayacaktır.

Hermeneutik kavramının ne tür problematikler üzerine kullanıldığı, nasıl ortaya çıktığı, hangi evrelerden geçerek günümüze ulaştığı ve nasıl değiştiğine

bakıldığında karşımıza çıkan ilk kavram “doğru anlama”dır (Toprak, 2003: 23). Çünkü hermeneutik anlayış “doğru anlama” çabası üzerine kurulmuştur. Hermeneutik; en genel anlamı olarak “herhangi bir ifade, anlam, metin ya da sanat eserini yorumlama sanatıdır. Yaygın olan diğer bir tanıma göre hermeneutik, anlama öğretisidir” (Topakkaya, 2007: 76). Diğer bir ifadeyle de hermeneutik; “anlaşılması zor veya anlaşılmaz olanı anlaşılır hale getirme uğraşının bir sonucu olarak ortaya çıkmıştır” (Toprak, 2003: 23). Buradan da anlaşılacağı üzere doğru anlama ancak hermeneutik ile mümkündür.

Hermeneutik anlayışın geçmiş dönemlerde nasıl ele alınmış olduğuna kısaca değinecek olursak, Antik Yunan döneminde genel olarak alegorik yorumlama şeklinde kullanılmıştır. Ortaçağ’da genel olarak teolojik hermeneutik üzerinde durulsa da Antik Yunan’a da rastlamak mümkündür. Çünkü Ortaçağda da alegorik yöntemin korunması amacıyla “teolojik hermeneutik” yani kutsal metinlerin yorumlanması ortaya çıkmıştır (Öztürk, 2010: 23).

Ortaçağ döneminde hermeneutik denildiğinde akla gelen ilk yöntem “alegorik yorumlama yöntemi” olmuştur. Alegorik yorumlama yöntemi bir metnin düz ve görünürdeki anlamı dışında daha içsel, derin ve gizli bir anlamı olduğunu ifade eder. Ortaçağ’a bakıldığında da kutsal metinlerin alegorik yorumlama yöntemi ile gizli mesajlar ortaya çıkarılmak istenmiştir. Çünkü o metnin içindeki her kavram içerisinde bir hakikati barındırır. Bu sebeple her insanın o hakikati ortaya çıkaramayacağı söylenebilir. Dolayısıyla kavramların arka planında bulunan gizli mesaja ulaşacak, hakikati bulabilecek kişilerin Ortaçağ döneminde kilise babaları olabileceği söylenebilir. Çünkü onlar “tanrının habercisi” olarak anılmaktaydı. Bu yüzden metinlerin tefsiri de onlara aitti (Öztürk, 2010: 24).

Bu konuda Antik Yunan dönemine bakıldığında da karşımıza “Hermes” çıkmaktadır. Hermes’in de tanrıdan gelen sözleri insanların anlayabileceği şekilde yorumladığına inanılırdı. Yani bu durumda Ortaçağ da Hermes’ in yerini din adamlarının, kilise babalarının aldığı söylenebilir. Ortaçağ’ da alegorik yorumlama yöntemi varlığını uzun bir süre devam ettirmiştir.

2.1. Hermeneutik Gelenek İçerisinde Schleiermacher ve Dilthey

Schleiermacher hermeneutik açısından önemli bir filozoftur. Hatta ortaya koymuş olduğu düşünceler ile hermeneutik tarihinde çığır açmıştır. Schleiermacher de

kendinden önceki düşünürler gibi teologdur. Fakat kendinden önce hermeneutikle ilgili ortaya konulan düşüncelerden farklı olarak o, sadece geliştirmiş olduğu yöntem ile kutsal metinleri yorumlamakla kalmamış, kutsal metinler dışında kalan tüm alanları da (ayrıca konuşmayı da) kapsayan bir hermeneutikle işe koyulmuştur. Bu sebeple hermeneutik tarihinde “modern hermeneutiğın başlatıcısı” olarak tanınmış ve hermeneutiğe farklı bir bakış açısı kazandırarak döneminde çığır açmıştır (Toprak, 2003: 39). Ayrıca yazılı metinlerin anlaşılmasını kolaylaştırmak amacıyla us ve tarihi karşı karşıya getiren problemleri ortadan kaldırmak için, hermeneutiğın bir bilim olarak kurulmasında ön ayak olmuştur (Bilen, 2002: 57).

Schleiermacher, hermeneutiği “anlama sanatı” olarak ifade etmiştir. Yukarı da değinildiği gibi sadece zor metinleri açıklamakla uğraşmamıştır. O retorik adı verilen konuşma sanatının hermeneutiğın bir parçası olduğunu öne sürmüş ve retorik üzerine yoğunlaşmıştır. Bu sayede hermeneutik alanı yavaş yavaş felsefi alanın içine çekmiştir. Aynı zamanda retorik ile hermeneutiğın dili anlaması gerektiğini öne sürerek bir bakıma hermeneutiği herkesin ilgi alanı içine giren bir alan olduğunu belirtmiştir. Dolayısıyla hermeneutik, dili kullanma yeteneğimiz sayesinde her an gerçekleştirdiğimiz anlama olayı açısından evrensel bir tanıma ulaşmaktadır (Öztürk, 2009: 154).

Schleiermacher, genel hermeneutik ve özel hermeneutik arasında ayırım yapmıştır. Ona göre filolojik hermeneutik, hukuk hermeneutiği, teolojik hermeneutik vs. gibi özel hermeneutikler sadece içinde bulunan konuyu anlamayı sağlamaktadır. Bu metinler ya da konuşmalar belirli konulara aittir. Dolayısıyla var olan konu dışında başka bir konuyu anlamayı sınırlandırır. Bu durumda belli başlı sorunları beraberinde getirmektedir. Ayrıca özel hermeneutikler bilimsel bir amaç gütmeyiz, bilimsel ve sistemli değillerdir. Genel hermeneutik ise özel hermeneutiklerin daha kapsamlı olanıdır. Çünkü genel hermeneutik özel hermeneutikler gibi tek bir konuya dokunmaz, konuşma da dâhil olmak üzere tüm alanlara dokunmaktadır. Böylelikle evrensel hermeneutik ilkelerinden bahsedilebilir. Schleiermacher’a ait olan bu yöntem daha sonra Dilthey’in ele almış olduğu hermeneutikte sistematik ve düzenli bir hal alacaktır (Taşdelen 2008:89). Schleiermacher’a kadar hermeneutik, sadece anlaşılması güç olan kavramları anlamak ve yorumlamak için kullanılmıştır. Schleiermacher ile birlikte “anlama” problem olarak ortaya çıkmıştır (Öztürk, 2009: 154).

Schleiermacher hermeneutiği tekil kaidelerden meydana gelmiş olan bir alan olmaktan çıkarmış, nesnel olarak anlamının elde edildiği bir felsefi öğreti haline getirmiştir. Ortaya konulan tüm metinlerin yorumunda herkes için geçerli olan bir hermeneutik anlayışını hedeflemiş olsa da, bunu geekleştirmek için açıklama yapmamıştır. Schleiermacher’dan sonra hermeneutiği epistemolojiye doğru yönlendiren isim Dilthey olmuştur (Karakaya, 2015: 11).

Felsefi hermeneutiğin en önemli temsilcisi olan Dilthey’in hermeneutiğe yapmış olduğu katkı yadsınamaz bir geçektir. Çünkü Dilthey, hermeneutiğin temel özünü oluşturmuş olan “anlama” kavramını sosyal bilimlerin yapı taşı olarak dile getiren ilk önemli düşünürdür (Topakkaya, 2007: 75). Hermeneutiğin önemli temsilcilerinden biri olan Dilthey, 20. Yüzyıldaki hermeneutik tartışmalarının başlatıcısıdır. (Kavlak, 2007: 12).

Dilthey’in felsefesindeki temel problem; pozitivistlerin belli başlı düşüncelerine karşı çıkmak olmuştur. Pozitivistler doğa bilimlerini ön planda tutup, tin bilimlerini de doğa bilimlerinin egemen olduğu bir alan olarak görmüşlerdir. Dolayısıyla Dilthey’in buradaki asıl amacı; tin bilimlerini doğa bilimlerinin egemenliği altından çıkarıp, tin bilimlerinin daha üstün bir bilim olduğunu göstermektir. Çünkü doğa bilimleri ve tin bilimlerine bakıldığında, iki alanında kendilerine ait farklı yöntemleri söz konusudur. Doğa bilimleri “açıklama” yaparken, tin bilimleri “anlama” ile uğraşmaktadır. Yani tin bilimlerinin ele almış olduğu asıl ortam “yaşamın kendisidir.” (Topakkaya, 2007: 76). Dolayısıyla tin bilimleri doğa bilimlerinin yöntemini ile açıklanamaz ve bu yöntemi örnek olarak herhangi bir açıklamada bulunamaz.

Doğa bilimlerinin üstün olmasına neden olan insandır. Ancak Dilthey’e göre insan kavramı doğa bilimciler tarafında eksik olduğundan daha farklı bir şekilde değerlendirilerek ele alınmıştır. Doğa bilimcilerin düşüncesi olan insanı sadece akıl sahibi canlı olarak ele alınmasını ve onu diğer tüm özelliklerinin dışında tutulmasını eleştiren Dilthey için var olan konu insana yapılan büyük haksızlıktır. Dilthey doğa bilimcilerin düşüncesini eleştirirken aklı ne yüceltmış ne de kmsemiştir. Dolayısıyla o da aklın insan için ne denli büyük bir nimet olduğunun farkındadır. Ancak ona göre sadece akla yoğunlaşarak insana ait diğer tüm özelliklerin dışarda bırakılması doğru bir düşünce değildir (Acar Vanleene, 2012: 156). Çünkü insan akıl yetisini ve aklını kullanarak doğa bilimlerini üstün kılmıştır. Fakat şöyle düşünülürse “Madem insan, aklı ve yetenekleri ile doğa

bilimlerini üstün kılmıştır. O halde insan aklı hangi bilime aittir?” sorusuna cevap aramak gerekecektir. Bu soruya verilecek en uygun ve kesin cevap tin bilimleri olduğudur. Dolayısıyla insan tin bilimlerinin konusu olduğu, doğa bilimlerinin ise doğruluğuna ve kesinliğine karar verdiği için tin bilimleri doğa bilimlerinin daha üstündedir. Çünkü bir şeyin ne olduğunu bilmek için “neden ve niçin” sorularının sorulması gerekir. Bu da o şeyi anlamayı sağlar. Doğa bilimleri ise o şeye sadece “nasıl” sorusunu yönelir. Dolayısıyla sadece açıklama yapar ve nasıl olduğunu anlamaya çalışmaz. Bir şeyi bilmek o şeye sorulan “neden ve niçin” sorularıyla mümkündür. Bu soruları soran da tin bilimleri olduğu için, Dilthey’ e göre tin bilimleri doğa bilimlerinden daha üstündür.

“Anlama” olmadan “açıklama” yapılamaz. Bu yüzden doğa bilimleri tin bilimlerine bağımlıdır. İşte Dilthey tam da bunu göstermek istemiş, doğa bilimlerinin üstünlüğüne bir darbe vurmuştur. Her ne kadar tin bilimlerinin doğa bilimlerinin yöntemi ile ele alınmasına karşı çıkmış olsa da, doğa bilimlerinin yöntemine kesinlikle karşı değildir. Dolayısıyla buradan şöyle bir sonuç çıkar. Tin bilimlerinin yöntemi kendine, doğa bilimlerinin yöntemi de kendinedir. Hiçbir yöntem farklı bir alan için kullanılmamalıdır.

Kısaca hermeneutik Schleiermacher tarafından tüm disiplinleri kapsayan geniş bir yorum kuralı olarak etkisini göstermiş; Dilthey de ise doğa bilimlerinin karşısında tin bilimi olarak ortaya konmuştur. Yani hermeneutik Schleiermacher tarafından bir “anlama öğretisi” şeklinde ifade edilmiş, Dilthey ise Schleiermacher’ dan farklı olarak hermeneutiği, doğa bilimlerinden üstün olan tin bilimlerinin yöntemi olarak ortaya koymuştur (Topakkaya, 2007: 90).

3. GADAMER HERMENEUTİĞİ VE TEMEL KAVRAMLARI

Gadamer kendi düşünce sistemini oluşturmak amacıyla pozitivistleri eleştirmiştir. Onun pozitivistleri eleştirdiği önemli bir nokta vardır. Ona göre hakikat 19. Ve 20. Yüzyılda bilimsel pozitivist yönetime bırakılmamalıydı. Çünkü bilimsel pozitivist yöntem tin bilimleri geri planda tutarak, bir bakıma ona hâkimiyet kurmak istemiştir. Gadamer’e göre felsefenin en önemli adımı, teknolojinin egemenliğine karşı pratik ve siyasi olan aklı koruyup, onu müdafaa etmektir (Kavlak, 2007:30). Bu da felsefi hermeneutiğin başlangıç noktasını oluşturacaktır.

Gadamer “Hakikat ve Yöntem” eserinde herkesten farklı bir bakış açısı sergilemiştir. Ona göre; anlam problemi sadece bilimlere ait bir problem değil, aynı zamanda insan yaşamına da ait bir problemdir. Bu bakımdan hermeneutiğin temel görevini yazıya dökülmüş metin ve konuşmayla sınırlı kalmayıp, aynı zamanda insan tarafından oluşturulmuş olan her şeyin de bir anlamı olduğundan ve bundan hareketle ortaya çıkan anlamı yeniden yorumlamak şeklinde tasvir etmiştir. Ortaya koymuş olduğu önemli eserindeki amacında Dilthey’de olduğu gibi tek bir yöntem üzerinde durup onu tanımlamak yerine, daha farklı bir bakış açısıyla hakikate ve bilgiye ulaşmak istediğini dile getirmiştir (Çelik, 2013: 129).

Gadamer’e göre anlam geleneksel hermeneutik düşünürlerinin savunmuş olduğu gibi bütünüyle özneye bağlı bir işleyiş olarak görülmemelidir. Anlama bireyde bulunan geçmiş ve şimdiki zamanın daima birlikte bulunduğu geleneksel bütüne yönelmek demektir. Dolayısıyla “anlama” Gadamer için, kendisinin farkında olan bireyin, yine kendisinin seçmiş olduğu bir objeye iştirak etmesini ve o obje hakkında bilgi edinmesini sağlayan bir metot değildir. Anlama anlaşılacak istenenin bizzat içinde bulunmaktır. Kısaca “anlama” bir oluşumu ifade eder (Topakkaya, 2007: 86).

Ona göre; bir insan ilk olarak kendini daha sonra da etrafındakileri anlamak için tarihine muhtaçtır. Çünkü tarih hep bizden öncedir. Dolayısıyla o bize değil, biz ona aittir. Biz bu tarih içerisinde ilk olarak kendimizi tanıy ve şekillendirebiliriz. Yani birey kendini içinde yaşadığı toplum, kültür içerisinde anlayabilir. İnsanın kendini fark edışı de tarihin kısır döngüsü içinde gerçekleşmektedir (Kavlak, 2007:30). Bu da şuna işaret eder ki; tarihten, gelenekten koparak bir anlamın olması mümkün değildir. Çünkü insanoğlu doğumundan ölümüne kadar olan süre zarfında hep bir anlama çabası içindedir. Anlama da ancak bireyin geçmişinde olan ve şimdi de bulunan geleneği harmanlayarak, kendini bir yerde konumlandırması ve kendi eylemi olarak düşünülmektedir. Yani her şeyde olduğu gibi bütünü anlayabilmek için parçayı, parçayı anlamak için de bütünü bilmek gerekir. Bu yüzden tarih ve gelenek göz ardı edilip, örtbas edilemez (Kavlak, 2007:31).

Gadamer’e göre anlama tarih içinde var olan bilinçli insanların kendilerini içinde yaşadıkları dünyaya bağlamanın en temel yoludur. Dolayısıyla anlama ediminin epistemolojik bir anlamdan ziyade ontolojik bir anlamı mevcuttur. Buna bağlı olarak anlama Gadamer’e göre insana dair her şeyi ve dünyayı içinde barındırmaktadır. Bilim içinde bağımsızlığı olan anlama edimini bilimsel

yöntemlerin terimleri bağlamında yorumlanma çabalarına karşı direnmektedir. Çünkü anlam bilimlerinin sanatın, felsefenin, tarihin tecrübesiyle sıkı ilişkisi vardır. (Gadamer, 2008: 34).

Kısaca Gadamer'in felsefi hermeneutiğine bakılacak olursa, felsefi hermeneutikle ilgili önemli özellikler ortaya koymuştur. Bu özellikleri şu şekilde sıralamak mümkündür:

- Önyargıyı tüm anlamların temelinde bulunan öz olarak görmesi ve buna bağlı olarak gelenek ve otoritenin yeniden ele alınması,
- Anlamanın bir olay ve oluşum şeklinde belirtilmiş olmasını “anlamanın yapısal ontolojik yönü” olarak ele alması,
- Anlama açısından zamanlar arasındaki farklılığın ne derece önemli olduğunun dile getirilmesi,
- Anlamada tarihsel etki bilinci ve ufukların kaynaşması kavramının birlikte ele alınması,
- Anlama için önemli bir konu olan başkasına yönelme ilkesinin ne kadar önemli olduğunun belirtilmiş olması (Topakkaya, 2007: 85-86).

Gadamer'in oluşturmuş olduğu felsefi hermeneutiğin en temelinde bu beş ilkenin bulunduğunu söylemek yanlış olmayacaktır.

3.1. Temel Kavramlar

Gelenek ve Önyargı

Gadamer' in düşünce dünyasında “tarihsellik” kavramı önemli bir yer teşkil eder. Aydınlanma dönemine bakıldığında bilimsel, nesnel, objektif bilginin üzerine doğru bir yoğunlaşma söz konusu olmuş, bu sebeple tarihsellik geri plana atılmıştır (Öztürk,2010: 88). Gadamer Aydınlanma düşüncesindeki bu eksikliği fark ederek, dönemde ortaya konulmuş, kabul edilmiş kavramları sorgulamaya başlamıştır. “Çünkü deha sanatı ve tarihsel bilinç anlayışının bu “tarihsellik dışı” tecrübeleri aydınlanma düşüncesinin attığı tohumlarla filizlenmiştir.” (Öztürk, 2010: 88). Ortaya çıkmış olan iki anlayış; Gadamer' e göre tarihsellikten tamamen yoksundur. Aynı zaman da Aydınlanma düşünürleri, nesnel, objektif olan bilginin peşinde oldukları için en önemli kavram olan “önyargı ve otorite” kavramlarını kabul

etmemişlerdir. Oysa bu iki önemli kavram Gadamer’ de anlamının ön koşulu olarak karşımıza çıkmaktadır (Öztürk, 2010: 88).

Önyargı anlamının temel koşulu olarak adlandırılır. Gadamer’in bu kavramı Heidegger’den aldığı da söylenebilir. Çünkü Heidegger hermeneutiğinde anlamının temelinde bulunan bir “ön görüş” “ön yapı” bulunmaktadır. Bu kavram da Gadamer’in felsefi hermeneutiğinde önemli bir yer teşkil eder (Toprak, 2003:75). Gadamer’in önyargı kavramı hakkındaki düşüncelerine değinmeden Aydınlanma düşüncesinde kavramın nasıl ele alındığına bakmak yerinde olacaktır. Aydınlanma düşüncesi herhangi bir konuyu ele alırken önyargılardan tümüyle arınmamızı ister. Aydınlanma düşüncesine göre bir inceleme ancak önyargıdan bağımsız ve nesnel bir şekilde gerçekleştirilebilir. Dolayısıyla önyargı kavramı Aydınlanma düşüncesinde tamamiyle olumsuz bir anlama bürünmüştür. Oysa Gadamer de bu durum farklı şekilde ele alınmıştır. Ona göre, önyargı hem pozitif hem de negatif yükü bünyesinde taşıyan, olumlu ve olumsuz anlamları içinde barındıran bir kavramdır. Aydınlanma düşüncesinde ise bu kavramın sadece negatif yükü ön plana çıkarılmıştır. Böylelikle geleneğin tenkitinin yapılması ve hatta zihnimizden atılması suretiyle de belirleyici bir önyargıya son verilme istenmiştir (Ertürk, 2003:60).

Ona göre anlama önyargılarımız sayesinde mümkündür ve önyargıya göre şekillenmektedir. Önyargı sadece “anlamının ön yapısı olmanın yanında aynı zamanda anlamının önceden verilmiş ufku olarak da görülmektedir” (Toprak, 2003:75). Önyargılar sadece kişinin yargıları olmayıp, aynı zamanda kişinin tarihsel bir varlık olduğunun da göstergesidir. Dolayısıyla önyargılar vazgeçmemiz gereken veya vazgeçeceğimiz şeyler değildir. Aksine geçmiş anlamamızı sağlayan önemli bir unsurdur ve varlığımızın temelini oluşturmaktadırlar (Palmer, 2002: 239).

Kısaca, varlığımızı oluşturan şey yargılarımızdan çok önyargılarımızdır. Önyargılar zorunlu olarak hakikati tahrif etmeleri kaçınılmaz, doğrulanmamış ya da hatalı şeyler değildir. Aslında varoluşumuzun tarihselliği, önyargıların deneyimlerimizde yola çıkış noktası olduğunu ifade eder. Önyargılar dünyaya açılışımızın temelleridir (Kavlak, 2007:31).

Etki Tarihi Bilinci ve Ufukların Kaynaştırılması

“Etki tarihi bilinci ve ufuk erimesi” başlığı altında, “ufuk ve etki tarihi bilinci” kavramının Gadamer için ne anlama geldiğine bakılacaktır. Gadamer’ in oluşturmuş olduğu “ufuk” kavramı yabancı olduğumuz geleneğe nasıl yakınlaştığımızı, önyargıları ne şekilde eleştiri süzgecinden geçirdiğimizi ve en önemli sorusu olan “anlamanın nasıl oluştuğu “sorusuna cevap vermektedir (Öztürk, 2010: 103). “tarihsel etki bilinci” kavramının ise, tarihlerini unutmuş toplumlar için bir örnek teşkil edebileceği söylenebilir.

Gadamer’ in üstünde sıkça durmuş olduğu bir kavram olan “etki tarihi” nin iki farklı özelliği olduğu söylenebilir. Ortaya koymuş olduğu bu kavramla tüm anlamların tarih içinde bir yeri olduklarına ve kendilerine ait ufkunun olduğunu dile getirmiştir (Toprak, 2003: 82). Yani “etki tarihi” hem tarihi bir dayanağı, hem de konumlanışı ifade etmektedir. Bu bağlam da “etki tarihi bilinci” ni de “tarih tarafından değiştirilmiş olan bilinç ve bu değişime uğramanın bilinci “ olarak açıklamıştır (Toprak, 2003: 82). Dolayısıyla birey Gadamer’ e göre anlama aşamasındayken tarihsel bir varlık olduğunun da farkındadır. Çünkü Gadamer geçmişin ve geleneğin önemini sürekli vurgulamaktadır.

Önemsemiş olduğu geçmiş ve gelenek için şu cümleleri kurmuştur. “Bilim tam bir teknokrazi haline gelip, “varlığı unutma” nın “kozmetik gecesi”ne, Nietzsche’ nin kehanette bulunduğu nihilizme, neden olunca, akşam gökyüzünde batmakta olan güneşin geri dönüşünün ilk ışıklarını aramak için diğer tarafa dönmek yerine, onun son ışıklarına bakılmaz mı? “(Tatar, 2001: 298). Söylediği bu sözde görüldüğü gibi Gadamer, geçmişe zorunlu olarak bağlı olduğumuzu bir kez daha vurgulamıştır. Aslında geçmiş; geleceğin ne kadar önemli olduğunu vurgulayan bir unsurdur (Tatar, 2001: 298). Kısaca anlam öznel bir durum değildir, yorumcu ile yorumlanan şey arasındaki bağı sağlayan da tarihin ta kendisidir (Tatar, 2001: 298). Tarihin anlam üzerindeki etkisinin her zaman var olduğunu kabul eden bilince de “etki tarihi bilinci” adını vermiştir (Toprak, 2003: 83).

Gadamer’ in önemli görüp ortaya koyduğu ve felsefesinde kullandığı diğer bir kavram da “ufuk” kavramıdır. O bu kavramı insanoğlunun doğası gereği sonlu bir varlık olduğunu göz önünde bulundurarak ortaya koymuştur (Gadamer, 2008: 230). Bu bağlamda “durum” kavramı ortaya çıkmaktadır. Çünkü bu kavram bireyin yorum imkanını daraltan bir bakış açısını ifade etmektedir (Toprak, 2003: 83).

Gadamer'e göre "ufuk" kavramında "durum" kavramının için de konumlandırılmaktadır. Çünkü durumların ortaya çıkmasını sağlayan unsur ufuklardır (Öztürk, 2010: 104). Bu bağlam da kısaca "ufuk" kavramını tanımlayacak olursak; bir noktadan bakıldığında görebildiği derece de her şeyi kapsayan alan olarak tanımlanmaktadır (Toprak, 2003: 83).

Buradan çıkarılacak sonuç şudur ki; bir insanın ufkunun olması demek, o insanın bir bakıma etrafındakilerle sınırlı kalmayıp, onun dışındaki şeyleri de görmesi demektir. Öyleyse; herhangi bir şeyi anlamak için – bu bir eser ya da gelenek olabilir- zorunlu olarak tarihsel ufuklarımızın olması gerekir (Öztürk, 2010: 104). "Ufuk" kavramı ön anlamaları mümkün kılmaktadır. "Ufuk" kendimizin belirlemiş olduğu bir kavram değildir. Bu kavram aile ve toplum tarafından önceden belirlenmiş, doğumumuzla birlikte içine girmiş olduğumuz, geçmişten ve gelenekten söz eden tarihsel zamanla birlikte aktarıla gelmiş olan bir mirastır (Gadamer, 2008: 60). Buradan da görüldüğü üzere Gadamer, kendimizi gerçek anlamda anlayabilmemizin yolunun bir bakıma geleneği bilmekten, farkında olmaktan geçtiğini belirtmiştir. Geleneğin bu denli önemli bir unsur olduğunun farkına varılmazsa; anlamamızı sağlamanın temelinde bulunduğu bilinmezse; bu ufkun dışında hareket edilemez (Öztürk, 2010: 104).

Gadamer de "tarihsel ufku" n olması gerektiği kanısındadır. Çünkü bir insanın geçmişte ki herhangi bir olayı hayal etmesi, kendini başkasının yerine koyması için önemli bir unsurdur (Toprak, 2003: 84). Ama bunu yaparken, kişinin de kendine ait olan bir ufku vardır. Birey ancak kendi ufkunu da göz önüne alırsa; kendini başkasının yerine gerçek anlamda koymuş sayılacaktır. Ufuk denilen şey, hem bizim onunla beraber hareket ettiğimiz, hem de onun da bizimle birlikte hareket etmiş olduğu hareketli bir olgudur. Bu bağlamda "ufukların kaynaşması" na bakacak olursak; "tarihsel bir ufku, ilk kez bu ufuk içinde ortaya çıkan hakikat iddiasıyla belli bir uzlaşmaya vararak mevcut ufuk içinde aşmaktır" (Tatar, 2004 :295). Yani ufukların kaynaşması şu şekilde olmaktadır. Şu an ki ufuk ile geçmişte bulunan ufuk arasında farklılıklar olacaktır. Bu farklılığın en aza indirgenmesi ve farklılıkların aşılması amacıyla, ortak bir konumda bu farklılıklar ortaya çıkarılır ve geçmişle şimdi ki arasında zorunlu olan bağla farklılıkların üstesinden gelinmeye çalışılır. Oluşturulmaya çalışılan bu birlikle, ortak bir zemin de ele alınan bu iki şey de yeni ufuklar ortaya çıkabilir. Hakikatin bağlayıcı gücü nedeniyle aşılmaya çalışılır.

Bu birlik, her iki bağlamın ortak bir konu (soru) üzerinde karşılıklı olarak test edilmeleri sonucu ortaya çıktığı için, daha önce hiç birisinde açıkça var olmayan veya görülmeyen yeni (beklenmedik) bir bakış açısı yani ufuk olabilir. Dolayısıyla ortaya yeni bir ufuk çıkmıştır. Ortaya çıkmış olan bu ufuk, kendi içinde bölünmeye devam edecektir. Çünkü, şu anki ve geçmiş arasındaki farklılık sürekli mevcuttur. Bu sebeple bu oluşum yeni bir ufka karşı bir zemin hazırlamış olacaktır, her yeni ufuk kendi içinde bölündüğü için de hep böyle devam eder. “Buna göre ufukların kaynaşması, belli bir konu (sorun) üzerinde geçmiş ve şimdi arasında sürekli cereyan eden birlik ve ayrılık (ötekilik) diyalektiktir” (Tatar, 2001: 295).

Aynı zaman da yukarıda da değinilmiş olan bu durum üretkenliğe de işaret etmektedir. Çünkü geçmişe yönelmek bir bakıma geleceğe yönelmek anlamına gelir. Üretken anlama ile geçmişe ait bir metin şu an ki durum ile kendi anlamına da aşarak geleceğe yönelmektedir (Tatar, 2001: 295). Bireyin şu an içinde bulunduğu ufukla geçmiş metinlere doğru hareket ediyor olması, bilincin tarihin etkisinde kaldığının en büyük göstergesidir. Böylelikle tarihin hem iyi hem de kötü bir yönünün var olduğu söylenebilir. Çünkü içinde bulunulan ufkun belli çerçevelerde şekillendirerek bilincin varlıkla yaklaşmasına sebep olmakta, hem de geçmiş dönem yaşamış insanlar gibi, onların bir şeyi algıladıkları biçimde şu an ki insanın da onlar gibi algılamalarının önünü kesmektedir (Tatar, 2001: 295- 296).

Kısaca toparlayacak olursak; Gadamer’ in söylemek istediği şey, anlama edimini gerçekleştirmiş olan her bireyin, hem kendi ufkuna sahip olduğunu, hem de tarihsel bir konuma ait olduğunu söylemektir. Ele alınan bu ufuk anlamayı daraltmamaktadır. Çünkü yukarıda da değinildiği gibi; bölünmemelerle yeni ufuklar ortaya çıkmıştır. Dolayısıyla ufuk doğası gereği hareketli bir yapıya sahiptir (Toprak, 2003: 85). Aynı zamanda Gadamer, ufukların kaynaşması üzerine ortaya koymuş olduğu bu söylemlerin amacının, “etki tarihi bilinci” nin nasıl kendini gösterdiğini ortaya çıkarmak üzere ortaya koyduğunu dile getirmiştir (Toprak, 2003: 85).

Dil ve Oyun

Gadamer hermeneutiğinin de dilin önemi büyüktür. Ona göre dil, sadece sembolik formlar içinde yer alan bir araç değildir (Gadamer, ff:154). Dil elimizde var olan nesne değil, içinde yaşadığımız ve kendisiyle dünyamızı algıladığımız bir araçtır (Çetin, 2019: 81).

Dil, “içinde anlamının gerçekleştiği, dünya içinde varlığımızın temel işleyiş modu ve dünyanın oluşumu ile ilgili her şeyi içine alan form” olarak ifade edilmiştir (Kavlak, 2007:35). Dil önemli bir sorun teşkil eder ve bu sorun felsefi hermeneutiğin de temelini oluşturmaktadır. Dil, anlamının mihenk taşı olmakla birlikte, “varoluşu anlama üzerine yoğunlaşan varoluşsal hermeneutiği aşarak, dili anlamaya, daha doğrusu var oluşun içinden bize hitap eden dil aracılığıyla varoluşu anlamaya yönelir (Tatar, 2001: 301). Yani bu bağlam da şu anlaşılabilir ki, Gadamer’e göre nasıl ki ön anlama gerçekleşmeden asıl anlam ortaya çıkmıyorsa, aynı şekilde dilin içinde vücut bulmamış birinin de varlığının meydana gelmesi ve şekillenmesi mümkün değildir (Öztürk, 2010:113). Çünkü dil insanoglunun dünyaya gelmesiyle ortaya çıkmaz. İnsan dilin içine doğar. Bu bakımdan dilin insanı şekillendirdiğini söyleyebiliriz.

Dil öyle bir şeydir ki, tüm geleneğin, kültürün ve geçmişin taşıyıcısıdır. Kendi içerisinde bir döngüye sahip olan dilde, kelimeler yeniden vuku bulur ve birbirleriyle etkileşim içinde bulunarak anlam ortaya çıkar. Dolayısıyla tüm anlamların en önemli ögesi dildir (Kavlak, 2007:35). Dilde gerçekleşen bu döngü sayesinde doğru bir anlam ortaya çıkmaktadır. Bu doğru anlam ortaya çıkmamış olsaydı, insanın kendini bulması, kendi varlığının bilincinde olması mümkün olmazdı. Her dönemde önceden yorumlanarak, hakkında bilgi sahibi olunmuş bir dünya tasavvuru bulunmaktadır. Demek ki dil, tüm dünya yaşantısını çepeçevre sarmış olan önemli bir unsurdur. İşte Gadamer buna “hermeneutik” adını vermiştir. Gelenekle biçimlendirilmiş olan dil, anlamın temelini oluşturmaktadır (Kavlak, 2007:35).

Gadamer hermeneutik alanındaki düşüncelerine kaynaklık eden dilin alt yapısını “dil oyunu” ile kurmuştur (Ulukütük, 2009: 214). Bilindiği üzere Gadamer oyun kavramını ilk olarak tarih içinde olup bitenleri aşmak amacıyla kullanmıştır. Kısaca hatırlayacak olursak “oyun”u şu şekilde açıklamıştır: “her oyunun nesnel kuralları vardır ve oyunu bu kurallar yönlendirir. Ancak oyunun kendisi bu kuralların nesnelleşmesi değil, bilakis her oyun, bu kuralların ötesinde kendini yeniden gerçekleştirir. Aksi halde oyun, bir defa oynanarak bütün kuralları ile gerçekleştirilmiş olacak ve oyunu defalarca oynamak anlamsız görünecektir. Bunun için bir oyun, oyuncuların, oyunun kurallarını nesnelleştirmesi ile değil, aksine onun oyun olduğunu ve kendi özelliklerini de oyun içinde kaybettiklerini anladıkları zaman anlamlı hale gelir” (Ulukütük, 2009:213). Dolayısıyla oyun kavramıyla sanat eserinin kendi oluş modundan söz eder (Gadamer, 2008: 141).

Yukarıda görüldüğü şekliyle oyun kavramını tanımlayan Gadamer anlamanın temel unsuru olarak gördüğü dili de “dil oyunu” olarak temellendirmiştir. Gadamer var olmanın içinde yer alan; insana, bireye karşı konuşan dil aracılığıyla varoluşu farklı boyutlara götürmeye çalışmıştır. Çünkü dil, tarihin kendini devam ettirmesi ve var olması için önemli bir unsurdur. Tarih kendini ancak dil aracılığıyla gerçekleştirebilir. Bu sebeple anlama ve dil arasında gerçek manada bir ilişki söz konusudur. Yani bireyin zihni dilsel bir yapıya sahiptir. Akılsallık da dil ile birlikte oluştuğunu göre; asıl olan şey yani bir bakıma hakikat kendini ancak tarih sayesinde gösterebilir. Dolayısıyla bu, dil ile varlığın, birbirine bağlı olan iki önemli unsurun var olduğunu göstermektedir (Ulukütük, 2009: 214).

Dolayısıyla dil varlığın farklı şekillerde kendini göstermesini yansıtmaktadır ve dil varlıktan ayrı bir unsurdur. Yorumcu, ele aldığı metinde hiçbir zaman herkes için geçerli bir şey bulamadığından, varlığın anlamı da bu bakımdan dilde farklı şekillerde tezahür etmektedir. Böylelikle, nesnelleştirilemeyen varlık, temel ötekiliğini korur ve ontolojik anlama faaliyeti sonsuz bir boyut kazanır (Varlık, 2012:181). Gadamer’in hermeneutiğinin metafizik yönünün de burası olduğu söylenebilir. Çünkü burada anlatılmak istenen şey yaşamın farklı anlayışlarının her defasında aşılmasıdır (Varlık, 2012:181).

Kısaca; gelenek, kültür, tarih varlığını dil aracılığıyla göstermektedir. Herkeste bulunan önyargıları da tarih, gelenek vb. gibi unsurlar etkiler, bu da zihnimize yansır. Geçmiş her zaman geleceği bize yansıtmaktadır. Çünkü ancak geçmiş sayesinde insan, gelecekle ilgili tahminlerde bulunabilir. Dolayısıyla, herhangi bir durumu anlamaya çalıştığımızda bizden önceki dönemin etkisi altındayızdır ve onu yansıtırız. Yani zihin sürekli geçmişin tekelinde olduğu için, anlamada nesnel olmak mümkün değildir (Kavlak, 2007:37).

Yukarı da bahsedilmiş olan birçok düşünce ile -tarihsellik, dilsellik vs.- Gadamer felsefi hermeneutiğın en temel özelliklerini ortaya koymaya çalışmıştır. Gadamer sayesinde felsefi hermeneutik Dilthey’de olduğu gibi tin bilimlerinin yöntemi olmaktan ziyade, özgürlük kavramını temele alarak felsefi bir yöne doğru eğilmiş ve daha da zenginleştirilmiştir. Böylelikle hermeneutik sadece bir yöntem olmaktan, içinde bulunduğu sınır durumlardan çıkarılmış, varlığın kendi kendini anlamlandırması ile uğraşan önemli bir alan haline gelmiştir. Aynı zaman da “anlama ve dil” gibi önemli kavramlar Gadamer’le birlikte asıl anlamlarına

kavuşmuştur. Çünkü Gadamer'den önce bu kavramlar yöntemsel bir anlama sahiplerdir (Topakkaya, 2007: 91).

3.2. Gadamer Öncesi Dönem Tenkiti ve Kendi Özgün Katkıları

Felsefe tarihi içinde, hermeneutiğin önemli bir yeri vardır. Antik Yunan'da başlanıldığı düşünülen hermeneutik düşünce ilk olarak teolojik, son olarak da felsefi olarak ele alınmıştır. Bu bağlamda teolojik hermeneutiğin alt yapısını da felsefi hermeneutiğin bulunduğu anlaşılmaktadır. Çünkü felsefi hermeneutik; insanın kendini, sergilemiş olduğu davranışları, hayatını, ortaya koymuş olduğu her türlü metni ve düşüncüyü sorgulayıp anlamak amacıyla ortaya konulmuş olan bir öğretilerdir. Bu yüzden felsefi hermeneutik hayatımızın her alanında bulunduğu gibi, teolojik hermeneutiğin temelinde de bulunmak zorundadır. Dolayısıyla teolojik hermeneutik ele alınırken, felsefi hermeneutikten bahsedilmemesi büyük eksikliklerdir.

Bu eksikliği tamamlamak amacıyla Schleiermacher'dan bahsedilebilir. Schleiermacher; özel hermeneutikleri eleştirmiş, bu öğretilerin ayrı ayrı yöntemlerle anlaşılması yerine, daha geniş kapsamlı bir yöntemle ele alınmaları gerektiğini öne sürmüştür (Karakaya, 2015: 11). Fakat şöyle bir eksiklik var ki; Schleiermacher de bir yöntem tespiti yapmanın dışına çıkamamıştır. Oysaki hermeneutik sadece bir yöntem olarak ele alınmamalıdır. Çünkü hermeneutik anlama sanatı olduğu için yöntemden daha fazla bir şey ifade etmektedir.

Schleiermacher'dan sonra gelen, önemli bir düşünür Dilthey'dir. Dilthey'in de Schleiermacher gibi hermeneutiğe katkıları büyüktür. Doğa bilimlerinin yöntemi ile tin bilimlerinin ele alınıp açıklanamayacağı görüşünü öne sürmüş, tin bilimlerinin yönteminin hermeneutik olduğunu yani "anlama" olduğunu ön plana çıkarmış, tin bilimlerini doğa bilimlerinin hâkimiyetinden kurtarmak istemiş, onun daha üstün bir bilim olduğunu savunmuş ve temellendirmelerini de bu yönde inşa etmiştir.

Dolayısıyla buraya kadar bakıldığında her düşünür kendi döneminin özelliklerini yansıtmış, bir bakıma kendi dönemi içinde bulunan eksikliklerin bir kısmını ele alarak çözüm getirmeye çalışmışlardır. Fakat buraya kadar hermeneutiğe bakıldığında büyük eksiklikler görülmektedir. Her ne kadar Schleiermacher; evrensel bir hermeneutik anlayıştan bahsedip, anlamının herkes tarafından ancak belli yorumlama yöntemlerinden yararlanarak gerçekleştirileceğini öne sürmüş olsa

da; bu hermeneutik alanı daraltmaktan başka bir şey değildir. Çünkü yukarıda da değindiğimiz gibi hermeneutik sadece bir yöntem olarak ele alınamaz. O yöntemden daha üstün ve geniş bir yapıya sahiptir, hermeneutiğın üstünde bu denli sınırlama yapılamaz. Ama Schleiermacher'a da haksızlık etmemek gerekir ki; en azından kendinden önceki düşünceler bağlamında, özel hermeneutik yerine, bunu daha da genişleterek evrensel hale getirmeye çalışmıştır. Ortaya konulan tüm metinlerin yorumunda herkes için geçerli olan bir hermeneutik anlayışını hedeflemiş olsa da, bunu gerçekleştirmek için açıklama yapmamıştır. Dolayısıyla bu düşüncesini temellendiremediğinden; ortaya atmış olduğu düşüncesi askıda kalmıştır. Bu durumda düşüncelerindeki eksikliğin ve temellendirememiş olmasının en büyük sebebidir.

Dilthey'e bakıldığında da düşüncelerinin merkezine özneyi koymuş olan Dilthey'in de tıpkı Schleiermacher'deki gibi bir yöntem üzerine çalışmalar yapıldığı görülmektedir. Her ne kadar Dilthey'in düşüncelerinde "tarihsellik" kavramını ön plan da tutmuş olduğu görülse de; o tam olarak tarihten ve gelenekten yararlanan bir insandan bahsetmiş olmaktan ziyade; doğa bilimlerinin tarihten soyutlanmış bir insan modeli yaratmasının karşısında durmak amacıyla böyle bir düşüncüyü öne atmış olduğu söylenebilir. Fakat "tarihsellik" Dilthey'in bahsetmiş olduğu kadar basit bir kavram değil, insan için olmazsa olmaz unsurlar arasındadır. Çünkü insan tarihinden, kendinden önce oluşturulmuş değerlerden ve maneviyattan kopamaz, koparılamaz. Çünkü insanoğlu bunlardan soyutlanarak anlaşılabilir bir varlık değildir. İnsan kendini ve çevresindekileri anlamak için tarihine muhtaçtır. Dolayısıyla "tarihsellik" bu denli küçümsenemez. Aynı zaman da tin biliminin yöntemi olarak hermeneutiği görmüş olması da hem özneyi hem de hermeneutiği sınırlandırıp, statikleştirmektedir. Çünkü hermeneutik alan sadece bir bilimin yöntemi olacak bir şey değil, aksine hayatımızın her alanında kendini göstermiş olan yapıdır.

Makalemizin asıl unsuru olan Gadamer, ortaya koymuş olduğu düşüncelerinde ne tam olarak hakikatin ne olduğuna dair bir yorum yapmıştır, ne de kendinden öncekiler gibi sadece yöntem üzerine odaklanmıştır. Felsefi hermeneutik asıl anlamıyla ve geniş bir yelpazeyle Gadamer tarafından şekillendirilmiştir.

"Anlamak nasıl mümkündür?" sorusunun diğer düşünürler gibi üstünde duran Gadamer; kendinden öncekilerden farklı olarak hermeneutiğın sadece bilimlerin açıklanması ya da öne sürülmüş bir metnin, konuşmanın anlaşılması şeklinde

yorumlamamış, o hermeneutiği insandan çıkmış her türlü şeyi yorumlama sanatı olarak tasvir etmiştir. Ayrıca Gadamer'in hermeneutik anlayışı bireyin var olma tarzı olarak yansımış, Dilthey gibi herhangi bir yönteme dayandırılmamıştır.

Gadamer kendinden önceki klasik hermeneutiği savunanları özneyi merkeze aldıkları için eleştirmiştir. Çünkü ona göre anlama, statik bir durum değildir. Herhangi bir olay karşısında gösterilmiş olan tepki olmaktan ziyade, anlama bir oluş içerisinde. Özne tek başına hareket etmez, aynı zamanda dün ve yarını da bir bütün olarak göz önüne almaktadır. Anlama bir oluştur, çünkü anlama anlaşılacak istenen bir şeyin içindedir. Dışında olan bir durum değildir. Buradan hareketle görüyoruz ki Gadamer; hermeneutiği genişleterek hem dün hem de yarını bu alanın içerisine koymak istemiştir. Yani tarihsellik her bakımdan insan için önemli bir unsurdur.

Üstünde durduğu ve felsefi hermenutiğinin en önemli kavramı olan “tarihsellik” üzerinde çok durmuş olan Gadamer; düşünceleri bağlamında haklı olarak Dilthey'i eleştirmiştir. Dilthey her ne kadar “tarihsellik” kavramını kullanmış olsa da bu Gadamer'deki tarihselliğin aksine doğa bilimlerinin oluşturmuş olduğu gelenekten soyutlanmış özneye karşı yine doğa bilimleri bağlamında farklı bir özneyi ortaya koymasını temellendirmek amacıyla kullanmıştır. Dilthey asıl olan tarihselliği yine doğa bilimlerindeki gibi nesnellik ve objektiflik kavramlarını kullanarak yapmıştır. Bu da tin bilimlerinde bulunan nesneyi yine aynı zamanda tarihten yararlanmadan bulunduğu zamanın şartları altında değerlendirmeye tabi tutmuştur.

Oysa Gadamer hermeneutikte yeni bir ufuk açmış ve hermeneutik literatürü içine önemli kavramlar eklemiştir. Tarihselliği herkesin soyutladığı zamanda Gadamer; aksine tarihselliği hermeneutiğin alt yapısı olarak temellendirmiş, “ön yargı”, “ön malumat”, “gelenek” üzerinde sıkça durmuştur. “Gelenek” derken insanın şu andaki döneminden değil de, ondan önce içinde yaşanılan farklı bir durumdan bahsedilmektedir. İnsanoğluna baktığımızda bugün bile geçmişinden, geleneğinden, tarihten etkilenerek bir şeyleri anlayıp yorumlamaktadır. Çünkü insan varoluşu gereği tarihine muhtaç bir varlıktır. Tarihine ve geleneğine bağlı olduğundan insanda, doğal olarak bir şeyi yorumlarken ve anlamaya çalışırken önbilgi mevcuttur. Dolayısıyla insan okuduğu bir metin içerisinde kendini görür ve görmelidir. Bu önbilgiler anlamayı şekillendirmede de kolaylık sağlamaktadır. Hatta Gadamer için önbilgiler anlamının en temel şartıdır. Ama bu önbilgiler kesinlikle bir ideoloji ekseninde gerçekleşmemelidir. Çünkü ideolojiler insanı

kısıtlayan özelliklere sahiplerdir. İnsanlar o ideolojiler çerçevesinde düşünür ve yorumlarını benimsedikleri ideolojiler bağlamında şekillendirmeye çalışırlar. Karşısındaki metin veya konuşma her ne anlatırsa anlatsın ideolojisine uymadığı takdirde kabul etmez ve dışlamaya meyillidir. Dolayısıyla ideolojiler doğru anlamayı kısıtlayan hatta yanlış anlamalara da sebebiyet verecek unsurlardır.

Bu bağlamda verilmiş olan ideolojileri “kabul edilemez önyargılar” bağlamı içinde değerlendirebiliriz. Çünkü Gadamer’in ön plana koyup temellendirmiş önyargılar “kabul edilemez önyargı” değil, aksine “kabul edilebilir önyargılar” dan bahsetmiştir. Kabul edilebilir önyargıları da belirlemek için gündeme “zaman aralığı” kavramını koyan Gadamer için kabul edilebilir önyargılar sayesinde ancak bir metin tam anlamıyla anlaşılabilir. Zaman aralığı kavramını da açıklarken, bir bakıma ideoloji gibi kısıtlayan bir unsur olarak değil, daha geniş bir ifade olarak ele almıştır.

Ona göre “zaman aralığı” demek, geçmişten günümüze dil aracılığıyla gelen kavramlara insanın ne tam olarak yabancı olduğu ne de tam olarak yakınlaşmış olduğu bir durumdur. Dolayısıyla geniş bir zemini ifade etmektedir. Zaman aralığı sonucunda elde edilmiş olan kabul edilebilir önyargılar ancak doğru anlamayı mümkün kılmaktadır. İdeolojileri örnek vermiş olduğumuz kabul edilemez önyargılar ise yanlış anlamaya sebep olacak unsurları içermektedir. Burada şunu diyebiliriz ki; Gadamer düşüncesini temellendirirken hiçbir unsuru askıda bırakmamış, hepsini makul bir zemine oturtmayı hedeflemiştir.

Yaptığı saptamalarda hala günümüzde doğru bir şekilde varlığını devam ettirmektedir. Ama Gadamer’i okumayan, bilmeyen, bu konuda bilinçsiz durumda olan herkes önyargıyı olumsuz bir unsur olarak görecektir. Günümüzde daha çok önyargı olumsuz bir anlamı çağrıştırmaktadır. Dolayısıyla Gadamer’i okumak, onun düşünceleri ekseninde hareket etmek demek, bir bakıma bireyin çevresini daha farklı bakış açısıyla gözlemleyebileceği kanaatindeyim. Çünkü onun ortaya koymuş olduğu önemli düşünceler sayesinde bireyde yeni ufukların oluşması söz konusu olacaktır. Bu da bireye önyargıların genel itibarıyla olumsuz bir şey olmadığını göstererek, önyargının anlamada ne derece önemli olduğunun farkına varmasını sağlayacaktır.

Önyargı, gelenek, tarihsellik kavramlarından sonra “ufukların kaynaşması ve etki tarihi bilinci” kavramlarını da “anlama”nın temeline oturtmuş olan Gadamer’in sistemli bir şekilde düşüncelerini ortaya koymuş olduğunu ve sisteminin içerisinde

çelişki barındırmadığını görebiliriz. O kendinden önceki tüm düşünürlerden daha fazla tarihselliği ön planda tutmuş ve doğru bir noktaya değinmiştir. Çünkü insan otomat bir varlık değildir. Sadece bilimsel bulgularla insanı tanımlamaya, anlamaya çalışmak demek, onu fizyolojik bir varlığa indirgemekten başka bir şey değildir. Bu da insana yapılmış olan en büyük haksızlıktır. Dolayısıyla insanın sadece biyolojik bir varlık olmadığını anlaşılarak, onun tüm özellikleriyle ele almak gerekir. Bu bakımdan Gadamer'in saptamaları sonucunda ortaya çıkmış olan gelenek-görenek, değer ve kültürüyle bütünleşmiş insanın bu özellikleri tarihe vurgu yapmaktadır. Dolayısıyla Gadamer daha önce kimsenin göremediği o önemli noktayı görmüş ve bize yansıtma fırsatı bulmuştur.

Gadamer kendinden önceki düşünürler gibi bir yöntem üzerine odaklanmamış ve bilimi ön planda tutmamıştır. Çünkü anlama sadece bir yöntemle ele alınacak ve bilinecek, ya da bilimin ışığında ulaşılabilecek bir unsur değildir. Her bilimsel yöntem olan, ya da bilim sonucunda ortaya çıkmış olan bilgiler hakikati verecek diye bir kaide yoktur. Bugün bile bilimin birçok yanılısı bulunmakla birlikte, ortaya koymuş oldukları birçok bilgi "değişebilir" özellikler taşımaktadır. Kısaca; ne anlama ne de hakikate Gadamer'in de söylediği üzere yöntem ya da bilimle, yani tek bir yol ile ulaşılamaz. İnsan geleneğinden, tarihinden soyutlanamayacak bir varlıktır. Çünkü ancak birey kendini bu şekilde anlamlandırabilir.

4. SONUÇ

Bu çalışmada Gadamer'den önceki dönemde hermeneutiğin sadece bir yöntem olarak ele alındığı görülmüş, Gadamer ile birlikte hermeneutik sadece bir yöntem olarak ele alınmaktan çıkarılmış, hermeneutiğin daha farklı bir bakış açısı kazanarak felsefi hermeneutiğe daha çok yakınlaştırılmak istendiği saptanmıştır. Bu sayede hermeneutiğe farklı bakış açıları kazandıran ve yeni ufuklar açan Gadamer'in hermeneutik alanındaki önemi yadsınamaz bir gerçektir. Ortaya koymuş olduğu hermeneutik alanındaki düşünceler, hem kendi döneminde yaşamış olan düşünürleri, hem de kendinden sonraki dönemlerde bulunan düşünürleri etkilemiş, hermeneutik konusunda Gadamer'e uğranılmadan tartışılmaz duruma gelmiştir.

Hermeneutik gelenek içinde Gadamer'in önemli olmasının nedeni hermeneutiği ontolojik boyutta ele almasından kaynaklanmaktadır. Hermeneutiği epistemolojik bir problem olarak görmemiş ve doğrudan felsefi bir problem olarak yaklaşmıştır.

Böylece başta anlam sorunu olmak üzere ele almış olduğu diğer tüm konuları da felsefi olarak ele aldığı için felsefi hermeneutiğin izlerine rastlamak mümkündür.

Aydınlanma düşüncesinin temelini oluşturan bazı görüşlere karşı çıkması da ortaya koymuş olduğu felsefi hermeneutiğin anlaşılmasında önemli bir yer teşkil etmektedir. Düşüncelerinin temelini oluşturan önyargı ve gelenek kavramlarının Aydınlanma düşüncesiyle beraber olumsuz ve negatif bir anlama büründüğünü savunan Gadamer, onların aksine önyargı ve gelenek kavramlarını anlama süreci için en önemli unsurlar olarak belirlemiştir.

Kısaca Gadamer'in felsefi hermeneutiğe kendinden önceki düşünürlerden farklı bir boyut kazandırdığını ve hermeneutiğe yeni bir bakış açısı getirdiğini söylemek mümkündür.

KAYNAKÇA

- Acar Vanleene, S. M. (2012), Wilhelm Dilthey'da "Anlama" Üzerine, *Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih- Coğrafya Fakültesi Dergisi*, 52, 159-171.
- Bilen, O. (2002), *Çağdaş Yorumbilim Kuramları*, Ankara: Avrasya.
- Çelik, E.E. (2013), Gadamer'in Hermeneutik Ufku ve Nietzsche'nin Perspektivizmi, *Felsefe ve Sosyal Bilimler Dergisi*, 15, 127-144.
- Çetin, E. (2019), Gadamer'in Felsefi Hermenotiğinde Öne Çıkan Hususlar, *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 33, 65-95.
- Ertürk, R. (2003), Gadamer'in Felsefi Hermeneutiğinde "Ön Yargı" Kavramı ve Düşündürdükleri, *Felsefe Dünyası Dergisi*, 38, 58- 71.
- Gadamer, H.G. (2008), *Hakikat ve Yöntem Birinci Cilt*, (Çev, H. Arslan, İ. Yavuzcan), İstanbul: Paradigma.
- Karakaya, E. (2015), Hermeneutik-Psikoloji İlişkisi Bağlamında Gadamer Hermeneutiğinin İncelenmesi (Yüksek Lisans Tezi), Erciyes Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü/Felsefe Anabilim Dalı, Kayseri.
- Kavlak, A. (2007), Felsefi Hermeneutik ve Dini Hermeneutiğin Karşılaştırılması (Yüksek Lisans Tezi), Hacettepe Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü/Felsefe Anabilim Dalı, Ankara.
- Öztürk, E. (2009), Hermeneutiğin Tarihsel Dönüşümü, *Zeitschrift für die Welt der Türken*, 1(2), 145-175.
- Öztürk, E.(2010), Hans-Georg Gadamer'in Hermeneutik Anlayışı(Yüksek Lisans Tezi), İnönü Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü/Sosyoloji Anabilim Dalı, Malatya.

Palmer, R. E. (2002), *Hermenötik*, (Çev, İ. Görener), İstanbul: Anka.

Taşdelen, V. (2008), *Hermeneutiğin Evrimi: Kesitler*, Ankara: Hece.

Tatar, B. (2004), *Hermenötik*, İstanbul: İnsan.

Tatar, B. (2001), Hans-George Gadamer ve "Hakikat ve Yöntem" Adlı Eseri, *Ondokuz Mayıs Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 12, 277-306.

Topakkaya, A. (2007), Felsefi Hermeneutik, *Süleyman Demirel Üniversitesi Felsefe Bölümü Dergisi*, 4, 75- 93.

Toprak, M. (2003), *Hermeneutik (Yorum Bilgisi) ve Edebiyat*, İstanbul: Bulut.

Ulukütük, M. (2009), Anlamın Dilselliği İçindeki Oyunsallık: Gadamer ve Wittgenstein'da Oyun Kavramı, *Akademik Araştırmalar Dergisi*, 40, 209- 224.

Varlık, S. (2012), Felsefi Hermenötik ve Metafiziğin Sonu Meselesi, *İstanbul Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 27, 164- 184.



Psikolojik Anlamlandırma Programı (PAP) Yarı Deneysel Grup Çalışmalarının Çevik Kuvvet Polisinin Yaşadığı Depresyonu Azaltmadaki Etkililiğinin İncelenmesi

Investigation of the Effectiveness of Psychological Debriefing Program (PDP) Semi Experimental Group Studies in Reducing Depression Experienced by the Riot Police

*Bülent Tansel**

Öz: Bu çalışmanın amacı, Tansel (2010) tarafından geliştirilen Psikolojik Anlamlandırma Programı (PAP) psiko-eğitsel grup oturumlarının çevik kuvvet polislerinin yaşamış oldukları travmatik strese bağlı depresyonu azaltmadaki etkinliğinin incelemesidir. Yarı deneysel çalışmanın örneklemini 6'sı kadın 63'ü erkek olmak üzere toplam 69 çevik kuvvet polisi oluşturmaktadır. Verilerin toplanmasında Beck Depresyon Envanteri (BDE) ve Memnuniyet Anketi kullanılmıştır. Verilerin analizinde varyans analizi (ANOVA), gruplar arasında ortaya çıkan farkın kaynağını araştırmak için Post-Hoc testlerden LSD kullanılmıştır. Açık uçlu sorulardan elde edilen veriler gruplandırılmıştır. Bulgulara göre; PAP'nin etkili olduğu ve çevik kuvvet polislerinin yaşamış oldukları depresyon düzeylerinin anlamlı düzeyde azaldığı incelenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Psikolojik Anlamlandırma Programı (PAP), Çevik Kuvvet Polisi, depresyon.

* Dr., Siirt Emniyet Müdürlüğü, tansel46@hotmail.com ORCID: 0000-0001-5075-4036

Atf (to cite): Tansel, B. (2020). Psikolojik Anlamlandırma Programı (PAP) Yarı Deneysel Grup Çalışmalarının Çevik Kuvvet Polisinin Yaşadığı Depresyonu Azaltmadaki Etkililiğinin İncelenmesi. *Toros Üniversitesi İİSBF Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(13), 83-110.

Abstract: *The aim of this study is to examine the effectiveness of the Psychological Debriefing Program (PDP) psycho-educational group sessions developed by Tansel (2010) in reducing the traumatic stress depression experienced by riot police. The sample of the semi-experimental study consists of a total of 69 riot police, 6 of which are women and 63 are men. In order to compile variables Beck Depression Inventory and Survey of Satisfaction were used. Variance analysis (ANOVA) was used to analyze the data, and LSD from Post-Hoc tests was used to examine the source of the difference between groups. The data of gathered from open-ended questions were grouped. According to the results; It was examined PAP was effective and depression levels of riot police decreased significantly.*

Keywords: *Psychological Debriefing Program (PDP), Riot Police Force, depression.*

1. GİRİŞ

Son yıllarda toplumsal olaylarda hızlı bir artışın yaşandığı gözlenmektedir. Bu olaylar esnasında yaşanan şiddet, korku ve panik hali gerek bu durumlara maruz kalan bireylerin ve gerekse bu olaylara müdahalede bulunan görevlilerin ruh sağlığını olumsuz yönde etkilemektedir. Öyle ki, bireyler tarafından deneyimlenen bu olumsuzluklar, devam eden süreçte çok ciddi fiziksel ve psikolojik sağlık sorunlarına neden olabilmektedir.

Stres, bireyin fiziksel ve psikolojik durumunda önemli rol oynamaktadır. Aşırı stres, çalışan bireylerin kısa ve uzun dönemde örgütsel faaliyetlerdeki verimliliğini, etkinliğini ve performansını olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Özellikle travmatik durumlarda yaşanan stres, bireyin kendisini ve çevresini algılamasında çok önemli psikolojik ve fizyolojik tehditler oluşturabilmektedir (Tutar, 2000:268; Caine ve Ter-Bagdasarian, 2003:63).

Öte yandan, kritik olaylarda yaşanan şiddetli ve yoğun endişeler, bireylerin tepkilerini uyuşmuş bir şok durumu haline dönüştürmektedir. Bunu şiddetli korku ve öfke hali izlemektedir. Çoğunlukla yaşanan kritik olaylar, bireyi duygusal olarak etkilemekte, işlevsel olarak zorlamakta, yaşanan şiddetli endişe, depresyon bireyin düşüncelerinde sık sık değişikliklere neden olmakta ve derin izler bırakmaktadır (Deborah, 2001:132).

Bu derin travmatik izlere maruz kalan bireyler de belli süre sonunda meydana gelen duygu boşalmalarını incelemek, 1970'li yıllardan beri gelişme göstermiştir ve popüler hale gelmiştir (Campfield ve Hills, 2001:334). Amerika'da Ulusal Ruh

Sağlığı Enstitüsü (NIMH) (2002)'ne göre, kritik olaylar esnasında travmatik olaylara maruz kalan acil müdahale ekiplerine ruh sağlığı açısından yardım etmek ilgiyle karşılanmış ve bu alanda önemli adımlar atılmıştır.

Acil müdahale ekiplerinin, kritik olaylara müdahaleleri esnasında yaşadıkları travmanın etkilerini azaltmak ve travmadan biran önce kurtulabilmelerini sağlamak amacıyla, Mitchell (1983:37) tarafından “Kritik Olaylardaki Stresin Anlamlandırılması (KOSA), Critical Incident Stress Debriefing (CISD)” modeli geliştirilmiştir. Bu model acil müdahale ekipleri için oluşturulmuş bugüne kadar geliştirilen en etkin müdahale metodu olmuştur. KOSA, kritik olaya müdahaleden sonra ortaya çıkan olumsuz etkileri önlemeye çalışan, psikolojik eğitim öğelerini içeren ve aynı meslek grubuna mensup bireylere verilen bir eğitim sürecidir. Amerika’da geliştirilen bu modelin benzeri Avrupa’da Dyregrov (1999:103) tarafından geliştirilmiş olan ve bireylerin travmatik olayları, düşünceleri, izlenimleri ve tepkileri detaylı bir şekilde gözden geçirmeleri için düzenlenen bir grup toplantısıdır. “Psikolojik Anlamlandırma (PA), Psychological Debriefing (PD), adı altında geliştirilmiştir.

Her iki müdahale metodu da, katılımcıların strese yönelik hareket tarzını öğretmek amacıyla yapılandırılmış 7 aşamadan oluşmaktadır. KOSA genel olarak, acil müdahale görevlileri özellikle itfaiyeciler üzerinde kısa sürede fayda sağlamıştır (Harris, Baloglu ve Stacks, 2002:230).

1.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Teknolojik gelişmelerin baş döndürücü bir hızla arttığı günümüz dünyasında ve özellikle ülkemizde, birey ve toplum olarak bu değişimlere aynı hızla uyum sağlanamamaktadır. Bu gelişmelerin yanı sıra ortaya çıkan kontrolsüz ve hızlı nüfus artışı, göçler, işsizlik, eğitim ve sağlık hizmetlerindeki yetersizlikler gibi nedenlerle toplumda güven ve asayışı sağlamak daha da güçleşmektedir. Toplumsal yaşantıda bu ihtiyaçların giderilmesi için gerekli ortamın hazırlanmasında ve korunmasında başlıca rol polislerdir (Gündüz ve diğerleri, 2007:290).

Polislik mesleği, en stresli mesleklerden biri olarak kabul edilmektedir. Bu mesleğe mensup kişiler; iş yükünün fazlalığı, çalışma koşulları ve güvenlik tehlikesi faktörlerinin etkisiyle, yoğun stres altında çalışmaktadırlar (Akduman ve

diğerleri, 2006:12). Görev yapılan birime göre, adli birimde çalışan polislerin iş stresi algıları idari birimde çalışanlardan daha yüksek olduğu görülmektedir (Çam ve Çakır, 2008:33). Polisler, stres yaratan durumlarla diğer insanlara nazaran daha fazla karşılaşabilmektedir. Polislerin görevleri esnasında yaşadıkları kritik olaylar onları sürekli olarak stresle karşı karşıya getirmektedir. Meslek yaşantısını ve tüm hayatı korkutucu hale getirebilen travmatik olaylar, polislik mesleğini çok çeşitli stres faktörleriyle dolu hale getirmektedir (Violanti, 1996:19).

Geçen yıllar açıkça göstermiştir ki, günlük meslek yaşantısı içerisinde polisin müdahalede bulunduğu olaylardaki travmatik durumlar, onların stresini arttırmakta ve polisi, psikolojik olarak olumsuz yönde etkilemektedir. Stresin bu denli yoğun yaşanması polislerin psikolojik yönden desteklenmelerinin gerekliliğini de ortaya koymaktadır (Brewin ve diğ., 1999:363).

Devamlı olarak travmatik olaylara müdahalede bulunmakla görevli birey üzerinde artan stres ve gerginlik durumu, ani duygu patlamalarının yaşanmasına sebep olacaktır. Yiğit (2012:69), çevik kuvvet polisleri ile yaptığı çalışmada, yaşam doyumu iyi olan polislerin, stresle başa çıkmada, problem çözümü için aktif adımlar attıklarını, başkalarından daha kolay yardım aldıkları bulgusunu elde etmiştir. Gül ve Delice (2011:32) tarafından 1632 polis memuruyla gerçekleştirilen ve eşleriyle ilişkilerinin bağımlı değişken, yaşamış oldukları stres faktörünün ve stres boşalım programlarının bağımsız değişkenler olarak incelendiği çalışmada; polislerin strese bağlı olarak eşleriyle ilişkilerinde olumsuzlar yaşadıkları, ancak stres boşalım programlarına katılan polislerin şaşırtıcı düzeyde eşleriyle ilişkilerinde olumlu yönde değişmelerin sağlandığını bulgulamışlardır. Yine Tansel, Tunç ve Gündoğdu (2015:685), çocuk polisleriyle yapmış oldukları çalışmada, çocuk polislerinde mesleki deneyim süresi ikincil travma belirtilerini yordadığı, bir başka ifadeyle, çocuk polislerinde mesleki deneyim arttıkça Travma Sonrası Stres (TSSB) belirtilerinin azaldığı sonucu elde edilmiştir. Çalışkan ve Mencik (2017:393) tarafından polislerle yapılan çalışmada, polislerin umutsuzluk seviyelerinin oldukça yüksek olduğu, bu durumun personelde motivasyon kaybına neden olduğu belirtilmektedir. Polisler üzerindeki umutsuzluğun yaratmış olduğu olumsuzlukların, intihar gibi istenmeyen travmatik olayların meydana gelmesine sebebiyet verdiği bildirilmektedir.

Bu nedenle, profesyonel olarak uzmanlar tarafından uygulanacak olan yaşanan stresin anlamlandırılması programlarıyla, bireyin içinde bulunduğu stres ve gerginlik durumları ele alınacak ve bunların düzeylerinin azaltılması sağlanacaktır. Mitchell tarafından geliştirilen, CISD ve Dyregrov tarafından geliştirilen, PD adı altındaki psiko-eğitsel grup programları bu anlamda, bireylerin stres faktörleriyle dolu olaylar karşısında başa çıkma becerilerinin geliştirilmesine katkı sağlayan, yaşanan olay sonrasında ortaya çıkan şiddetli duygusal tepkilerin, bilişsel olarak yeniden ele alınıp, ortaya konan tepkilerin normalleştirilmeye çalışıldığı bir yöntemdir (Mitchell ve Everly, 1997; Mitchell, 2002:570; Raphael ve Wilson, 2003:167).

Ülkemizde bu alanda yeterli bir çalışmanın olmaması bir tartışma konusu olmakla birlikte, Tansel (2010) tarafından 7 ilde çevik kuvvet polisiyle çalışılmış ve polislerin psikolojik rahatsızlıklar yönünden büyük bir ihtiyaç içerisinde olduklarını ortaya koymuştur. Bu ihtiyacın karşılanmasına yönelik olarak, halen birçok ülkede kritik görev yapan ve acil müdahalelerde bulunan birimler için kullanılan ve Mitchell (1983:38) tarafından geliştirilen “Critical Incident Stress Debriefing (CISD)” Türkçesiyle “Kritik Olaylardaki Stresin Anlamlandırılması (KOSA) ile Dyregrov (1997:597) tarafından geliştirilen “Psychological Debriefing (PD)” Türkçesiyle “Psikolojik Anlamlandırma (PA)” programlarının temel alınması ve Türk toplumunun yapısına uygun şekilde Kritik Olaylar Sonrası Stres Boşalım Modeli (KOSBOM) oluşturulmuştur. KOSBOM modeli 3 ayaktan oluşmaktadır. Bu aşamalar; 1- Psikolojik Anlamlandırma Programı (PAP), 2-Psikolojik Danışma Uygulamaları ve 3-Hobi Uygulamaları’dır.

Psikolojik Anlamlandırma Programı kapsamında uygulanan psiko-eğitsel grup oturumları, 7 ilde bulunan çevik kuvvet şube müdürlükleri personeli üzerinde yapılan araştırmalar neticesinde elde edilen bulgulara dayalı olarak oluşturulmuştur. Programda Türk Polisinin özellikleri dikkate alınmış ve psiko-eğitsel grup oturumları 5 aşama şeklinde oluşturulmuştur. Bu aşamalar; 1- Başlangıç, 2-Olayın Anlatımı, 3-Düşüncelerin, Duyguların ve Tepkilerin Paylaşımı, 4-Anlamlandırma Yoluyla Stresin Boşaltımı ve Normalleştirme, 5- Sonlandırma Aşamaları şeklindedir. PAP, bir grup psiko-terapi uygulaması değildir. Katılımcıların yaşadıkları olayla ilgili düşünce, duygu ve tepkilerini paylaştıkları, bu tepkileri diğerlerinin de yaşadıklarını gördükleri, olayın görevin bir parçası olduğunun ve bu duyguları-tepkileri yaşamalarının doğal olduğunu

algıladıkları, olayı ve yaşananları psikolojik olarak anlamlandırdıkları ve yaşantının oluşturduğu stresi boşalttıkları bir psiko-eğitsel grup uygulamasıdır. PAP süreci, 2.5-3 saatlik bir zaman dilimini kapsayacaktır. Grup büyüklüğü 12-20 katılımcıyı içerecektir. Grup lideri bu süreçte bireysel görüşmeye ihtiyacı olan personeli belirleyecek ve psikolojik danışma için planlama yapacaktır. Gruplar rütbeliler ve memurlar olarak karışık halde oluşturulabileceği gibi, ayrı ayrı da düzenlenebilir. PAP oturumlarının yapılacağı yer; grup üyelerinin rahatlıkla oturabilecekleri, sessiz, aydınlık, sade olarak döşenmiş, koltukların ve ortaya bir sehpanın konulduğu geniş bir oda olmalıdır. Oturma düzeni, oturumu yönetecek liderin tüm katılımcıların yüzünü görebileceği bir daire biçiminde olmalıdır. Oturum esnasında meyve suyu türünden içecek içilebileceği katılımcılara bildirilmelidir (Tansel, 2010).

Polislerin çoğunun depresyon ve anksiyete yaşadıkları, olumsuz benlik algıladıkları, somatizasyon ve hostilite (düşmanlık) yaşadıkları bulguları dikkate alındığında problem çözme ve sosyal destek arama şeklindeki stresle baş etme yollarının da kritik olaylarda yaşanan stresi boşaltmada yeterli olmadığını göstermektedir. Bu psikolojik rahatsızlıkları yaşayan polis memurlarının psikolojik sağlıklarına yeniden kavuşmaları için PAP programı tek başına yeterli gelmeyecektir. Bu nedenle bu kişilere durumun ciddiyetine göre KOSBOM Modelinin ikinci ayağını oluşturan bireysel veya grupla psikolojik danışma hizmeti verilmesi sağlanacaktır. Yine araştırma bulguları, hobisi ya da hobileri olan çevik kuvvet personelinin psikolojik rahatsızlıkları, hobisi bulunmayan personele oranla daha az yaşadıklarını ortaya koymuştur. Bu nedenle KOSBOM'un önemli bir diğer unsuru da hobi uygulamalarıdır. İl Emniyet Müdürünün bilgisi ve sıralı amirlerin görüş ve önerileri alınmak suretiyle, çevik kuvvet birimlerinin içinde uygun alanlar yaratılarak, ya da dışarıda yapılabilecek anlaşmalarla uygun hobi olanakları sağlanarak çevik kuvvet personelinin psikolojik sıkıntılardan etkilenmesini azaltma yoluna gidilecektir. Hobi psikolojik olarak sağlıklı insanlarda bile günün stresini atmada etkili olan bir uğraştır. Hangi aktivitelerin hobi kapsamına alınacağı ve polisler için olanakların nasıl sağlanacağı yöneticiler ve psikolojik danışma ve rehberlik birimlerinin ortak çalışmaları sonucu belirlenecektir. Bu hobiler, aralıklarla düzenlenecek olan amatör düzeyde ancak, tüm personelin işbirliği ile oluşturulacak moral geceleri ve çeşitli etkinlikler olarak da düzenlenebilecektir (Tansel, 2010).

KOSBOM Modeli, bu alanda ülkemizde bu denli kapsamlı ilk çalışma özelliğini taşımaktadır. Bu araştırmada ise, KOSBOM Modelinin bir ayağını oluşturan Psikolojik Anlamlandırma Programı (PAP)'nın etkililiğini test etmek ve çevik kuvvet personelinin yaşadığı depresyonu azaltmadaki etkilerinin karşılaştırmalı olarak incelenmesi amaçlanmaktadır.

2. YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Deseni

Bu araştırma, kritik olaylar sonrası stresi azaltma modeli (KOSBOM), Psikolojik Anlamlandırma Programı (PAP) kullanılarak yapılan psiko-eğitsel çalışmanın, çevik kuvvet personelinin yaşadığı depresyonu azaltmadaki etkilerinin karşılaştırmalı olarak incelenmesine yönelik yarı deneysel bir çalışmadır.

Araştırmada ön test-son test, kontrol gruplu desen (ÖSKD) kullanılmıştır. Ön test-son test kontrol gruplu desen yaygın kullanılan karışık bir desendir. Katılımcılar deneysel işlemde önce ve sonra bağımlı değişkenle ilgili olarak ölçülürler. Bununla birlikte farklı deneklerden oluşan deney ve kontrol gruplarının ölçümlerinin karşılaştırılması nedeniyle de bu desen ilişkisizdir (Büyüköztürk, 2007). Uygulanan deneysel desenin açılımı aşağıdaki gibidir.

G1	O1.1	X1	O1.2
G2	O2.1		O2.2
G3	O3.1		O3.2

G1: 1.Deney grubu

G2:2. Deney grubu

O1.1: 1.Deney grubunun ön ölçümü O2.1:2. Deney grubunun ön ölçümü

O1.2: 1.Deney grubunun son ölçümü O2.2:2. Deney grubunun son ölçümü

G3: Kontrol grubu

O3.1: Kontrol grubunun ön ölçümü

O3.2: Kontrol grubunun son ölçümü

X1: Psikolojik Anlamlandırma Programı (PAP) uygulanarak yapılan psiko-eğitsel çalışma uygulaması.

Bu desene göre, araştırmanın bir bağımsız bir bağımlı değişkeni bulunmaktadır. Araştırmanın bağımsız değişkeni PAP kullanılarak yapılan psiko-eğitsel çalışma uygulamalarıdır. Bağımlı değişkeni ise çevik kuvvet personelinin yaşadığı depresyondur.

Bu desen doğrultusunda iki deney ve bir kontrol grubunda yer alan deneklere deney öncesi bilgi formu, Beck Depresyon Ölçeği (BDÖ) ön test olarak uygulanmıştır. Daha sonra, 1. ve 2. deney gruplarında yer alan deneklere 10'ar gün arayla 3 oturum halinde PAP programı psiko-eğitsel çalışma uygulaması yapılmıştır. Bu süre içerisinde kontrol grubuna hiçbir eğitim verilmemiştir. Deney grupları ile yapılan tüm uygulamalardan 1 hafta sonra (BDÖ) son test olarak uygulanmıştır. Ayrıca deney gruplarında yer alan deneklere, uygulama bitiminden 1 hafta sonra memnuniyet anketi uygulanmıştır.

2.2. Araştırma Gruplarının Oluşturulması

Araştırmada yer alan denekler bir büyükşehirde ki Emniyet Müdürlüğü'ne bağlı Çevik Kuvvet Şube Müdürlüğü'nde görevli polisler arasından seçilmiştir. Çalışmanın yapılabilmesi için öncelikle İl Emniyet Müdüründen yazılı onay alınmıştır. Çevik kuvvet birimlerinin yapılması birlikler şeklinde olup, her birlik en az iki gruptan, her grup dört ekipten, her ekip ise 10 kişiden oluşmaktadır (Çelik, 2006:110). Buna göre; 15'i rütbeli, 24'ü bayan memur ve 378'i erkek memur olmak üzere toplam 417 personeli bulunan çevik kuvvet şube müdürlüğünün 9 grup, 18 ekip halinde yapılandırıldığı incelenmiştir. Mesai saatlerinin ekiplere göre düzenlendiği ve görevlere daima ekipler halinde gidildiği göz önünde bulundurularak, sürekli yoğun tempoda çalışan çevik kuvvet polisleriyle yapılan çalışmanın sağlıklı olabilmesi için ekiplerin dağılımlarına dokunulmadan olduğu gibi bırakılmış, herhangi bir değişiklik yapılmadan çalışmaya dâhil edilmiştir. 18 ekip içinden kura yöntemiyle iki deney ve bir kontrol grubunu oluşturabilmek için 3 ekip belirlenmiştir. Her bir ekip 2'si bayan olmak üzere toplam 23 personelden oluşmaktadır. Böylece çalışmaya katılmaya istekli 21 erkek ve 2 bayandan oluşan iki deney grubu ve 1 kontrol grubu oluşturulmuştur. Psiko-eğitsel çalışma oturumlarında etkinliği arttırabilmek ve memurların rahatlıkla kendilerini ifade edebilmelerini teşvik edebilmek amacıyla rütbeli personel bu çalışmalara dâhil edilmemiştir.

2.3. Kullanılan Ölçme Araçları

Beck Depresyon Ölçeği (BDI)

Beck ve diğ., (1961:605) tarafından geliştirilmiş olan ölçeğin özgün adı “Beck Depression Inventory”dir. Ölçek, depresyonda görülen duygusal, somatik, bilişsel ve motivasyona dayalı belirtileri ölçmektedir. Katılımcının depresyon yönünden riskini belirlemek ve depresif belirtilerin düzeyini ve şiddet değişimini ölçmek amaçlı kullanılan, katılımcının kendisinin cevaplayabileceği nitelikte 21 kendini değerlendirme cümlesinden oluşan likert tipi bir ölçektir. Katılımcılar ölçeğin üzerine işaretleyerek yanıt verirler. Ölçeğin Türkçe için olan geçerlik güvenilirlik makalesinde kesme puanı 17 olarak kabul edilmiştir. Ölçekten alınabilecek en yüksek puan 63’tür ve puanın yükselmesi depresyon şiddetinin ya da düzeyinin yüksekliğini gösterir. Depresyonu değerlendirmede çok yaygın olarak kullanılmaktadır (Aydemir ve Köroğlu, 2007). Ölçeğin Türkçe formunun güvenilirlik çalışması Hisli (1989:8) tarafından yapılmıştır. Buna göre cronbach alfa kat sayısı 0.80 olarak bulunmuştur. Yarıya bölme güvenilirliğinde $r=0.74$ olarak belirlenmiştir. Birlikte geçerlik yönteminde ise Beck Depresyon Ölçeği ile birlikte MMPI depresyon alt ölçeği uygulanmış ve aralarındaki korelasyon $r=0.50$ olarak elde edilmiştir.

Memnuniyet anketi

Deney gruplarında bulunan katılımcıların çalışmalara ilişkin değerlendirme yapabilmeleri amacıyla araştırmacı tarafından hazırlanmıştır. PAP oturumlarının etkililiğini belirlemek amacıyla yöneliktir. İçerisinde nitel verilere dayalı açık uçlu sorular bulunmaktadır.

Verilerin Toplanması

Araştırmada yer alan veri toplama araçları, Çevik Kuvvet Şube Müdürlüğünde görevli bulunan 2 deney ve 1 kontrol grubunu oluşturan 63’ü erkek-6’sı bayan olmak üzere toplam 69 personele uygulanmıştır. Deney gruplarına PAP oturumlarına katılmadan önce ön test ve 10’ar gün arayla düzenlenen 3 PAP oturumunun ardından son test uygulanmıştır. Kontrol grubuna ise 1 ay arayla ön test ve son test uygulanmış ancak grup PAP oturumuna dâhil edilmemiştir.

Deneysel uygulama

Deneysel gruplarından her ikisiyle de Psikolojik Anlamlandırma Programı (PAP) içeriği doğrultusunda grupla psiko-eğitsel çalışma uygulaması yapılmıştır. Kontrol grubu ile hiçbir çalışma yapılmamıştır. Oturumlar on günde bir, her bir oturum yaklaşık 2.5 saat sürecek şekilde, her iki deney grubuyla toplamda 3'er oturum düzenlenmiştir. Böylece, her iki deney grubuna içerikleri tamamen aynı olan PAP içerikli grupla psiko-eğitsel çalışma uygulanmıştır. Deneysel işlem tamamlandıktan 1 hafta sonra araştırmacı tarafından oluşturulan memnuniyet anketi verilmiş ve oturumlarla ilgili değerlendirme yapımları istenmiştir.

2.4. Psikolojik Anlamlandırma Programı (PAP) Kullanılarak Yapılan Grupla Psiko-Eğitsel Çalışma Oturumlarının İçeriği

1. Oturum

Amaç: Grup üyeleri ve grup liderinin birbiri ile tanışması, PAP uygulaması hakkında bilgi verilmesi, grup kurallarının belirlenmesi ve grupta güven oluşturma (Voltan, Acar, 2005:10).

İşleyiş

Başlangıç aşaması; lider kendisi hakkında bilgi vererek gruptaki katılımcılarla tanışma sağlandı. Öncelikle katılımcılara psiko-eğitsel çalışma (PAP) hakkında bilgi verildi. Çalışmanın amacı kısaca anlatıldı. Katılımcılara grup süreçleri hakkında bilgi verilerek, oturum süresince anlatacaklarının kendilerine ileride bir zarar getirmeyeceği güvencesi verildi. Oturumlar esnasında rahat olmaları gerektiği açıklanarak, samimi bir havada etkileşimin daha güzel gerçekleşebileceği ifade edildi. Gerekli yapılam yapılarak PAP oturumlarının 15 günde bir olmak üzere 3 kez yapılacağı bildirildi. 10-15 dakika kadar süren bu aşamadan sonra diğer aşamaya geçildi.

Olayın anlatımı aşaması; 25-30 dakika süren bu aşamada katılımcıların yakın zamanda hep birlikte müdahalede buldukları toplumsal bir olayı anlatmaları istendi. Ancak ilk oturum olması ve ilk kez böyle bir uygulamada yer almalarından dolayı, katılımcıların programı bir ders etkinliği olarak algıladıkları ve oturumun amacını tam olarak anlamadıkları alınan dönütlerden anlaşıldı. Katılımcılar, bu aşamada müdahalede buldukları kendilerini rahatsız edip stres

veren toplumsal olaylar hakkında konuşmak yerine çalıştıkları birim içerisinde yaşadıkları sorunlarla ilgili konuları gruba taşıdılar. Yaşadıkları sorunlar hakkında konuşmaya daha istekli oldukları gözlemlendi. Bir bayan katılımcı (S) söz alarak, aynı grupta yer alan bir başka erkek katılımcı (K) ile aralarında yaşadığı sorunu anlattı. O sırada bayan katılımcı (S) yaşadıklarını anlatırken kısa süreli gerilim yaşadı ve ağlama şeklinde duygusal boşalım yaşadı. Aniden gerçekleşen bu durum üzerine gruptaki katılımcıların yaşamış oldukları günlük sorunlar üzerinden süreç işletilmeye devam edildi. Bayan katılımcı (S)'nin yaşamış olduğu süreç ele alındı. Aktarılan olayın her iki katılımcının arasındaki iletişim eksikliğinden ve birbirlerini tamamen yanlış anlamalarından kaynaklanan bir nedene dayandığı sonucuna varıldı. Katılımcılar henüz polislik mesleğinde çok yeni olmalarından dolayı çalıştıkları birime ve mesleğe uyum sürecinde birtakım sıkıntılar yaşadıklarını belirttiler. Çalıştıkları birimdeki kişilerarası ilişkilerden kaynaklanan sıkıntılar üzerinde duruldu.

Düşünce, duygu ve tepkilerin paylaşılması aşaması; 35-40 dakika kadar süren bu aşamada katılımcılarla yaşadıkları olaylar esnasında içinde buldukları duygu, düşünce ve tepkilerinin neler olduğu üzerinde duruldu. Söz alan erkek katılımcı (L), nişanlısı ile yaşadığı bir sorunu gruba taşıdı. Göreve çıktığı sırada kendisini telefonla arayan nişanlısının sürekli olarak nerede olduğunu neler yaptığını sorması üzerine katılımcı (L)'nin bu sorulardan sıkılarak, sinirlendiğini ve yüksek sesle hiçbir şey yapmadığını sadece silahlı nöbet tuttuğunu ve önemli bir şey olmadığını söyleyerek telefonu nişanlısının yüzüne kapattığını anlattı. Bu davranışı birkaç kez tekrarlandığını ve ayrılma aşamasına geldiklerini söyleyerek nişanlısının kendisini anlamadığını belirtti. Ayrıca bu durumun kendisi üzerinde çok olumsuz bir ruh haline neden olduğunu ve gerildiğini, işyerinde kendisine söylenen en ufak bir söz karşısında bile aniden parladığını, öfkesine hâkim olamadığını ifade etti. Söz alan bayan katılımcı (U), erkeklerin önemsiz gördükleri ve bu yüzden anlatmayı istemedikleri konuları, bayanların çok önemli görebildiğini ve önemsiz görülen ufak şeyleri dahi duymaktan zevk aldıklarını belirtti. Katılımcı (L)'ye nişanlısına bu tür kendince önemsiz görülen konuları sabırla anlatması tavsiyesinde bulunarak sorunun kısa süre içerisinde çözüme kavuşabileceğini söyledi. Bir başka erkek katılımcı (İ), işyerinde özellikle rütbeli personel tarafından değerli olduklarının kendilerine hissettirilmesi gerektiğini belirtti. Bir başka erkek katılımcı (V), işyerinde herhangi bir arkadaşına kalabalık

içerisinde rütbeli personel tarafından yapılan sözlü ikaz durumunda bile rahatsızlık duyduğunu, gerildiğini, bu durumun görev motivasyonunu azalttığını belirtti.

Psikolojik anlamlandırma yoluyla stresin boşaltımı ve normalleştirme aşaması; 45-50 dakika kadar süren ve oturumun en önemli aşaması olan bu evrede, katılımcılar tarafından belirtilen duygu, düşünce ve tepkiler ele alındı. Katılımcıların meslekteki hizmet süresi bakımından yeni mezun oldukları ve mesleğe alışma evresi içerisinde birtakım sıkıntı yaşamalarının normal olduğu belirtildi. Bir yandan mesleğe almışmaya çalışmaları ve diğer yandan müdahalede buldukları toplumsal olaylar esnasında yaşadıkları stres karşısında farklı ve kendilerine anormal gibi gelen bazı davranışları sergilemelerinin normal olduğu hatırlatıldı. Diğer yandan yaş olarak genç ve çoğunluğunun bekâr olması birim içerisinde birbirleriyle ve üst rütbedeki personelle aralarında yaşadıkları sorunları duygusal olarak değerlendirmelerine sebebiyet verdiği belirtildi. Çoğunlukla sorunlar karşısında mantıklı olarak düşünmeyi erteledikleri hatırlatıldı.

Sonlandırma aşaması; 10-15 dakika kadar süren oturumun bu son aşamasında oturumun başından sonuna kadar anlatılanlar ve ele alınan konular kısaca gözden geçirilerek bir toparlama yapıldı. Oturum boyunca yapılanlarla ilgili söz almak isteyen katılımcılara söz verildi. Bir sonraki oturumla ilgili bilgi verilip katılımcılara yapmış oldukları katkılardan dolayı teşekkür edilerek oturum sonlandırıldı. Oturum sonunda salonda beklenildi ve oturum sonrası bireysel olarak görüşmek isteyen üyelerle görüşüldü. Ayrıca oturum esnasında duygusal boşalım yaşayan bayan katılımcı (S) ile bireysel olarak görüşme yapıldı.

2. Oturum

Amaç: Grup üyeleri ve grup lideri arasında etkileşimin arttırılması, grup dinamiğinin oluşturularak PAP uygulamasının yapılması.

İşleyiş

Başlangıç aşaması; bir önceki oturumla ilgili kısa bir hatırlatma yapılarak, katılımcıların nasıl oldukları, kendilerini nasıl hissettikleri soruldu. İlk oturumun ardından geçen süre zarfında yaşamış oldukları önemli bir olay olup olmadığı sorusu yöneltilerek diğer aşamaya geçiş yapıldı.

Olayın anlatımı aşaması; bu aşamada katılımcıların yakın zamanda hep birlikte toplumsal bir olaya müdahalede bulunup bulunmadıkları soruldu. Katılımcılardan

birkaçı aynı anda müdahalede bulduklarını belirttiler. Bunun üzerine katılımcılara “olay günü neler olduğu?” ve “olayın nasıl gerçekleştiği” soruları yöneltildi. Oturumdan birkaç gün önce terör örgütü yandaşlarının genç ve çocukları kullanmak suretiyle olay çıkartarak kamu düzenini bozduklarını belirttiler. Kendilerinin de ekip halinde bu olaya müdahalede bulduklarını söylediler.

Düşünce, duygu ve tepkilerin paylaşılması aşaması; 35-40 dakika kadar süren bu aşamada katılımcılar müdahalede buldukları toplumsal olay esnasında neler yaşadıkları ile ilgili düşüncelerini aktardılar. Bir erkek katılımcı (M), meslek içerisinde yeni olduğunu ve oturumdan yaklaşık 3 gün kadar önce müdahalede buldukları toplumsal olay esnasında üzerine doğru hızla gelen taşlar karşısında şaşırıp kaldığını belirtti. “O an neler hissettin?” sorusu yöneltildi. Katılımcı sözüne devam ederek çevik kuvvette eğitimler esnasında defalarca anlatıldığı halde şaşkınlık durumunu o an üzerinden atamadığını, hareketsizce donakaldığını belirtti. Aynı katılımcı (M) sözüne devam ederek, o sırada yanında bulunan hizmet süresi bakımından kendinden daha kıdemli olan arkadaşının “kalkanını kaldır” şeklinde bağırması ile kendine geldiğini ve son anda kendini taşlardan sakındığını anlattı. O an çok korktuğunu ve utanma duygusu hissettiğini belirtti. Bu aşamada katılımcıların olay esnasında yaşadıkları kızgınlık, korku, endişe ve çaresizlik duyguları üzerinde çalışıldı.

Psikolojik anlamlandırma yoluyla stresin boşaltımı ve normalleştirme aşaması; 45-50 dakika kadar süren ve oturumun en önemli aşaması olan bu evrede öncelikle katılımcıların olayla ilgili anlattıkları düşünce, duygu ve verdikleri tepkilerin normal olduğu ifade edildi. Erkek katılımcı (M)’nin yaşadıkları ele alınarak polislerin de birer insan olduğu ve aynı duyguları hissedebileceği belirtildi. Toplumsal olaylara müdahale esnasında yaşadıklarının anormal bir durum olduğu ve bu duruma karşı kendilerinin normal tepki verdikleri belirtildi. Olaylara müdahale esnasında hissedilen duyguların tüm katılımcılar tarafından da hissedilebilen duygular olduğu ifade edildi. Ortaya çıkan yoğun duygular ele alındı. Bu duyguların yaşanması esnasında ortaya çıkan bilişsel süreçler üzerinde durularak bunlar üzerinde çalışıldı.

Sonlandırma aşaması; 10-15 dakika kadar süren oturumun bu son aşamasında oturumun başından sonuna kadar anlatılanlar ve ele alınan konular kısaca gözden

geçirilerek bir toparlama yapıldı. Oturum boyunca yapılanlarla ilgili söz almak isteyen katılımcılara söz verildi. Bir sonraki oturumla ilgili bilgi verilip katılımcılara yapmış oldukları katkılardan dolayı teşekkür edilerek oturum sonlandırıldı. Oturum sonunda salonda beklenildi ve oturum sonrası bireysel olarak görüşmek isteyen üyelerle görüşüldü.

3. Oturum

Amaç: PAP uygulamasının etkin bir şekilde yapılması, psikolojik anlamlandırma yoluyla stresin boşaltılması ve normalleştirmenin gerçekleştirilmesi.

İşleyiş

Başlangıç aşaması; Katılımcılara grupta oluşturulan güven ortamı ve grup kuralları tekrar kısaca hatırlatılmıştır. İlk oturumdan sonra geçen yaklaşık 2 haftalık süre içerisinde katılımcılara başarılarından geçen bir olayı grupta paylaşmak isteyen olup olmadığı soruldu, bir erkek katılımcı (X) söz alarak, işyeri dışında akşam saatlerinde evine giderken başıboş bir köpeğin saldırısına uğradığını ve o an çok korktuğunu anlattı. Sonuçları öngörülemeyen olayların insana korku verdiği bu anlamda travmatik olayların da sonuçlarının önceden kestirilemediği bu konunun oturum içerisinde ele alınacağı anlatıldı. Katılımcılara ikinci oturumdan önce herhangi bir toplumsal olaya müdahalede bulunup bulunmadıkları soruldu ve katılımcılar tarafından müdahalede bulunuldu yanıtı verildi. İkinci evre olan olayın anlatımı aşamasına geçiş yapıldı.

Olayın anlatımı aşaması; katılımcılar aniden gelişen toplumsal bir olaya müdahalede bulduklarını belirttiler. Bu aşamada katılımcılara, ‘öncelikle neler olduğunu nasıl öğrendiniz?’ sorusu yöneltildi ve olay anlatımı aşamasına geçiş yapıldı. Bir erkek katılımcı (Y) olayların yoğun yaşandığı göçle gelen insanların yaşadığı siteler bölgesinde kalabalık bir grubun toplanarak olay çıkarıp, kamu düzenini bozmak suretiyle eylemde buldukları bilgisini olay yerine sevk olurken araç içerisinde öğrendiklerini belirtti. Diğer katılımcılardan da benzer yanıtlar alındı. Bu kez katılımcılara “ olay gerçekleştiği sırada sizin rolünüz neydi?” ve “kendi bakış açınızdan olay sırasında neler olduğunu özetleyebilir misiniz?” soruları yöneltildi. Bir erkek katılımcı (Z), olay yerine ulaştıklarında kalabalık bir grup tarafından kendilerine molotof kokteylleri ve havai fişeklerin atıldığını belirterek, kendisinin olay esnasında kalkan taşıyarak hem kendisini hem de yanında bulunan arkadaşını korumaya çalıştığını anlattı. Bir diğer erkek

katılımcı (T), olayın birkaç noktaya yayıldığını eylemcilerin önce üzerlerine taş atarak saldırdıklarını, ardından molotof kokteylleri ve havai fişeklerle eylemlerine devam ettiklerini ifade ederek, kendisinin olay esnasında gaz silahını ateşlediğini belirtti. Aynı olaya hemen hemen tüm katılımcıların birlikte müdahalede bulunmuş oldukları alınan yanıtlardan anlaşıldı. Olayın ne olduğu nasıl gerçekleştiği ile ilgili konuşmak isteyen diğer katılımcıların gözlemlerini gruba taşımalarına devam edildi.

Düşünce, duygu ve tepkilerin paylaşılması aşaması; daha sonra katılımcıların olay esnasında yaşadıkları düşünce, duygu ve tepkilerini anlatmaya başlamaları ile bu evreye geçiş yapıldı. İlk oturuma göre katılımcıların konuşmaya ve yaşadıklarını anlatmaya daha istekli oldukları ve kendilerini daha rahat bir şekilde ifade ettikleri gözlemlendi. Bu aşamada katılımcılara, ‘olay yerine ulaştığımız sırada aklınızdan geçen düşünceler nelerdi?’ sorusu yöneltildi. Bir erkek katılımcının (Y) polislik mesleğine yeni başladığını belirterek, olay esnasında üzerine gelen havai fişeklerden dolayı çok korktuğunu, aşırı derecede zarar görebileceği endişesini yaşadığını belirtti. Bir diğer erkek katılımcı (O) ise, arkadaşının böyle bir düşünce ve duygulanma içerisine girmesinin çok normal olduğunu söyleyerek, kendisinin de göreve başladığı ilk zamanlarda benzer duyguları yaşadığını ve zaman içinde olaylara gidip geldikçe deneyim kazanarak bu korkuyu yendiğini belirtti. Yine bir başka erkek katılımcı (Z), olaylar esnasında çok yakınına düşen molotof kokteylinden dolayı kısa süreli panik yaşadığını ve o panik anında kaçarak oradan uzaklaştığını belirtti. Bir başka erkek katılımcı (P) ise, olaylar esnasında yanında duran arkadaşının atılan taşlarla başından yaralanarak yere düştüğünü ve aklında kalan tek karenin yerde yatan arkadaşının başından akan kan olduğunu, o esnada arkadaşını o halde görmüş olmasından dolayı kendinden geçtiğini, ona yardım etmek amacıyla arkadaşının üzerine doğru eğildiğini ve kendisinin de atılan taşları yediğini belirtti. Aynı katılımcıya; “o an olay sırasında yaşadıklarınla ilgili hangi kısmı hafızandan silmeyi isterdin?” sorusu yöneltildi. Katılımcı (P), o an yaşadığı duyguların karmakarışık bir hale dönüştüğünü, korku ve çaresizlik hissettiğini belirtti. Katılımcı (P) olay esnasında yaşadıklarını anlatırken omzuna dokunularak anlattıkları dinlenildi ve katılımcının yaşadığı duyguların tüm katılımcılarca ortak biçimde paylaşıldığı hissettirildi. Diğer katılımcılar, arkadaşlarının yaptığı davranışın çok yerinde ve çok anlamlı bir davranış olduğunu söz alarak belirttiler. Ardından diğer aşamaya geçiş yapıldı.

Psikolojik anlamlandırma yoluyla stresin boşaltımı ve normalleştirme aşaması; bu aşamada, diğer katılımcılar olay esnasında yaşadıklarını anlatan (P)'ye, yaptığı davranışın çok yerinde ve yapılması en uygun hareket tarzı olduğunu belirttiler. Grup üyelerinden bir kısmı söz alarak, katılımcı (P) ile paralel duygu ve düşünce taşıdıklarını belirttiler. Katılımcı (P)'nin, yerde yatan yaralı arkadaşının olaylar esnasında daha ciddi bir şekilde yaralanmasını önlediği, o esnada bile mantığını kaybetmediği ve silahlı kolluk görevlisi olmasına rağmen görev bilincini kaybetmeden hareket ettiği belirtildi. Bu davranışıyla daha vahim bir sonucun oluşmasını önlediği anlatıldı. Bir diğer erkek katılımcı (T), kendisinin bile o esnada bundan daha mantıklı davranamayacağını söyleyerek arkadaşını tebrik etti. Katılımcılara bu tür kritik olaylar esnasında içinde bulunulan korku ve çaresizlik duygularını hissetmelerinin çok normal olduğu ifade edildi. Olay esnasında yaşanan duyguların grup ortamında anlatılarak aslında olayın tekrardan zihinde canlandırıldığı ve bu yolla olayda yaşadıklarını daha net bir biçimde görebilme imkânını buldukları ve yaşadıklarını daha iyi anlamlandırabilecekleri belirtildi. Diğer katılımcıların da düşünceleri alınarak yaşanan süreç değerlendirildi.

Sonlandırma aşaması; bu aşamada, oturum boyunca ele alınan konular ve nelerin yaşandığı özetlenerek bir toparlama yapıldı. Söz almak isteyen katılımcılar ifade etmek istedikleri ve katkıda bulunmak istedikleri duygu ve düşünceleri aktardı. Bu oturumun bu grupta yapılan PAP oturumlarının sonuncusu olduğu hatırlatılarak katılımcılardan 3 oturumla ilgili genel olarak duygu ve düşüncelerini aktarmaları istendi. Katılımcılar sırayla oturumlara ilişkin duygu ve düşüncelerini aktardılar. Alınan dönütlerle birlikte PAP oturumlarının genel değerlendirilmesi kısaca yapıldı. İhtiyaç duyulduğu takdirde aynı grupta ilerleyen süreç içerisinde tekrar PAP oturumu yapılabileceği belirtildi. Oturum sonunda bireysel olarak görüşmek isteyenler için bir müddet daha salonda beklenileceği ifade edilerek oturum sonlandırıldı.

2.5. Verilerin Analizi

Araştırmanın kişisel bilgi formunda, demografik, ailesel ve kişisel bilgilerin yer aldığı, bağımsız değişkenlerden oluşan bilgiler, ayrı ayrı gruplanmış ve kodlanmıştır. Beck Depresyon Ölçeğinde bulunan maddeler 0-3 arasında puanlanarak, elde edilen puanlar, her birey için bilgisayara yüklenmiştir. Bu

bilgiler, bilgisayarda SPSS 10.0 (Sosyal Bilimler için Paket Programı), versiyonu kullanılarak analiz edilmiştir.

3. BULGULAR

Bu bölümde, Tansel (2010) tarafından oluşturulan KOSBOM Modeli, PAP Programının etkililiği üzerine yapılan yarı deneysel çalışmada elde edilen bulgular verilmiştir. Buna göre araştırmada deney ve kontrol gruplarından elde edilen depresyon puanlarına ilişkin betimsel bulgular Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1. Deney ve Kontrol Gruplarına İlişkin N, Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Gruplar	Depresyon		
	N	\bar{X}	Ss
Deney Grubu 1 Ön Test	23	15.26	8.27
Deney Grubu 1 Son Test	23	6.60	4.22
Deney Grubu 2 Ön Test	23	13.43	6.52
Deney Grubu 2 Son Test	23	10.52	5.52
Kontrol Grubu Ön Test	23	12.91	7.78
Kontrol Grubu Son Test	23	15.17	7.66
Toplam	138	12.31	7.33

Tablo 1’de deney ve kontrol gruplarının ön testlere ilişkin depresyon puanlarının ortalaması ve standart sapması incelendiğinde 1. Deney Grubu’nun ön test puan ortalaması 15.26 (8.27); 2. Deney Grubu’nun ön test ortalaması 13.43 (6.52); Kontrol Grubu’nun ön test ortalaması ise 12.91 (7.78) olduğu görülmektedir. Deney ve kontrol gruplarının son testler sonucunda almış oldukları depresyon puanlarının ortalaması ve standart sapması incelendiğinde ise, 1. Deney Grubu’nun son test puan ortalaması 6.60 (4.22); 2. Deney Grubu’nun son test ortalaması 10.52 (5.52); Kontrol Grubu’nun son test ortalaması 15.17 (7.66)’dir. Deney ve kontrol gruplarının depresyon puan ortalamaları arasında ortaya çıkan farkın anlamlı olup olmadığını test etmek için verilere varyans analizi (ANOVA) uygulanmış ve bulgular Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2. Deney ve Kontrol Gruplarının Depresyon Puanlarına Uygulanan ANOVA Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar Arası	1247.536	5	249.507		
Gruplar İçi	6132.435	132	46.458	5.371	.000
Toplam	7379.971	137			

Tablo 2'ye göre, deney ve kontrol gruplarının depresyon puan ortalamaları anlamlı bir biçimde farklılaşmaktadır [$F_{(5-132)}= 5.371, p<.05$]. Gruplar arasında ortaya çıkan farkın kaynağını araştırmak için verilere Post-Hoc testlerden LSD kullanılmıştır. Buna göre, Deney 1 Ön Test, Deney 2 Ön Test ile Kontrol Ön Test'ler arasında ve Kontrol Ön Test ile Kontrol Son Test arasında anlamlı bir fark gözlenmemiştir.

Buna karşın, Deney 1 Ön Test'in depresyon puanlarının ortalamasının Deney 1 ve Deney 2 Son Test puanlarının ortalamasından; Deney 2 Ön Test ve Kontrol Ön Test depresyon puanlarının ortalamasının Deney 1 Son Test puanlarının ortalamasından ve son olarak da Kontrol Son Test ortalamasının Deney 1 ve Deney 2 Son Test ortalamasından anlamlı düzeyde yüksek olduğu görülmüştür.

Diğer bir ifadeyle, Psikolojik Anlamlandırma Programı (PAP)'yla çevik kuvvet personelinin depresyon puan ortalamalarında anlamlı düzeyde bir azalma yaşanmışken; herhangi bir uygulama yapılmamış olan kontrol grubunun depresyon düzeyinde anlamlı düzeyde herhangi bir azalma gözlenmemiştir. Elde edilen bu sonuçlara göre, PAP oturumlarının çevik kuvvet polisi üzerinde etkili olduğu ve bu oturumlar sonrasında çevik kuvvet polislerinin mevcut depresyon düzeylerinde anlamlı derecede bir azalma olduğu araştırma bulgularından elde edilmiştir. Bu haliyle PAP'nin depresyon belirtilerini azaltmada etkili olduğu söylenebilir.

Deney 1 ve Deney 2 gruplarında yer alan çevik kuvvet polisinin katılmış oldukları PAP oturumlarının faydalarına yönelik memnuniyet anketinde vermiş oldukları yanıtlara ilişkin bulgular Tablo. 3'de verilmiştir.

Tablo 3. Çevik Kuvvet Personeli 1.ve 2.Deney Grupları Psikolojik Anlamlandırma Programı (PAP) Memnuniyet Anketi Verilerine İlişkin Yüzde ve Frekans Değerleri.

İFADELER	YANITLAR						Toplam	
	Katılıyorum		Kararsızım		Katılmıyorum		n	%
	n	%	n	%	n	%		
PAP Oturumlarına katılmadan önce oturumlar esnasında sıkılacağım düşüncesi olumlu yönde değişti.	38	82.6	4	8.7	4	8.7	46	100
PAP Oturumlarının Yararlı Olduğunu Düşünüyorum.	38	82.6	5	10.9	3	6.5	46	100
PAP Oturumlarının tüm personele faydalı olacağını düşünüyorum.	30	65.2	9	19.6	7	15.2	46	100
PAP Oturumlarının işyerindeki olumsuzlukları düzelteceğini düşünüyorum.	28	60.8	11	24	7	15.2	46	100
PAP Oturumlarının stresi boşaltmada etkili olduğunu düşünüyorum.	34	73.2	6	13.4	6	13.4	46	100
PAP Oturumlarına işyerinde yeterli önemin verildiğini düşünüyorum.	9	19.6	11	24	26	56.4	46	100
PAP Oturumlarının rahatlatıldığını düşünüyorum.	31	67	6	13.4	9	19.6	46	100
PAP Oturumlarını yöneten liderin yeterli olduğunu	39	84.8	4	8.7	3	6.5	46	100

düşünüyorum.								
PAP Oturumlarının süresinin yeterli olduğunu düşünüyorum.	28	60.8	8	17.5	10	21.7	46	100
PAP Oturumlarının amacına uygun bir program olduğunu düşünüyorum.	33	71.6	5	10.9	8	17.5	46	100

Tablo 3 incelendiğinde, katılımcıların 38 (% 82.6)'inin PAP oturumlarına katılmadan önce sıkılacaklarına ilişkin düşüncelerinin oturuma katıldıktan sonra olumlu yönde değiştiği, 4 (% 8.7)'ünün kararsız olduğu ve katılımcıların 4(% 8.7)'ünün ise buna katılmadıkları; katılımcıların 38 (% 82.6)'inin PAP oturumlarının yararlı olduğunu düşündüğü, 5 (% 10.9)'inin kararsız olduğu ve katılımcıların 3 (% 6.5)'ünün buna katılmadıkları; katılımcıların 30 (% 65.2)'unun PAP oturumlarının tüm personele faydalı olacağını düşündüğü, 9 (% 19.6)'unun kararsız olduğu ve katılımcıların 7 (% 15.2)'sinin buna katılmadıkları; katılımcıların 28 (% 60.8)'inin PAP oturumlarının işyerindeki olumsuzlukları düzeltereğine inandıklarını, 11 (% 24)'inin kararsız olduğu ve katılımcıların 7 (% 15.2)'sinin buna katılmadıkları; katılımcıların 34 (% 73.2)'ünün PAP oturumlarının stresi boşaltmada etkili olduğunu düşündüklerini, 6 (% 13.4)'sının kararsız olduğu ve katılımcıların 6 (% 13.4)'sının buna katılmadıkları; katılımcıların 9 (% 19.6)'unun PAP oturumlarına işyerinde yeterli önemin verildiğini düşündüklerini, 11 (% 24)'inin kararsız olduğu ve katılımcıların 26 (% 56.4)'sının buna katılmadıkları; katılımcıların 31 (% 67)'inin PAP oturumlarının rahatlattığını düşündüklerini, 6 (% 13.4)'sının kararsız olduğu ve katılımcıların 9 (% 19.6)'unun buna katılmadıkları; katılımcıların 39 (% 84.8)'unun PAP oturumlarını yöneten liderin yeterli olduğunu düşündüklerini, 4 (% 8.7)'ünün kararsız olduğu ve katılımcıların 3 (% 6.5)'ünün buna katılmadığı; katılımcıların 28 (% 60.8)'inin PAP oturumlarının süresinin yeterli olduğunu düşündüklerini, 8 (% 17.5)'inin kararsız olduğu ve katılımcıların 10 (% 21.7)'unun buna katılmadıkları; son olarak katılımcıların 33 (% 71.6)'ünün PAP oturumlarının amacına uygun bir program olduğunu düşündüklerini, 5 (% 10.9)'inin kararsız

olduğu ve katılımcıların 8 (% 17.5)'inin buna katılmadıkları bulguları elde edilmiştir.

Deney 1 ve Deney 2 gruplarında yer alan çevik kuvvet polisinin katılmış oldukları PAP oturumlarının kendilerine sağlamış olduğu faydalarla ilgili memnuniyet anketinde ki açık uçlu sorulara vermiş oldukları yanıtlara ilişkin bulgular Tablo. 4'de verilmiştir.

Tablo 4. Psikolojik Anlamlandırma Programı (PAP)'na Katılan Çevik Kuvvet Personelinin PAP Oturumlarının Sağladığı Faydalara İlişkin Yüzde ve Frekans Değerleri.

YANITLAR	N=46				TOPLAM	
	Kadın	%	Erkek	%	n	%
Yanlış anlaşıldığımı düşündüğüm konuları konuşabildim.	2	4.4	1	2.2	3	6.6
Arkadaşlarımı tanıma fırsatı buldum, bakış açım olumlu yönde değişti.	2	4.4	4	8.8	6	13.2
Sorunları dinleme imkânı buldum	1	2.2	3	6.6	4	8.8
Kişisel gelişim açısından çok olumlu oldu.	2	4.4	2	4.4	4	8.8
Kendim oldum, rahatladım.	1	2.2	13	28.6	14	30.8
Fayda sağlamadı.	--	--	4	8.8	4	8.8
Sorun yaşayanın sadece ben olmadığımı gördüm.	--	--	1	2.2	1	2.2
Kendimi daha iyi ifade edebilme imkânı buldum.	1	2.2	5	11	6	13.2
Rütbelilerle daha iyi iletişim kurabilmeyi öğrendim.	--	--	3	6.6	3	6.6
Oturumlar öncesi çok stresliydim olumlu düşünemiyordum,	--	--	4	8.8	4	8.8

oturumlardan sonra rahatladım.						
Oturumlar sayesinde ailemle ilişkilerimi düzelttim.	--	--	1	2.2	1	2.2
Samimiyet ve hoşgörüyüyle değerli olduğumu hissettim, stresim azaldı.	1	2.2	3	6.6	4	8.8
Kararsızım.	--	--	1	2.2	1	2.2
Oturumlardan dolayı teşekkür ederim.	--	--	2	4.4	2	4.4
Kendime olan özgüvenim arttı.	--	--	1	2.2	1	2.2
Olumsuzluklara artık eskisi gibi takılmıyorum.	--	--	2	4.4	2	4.4
Hayata bakış açim olumlu yönde değişti.	--	--	3	6.6	3	6.6
Yanıt Yok	--	--	1	2.2	1	2.2

Tablo 4 incelendiğinde, PAP oturumlarına katılan çevik kuvvet personelinden 14 (% 30.8)'ü 'kendim oldum, rahatladım' yanıtını vermiştir. 6 (% 13.2)'sının oturumlar sırasında kendisi olduğunu, arkadaşlarını tanıma fırsatı bulduğunu belirtmiştir. 6 (% 13.2)'sının kendisini daha iyi ifade edebilme imkanı bulduğunu, 4 (% 8.8)'ünün sorunları dinleme imkanı bulduğunu, 4 (% 8.8)'ünün kişisel gelişim açısından çok olumlu olduğunu, 4 (% 8.8)'ünün oturumlar öncesinde çok stresli olduğu sağlıklı düşünemediğini, oturumlar sonrasında rahatladığını, 4 (% 8.8)'ünün samimiyet ve hoşgörü ile değerli olduğunu hissettiğini ve stresinin azaldığını, 4 (% 8.8)'ünün oturumlardan fayda alamadığını, 3 (% 6.6)'ünün yanlış anlaşıldığını düşündüğü konuları konuşabildiğini, 3 (% 6.6)'ünün rütbelilerle daha iyi iletişim kurabilmeyi öğrendiğini, 3 (% 6.6)'ünün hayata bakış açilerinin olumlu yönde değiştiğini, 2 (% 4.4)'sinin oturumlardan dolayı teşekkür ettiğini, 2 (% 4.4)'sinin olumsuzluklara artık eskisi gibi takılmadığını, 1 (% 2.2)'inin sorun yaşayanın sadece kendisi olmadığını gördüğünü, 1 (% 2.2)'inin oturumlar sayesinde ailesiyle ilişkilerini düzelttiğini, 1 (% 2.2)'inin kararsız olduğunu, 1 (%

2.2)'inin bu soruya yanıt vermediği ve son olarak da 1 (% 2.2)'inin kendisine olan özgüveninin arttığını hissettikleri görülmektedir.

Deney 1 ve Deney 2 gruplarında yer alan çevik kuvvet polisinin katılmış oldukları SOPEP oturumlarıyla ilgili önerilerine ilişkin bulgular Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5. Psikolojik Anlamlandırma Programı (PAP)'na Katılan Çevik Kuvvet Personelinin PAP Oturumlarıyla İlgili Önerilerine İlişkin Yüzde ve Frekans Değerleri.

YANITLAR	N= 46				TOPLAM	
	Kadın	%	Erkek	%	n	%
PAP Oturumlarına şube içerisinde gereken önem ve hassasiyet gösterilmeli.	2	4.4	8	17.6	10	22
PAP Oturumları düzenli ve devamlı olarak yapılmalı.	2	4.4	18	39.6	20	44
Birebir olarak da iletişim kurulmalı	--	--	2	4.4	2	4.4
İl dışına geziler düzenlenmeli.	--	--	2	4.4	2	4.4
PAP oturumları tüm personele verilmeli, rütbelilerde dâhil edilmelidir.	--	--	11	24.2	11	24.2
İmkânlar dâhilinde ildeki tüm personele uygulanmalıdır.	1	2.2	1	2.2	2	4.4
Oturumlarla beraber şube içerisinde de bazı şeyler değişmeli.	1	2.2	1	2.2	2	4.4
Oturumlar aynı yerde değil de farklı yerlerde de yapılabilir.	1	2.2	1	2.2	2	4.4
Oturumların süresi ayarlanabilir, kısa	1	2.2	2	4.4	3	6.6

tutulabilir.						
Önerim yok.	--	--	3	6.6	3	6.6
Yanıt Yok.	--	--	2	4.4	2	4.4

Tablo 5'e göre, PAP oturumlarına katılan çevik kuvvet personelinin 20 (% 44)'sinin en çok PAP oturumlarının devamlı ve düzenli olarak yapılmasını istedikleri, 11 (% 24.2)'inin PAP oturumlarının tüm personele yönelik düzenlenmesini ve buna rütbelilerinde dâhil edilmesini istedikleri, 10 (% 22)'unun PAP oturumlarına şube içerisinde gerekli hassasiyet ve önemin gösterilmesi gerektiği, 3 (% 6.6)'ünün PAP oturumlarının süresinin ayarlanabileceğini, daha kısa tutulabileceğini, 3 (% 6.6)'ünün önerisinin olmadığı, 2 (% 4.4)'sinin imkanlar dâhilinde oturumların ildeki tüm personele uygulanması gerektiğini, 2 (% 4.4)'sinin oturumlarla birlikte şube içerisinde de bazı şeylerin değişmesi gerektiği, 2 (% 4.4)'sinin yanıt vermediği 2 (% 4.4)'sinin oturumların aynı yerde değil farklı yerlerde de yapılabileceği yanıtını verdiği görülmektedir.

Bunların dışında, PAP oturumlarıyla ilgili önerilerin dışında verilen yanıtlara bakıldığında, 2 (% 4.4)'sinin birebir iletişimde kurulması gerektiği ve 2 (% 4.4)'sinin il dışına geziler düzenlenmeli şeklinde yanıtlar verdiği görülmektedir.

4. TARTIŞMA VE SONUÇ

Araştırmanın bu bölümünde elde edilen sonuçlar değerlendirilerek bir takım önerilerde bulunulacaktır. Yapılan bu yarı deneysel çalışmada, Tansel (2010) tarafından oluşturulan Kritik Olaylar Sonrası Stresi Boşaltma Modeli (KOSBOM) modelinin ilk ayağını oluşturan *Psikolojik Anlamlandırma Programı (PAP)*'nin etkililiği incelenmiştir.

Psikolojik Anlamlandırma Programı (PAP) uygulaması yapılmış olan çevik kuvvet personelinin depresyon puan ortalamalarında anlamlı düzeyde bir azalma yaşanırken; PAP oturumlarına alınmamış olan kontrol grubunun depresyon düzeyinde anlamlı azalma olmadığı gözlenmiştir. Bu sonuçlardan yola çıkıldığında, PAP'nin depresyon belirtilerini azaltmada etkili olduğu görülmektedir. Başka bir ifadeyle, araştırmaya katılan çevik kuvvet polislerinin PAP oturumlarına katılmadan önce yaşamış oldukları depresyon düzeylerinde PAP oturumlarından sonra büyük oranda düşüş yaşandığı görülmektedir.

PAP oturumları ile ilgili memnuniyet anketinden elde edilen sonuçlar incelendiğinde; PAP'nin stresi boşaltmada etkili olduğu, tüm personele faydalı olacağı, işyerindeki olumsuzlukları düzeltebileceği, amacına uygun bir program olduğu, katılımcıları rahatlattığı, oturum süresinin yeterli olduğu, oturumları yöneten liderin yeterli olduğu ve PAP oturumlarına işyerinde yeterli önemin verilmediği sonuçları elde edilmiştir.

PAP'nin faydalarına ilişkin memnuniyet anketinin açık uçlu sorularından elde edilen bulgulara göre; PAP oturumlarına katılan çevik kuvvet polislerinin işyerinde ve kendi aralarında konuşamadıkları konuları PAP oturumları esnasında gruba getirerek konuştukları ve bu şekilde büyük oranda rahatlama sağladıkları anlaşılmaktadır. Oturumlar esnasında kendilerini rahatlıkla ifade edebildikleri, birlikte çalıştıkları mesai arkadaşlarını daha iyi tanıma fırsatı buldukları ve onların farklı yönlerini de bu şekilde görebildikleri sonuçları elde edilmiştir. Bununla beraber, katılımcıların oturumlara katılmadan önce çok stresli oldukları ancak oturumlarla birlikte yaşadıkları stres düzeylerinde azalma yaşadıkları elde edilen sonuçlar arasındadır. Yine, sorunu yaşayan tek kişinin kendileri olmadıkları, sorunların diğer katılımcılar tarafından da yaşanabildiği, oturumlar sayesinde değerli birer birey olduklarını hissettiklerini ve hayata bakış açılarının olumlu yönde değiştiği bulguları da araştırmada elde edilen sonuçlar arasındadır.

Yine PAP oturumlarıyla ilgili önerilere ilişkin bulgulara göre; katılımcıların tamamına yakınının PAP oturumlarına katılmadan önce sıkılacaklarına ilişkin olumsuz düşüncelerinin olumlu yönde değiştiği, PAP oturumlarının düzenli ve sürekli olarak yapılması gerektiği, PAP oturumlarının tüm personele yapılması ve rütbeli personelinde dâhil edilmesini istedikleri, PAP oturumlarına şube içerisinde gerekli önemin verilmesi gerektiği de elde edilen sonuçlar arasındadır.

Buna göre, PAP oturumlarının yaşanan stresin azaltılmasında, katılımcıların mesleki açıdan özgüvenlerinin artırılmasında, kendi benlik algılamaları üzerinde olumlu katkılar yapacağı düşünülmektedir. Yine, katılımcıların mesleki ve özel yaşantılarında ruhsal açıdan daha sağlıklı, huzurlu ve mutlu olmalarına yardımcı olabileceği, yaşanan olumsuz durumlar karşısında sağlıklı, mantıklı ve rasyonel düşünebilmelerine, istedik yönde kararlar alabilmelerine olumlu katkılar yapacağı söylenebilir.

Öncelikle çevik kuvvet şube müdürlüklerinde görevli personele yönelik uygulanması önerilen PAP uygulamalarının daha sonra Emniyet Genel Müdürlüğü bünyesinde çalışan tüm personele yönelik yaygınlaştırılabileceği önerilmektedir. Uygulamalar için emniyet müdürlükleri bünyesinde bulunan psikolojik danışma ve rehberlik büro amirliklerinde çalışan uzman personel ile psikolojik danışmanlık ve rehberlik, psikoloji ve sosyoloji alanlarında lisans, yüksek lisans veya doktora yapmış emniyet teşkilatı personelinden faydalanılması uygun olacaktır.

Bu uzman personele, “Travmatik Yaşam Olayları, Psikolojik Travma, Psikolojik Travma Ekseninde Psiko-Eğitsel Çalışmalar, Kritik Olaylar Sonrası Yaşanan Stresin Boşaltılması (KOSBOM) Modeli, Psikolojik Anlamlandırma Programı (PAP)” konularında hizmet içi eğitimler verilmesi için gerekli çalışmaların başlatılması önerilmektedir.

Uygulamalara idareci konumundaki her rütbedeki personel tarafından önem verilmesi gerekmektedir. Uygulamaların gerçekleştirilmesinde gereken hassasiyet ve özenin gösterilmesinin programın başarıya ulaşmasında ki en büyük etkenlerden olduğu unutulmamalıdır.

Son olarak, sürekli stres faktörleriyle iç içe yaşayan Türk Polis Teşkilatı mensuplarının yaşamış oldukları depresyonun boşaltılmasına yönelik oluşturulan KOSBOM Modelinin etkili bir model olduğu düşünülmektedir. Bu araştırmayla olumlu yönde önemli sonuçlar elde edilmiştir. Modelin etkililiğini ve faydalarını artırabilmek için, gerçekleştirilecek uygulamaların faydalı olacağına samimi olarak inanılması, çalışmaların sağlıklı şekilde yürütülmesinin sağlanması ve uygulamaları yapacak olan uzmanlara gereken desteğin verilmesi önerilmektedir.

KAYNAKÇA

- Akduman, G. G. ve diğ., (2006). Polis ve intihar, *Adli Psikiyatri Dergisi*, 3 (2), 9-15.
- Aydemir, Ö., Köroğlu, E. (2007). *Psikiyatride kullanılan klinik ölçekler*. Ankara, Hekimler Yayın Birliği.
- Beck A.T., Ward C., Mendelson M. (1961). "Beck Depression Inventory (BDI)". *Arch Gen Psychiatry* 4: 561-571.

- Brewin, C. R., ve diğ., (1999). Acute stress disorder and posttraumatic stress disorder in victims of violent crime. *American Journal of Psychiatry*, 156, 360-366.
- Büyüköztürk Ş. (2007). *Deneysel desenler ön test-son test kontrol grubu desen ve veri analizi* (2. baskı) . Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Caine, M. R., ve Ter-Bagdasarian L. (2003). Early identification and management of critical incident stress, *Critical Care Nurse*, .23(1), 59-65.
- Campfield, K. M. ve Hills, A. (2001). Effect of timing of critical incident stress debriefing (CISD) on posttraumatic symptoms, *Journal of Traumatic Stress*, 14(2), 327-340.
- Çam, S., Çakır, İ. (2008). Polislerde iş stresi algısının kişisel ve göreve bağlı bazı değişkenlere göre karşılaştırılması, *Polis Bilimleri Dergisi*, 10 (3), 21-40.
- Çalışkan, M., Mencik, Y. (2017). Polislerin demografik değişkenler açısından umutsuzluk düzeylerini belirlemeye yönelik bir araştırma, *Akademik Bakış Dergisi*, 63, 383-394.
- Çelik, T. (2006). *Çevik kuvvet temel eğitimi*, Cem Ofset Matbaacılık, İstanbul, 102-120.
- Deborah, A. O. (2001). Critical Incident Stress Debriefing: A health promotion model for workplace violence, *Perspectives in psychiatric care* 37(4), October-December, 125-139.
- Dyregrov, A. (1997). The process in psychological debriefing. *Journal of Traumatic Stress*, 10(4), 589-605.
- Dyregrov, A. (1999). *Psykologisk debriefing – En Virksom met ode? Tidsskr Norsk Psykologforen*, 36: 99-106.
- Gül, Z. Delice, M. (2011). Police job stress and stress reduction/coping programs: the effects on the relationship with spouses, *Polis Bilimleri Dergisi* 13(3), 19-38.
- Gündüz, B. ve diğ., (2007). “Polislerde tükenmişlik ve görülen psikolojik belirtiler”, *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(2), 283-298.
- Harris, M.B., Baloğlu, M. ve Stacks, J. (2002). Mental health of trauma-exposed firefighters and critical incident stress debriefing, *Journal of Loss and Trauma*, 7, 223-238.
- Hisli, N. (1989). “Beck Depresyon Envanterinin üniversite öğrencileri için geçerliği güvenirliliği”, *Psikoloji Dergisi*, 23, 3-13.

- Mitchell, J. T. (1983). When disaster strikes The Critical Incident Stress Debriefing. *Journal of Emergency Medical Services*, 8, 36-39.
- Mitchell, J. T. (2002). 911: Criticism and crisis, critical inquiry, *Academic Research Library*, winter, 28(2), 567-572.
- Mitchell, J. T. ve Everly, G. S. (1997). *Critical incident stress debriefing CISD: An operations manual for the prevention of traumatic stress among emergency services and disaster workers*. Second edition revised, Ellicott City, MD: Chevron Publishing Company.
- National Institute of Mental Health (NIMH) (2002). *Mental health and mass disaster:evidenced-based early psychological intervention for victims/survivors of mass 263 violence*, NIH Publication No 02-5138, Washington DC; US. Government Printing Office.
- Raphael, B. ve Wilson, J. P. (2003). *Psychological debriefing, "debriefing with service personnel in war are peace roles: experience and outcomes*, Cambridge University Press, 161-173.
- Tansel, B. (2010). *Emniyet teşkilatında kritik görev yapan personelin psikolojik sağlığını korumaya yönelik stres boşalım programını içeren bir model önerisi*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Mersin Üniversitesi, Mersin.
- Tansel, B., Tunç, A. Gündoğdu, M. (2015). Çocuk şube müdürlüğünde çalışan polis memurlarının ikincil travmatik stres düzeylerinin incelenmesi, *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(2), 675-688.
- Tutar, H. (2000). "*Kriz ve stres ortamında yönetim*", İstanbul: Hayat Yayınları, 254-286.
- Violanti, J. (1996). *Police suicide: Epidemic in blue*. Springfield, IL: Charles C. Thomas.
- Voltan-Acar, N. (2005). *Grupla psikolojik danışma ilke ve teknikleri*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Yiğit, R. (2012). Çevik kuvvet görevlilerinin benlik saygıları ile yaşam doyumu ve stresle başa çıkma tutumları arasındaki ilişkinin incelenmesi, *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi (KEFAD)* 13(1), 61-75.